

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

THAMIRES CRISTINA DA SILVA

Somos Governo!

Uma Análise do Sindicalismo Brasileiro nos Anos de 2003 a 2016

Versão corrigida

SÃO PAULO

2023

THAMIRES CRISTINA DA SILVA

Somos Governo!

Uma análise do Sindicalismo Brasileiro nos Anos de 2003 a 2016

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, da Universidade de São Paulo, como parte dos requisitos para obtenção do título de Doutora em Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Iram Jácome Rodrigues.

Versão corrigida

SÃO PAULO

2023

ii

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo da Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo

S586s Silva, Thamires Cristina da
Somos Governo! Uma análise do Sindicalismo Brasileiro nos Anos de 2003 a 2016 / Thamires Cristina da Silva; orientador Iram Jácome Rodrigues - São Paulo, 2023.
561 f.

Tese (Doutorado) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. Departamento de Sociologia. Área de concentração: Sociologia.

1. Sindicalismo. 2. Partido dos Trabalhadores. 3. Vitalidade institucional. 4. Recursos de poder sindical. 5. Futuro do Trabalho. I. Rodrigues, Iram Jácome, orient. II. Título.

Termo de Anuência do (a) orientador (a)

Nome do (a) aluno (a): Thamires Cristina da Silva

Data da defesa: 15/03/2023

Nome do Prof. (a) orientador (a): Iram Jácome Rodrigues

Nos termos da legislação vigente, declaro **ESTAR CIENTE** do conteúdo deste **EXEMPLAR CORRIGIDO** elaborado em atenção às sugestões dos membros da comissão Julgadora na sessão de defesa do trabalho, manifestando-me **plenamente favorável** ao seu encaminhamento ao Sistema Janus e publicação no **Portal Digital de Teses da USP**.

São Paulo, 06/04/2023



(Assinatura do (a) orientador (a))

SILVA, Thamires Cristina. Somos Governo! Uma análise do Sindicalismo Brasileiro nos Anos de 2003 a 2016. Tese (Doutorado) Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Doutora em Sociologia.

Ata de defesa de Tese do(a) Senhor(a) Thamires Cristina da Silva no Programa: Sociologia, do(a) Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo.

Aos 15 dias do mês de março de 2023, no(a) Sala de Defesas realizou-se a Defesa da Tese do(a) Senhor(a) Thamires Cristina da Silva, apresentada para a obtenção do título de Doutora intitulada:

"Somos Governo! Uma análise do Sindicalismo Brasileiro nos Anos de 2003 a 2016"

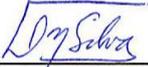
Após declarada aberta a sessão, o(a) Sr(a) Presidente passa a palavra ao candidato para exposição e a seguir aos examinadores para as devidas arguições que se desenvolvem nos termos regimentais. Em seguida, a Comissão Julgadora proclama o resultado:

Nome dos Participantes da Banca	Função	Sigla da CPG	Resultado
Iram Jácome Rodrigues	Presidente	FEA - USP	Não Votante
Leonardo Gomes Mello e Silva	Titular	FFLCH - USP	Aprovado
José Ricardo Garcia Pereira Ramalho	Titular	UFRJ - Externo	Aprovado
Carla Regina Mota Alonso Dieguez	Titular	Externo	Aprovado

Resultado Final: Aprovado

Parecer da Comissão Julgadora *

A banca reconhece o enorme esforço de pesquisa e sistematização teórica da candidata e a importante contribuição da tese para os estudos do mundo do trabalho na contemporaneidade brasileira.

Eu, Daiane Neres da Silva , lavrei a presente ata, que assino juntamente com os(as) Senhores(as) examinadores. São Paulo, aos 15 dias do mês de março de 2023.


Leonardo Gomes Mello e Silva

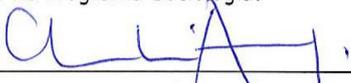

José Ricardo Garcia Pereira Ramalho


Carla Regina Mota Alonso Dieguez


Iram Jácome Rodrigues
Presidente da Comissão Julgadora

* Obs: Se o candidato for reprovado por algum dos membros, o preenchimento do parecer é obrigatório.

A defesa foi homologada pela Comissão de Pós-Graduação em 15/03/2023 e, portanto, o(a) aluno(a) faz jus ao título de Doutora em Ciências obtido no Programa Sociologia.


Presidente da Comissão de Pós-Graduação

Prof. Dra. Claudia Arnigo Pino
Presidente da Comissão de
Pós-Graduação
FFLCH-USP

Dedico esta tese a todas as
trabalhadoras e trabalhadores(as) deste
país.

AGRADECIMENTOS

Dedico os meus agradecimentos iniciais ao meu orientador, conselheiro e amigo, prof. Iram Jácome Rodrigues, que abriu caminhos para que eu pudesse concretizar o doutorado com a sua grandeza intelectual e modéstia para ensinar, à prof.^a Cecília Carmen Pontes Rodrigues, pelos diálogos enriquecedores que ajudaram a definir os objetivos da pesquisa. Ambos, com nobre generosidade, deram-me atenção nos momentos mais delicados da vida ao longo da produção desta tese. Aproveito para agradecer ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade de São Paulo (PPGS-USP), e às professoras e professores que contribuíram com a minha formação no doutorado.

Agradeço aos(às) colegas do Grupo de Pesquisa (CNPq) “Trabalho, sindicalismo e sociedade”, pela partilha de conhecimentos nos encontros promovidos ao longo desses últimos anos, especialmente aos profs. José Ricardo Ramalho e Jacob Carlos Lima, que ao lado do prof. Iram, conduziram brilhantemente atividades de pesquisas no período mais restritivo da pandemia. Agradeço ao prof. Leonardo Mello e Silva por ter acompanhado a minha trajetória acadêmica desde o mestrado, sempre fornecendo contribuições perspicazes à pesquisa. Ao Jonas Bicev, muito obrigada pela parceria de produção acadêmica. À Flávia de Faria, agradeço pelas conversas leves e bem humoradas sobre projetos de vida e os desafios do trabalho acadêmico. Meus sinceros agradecimentos à prof.^a Carla Dieguez pela estima ao meu desenvolvimento como pesquisadora e pelos aportes metodológicos de valor imensurável que ofereceu desde o início da minha formação em sociologia. À prof.^a Sirlei Márcia de Oliveira, expresse profunda gratidão por ter contribuído com críticas à tese e por sempre enxergar com o coração as minhas potencialidades.

Agradeço ao Dieese, instituição rara e exclusiva do movimento sindical, e especificamente os(as) estudantes da Escola Dieese de Ciências do Trabalho, pelos diálogos que propiciaram os resultados mais interessantes da pesquisa empírica, e aos(às) companheiros(as) de trabalho que sempre acolheram as minhas questões de pesquisa. Nessa linha, agradeço ao Gustavo Carvazan, à Caroline Gonçalves e à Rosangela Vieira que facilitaram o acesso ao campo. Gostaria de declarar a minha profunda gratidão a todas e todos dirigentes sindicais que disponibilizaram o seu tempo para a realização das entrevistas.

Em especial, direciono os meus agradecimentos à Andreza Silva e à Heluiza Regina, amigas-irmãs inseparáveis, pelo apoio, carinho e escuta que sempre me deram. Estendo os meus agradecimentos a todas as amigas e amigos que direta ou indiretamente participaram do meu percurso acadêmico.

Então, eu acho que 1978 foi um ano extraordinário. Foi o ano em que, na minha opinião, começou a mudar um pouco a consolidação da democracia e da participação da classe trabalhadora no processo. Antes, ninguém confiava no sindicato. O pessoal via o sindicato como comunista ou como coisa inútil, que não resolvia nada. Eu acho que nós conseguimos dar ao sindicato outra dimensão, passar para os(as) trabalhadores(as) a ideia de que o sindicato eram eles. A diretoria era apenas a coordenação, mas o sindicato seria o resultado do grau de consciência que eles tivessem.

Luiz Inácio Lula da Silva

A ação me fazia falta. As teses isoladas irritavam-me. Era necessário concretizar. A inquietação aparecia. Precisava participar da realização. Fazer qualquer coisa. Produzir. Além disso, a doutrina tão dogmatizada não me satisfazia muitas vezes ou havia falta de compreensão. Eu precisava de gente que me ouvisse e me respondesse. E as grandes descobertas não as queria guardar só para mim. O proletariado não sabe. E deve saber. Eu preciso gritar tudo isso nas ruas. Gritar até cair morta. Tenho muita força. Onde irei empregar essa força? É preciso dar esta força.

Pagu

RESUMO

SILVA, Thamires Cristina. **Somos Governo!** Uma análise do Sindicalismo Brasileiro nos Anos de 2003 a 2016. 2023. 562 f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023.

Esta tese buscou analisar a atuação do sindicalismo brasileiro nos governos do Partido dos Trabalhadores (PT) no período entre 2003 e 2016. O objetivo foi compreender os desafios multifacetados que estimularam a formulação de estratégias sindicais adotadas por três sindicatos circunscritos na região metropolitana de São Paulo: Sindicato dos Bancários(as) e Financieiros de São Paulo, Osasco e região (SEEB-SP); Sindicato dos Metalúrgicos(as) do ABC (SMABC) e; Sindicato dos Químicos de São Paulo (Químicos-SP). Inseridos em um desenvolvimento histórico refletido em estruturas organizativas consolidadas que abrangem concepções, práticas, atores e instituições, estes sindicatos propuseram um conjunto de ações gestadas no âmbito das disputas políticas e econômicas sob influência do Estado e do empresariado. Embora tenham assimilado crises econômicas e sociais sem precedentes, enfrentando questões da base à cúpula, as formas de superação de entraves da realidade se não relativizaram o debate que postula o declínio inexorável do sindicalismo, ao menos forneceram indícios de como traduzir interesses dos(as) trabalhadores(as) em meio ao processo de reorganização do sistema produtivo que logrou romper com o paradigma do trabalho regulado. Nessa direção, argumentou-se que a ênfase de ações sindicais no âmbito institucional reluziu um processo de amadurecimento organizativo potencialmente condizente com as transformações do mundo do trabalho. A partir do estudo de caso múltiplo, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com dirigentes sindicais e especialistas técnicos(as), observações *in loco* e registros de campo, complementados com levantamento documental e sistematização de dados secundários. Os discursos, em consonância com as características de cada sindicato, compuseram um quadro abrangente e diversificado sobre percepções e ações sindicais interpretadas pela abordagem dos recursos de poder sindical que se configuraram em um marco temporal significativo, o qual remete a processos sociais de legitimação dos mesmos na sociedade brasileira. Os resultados empíricos, organizados em categorias conceituais com níveis distintos de profundidade analítica, elucidaram a multidimensionalidade da política sindical desenvolvida pelos três sindicatos inscritos sob governos aliados, com o propósito de ampliar a perspectiva sobre as interações produzidas na arena dos conflitos sociais e traçar o seu percurso institucional pela defesa dos direitos trabalhistas e representação efetiva de suas respectivas categorias profissionais. O entrelaçamento de discursos póstumos aos governos progressistas levou ao prognóstico sobre alternativas de revitalização sindical rumo ao fortalecimento da capacidade de intervenção na sociedade constantemente desafiada pelo comportamento cíclico do capitalismo.

Palavras-chave: Sindicalismo. Partido dos Trabalhadores. Vitalidade institucional. Recursos de poder sindical. Futuro do Trabalho.

ABSTRACT

SILVA, Thamires Cristina. **We are the government!** An Analysis of Brazilian Unionism in the Years from 2003 to 2016. 2023.562 p. Tese (Doutorado) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023.

This thesis sought to analyze the performance of Brazilian trade unionism in the governments of the Workers' Party (PT) in the period between 2003 and 2016. The objective was to understand the multifaceted challenges that stimulated the formulation of trade union strategies adopted by three circumscribed unions in the metropolitan region of São Paulo: Union of Banking and Finance Workers of São Paulo, Osasco and region (SEEB-SP); ABC Metallurgists Union (SMABC); and Chemicals Union of São Paulo (Químicos-SP). Inserted in a historical development reflected in consolidated organizational structures that encompass conceptions, practices, institutions and institutions, these unions promoted a set of actions gestated in the context of political disputes and encouraged under the influence of the State and the business community. Despite having assimilated unprecedented suffocated and social crises, facing questions from base to top, the ways of overcoming obstacles in reality if they did not relativize the debate that postulates the inexorable decline of trade unionism, at least they provided expressions of how to translate interests of worker in the midst of the process of reorganization of the productive system that managed to break with the paradigm of regulated work. In this direction, it was argued that the emphasis on union actions at the institutional level sparked a process of organizational maturation potentially consistent with the transformation of the world of work. Based on the multiple case study, semi-structured interviews were carried out with union leaders and technical specialists, in loco observations and field records, complemented with documental survey and systematization of secondary data. The speeches, in consonance with the characteristics of each union, presented a comprehensive and diversified picture of the represented and union actions interpreted by approaching the union power resources that were configured in a significant time frame, which refer to social processes of legitimation of the unions themselves in Brazilian society. The empirical results, organized into conceptual categories with different levels of analytical depth, elucidated the multidimensionality of the union policy developed by three unions registered under government allies, with the purpose of expanding the perspective on the happy ones produced in the arena of social conflicts and tracing their course. institutional support for the defense of labor rights and effective representation of their respective professional categories. The interweaving of posthumous speeches to progressive governments led to the prognosis of trade union revitalization alternatives towards strengthening the capacity to intervene in society constantly challenged by the cyclical behavior of capitalism.

Keywords: Unionism. Workers' Party. Institutional vitality. Union power resources. Future of Work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Esquema metodológico da pesquisa de campo e procedimentos de análise	25
Figura 2 – Divisão metodológica aplicada ao mercado de trabalho brasileiro pela PNAD Contínua	155
Figura 3 – Recursos primários de poder sindical	197
Figura 4 – Recursos complementares de poder sindical.....	201
Figura 5 – Competências estratégicas dos sindicatos	206

LISTA DE IMAGENS

Imagem 1 – Visita à Volkswagen, planta produtiva da Anchieta, São Bernardo do Campo/SP. Registro fotográfico da ala da montagem final, abr./2019.	18
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Síntese sobre os principais elementos das relações sindicais e de trabalho nos governos do PT.....	124
---	-----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição de empregos formais em sindicatos laborais segundo pessoas do sexo masculino e feminino, Brasil, 2006-2018	131
Gráfico 2 – Distribuição da população ocupada, população associada a sindicatos e taxa de sindicalização, Brasil, 2004-2015	136
Gráfico 3 – Percentual de pessoas sindicalizadas, na população de 16 anos ou mais de idade, ocupada na semana de referência (%), por grupamentos de atividade do trabalho principal, Brasil, 2004/2009/2015.....	138
Gráfico 4 – Distribuição (%) de pessoas de 18 anos ou mais de idade ocupadas e associadas a sindicatos, por anos de estudo, Brasil, 2003-2015	139
Gráfico 5 – Distribuição (%) de pessoas de 18 anos ou mais de idade ocupadas e associadas a sindicato, por classes de rendimento mensal (em salários mínimos), Brasil, 2003-2015.....	140
Gráfico 6 – Distribuição (%) de pessoas de 18 anos ou mais de idade ocupadas e associadas a sindicato, por sexo masculino e feminino, Brasil, 2003-2015	141
Gráfico 7 – Taxa anual acumulada do PIB, comparada taxa de crescimento real do PIB <i>per capita</i> , Brasil, 2003-2016.....	147
Gráfico 8 – Evolução do salário mínimo nacional corrigido a preços do INPC-IBGE, Brasil, 2004-2016	149
Gráfico 9 – Distribuição de vínculos formais de trabalho no setor público, segundo nível federativo, e total de vínculos formais de trabalho no setor privado, Brasil, 2003-2016	150
Gráfico 10 – Taxa (%) composta de desocupação e de subutilização da força de trabalho, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, segundo sexo, Brasil, 4º tri./ 2012 e 4º tri./ 2016	156
Gráfico 11 – Distribuição dos reajustes salariais e variação real média dos reajustes, com base no INPC-IBGE, Brasil, 2008-2016.....	158
Gráfico 12 – Total anual de greves realizadas pelo SMABC, SEEB-SP e Químicos-SP, 1978-2018.....	227
Gráfico 13 – Estoque de empregos formais na base do SEEB-SP, 2006-2016	257
Gráfico 14 – Distribuição dos empregos formais na base do SEEB-SP, segundo faixa etária, 2006- 2016	260
Gráfico 15 – Distribuição dos estabelecimentos bancários(as) e de serviços financeiros segundo a base do SEEB-SP, 2006-2016.....	266

Gráfico 16 – Desempenho dos reajustes salariais negociados pelo SEEB-SP, 2008-2016....	286
Gráfico 17 – Distribuição dos empregos formais na base dos Químicos-SP, por sexo segundo faixa etária, 2006-2016.....	312
Gráfico 18 – Desempenho dos reajustes salariais negociados pelos Químicos-SP, 2008-2016	315
Gráfico 19 – Distribuição dos estabelecimentos de fabricação de produtos químicos(as)segundo a base dos Químicos-SP, 2006-2016	326
Gráfico 20 – N° de admitidos e desligados na indústria da transformação e taxa quadrimestral do PIB da indústria da transformação, Brasil, 2008-2016.....	345
Gráfico 21 – Distribuição dos empregos formais na base do SMABC, segundo faixa etária, 2006-2016.....	346
Gráfico 22 – Desempenho dos reajustes salariais negociados pelo SMABC, 2008-2016	367
Gráfico 23 – Distribuição dos estabelecimentos de metalurgia segundo a base do SMABC, 2006-2016.....	375
Gráfico 24 – Participação dos grupos de atividades econômicas sobre o total de riqueza gerado em valores correntes, Brasil, 2006-2016	415
Gráfico 25 – Participação (%) das pessoas do sexo feminino sobre o total de vínculos formais, segundo a base dos sindicatos selecionados, 2006-2016.....	418
Gráfico 26 – Distribuição dos estabelecimentos abrangidos pela base do SMABC, SEEB-SP e Químicos-SP, 2006-2016	423
Gráfico 27 – Distribuição dos reajustes salariais e variação real média dos reajustes, segundo comparação com o INPC-IBGE. SMABC, SEEB-SP e Químicos-SP, 2008-2018	427
Gráfico 28 – Arrecadação da contribuição sindical laboral, segundo grau da entidade, Brasil, 2007-2018.....	459

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição e recorrência das classificações operacionalizadas nas entrevistas segundo categorias de análise e por sindicato estudado	22
Tabela 2 – Representação da bancada sindical no Congresso Nacional (Câmara e Senado), Brasil, 1999-2018.....	96
Tabela 3 – Distribuição de sindicatos de trabalhadores(as) com registro ativo no CNES, segundo filiação a central sindical, Brasil, 2011-2015.....	129
Tabela 4 – Distribuição das greves dos metalúrgicos(as), bancários(as) e químicos(as)segundo a abrangência territorial, Brasil, 2003-2018.....	223
Tabela 5 – Número de trabalhadores(as) sindicalizados(as) em relação ao volume de empregos na base do SMABC, SEEB-SP e Químicos-SP	226
Tabela 6 – Estoque e geração absoluta de empregos formais na base do SEEB-SP, segundo tempo de emprego, 2006-2016.....	262
Tabela 7 – Número de instrumentos coletivos registrados, por tipo, referente ao SEEB-SP, 2007-2016	285
Tabela 8 – Distribuição de cláusulas nos instrumentos coletivos segundo grupo de cláusulas, SEEB-SP, 2007-2019.....	287
Tabela 9 – Estoque e geração absoluta de empregos formais na base dos Químicos-SP, segundo tempo de emprego, 2006-2016.....	302
Tabela 10 – Número de instrumentos coletivos registrados, por tipo, referente aos Químicos-SP, 2007-2016.....	313
Tabela 11 – Distribuição de cláusulas nos instrumentos coletivos segundo grupo de cláusulas. Sindicato dos Químicos-SP, 2007-2019	318
Tabela 12 – Estoque e geração absoluta de empregos formais na base do SMABC, segundo tempo de emprego, 2006-2016.....	347
Tabela 13 – Distribuição de cláusulas nos instrumentos coletivos segundo grupo de cláusulas, SMABC, 2007-2019	368
Tabela 14 – Estoque de empregos formais na base do SMABC, segundo tipo de vínculo, 2006-2016.....	369
Tabela 15 – Número de instrumentos coletivos registrados, por tipo, referente ao SMABC, 2007-2016	373

Tabela 16 – Estoque de empregos formais, segundo a base dos sindicatos selecionados e total do estudo multicaso, 2006-2016.....	416
Tabela 17 – Remuneração média corrigida a preços de dez./2022, segundo o INPC-IBGE, dos empregos formais, segundo a base dos sindicatos selecionados, 2006-2016.....	419
Tabela 18 – Proporção da remuneração média corrigida a preços de dez./2022, segundo o INPC-IBGE, das pessoas do sexo feminino em relação às pessoas do sexo masculino, segundo a base dos sindicatos selecionados, 2006-2016.....	421
Tabela 19 – Variação anual (%) dos empregos formais na base do SMABC, SEEB-SP e Químicos-SP, segundo faixa etária, 2007-2016	422
Tabela 20 – Número de instrumentos coletivos por sindicato, segundo ano de data-base, 2007-2016	425
Tabela 21 – Aumento real acumulado, segundo o INPC-IBGE, por unidades de negociação selecionadas, 2008-2016.....	426

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Abiquim	– Associação Brasileira da Indústria Química
ACT	– Acordo coletivo de trabalho
ACTE	– Acordo coletivo de trabalho específico
ACTE	– Acordo Coletivo de Trabalho Específico de autorização de trabalho nos domingos e feriados.
ACT-PPE	– Acordo coletivo de trabalho do específico do Programa de Proteção ao Emprego
AFL-CIO	– <i>American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations</i>
ArtSind	– Articulação Sindical
BNDES	– Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
BSM	– Plano Brasil Sem Miséria
CadÚnico	– Cadastro Único
CAT	– Coordenação Autônoma dos Trabalhadores(as)
CBDT	– Central Brasileira Democrática dos Trabalhadores(as)
CCFGTS	– Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
CCT	– Convenção coletiva de trabalho
CDES	– Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social
CEF	– Caixa Econômica Federal
Cepal	– Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
CGT	– <i>Confederación General del Trabajo</i>
CGT	– Confederação Geral dos Trabalhadores(as)
CGTB	– Central Geral dos Trabalhadores(as) do Brasil
CIET	– Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho
CIPA	– Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	– Consolidação das Leis do Trabalho
CME	– <i>Coordinated Market Economies</i>
CNES	– Cadastro Nacional de Entidades Sindicais
CNES	– Conselho Nacional de Economia Solidária
CNM-CUT	– Confederação Nacional dos Metalúrgicos(as) da CUT
CNQ	– Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT
CODEFAT	– Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador

Conclat	– Conferência Nacional da Classe Trabalhadora
Conclat	– Coordenação Nacional da Classe Trabalhadora
Concut	– Congresso Nacional da CUT
Conecef	– Congresso Nacional dos Empregados da Caixa Econômica Federal
Contraf	– Confederação Nacional dos Trabalhadores(as) do Ramo Financeiro
CPS	– Conselhos de Previdência Social
CRT	– Conselho de Relações do Trabalho
CRT	– Conselho de Relações do Trabalho
CSB	– Central dos Sindicatos Brasileiros
CSE	– Comitê Sindical de Empresa
CSP	– Central Sindical e Popular-Coordenação Nacional de Lutas
CTB	– Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CUT	– Central Única dos Trabalhadores
DEM	– Democratas
DGB	– <i>German Trade Unions' Federation</i>
Diap	– Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar
Dieese	– Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DRT	– Delegacias Regionais do Trabalho
DS	– Democracia Socialista
EU	– União Europeia
FAT	– Fundo de Amparo ao Trabalhador
Febraban	– Federação Brasileira de Bancos
FEFC	– Fundo Especial de Financiamento de Campanha
FEM-CUT	– Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos(as) da CUT
Fenaban	– Federação Nacional dos Bancos
Fequimfar	– Federação dos Trabalhadores(as) nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo
FES	– Fundação Friedrich Ebert
FETEC-SP	– Federação dos Trabalhadores(as) em Empresas de Crédito de São Paulo
Fetquim	– Federação dos Trabalhadores(as) do Ramo Químico do Estado de São Paulo
FGTS	– Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

FHC	– Fernando Henrique Cardoso
FIET	– Federação Internacional de Trabalhadores(as) em Serviços
FNT	– Fórum Nacional do Trabalho
FUP	– Federação Única dos Petroleiros
IBGE	– Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IndustriALL	– <i>IndustriALL Global Union</i>
INPC	– Índice Nacional de Preços ao Consumidor
ITUC	– Confederação Sindical Internacional
LGBTQIAP+	– Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Transgêneros, Travestis, Queer, Intersexo, Assexual, Pansexualidade, Não-binariedade, Drag Queen
LME	– <i>Liberal Market Economies</i>
MCMV	– Programa Minha Casa Minha Vida
MDA	– Ministério do Desenvolvimento Agrário
MDIC	– Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços
MDS	– Ministério do Desenvolvimento Social
MEDIADOR	– Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho
MPT	– Ministério Público do Trabalho
MST	– Movimento dos Trabalhadores(as) Rurais Sem Terra
MTE	– Ministério do Trabalho e Emprego
MTST	– Movimento dos Trabalhadores(as) Sem Teto
NB	– Núcleos de Base
NCST	– Nova Central Sindical de Trabalhadores(as)
OICA	– <i>Organisation Internationale des Constructeurs d'Automobiles</i>
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
OLT	– Organização no Local de Trabalho
PAC	– Programa de Aceleração do Crescimento
PBF	– Programa Bolsa Família
PBM	– Plano Brasil Maior
PCB	– Partido Comunista Brasileiro
PCdoB	– Partido Comunista do Brasil
PD&I	– Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação Tecnológica
PDT	– Partido Democrático Trabalhista

PEA	– População Economicamente Ativa
PED	– Processo de Eleições Diretas
PFL	– Partido da Frente Liberal
PIB	– Produto Interno Bruto
PL	– Partido Liberal
PLR	– Participação nos Lucros e Resultados
PMN	– Partido da Mobilização Nacional
PNADC	– Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PNAS	– Política Nacional de Assistência Social
PPB	– Partido Progressista Brasileiro
PPE	– Programa Proteção ao Emprego
PPS	– Partido Popular Socialista
PRA	– <i>Power Resource Approach</i>
PSDB	– Partido da Social Democracia Brasileira
PT	– Partido dos Trabalhadores
PV	– Partido Verde
Químicos-SP	– Sindicato dos Químicos de São Paulo
Rais	– Relação Anual de Informações Sociais
SAG	– Sistema de Acompanhamento de Greves
SAP	– <i>Sveriges Socialdemokratiska Arbetareparti</i>
SAS	– Sistema de Acompanhamento de Salários
SDS	– Social Democracia Sindical
SEEB-SP	– Sindicato dos Bancários(as) e Financiários de São Paulo, Osasco e região
SIDRA	– Sistema IBGE de Recuperação Automática
SIS	– Síntese de Indicadores Sociais
SMABC	– Sindicato dos Metalúrgicos(as) do ABC
SUR	– Sistema Único de Representação
TA-ACT	– Termo Aditivo do acordo coletivo de trabalho
TA-ACTE	– Termo aditivo ao acordo coletivo de trabalho específico de autorização de trabalho nos domingos e feriados
TA-ACT-PPE	– Termo aditivo ao acordo coletivo de trabalho do Programa de Proteção ao Emprego

TA-CCT	– Termo aditivo a convenção coletiva de trabalho
TIC	– Tecnologias da informação e comunicação
TMR	– Teoria de Mobilização de Recursos
TPP	– Teoria do Processo Político
TSE	– Tribunal Superior Eleitoral
UFABC	– Universidade Federal do ABC
UGT	– União Geral dos Trabalhadores(as)
UNE	– União Nacional dos Estudantes
<i>UNI Global</i>	– <i>Union Network International</i>
<i>Union</i>	
UST	– União Sindical dos Trabalhadores(as)

SUMÁRIO

Introdução.....	1
1. Percurso metodológico: por que pesquisar sindicatos hoje?.....	9
1.1 Procedimentos e ferramentas de análise.....	21
PARTE 1	26
Atividade Sindical nos Governos do Partido dos Trabalhadores (PT).....	26
CAPÍTULO 1 – Quebrando Paradigmas? Ação Sindical em Governos Progressistas	27
1.1 Introdução.....	27
1.2 Do unidirecional ao plural: um sindicato, vários movimentos.....	32
1.3 A experiência dos sindicatos nos governos petistas: equalizando expectativas.....	45
1.4 Sindicalismo e formas de habitar espaços institucionais.....	65
1.5 Conclusão	82
CAPÍTULO 2 – “A caixa dos Anos 2000 Rompeu”: Sindicatos e as Contradições dos Governos Petistas.....	86
2.1 Introdução.....	86
2.2 Sindicalismo e diálogos com a sociedade	89
2.3 Contexto econômico, político e institucional dos governos petistas.....	115
2.4 Indicadores socioeconômicos e do sindicalismo brasileiro: aspectos sobressalentes do mundo do trabalho.....	126
Entidades sindicais laborais.....	126
Sindicalização.....	133
Crescimento econômico e mercado de trabalho	146
Negociações coletivas.....	157
2.5 Conclusão	159
CAPÍTULO 3 – Multidimensionalidade da Ação Sindical: Abordagem dos Recursos de Poder	162
3.1 Introdução.....	162
3.2 Sociabilidades reconfiguradas do mundo do trabalho e organização sindical	164
Discussão sociológica sobre a ação social.....	168
Conceitos de agência e estrutura para uma leitura sobre a realidade social	173
3.3 A abordagem dos recursos de poder sindical	184
3.4 Dimensões conceituais: recursos de poder sindical e capacidades estratégicas.....	194

3.5 Conclusão.....	207
CAPÍTULO 4 – Controle e Dinâmica da Agenda Grevista nos Anos 2000.....	210
4.1 Introdução	210
4.2 Conjuntura dos anos 2000 pela perspectiva das greves	213
4.3 Greves “são tentativas, tipo batalha naval”	219
4.4 SMABC e as greves em nível de empresa.....	228
4.5 SEEB-SP e o fim das greves represadas	233
4.6 Químicos-SP e a dispersão das greves.....	242
4.7 Conclusão.....	247
PARTE 2.....	250
Ambivalências e Potencialidades da Ação Sindical: Compendo Um Estudo de Casos Múltiplos	250
CAPÍTULO 5 – Sindicato dos Bancários(as) de São Paulo no Redemoinho da Financeirização	251
5.1 Introdução	251
5.2 “Eles(as) não se identificam como trabalhador(a)”	253
5.3 “A gente vai deixar a responsabilidade da nossa vida para o banco?”	267
5.4 “O sindicalismo hoje é muito maior do que era lá atrás”	274
5.5 O centro dinâmico das negociações coletivas: a busca incessante pela unidade	283
5.6 “Ninguém procura o sindicato quando está tudo legal”	288
5.7 Conclusão.....	295
CAPÍTULO 6 – Sindicato dos Químicos de São Paulo Em Tempos de Normalidade Negocial	297
6.1 Introdução	297
6.2 “O passado não serve, nós perdemos”	299
6.3 Conquistas de data-base	313
6.4 “A gente se empenhou muito para eleger o companheiro Lula”	321
6.5 “O contato com o(a) trabalhador(a) vai deixar de existir, ou vai ficar muito mais precário”	327
6.6 “Um mais um é sempre mais que dois”	330
6.7 Conclusão.....	336
CAPÍTULO 7 – Sindicato dos Metalúrgicos(as) do ABC e os Elos da Cadeia Produtiva.....	338
7.1 Introdução	338

7.2 “A gente trabalha o tempo todo olhando o que é o poder para os trabalhadores(as) ”	340
7.3 “É um sindicato de chão de fábrica”	354
7.4 Renovação sindical e a Ala 14 da Volkswagen	360
7.5 Negociações complexas com as montadoras	364
7.5.1 Dois casos concretos de acordos paradigmáticos	379
7.6 “Talvez exista uma sociedade que não nos queira ver”	387
7.7 Conclusão	392
PARTE 3	394
Análises Comparativas na Emergência de Crises a Partir da Abordagem dos Recursos de Poder Sindical	394
CAPÍTULO 8 – Moldando a abordagem dos recursos de poder sindical ao estudo de casos múltiplos	395
8.1 Introdução	395
8.2 Recursos primários de poder sindical	397
8.3 Poder associativo: bases reinventadas	399
8.4 Poder organizacional: adensamento participativo	406
8.5 Poder estrutural-econômico: negociações complexas	413
8.6 Poder institucional: horizontalidade e verticalidade	428
8.7 Conclusão	442
CAPÍTULO 9 – Tipologias complementares de recursos de poder sindical e capacidades estratégicas	446
9.1 Introdução	446
9.2 Recursos complementares de poder sindical	447
9.3 Recursos narrativos (discursivo-comunicativo)	448
9.4 Recursos colaborativos (redes)	452
9.5 Recursos de infraestrutura (logístico)	456
9.6 Solidariedade interna	459
9.7 Capacidades sindicais estratégicas	464
9.8 Intermediação	464
9.9 Aprendizado	467
9.10 Enquadramento	471
9.11 Articulação	476
9.12 Conclusão	480

Considerações finais	481
REFERÊNCIAS.....	489
Consulta Bibliográfica	515
APÊNDICES.....	516
APÊNDICE A – REPRESENTAÇÃO E COMPOSIÇÃO DA BANCADA SINDICAL NA CÂMARA DOS DEPUTADOS, SEGUNDO COMPARAÇÃO DA SITUAÇÃO NAS LEGISLATURAS DE 2003-2006, 2007-2010 E 2011-2015, BRASIL.....	516
APÊNDICE B – REPRESENTAÇÃO E COMPOSIÇÃO DA BANCADA SINDICAL NO SENADO FEDERAL, SEGUNDO COMPARAÇÃO DA SITUAÇÃO NAS LEGISLATURAS DE 2003-2006, 2007-2010 E 2011-2015, BRASIL.....	519
APÊNDICE C – PERFIL DOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) E INFORMAÇÕES TÉCNICAS DAS ENTREVISTAS	520
APÊNDICE D – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS.....	523
APÊNDICE E – VARIÁVEIS E CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO APLICADOS À TESE A PARTIR DA RAIS-MTE, BRASIL (2006 EM DIANTE).....	525
APÊNDICE F – CLASSIFICAÇÕES DAS ENTREVISTAS UTILIZADAS NO ATLAS.TI, SEGUNDO A ABORDAGEM DOS RECURSOS DE PODER SINDICAL ADAPTADA AO CONTEÚDO TRANSCRITO DE CADA CASO SELECIONADO	531
APÊNDICE G – INCIDÊNCIA E INTERAÇÃO DAS CATEGORIAS RELACIONADAS AOS RECURSOS DE PODER SINDICAL, SEGUNDO CLASSIFICAÇÕES DAS ENTREVISTAS UTILIZADAS COM A FERRAMENTA ATLAS.TI, SEEB-SP; QUÍMICOS-SP, SMABC	535

Introdução

No Brasil, existem pouco mais de doze mil sindicatos ativos de trabalhadores(as) ¹. Apesar de expressiva, a quantidade de sindicatos laborais atuantes em todo o território nacional não implica necessariamente alto grau de associativismo, que corresponde a 11,2% do total de pessoas ocupadas², tão pouco reflete um quadro homogêneo de forças políticas e sociais constituídas pelas relações de capital-trabalho. Desde as primeiras experiências de solidariedade de classe observadas a partir de organizações mutualistas, que se desdobraram em ligas e uniões (RODRIGUES, 1968), até a estrutura de representação hoje predominante, o sindicalismo brasileiro apresentou diferentes combinações institucionais e regulatórias que estiveram ligadas, peremptoriamente, a contextos de maior ou menor estabilidade democrática.

No século passado, os sindicatos desempenharam papel fundamental na promoção do bem-estar social sustentado pelo progresso das sociedades industriais no Ocidente. Enredados pela trama econômica e seus determinantes, os sindicatos se tornaram agentes imprescindíveis no jogo democrático para confrontar não apenas os mercados e seus especuladores poderosos, mas também para salvaguardar direitos sociais e trabalhistas. Contudo, o componente estrutural que arregimentou os sindicatos como os últimos sobreviventes do pacto keynesiano/fordista (RODRIGUES, 2002) colocou em xeque o ativismo político de grupos tradicionalmente organizados em entidades de classe diante da “degradação da situação econômica e social de um lado, e, de outro, a desestabilização dos modos de vida dos grupos que estão face a face com as turbulências atuais” (CASTEL, 2015, p. 536).

Enquanto sujeitos centrais na representação e organização da classe trabalhadora no mundo moderno, os sindicatos dificilmente poderiam ser apontados como ausentes no decurso da história, a despeito de suas fragilidades que parecem afastá-los cada vez mais do período áureo de consolidação das lutas dos(as) trabalhadores(as) ³. Longe de simbolizar um movimento

¹ Dados obtidos por meio do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, atualizado em 05 jan. 2021. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/cnes/default.asp>>. Acesso em 05 jan. 2022.

² PNADC-IBGE. *Características adicionais do mercado de trabalho 2019*. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101743>>. Acesso em 05 jan. 2022.

³ Esta tese se inspirou no “manual para o uso não sexista da linguagem”, da Secretaria de Políticas para as Mulheres do Governo do Estado do Rio Grande do Sul, resultante de tradução e adaptação do manual da Red de Educación Popular Entre Mujeres de Latinoamérica y Caribe (REPEM-LAC), de mesmo título em espanhol (TOLEDO et al., 2014). O intuito foi reduzir o peso subjetivo e simbólico da gramática que expressa discursivamente um arraigamento das discriminações baseadas no gênero, a começar pela separação binária entre sexo masculino e feminino predominante nas formas de expressar e representar a categoria “mulher” nas interações discursivas tão concretas e objetivas quanto as práticas cotidianas. Por isso, uma

retilíneo, o sindicalismo brasileiro esteve imerso nas contradições de um país que busca constantemente reinventar-se como sociedade. Diferentemente do “‘economicismo’ das análises que isolam as condições econômicas das políticas”, sendo “um vício metodológico que anda de par com a recusa em reconhecer-se como ideologia”, como observa Francisco de Oliveira (2003, p. 20), uma das justificativas desta tese é a de que a atuação dos sindicatos fornece chaves explicativas importantes sobre contextos sociais mais amplos que nem sempre são de fácil apreensão. Do contrário, bastaria reafirmar o diagnóstico da perda de relevância dos sindicatos nas sociedades capitalistas, esquecendo-se que a superfície do problema guarda processos que transfiguram institucionalidades, na medida em que os atores sociais recriam suas interações sob circunstâncias inteiramente novas.

Em se tratando de um passado nem tão longínquo, assim como a chegada do Partido dos Trabalhadores (PT) na Presidência da República representou um divisor de águas para o sindicalismo, o modo abrupto como ocorreu a interrupção de quase quatorze anos consecutivos (2003-2016) de mandatos presidenciais não foi menos impactante. Depois disso, a agenda que pautou a universalização de direitos basilares da Constituição Federal de 1988 foi sobreposta por uma governança autoritária, apartando os sindicatos da experiência que elucidou, concomitantemente, as potencialidades estratégicas da ação sindical validadas pelo governo trabalhista, e o arrefecimento das formas ideológicas e organizativas que um dia buscaram romper com o aparato de controle estatal. Nesse caso, ao menos dois aspectos da trajetória recente do sindicalismo brasileiro se destacam como princípios organizadores da tese, um por ter o seu embrião identificado nas agitações grevistas no final dos anos 1970 que culminaram, anos depois, na redemocratização; o outro, por conjugar desafios do sindicalismo vinculados ao contexto do PT no Poder Executivo.

De uma ponta a outra, esses dois momentos alicerçaram uma ala do sindicalismo brasileiro que alcançou proeminência pela pertença mútua do PT e de uma perspectiva sindical cristalizada no projeto de base popular e operária que elegeu Lula. O movimento que buscou se desvencilhar da burocracia ao defender uma concepção de sindicalismo autônomo, elevou a importância dos sindicatos enquanto instituições reconhecidas por sua função organizativa na sociedade, o que contribuiu para renovar as expectativas de luta dos(as) trabalhadores(as) (RODRIGUES, 2011). A singularidade desse período de efervescência carrega reminiscências

seleção de palavras utilizadas com recorrência receberam menção dos dois gêneros preponderantes destacados entre parênteses (ex.: trabalhadores(as)). Além disso buscou-se o emprego de sinônimos para exercitar a identificação da função dominante que pessoas do sexo masculino exercem nas relações de poder, seja na esfera institucional ou extra institucional. De toda forma, sabemos que se trata de um mero esforço de correspondência de um texto acadêmico à pauta da diversidade.

que somente através de sua retomada poderemos lançar luz sobre a atuação dos sindicatos assim que o PT assumiu o principal posto de comando da nação.

Nesse caminho, a tese se voltou para o seguinte questionamento: o que é ser governo para o movimento sindical?

A partir das análises empregadas em cada capítulo sobre o extenso repertório constituído pelas entidades sindicais laborais, pudemos constatar que diante da experiência recente do sindicalismo em governos progressistas, houve um fortalecimento de sua atuação na sociedade brasileira observado *in loco* pelo processo de revitalização institucional dos sindicatos estudados. Esse contexto contribuiu para lançá-los nos desafios acerca do futuro do trabalho e, por conseguinte, sobre o futuro da organização dos(as) trabalhadores(as), com iniciativas que tiveram como pano de fundo as principais temáticas que hoje são encaradas como imprescindíveis para projetar uma realidade social com trabalho digno, e com estratégias inovadoras de representação inclusiva.

Com efeito, a esperança projetada nos governos de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010) e de Dilma Rousseff (2011-2016), destituída do cargo no Executivo em agosto de 2016, moldou um horizonte de oportunidades para os sindicatos que, em meio às incertezas erigidas no neoliberalismo, materializaram resultados obtidos por meio da negociação coletiva, além de ações grevistas, dentre as quais refletiram uma representação plural ao lado de agentes estatais e empresariais. Ao mesmo tempo, os sindicatos revestiram-se de uma opacidade⁴ que os tornou praticamente indistintos para uma sociedade estratificada cuja desigualdade persistente se coloca como determinante na vida de milhares de trabalhadores(as).

O problema em tela nos intriga. Afinal, se tomarmos como pressuposto que os imperativos da realidade social requerem a atuação dos sindicatos, não é uma consequência direta, ainda que esperada, a de que resultados positivos e quantificáveis de suas ações na vida dos(as) trabalhadores(as) possam reverberar maior reconhecimento e apropriação da causa sindical por sua base. Em que pesem os esforços para ampliar garantias, ou ao menos manter condições de trabalho anteriormente estabelecidas, os sindicatos foram enquadrados por um cenário complexo de fragmentação da representação e o surgimento de formas disruptivas de trabalho.

Outro aspecto convertido em hipótese pela tese é sobre a volatilidade participativa em atividades de caráter associativo, a qual sugere um afastamento dos(as) trabalhadores(as) de

⁴ A breve menção ao termo emprestado de Habermas (1985), retoma as reflexões do autor sobre processos de desintegração social que, do ponto de vista histórico, descaracterizaram sociedades industriais das quais o combustível principal das lutas em torno do capital foi o trabalho.

seus sindicatos. Para Wolfgang Streeck (2016, p. 14), a permeabilidade das políticas de proteção social frente ao recuo dos investimentos públicos, somada ao esvaziamento do sentido cooperativo, privou as pessoas de suas “defesas coletivas”. Mais expostos(as) à insegurança e tomados(as) pelo assombro do desemprego, os(as) trabalhadores(as) foram imbuídos(as) de um senso de sobrevivência manifestado individualmente. Esse terreno árido interpela constantemente as capacidades sindicais para contrastarem o domínio empresarial e avançarem na agenda da regulação trabalhista. Com isso, a força dos sindicatos foi relativizada, criando barreiras que dificultaram a gestão de crises locais, cada vez mais recorrentes nas realidades laborais, intercaladas com instabilidades de ordem macrossocial que têm a força de arrastar o mundo para recessões e suspender ciclos virtuosos de desenvolvimento econômico com a ampliação de direitos.

Ao transpassar períodos distintos, mas imbricados e indispensáveis para compreender o tipo de protagonismo que o movimento sindical assumiu no passado recente, o qual explica, e muito, os desafios colocados às entidades representativas dos(as) trabalhadores(as) no século XXI, essa tese buscou analisar práticas sindicais em circunstâncias de ascensão de um governo progressista. Para tanto, elegemos três sindicatos que compuseram um estudo multicaso. São eles: Sindicato dos Bancários(as) e Financieiros de São Paulo, Osasco e região (SEEB-SP); Sindicato dos Metalúrgicos(as) do ABC (SMABC); e Sindicato dos Químicos de São Paulo (Químicos-SP).

No vasto conjunto de entidades laborais existentes no Brasil, permeado por “nuances” que não invalidam “certa força e riqueza” que possuem, por vezes subestimada, na visão de Albertino Rodrigues (RODRIGUES, 1968, p. 5), a seleção destes três sindicatos teve como objetivo acentuar as suas particularidades que delimitam o escopo da pesquisa de modo comparativo. Adentramos na esfera do sindicalismo urbano-industrial que representa trabalhadores(as) concentrados(as) em multinacionais, sobretudo, o qual se colocou na dianteira de episódios exemplares de trabalho organizado. Com características multifacetadas, variando em termos de categoria profissional, ramo econômico, composição de direção, repertórios políticos e estratégias de ação coletiva, estes sindicatos também tiveram as suas histórias entrecruzadas pelo Partido dos Trabalhadores (PT) e pela Central Única dos Trabalhadores (CUT).

O PT, “formado na esteira de uma impressionante expansão da atividade sindical” (KECK, 2010, p. 233) em 1980, capilarizou os anseios de uma base popular afetada pela estagnação econômica e supressão das liberdades pelo regime ditatorial que perdurou vinte e

um anos no país (1964-1985). Três anos depois, com a fundação da CUT, a força política dos(as) trabalhadores(as) se recompôs organicamente no interior das fábricas e demais espaços de trabalho ativados por formas inovadoras de ação coletiva (RODRIGUES, 1991). A vinculação histórica com duas instituições expoentes do movimento operário e partidário, amalgamadas na trajetória organizativa do país nas últimas décadas, fez do SEEB-SP, SMABC e Químicos-SP pontos de apoio dos governos Lula e Dilma, aproximando-os da “coalizão dominante” petista enquanto observadores atentos das “zonas de incerteza mais vitais” (PANEBIANCO, 2005, p. 74) da conjuntura.

Para Allern e Bale (2017), a aliança de grupos de interesse com partidos trabalhistas que assumiram postos de comando nas democracias estabelecidas, em geral, resulta em maiores conquistas para a classe trabalhadora. Na experiência brasileira, os laços de reciprocidade entre partido e sindicato ocorreram no contexto de forte dinamismo econômico que decodificou objetivos políticos em comum, produzindo interações no âmbito institucional de acordo com “as condições estruturais que definem o campo de possibilidades para as estratégias dos atores e movimentos específicos” (ACUÑA, 2013, p. 29). A incorporação dos sindicatos pelo Estado validada por “governos amigos” (RODRIGUES, 2002, p. 100) depende de fatores institucionais que delimitam a margem de concessão política convertida em vantagens a serem usufruídas a partir da estrutura estatal. Há nesse sentido uma relação intrínseca dos sindicatos com governos pró-trabalhadores(as) que não esteve isenta de percalços do ambiente institucional conformado por “regras, práticas e narrativas”, e “restrições institucionais” que geram oportunidades e, também, limitam a circulação de recursos políticos (LOWNDES; ROBERTS, 2013, p. 46).

Lowndes e Roberts (2013, p. 88) observam que a “configuração da agenda” de competição na arena pública está ligada às “preferências políticas” por onde o poder é exercido sob influência do mercado, principal termômetro da sociedade que ao inclinar-se somente em causa própria desestabiliza outros sistemas sociais, respondendo a “uma variedade de configurações institucionais que diferem no tempo e no espaço”.

De um lado, o sindicalismo vivenciou a retomada do crescimento econômico que favoreceu a estruturação de um Estado inclusivo, voltado ao bem-estar social, e, orientado pelo projeto, ficou conhecido por neodesenvolvimentista e alçou “um novo episódio em que a intervenção política dos(as) trabalhadores(as) propicia um novo impulso ao capitalismo no Brasil” (BOITO Jr., 2018, p. 101). O horizonte próspero, favorável aos(as) trabalhadores(as) e suas entidades representativas, foi delineado por programas sociais sensíveis aos problemas mais agudos do país, com preservação das instituições democráticas. O ambiente acentuou o

papel político dos sindicatos enquanto agentes ativos na interlocução com o Estado e o empresariado, desdobrando-se em iniciativas profícuas e com interface para as políticas sociais (RAMALHO; CORDEIRO; SILVA, 2014). De outro lado, ainda que mais permeável às demandas sindicais e de movimentos sociais, a arquitetura de governança do PT não foi suficiente para que o sindicalismo exercesse influência de forma contundente e duradoura, tornando-se periférico e com capacidade reduzida para impor suas demandas no âmbito federal (RIETHOF, 2019, p. 183).

Frente às ambivalências que demarcaram a atuação dos sindicatos nos governos Lula e Dilma, a fronteira temporal que a tese se apropriou buscou compreender o campo de influência dos governos petistas nas estratégias sindicais, mergulhando nas incongruências que afetaram as capacidades sindicais de várias maneiras, e isso pôde ser apreendido pela investigação ao colocar em relevo “diferenças nas estruturas organizacionais e configurações institucionais dos sindicatos” (BERNACIAK; GUMBRELL-MCCORMICK; HYMAN, 2014, p. 5).

Sem dúvida, muita coisa mudou após a descontinuidade do PT no Poder Executivo, fato que alterou drasticamente o tabuleiro do jogo político que até então tinha a democracia como principal moderadora. O recrudescimento de alas da direita, fortalecidas pelo militarismo, evidenciou as vulnerabilidades dos governos do PT, o que era, em certa medida, inapreensível para as suas principais lideranças. Embora esta tese se debruce no período anterior ao golpe parlamentar contra a presidenta Dilma, orquestrado no interior das casas legislativas, como ressaltou Wanderley Guilherme dos Santos (2017), a rápida deterioração das capacidades de intervenção imposta aos sindicatos nos últimos anos motivou as nossas principais reflexões sobre um momento frutífero da história do país que foi solapado.

O choque de realidade reativou agendas que deixaram de ser prioridade para boa parte dos sindicatos e suas cúpulas como, por exemplo, a manutenção de suas bases. Com isso, tornou-se recorrente o questionamento sobre os caminhos a serem explorados pelo sindicalismo enquanto oposição e não mais como interlocutor do Poder Executivo. As contingências da conjuntura contaminaram percepções sobre a experiência do sindicalismo a partir de 2003 que foram induzidas, principalmente, pela preocupação de manter o monopólio de representação dos interesses dos(as) trabalhadores(as) e ainda perseverar em um modelo de sindicato e de prática sindical correspondente às formas atípicas de trabalho na contemporaneidade. Sem perder de vista as “pequenas lutas” (RODRIGUES, 1991) que preenchem o cotidiano sindical, encaradas como focos de urgência, SEEB-SP, SMABC e Químicos-SP se viram às voltas com um dilema organizativo: manter o compromisso com sua base, sem deslegitimar-se enquanto

para-raios dos governos Lula e Dilma. Historicamente atuantes dentro da CUT e estreitados com o PT, eles nos permitiram acessar dimensões estruturais relacionadas ao sindicalismo brasileiro, fornecendo-nos elementos interpretativos para compreensão sobre a atuação sindical consubstanciada em um contexto de mudanças profundas do mundo do trabalho.

A análise empírica buscou explorar a partir dos intercâmbios com dirigentes sindicais a perplexidade que pairou sobre o movimento sindical, direcionando-os para uma compreensão sobre o papel assumido frente aos retrocessos que sofreram, mas também sobre o que foi realizado em um momento da história do país com amplo espaço para uma pluralidade de ações coletivas. O exercício de reconstrução temporal sobre a experiência de três sindicatos na efetivação de seus objetivos estratégicos, observando a influência que tiveram nas diversas arenas sociais das quais fizeram parte, sugeriu um despertar de consciência sobre os pontos cegos onde residem possibilidades de construção do futuro do sindicalismo.

Mais detidamente, as hipóteses lançadas pela pesquisa foram trabalhadas ao longo de nove capítulos, divididos em três partes, que são correlatos, mas com relativa independência entre si. A parte 1, que abrangeu os capítulos 1, 2, 3 e 4, dedicou-se à discussão sobre o sindicalismo nos governos do PT, ao referencial teórico abordado, seguido por um balanço das greves sobre o período abordado com foco nos sindicatos estudados. No capítulo 1, apresentamos uma discussão ampliada sobre a relação do sindicalismo com os governos petistas, ressaltando os desafios impostos à classe trabalhadora em décadas anteriores no Brasil e no mundo, mas que delinearam alternativas às dificuldades persistentes de representação sindical. Buscamos discutir a importância deste contexto para o sindicalismo, considerando a relação entre Estado, partidos políticos e sindicatos, no percurso traçado desde o avanço dos resultados obtidos pelas alas majoritárias que compuseram o projeto político responsável pela ascensão de um partido laboral no governo central, até o seu desmoronamento.

Feita a contextualização das questões que norteiam o recorte temporal da tese, no capítulo 2 demos continuidade aos argumentos ao enfatizar contradições dos governos petistas sinalizadas pelos(as) sindicalistas nas entrevistas, como aquelas que mais contribuíram para aprendizados no campo de atuação institucional de Lula a Dilma. Para formular um fio condutor das ideias, firmamos a discussão sobre sindicalismo e democracia com exemplos concretos sobre a interação dos sindicatos com os poderes constituídos, especialmente no aspecto da representação de pautas relativas ao trabalho nas casas congressuais. Em seguida, apresentamos um conjunto de dados sistematizados para montar um panorama sobre o desempenho da economia, do mercado de trabalho e do sindicalismo nos anos 2000, fornecendo análises críticas

sobre cada uma dessas temáticas por meio de indicadores de evolução sobre o assalariamento, entre outros aspectos socioeconômicos destacados no período que sinalizaram impasses do governo sobre os limites de sua intervenção no mercado, e a pressão dos sindicatos para forçar a abertura de diálogos sobre a regulação do trabalho e sobre o desenvolvimento setorial das atividades econômicas nas quais estão envolvidos.

No capítulo 3, apresentamos o referencial teórico-metodológico que sustentou os procedimentos de análise do material empírico produzido através da pesquisa de campo. Para tanto, desenvolvemos uma discussão sociológica baseada em conceituações que permitiram aprofundar a compreensão sobre as categorias constantes na abordagem dos recursos de poder sindical (*power resources approach* – PRA), com o intuito de tornar mais concretos os elementos que competem ao debate sobre a revitalização do sindicalismo, incluindo temáticas como: associativismo e declínio da participação, negociações complexas, estratégias organizativas, renovação do quadro de lideranças, democratização interna, crise da sociedade industrial, e futuro do trabalho, dentre outras questões que entrelaçam os principais problemas que afetam a “vitalidade institucional” dos sindicatos atualmente (LÉVESQUE; MURRAY, 2010; RAMALHO, 2022; GUMBRELL-MCCORMICK; HYMAN, 2018; TURNER, 2004).

Com o objetivo de reunir percepções dos(as) sindicalistas entrevistados(as) sobre a tática grevista aplicada entre 2003 e 2016, o capítulo 4 foi dedicado à discussão sobre o início hipotético de um ciclo virtuoso de greves no país, considerando o aumento dos registros de paralisações do Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG) do Dieese. Os dados foram contrastados com uma análise das greves deflagradas pelo SEEB-SP, SMABC e Químicos-SP, considerando as principais características das paralisações, complementadas com cruzamentos de variáveis que extrapolaram a abrangência territorial de cada um. Sob a perspectiva de categorias profissionais altamente organizadas, o propósito do capítulo foi discutir o controle da agenda de lutas dos(as) trabalhadores(as) e sua relação com a dinâmica grevista nacional.

Na parte 2, dedicada à análise dos dados empíricos obtidos pela pesquisa de campo, os capítulos 5, 6 e 7 priorizaram as falas transcritas das lideranças sindicais, organizadas conforme a ênfase interpretativa dada a cada temática abordada. Tal como os desafios ensejados pelo contexto de mudanças profundas no mundo do trabalho, que afetam as capacidades e estratégias dos sindicatos para intervirem em distintas esferas da realidade, nos propomos discutir os impasses das formas de luta coletiva estabelecidas para realocar a importância dos sindicatos no movimento da história e quais limites se impuseram sobre a sua atuação. A partir de um campo semântico que mobilizou categorias de análise fornecidas pela abordagem dos recursos

de poder sindical de forma relacional, o capítulo 8 apresentou sínteses que reuniram a codificação de cada trecho de entrevistas no guarda-chuva teórico fundamentado, reorganizadas por uma análise integrada que ao invés de ressaltar os casos selecionados da pesquisa, debruçou-se no exame dos conceitos e sua aplicabilidade na realidade. Seguindo a proposta teórico-metodológica, o nono capítulo foi construído para elucidar o alcance de todas as categorias analíticas utilizadas e estabelecer um fluxo interpretativo para tornar mais palpáveis as questões ilustradas pelos discursos nos capítulos precedentes.

Nesse caminho, a interrelação do contexto social, político-institucional, econômico e cultural do recorte temporal da tese, e como afetou o movimento sindical, atravessou arenas de disputas que não se anularam, mas foram convertidas em novas estratégias concernentes a formatos organizativos renovados.

1. Percorso metodológico: por que pesquisar sindicatos hoje?

O universo sindical, incluindo suas institucionalidades, repertórios, tradições, lideranças, conflitos de ordem prática e ideológica, entre tantas outras experiências das classes populares recontadas e reinterpretadas cotidianamente, constituiu até aqui uma das minhas principais comunidades do saber. Um saber singular relacionado à condição material que estimula coletividades, enlaçando diferentes dimensões da sociabilidade dentre as quais o trabalho é central.

Em meio a instabilidades do contexto social, esta tese buscou sintetizar uma série de perguntas partilhadas nos espaços coletivos por onde circulei, observei, interagi e fui acolhida. O discurso sociológico aqui produzido entrou em sintonia com as leituras dos atores sociais pesquisados que contribuíram para refinar as hipóteses da pesquisa, endereçadas aos desafios da ação sindical identificados durante a produção do campo a partir das lentes de quem a realiza. A tese expressou o que pude observar e refletir sobre o cotidiano sindical.

O conhecimento advindo de minha experiência como pesquisadora e assessora técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e, posteriormente, como professora de sociologia e de metodologia de pesquisa do Bacharelado Interdisciplinar em Ciências do Trabalho na mesma instituição, e o conhecimento advindo do trabalho acadêmico, foram complementares.

Desde a sua fundação, em 1955, o Dieese se constituiu como órgão de produção de conhecimento e assessoramento de entidades sindicais laborais. A conciliação entre atuação

profissional e pesquisa acadêmica se fez presente na trajetória de muitos técnicos e técnicas da instituição que produziram pesquisas baseadas nas trocas privilegiadas junto às lideranças sindicais dentro dos sindicatos⁵. Cabe notar também que a proximidade com os(as) estudantes da Escola Dieese me permitiu acessar as principais preocupações que os(as) afetavam na posição de lideranças sindicais. Em certas ocasiões, soube com relativa antecedência iniciativas importantes de suas entidades, tópicos prioritários de negociações coletivas, pautas grevistas, eleições de representação de base, organização de congressos, anúncios de fechamento de fábricas e articulações políticas para enfrentar dificuldades da conjuntura. Essa imersão, quase espontânea da pesquisa com os atores pesquisados, facilitou a minha entrada no campo.

A familiaridade com o universo sindical permitiu que a realização das entrevistas pudesse ser complementada com outras atividades de campo, como observações *in loco*. Por essa razão, a escolha pela técnica de entrevistas semiestruturadas⁶ (POUPART, 2012) se baseou principalmente pela tradição oral de transmissão do conhecimento conservada pelas lideranças sindicais.

As entrevistas semiestruturadas permitiram relativa flexibilidade aos(as) entrevistados(as) para se localizarem em suas próprias histórias, sendo guiados por questões abertas circunstanciadas, previstas no roteiro. A forma oral do discurso constitui elemento-chave para acessar a percepção dos atores sindicais sobre suas próprias experiências, coextensivas a outras esferas que não somente a do sindicato, as quais muitas vezes são alvo de explicações sem proximidade com as vivências do cotidiano. A tentativa de despertar a memória dos(as) dirigentes carrega um sentido de construção coletiva, ressaltado por José Sergio Leite Lopes (2011, p. 601):

Se a memória coletiva é [...] um instrumento para a transformação social, também certas grandes transformações estimulam uma demanda premente por uma memória objetivada e transmissível. Além disso, a memória, ela própria, se transforma ao longo do tempo de acordo com as necessidades e as disputas do presente, podendo tornar-se, em certas circunstâncias, um elemento de coesão ou um campo de novos conflitos sociais.

⁵ José Albertino Rodrigues, professor na Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP, foi um dos fundadores do Dieese, sendo o primeiro diretor técnico entre 1957 e 1962. Heloisa Helena Teixeira de Souza Martins, também professora na FFLCH-USP, foi diretora técnica do Dieese entre 1966 e 1968. Ambos tiveram as suas trajetórias de vida acadêmica e profissional imersas “no trato cotidiano com a problemática sindical” (MARTINS, 1979, p. 6).

⁶ Ver Apêndice D.

Reagrupar fragmentos interpretativos para construir novas leituras sobre a realidade social na qual nos debruçamos foi uma tarefa que se impôs na pesquisa de campo. Dessa maneira, ao acionar o debate sobre sindicatos ao longo dos governos petistas pudemos explorar relatos como se fossem memória viva, continuamente renovada. Complementarmente, os dois volumes da coleção “Porque cruzamos os braços” (OLIVEIRA; NORONHA et al., 2015), que reúne dezenas de depoimentos de lideranças do movimento sindical a partir de 1968 até os dias atuais, foi uma importante inspiração metodológica, especialmente em razão do farto conteúdo produzido em longas entrevistas transcritas e publicadas que remontam aspectos históricos do movimento sindical brasileiro.

Não é uma novidade de que na pesquisa de campo o senso de oportunidade do(a) pesquisador(a) deve estar aguçado, assim como a sua capacidade de adaptação a diferentes ambientes e pessoas, além da flexibilidade para lidar com imprevistos que podem mudar a rota planejada. Quando bem-sucedido, o trabalho de campo estabelece proximidades, desperta afinidades e empatia, contribui com a criatividade analítica e sensibiliza percepções a partir da interação pesquisador(a)-pesquisado. O contato com cada uma das individualidades entrevistadas foi importante para amparar análises que pudessem ilustrar os problemas abordados. Assim, foi possível transferir credibilidade da esfera acadêmica para o campo da pesquisa, já que estes polos foram mutuamente reconhecidos.

Antes da realização das entrevistas propriamente ditas, os primeiros ensaios de campo abrangeram observações prévias e conversas informais com especialistas, considerados “informantes”. Um estudo multicaso ou, segundo Yin (2001, p. 54), de “casos múltiplos”, que abrange “experimentos múltiplos (ou levantamentos múltiplos)” prevê a aplicação do método de “generalização analítica”, baseada em “uma teoria previamente desenvolvida como modelo com o qual se deve comparar os resultados empíricos do estudo de caso”. A definição do estudo multicaso justifica-se especialmente pelo seu aspecto relacional, que ressalta especificidades dos sindicatos pelo método de comparação e, também, permite apreender os sentidos das práticas sindicais cotidianas, adentrando na dinâmica interna de formulação de políticas organizativas no plano societário.

Para Scholz e Tietje (2001, p. 5 – tradução livre): “estudos de caso são frequentemente utilizados como uma ferramenta pragmática de pesquisa com o objetivo de compreender detalhadamente a complexidade de um problema dado e sustentar a tomada de decisão”.

O mapeamento de possíveis entrevistados(as) de cada sindicato contou com a solidariedade de colegas de trabalho alocados(as) nas subseções do Dieese. Isso favoreceu a

anuência dos(as) dirigentes sindicais para participarem das entrevistas, amenizando desconfiças típicas de quem assume o papel de entrevistado(a) e reduzindo a distância entre pesquisadora e pesquisado(a). Além disso, mobilizar o vocabulário próprio dos(as) entrevistados(as), resgatar o seu histórico na entidade e identificar o sentimento de pertença a essa realidade permitiu explorar a habilidade de obter respostas cada vez mais instigantes para a pesquisa.

Com o objetivo de treinar a escuta e aguçar os sentidos para constituir o mosaico de informações pretendido, a realização do campo se aproximou do que Stephane Beaud e Florence Weber (2007, p. 118) definiram por entrevistas etnográficas caracterizadas pela profundidade com que são realizadas, muitas vezes excedendo o tempo estimado que é negociado no início de cada entrevista, que envolvem diferentes técnicas aplicadas no campo e valorizam a singularidade dos sujeitos pesquisados, sem apartá-los do contexto local e de suas histórias de vida.

O uso da técnica de entrevistas semiestruturadas também levou em conta a concepção de “entrevista compreensiva”, desenvolvida por Jean-Claude Kaufmann (2013, p. 47), que enfatiza a voz dos(as) entrevistados(as) ao reproduzirem suas trajetórias, considerando que “não são simples agentes portadores de estruturas, mas produtores ativos do social, portanto depositários de um saber importante que deve ser assumido no interior, através do sistema de valores dos indivíduos”. A entrevista compreensiva envolve “técnicas de investigação como instrumentos flexíveis e evolutivos: a caixa de ferramentas está sempre aberta e a invenção metodológica é rigorosa” (KAUFMANN, 2013, p. 68).

Frente a isso, ponderamos que a perspectiva metodológica da pesquisa sociológica é redutível aos inúmeros condicionantes colocados pelo contexto no qual a investigação se constitui, exigindo combinações de diferentes estratégias e técnicas. À medida que a experiência de campo foi desconcertando as hipóteses da pesquisa, coloquei-me diante do desafio de ‘calibrar’ o referencial teórico-metodológico, percebendo que “a construção do objeto também está evoluindo permanentemente, com retardamentos, impasses, acelerações”, algo que é intrínseco ao campo e exige “a gestão das fases e dos ritmos”, ou melhor dizendo, “desses sobressaltos” (KAUFMANN, 2013, p. 68). Incorporá-los como parte do percurso é admitir as contingências que modificaram o planejamento inicial da pesquisa.

Da escrita do projeto até a confecção da tese, ocorreram reviravoltas interpretativas que foram decisivas para reconstrução das hipóteses norteadoras por meio do conteúdo das falas. À princípio, o problema de pesquisa havia se concentrado nas lacunas de atuação do sindicalismo

brasileiro com a sua base de trabalhadores(as). Perguntava-me, afinal, quais seriam as razões para o distanciamento da base em relação aos seus sindicatos? Enquanto prolongamento dos desafios institucionais e organizativos diagnosticados há pelo menos vinte anos, a questão foi estopim para outros aspectos da atuação sindical que ampliaram o meu foco analítico, fazendo-se necessária a construção de pontes de mediação entre pressupostos de pesquisa e descobertas do campo.

Valorizar a história e atuação dos(as) trabalhadores(as) é um propósito que se fez presente em minha formação na docência e na pesquisa acadêmica. Por isso, outra reflexão que cercou a produção do campo diz respeito ao que Anthony Giddens (2009, p. 21) argumentou sobre a capacidade dos atores sociais de não apenas repercutirem o conhecimento acumulado da sociedade, mas também de criarem conhecimentos a partir de suas vivências. Diz ele que: “todo ator social competente é *ipso facto* um teórico social no nível da consciência discursiva e um ‘especialista metodológico’ nos níveis de consciência prática e discursiva”.

Ao encarar entrevistados(as) e informantes enquanto produtores(as) e disseminadores(as) de conhecimento, ficou estabelecida uma relação dialógica que trouxe um ganho qualitativo para a pesquisa, pois estes assumiram o lugar de intérpretes da própria realidade. O que pode ser exemplificado a partir de falas como: “você me deu chance de falar um monte de coisa” [entrevista nº 26]; “a gente fica no dia-a-dia resolvendo problema pontual do(a) trabalhador(a), mas precisa pensar um pouco maior” [entrevista nº 10]; “eu não sei... na verdade, acho que eu sei!” [entrevista nº 20]. Enquanto indicativo sobre a realidade sindical, os discursos captados pelas entrevistas elucidaram diversos problemas e enfoques, assim como o exame das razões motivadoras, possíveis explicações unidas, muitas vezes, a proposições sobre como intervir nas situações diagnosticadas, além de reflexões sobre comportamentos e atitudes sobre relações interpessoais dentro da militância sindical.

Em que pesem os determinantes de tempo e espaço de cada entrevista, busquei um certo distanciamento que também implicou no resgate contínuo das hipóteses, algumas vezes resultando no esmaecimento das críticas, outras vezes, no investimento argumentativo que implicou em mais pesquisa bibliográfica e alargamento das categorias de análise, sem relaxamento do compromisso ético que cerca a produção acadêmica. Certamente, o conteúdo subjetivo que envolve a descrição dos problemas identificados pelos(as) interlocutores(as) em sua atuação política relativiza qualquer determinismo que possa sobrepor-se ao conjunto diverso de percepções e motivações da ação sindical. O material de campo acumulou, dessa forma, entendimentos alcançados por intermédio de adaptações das questões, anotações no

caderno de campo, escuta ativa e intervenções frequentes para tornar a conversa mais dinâmica e aprofundada.

As entrevistas semidirigidas tiveram “ênfase diacrônica” (ALONSO, 2016, p. 20), ou “de tipo retrospectivo”, que busca “retraçar no tempo as várias fases de envolvimento do indivíduo em sua atividade” (POUPART, 2012, p. 226), conforme o recorte temporal que vai do início do primeiro mandato presidencial de Lula da Silva, em 2003, até a culminância do *impeachment* de Dilma Rousseff, em 2016. Ambos os episódios marcaram a finalização de um ciclo histórico no país que foi reconstituído pelo depoimento dos(as) dirigentes sindicais e demais especialistas consultados(as).

O primeiro critério para seleção dos(as) entrevistados(as) teve relação com a trajetória desses membros constituída no interior dos sindicatos baseadas em experiências similares no decorrer dos treze anos de governos do PT. Busquei, nesse momento, traçar um perfil mais ou menos heterogêneo de sindicalista, perseguindo certas características de gênero/raça-cor- etnia/faixa etária imputadas por mim.

Do ponto de vista do gênero, foram entrevistadas 16 mulheres e 17 homens. No quesito étnico/raça⁷, 20 dirigentes foram identificados pela cor de pele branca e 13 pela cor de pele negra ou parda. Pelo critério etário, foi possível entrevistar 11 dirigentes entre 29 e 39 anos de idade, sendo 6 mulheres e 5 homens. Os demais dirigentes entrevistados(as) possuíam entre 41 e 65 anos de idade. Também atentamos para os diferentes cargos que estruturam a hierarquia dos sindicatos e suas distintas atribuições, o que possibilitou capturar percepções de dirigentes com responsabilidades circunscritas nas suas realidades locais a partir das diferentes tarefas que executam. Foi assim que chegamos a um quadro diversificado de entrevistados(as) que ilustrou diferentes opiniões, posicionamentos, críticas e leituras em torno da prática sindical no período abordado.

Entre 15 de fevereiro de 2019 e 19 de junho de 2019, foram realizadas trinta entrevistas, sendo a maioria dentro dos respectivos sindicatos estudados (*in situ*) ou em locais sugeridos pelos(as) próprios(as) entrevistados(as), gravadas integralmente com o consentimento do(a) entrevistado(a), que teve preservada a sua identidade. Desse número, 6 pessoas foram

⁷ Tal classificação observou, em termos metodológicos, o que consta na Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE: o “conceito de raça é considerado exclusivamente como uma construção sócio-histórica, avaliando-se como fundamental para entender a história social, do Brasil e do mundo, no período conhecido como da modernidade. Constata-se sua transversalidade em relação a histórias específicas que dizem respeito a como se estruturam as relações entre grupos dentro de uma sociedade e entre diferentes sociedades, vis-à-vis as formas como as características físicas das pessoas são percebidas e classificadas” (IBGE, 2013, p. 10).

classificadas como informantes – que desempenharam atividades de assessoria sindical e/ou se formaram como pesquisadores acadêmicos – por terem auxiliado no mapeamento de possíveis dirigentes entrevistados(as) e por contribuírem com o refinamento das questões elaboradas e análises mais precisas durante e após a realização do trabalho de campo. Essas entrevistas constituíram, no primeiro momento, em um exercício prévio da pesquisa de campo (fase de teste de aplicação do roteiro de entrevistas semiestruturadas) e, no segundo momento, a manutenção dos contatos forneceu subsídios técnicos e informações mais detalhadas que visaram a contemplar as problemáticas levantadas pelos(as) dirigentes entrevistados(as).

Como já mencionado, apesar de planejada, uma pesquisa também se constrói por imprevistos. Após a finalização das transcrições das entrevistas – tarefa minuciosa e laboriosa que envolveu uma imersão no conteúdo da fala do(a) depoente a partir de repetições do áudio, reescrita, revisão e organização do material⁸ – o objetivo era perseverar no trabalho de campo sem perder as conexões já estabelecidas, seja no acesso ao centro de documentação dos sindicatos, seja participando das atividades sindicais que poderiam ampliar o meu leque de interlocutores(as) .

Contudo, a eclosão da pandemia do novo coronavírus inviabilizou o acesso às pessoas e lugares durante o período mais crítico de distanciamento social, mas nem por isso o contato com lideranças sindicais relevantes para a minha discussão deixou de ser realizado. Nesse ínterim, fui beneficiada com o ciclo de seminários promovidos no âmbito do projeto de pesquisa “Trabalho, sindicalismo e pandemia (2020-2023)”, sob a coordenação dos professores Drs. Iram Jácome Rodrigues, José Ricardo Ramalho e Jacob Carlos Lima, entre maio de 2020 e fevereiro de 2021, em que tive a oportunidade de contribuir com o apoio na realização dos mesmos.

Foram 17 seminários gravados e transcritos que contaram com a participação de lideranças sindicais de diferentes setores, com preponderância do segmento automotivo, de especialistas, assessores(as) técnicos(as), e professores(as) de universidades, para tratarem de assuntos considerados os mais urgentes naquele momento, e quais eram as expectativas sobre a conjuntura nacional e internacional na transição para o pós-pandemia. A troca estabelecida com colegas da academia, professores(as) e dirigentes sindicais durante os seminários proporcionou um salto analítico sobre as minhas entrevistas, quando pude apurar mais detidamente os elementos que de alguma forma haviam escapado em uma primeira leitura, mas

⁸ Quanto ao método de transcrição das entrevistas, por não se tratar de análise de conteúdo, foram realizadas edições que consistiram na supressão de trechos inaudíveis e, também, foram desconsiderados registros sobre reações gestuais e emotivas que se limitaram ao caderno de campo.

que nos seminários foram resgatados e aprofundados. Os frutos dessa experiência de pesquisa constam no livro “Trabalho e sindicalismo: reflexões a partir do contexto pandêmico”, de 2022, onde pude contribuir com um de seus capítulos.

Além disso, recorri aos(as) estudantes da Escola Dieese, dessa vez, os(as) que ingressaram na graduação em Ciências do Trabalho em 2021 e compuseram a Turma 9 para atualizar alguns assuntos do sindicalismo no contexto de pandemia. Conforme o escopo do estudo multicaso, contatei três dirigentes sindicais que ao longo das aulas compartilharam percepções distintas àquelas que havia captado nas entrevistas anteriores. Apesar de curta, a nova rodada de entrevistas ocorreu no período de férias escolares, entre 29 de junho de 2021 e 13 de julho de 2021, e totalizaram 06:09:00 horas de gravação. Não obstante, a relação fraterna que estabeleci com os(as) demais estudantes da Turma 9 proporcionou debates enriquecedores e coextensivos a outras categorias profissionais, movimentos sociais e partidários, que amplificaram as minhas questões de pesquisa, o que tornou a produção acadêmica ainda mais produtiva e gratificante.

Assim, finalizei a fase de entrevistas com um quadro de 33 entrevistados(as)⁹, totalizando 41:38:55 horas de gravação. O conteúdo foi transcrito integralmente, envolvendo o trabalho artesanal de leitura, sistematização e consistência do material que resultou em pouco mais de 700 páginas de conteúdo exclusivo. Nesse ínterim, a entrevista cumpriu papel relevante na pesquisa com lideranças sindicais por evidenciar aspectos institucionais dos sindicatos e como se relacionam com trajetórias individuais subjacentes. De toda forma, o percurso investigativo carregou consigo um dilema de caráter metodológico que esbarrou com a noção de “objetividade científica”, discutida por Max Weber (2006 [1904], p. 20).

Diferentemente de uma verdade uníssona ou que visa a alcançar uma neutralidade epistêmica, essa perspectiva weberiana ressalta o compromisso ético na produção empírica da pesquisa para compreender a realidade vivida por meio de critérios que emergem à consciência do(a) pesquisador(a), sem prejuízo de seus ideais particulares. Trata-se de um exercício contínuo de reflexão e revisão de pressupostos e categorias de análise cuja validade não se traduz somente pela “técnica” e procedimentos correlatos à pesquisa sociológica, mas pela expressão de seu “valor científico”.

A formulação de Weber enfatiza a variedade interpretativa extraída do campo da pesquisa. Sobre isso, o mesmo postula que: “quanto mais ‘geral’ é o problema de que se trata – o que aqui significa: quanto mais ampla a sua importância cultural, tanto menos é acessível uma

⁹ Ver Apêndice C.

resposta unívoca a partir do material do conhecimento empírico, tanto mais incidem nele axiomas últimos da crença e das ideias de valor”. Lançar luz sobre o conflito distributivo que envolve a relação de capital-trabalho para além de fatores estritamente econômicos, já que estes, por si só, não encerram a diversidade da atuação sindical em diferentes contextos históricos, é reconhecer a diversidade de “concepções de mundo” (WEBER, 2006 [1904], p. 25) dos(as) interlocutores(as) e confrontá-las por meio da pesquisa acadêmica.

Apesar de não estar isenta de imprecisões e sabendo que o dilema metodológico ora discutido esteja implícito no percurso investigativo, o exercício de contrapor discursos, descrevê-los e compará-los foi contínuo, assim como esteve presente o cuidado de incorporar abordagens concatenadas com a realidade estudada e seus achados empíricos, o que evidenciou o potencial investigativo das ciências sociais para fornecer leituras atualizadas e sensíveis às novidades e permanências que o mundo sindical apresenta. Por essa razão, a pesquisa também vislumbrou alcançar o seu público-alvo pesquisado, de modo a tornar um pouco mais acessível as discussões aqui tratadas sem grandes embaraços.

Do contrário, a nossa investigação teria pouca serventia. Como sugere Gabriel Cohn, na apresentação da obra de Weber (2006, p. 10): “o que importa, no sentido mais forte do termo, é aquilo que o conhecimento procurado representa para quem o busca, aquilo que lhe confere significação no mundo cultural de que participa”.

Certo dia, um dos estudantes da Escola que é dirigente do SMABC e integrante do Comitê Sindical de Empresa (CSE) da Volkswagen me recebeu na sede do sindicato para um “tour”. Percorremos por vários setores do sindicato e cruzamos com várias pessoas pelos corredores, a quem ele se encarregou de explicar sobre a minha pesquisa com admirável desenvoltura. Usufrui de sua disponibilidade para esclarecer dúvidas e me colocar a par do seu dia-a-dia, sendo ouvinte inclusive de breves reuniões com trabalhadores(as) aflitos que o procuraram para denunciar abusos da empresa.

À medida que eu fazia perguntas, ele as assimilava e corrigia-me quando identificava algum fio solto na argumentação com descrições pormenorizadas de seu cotidiano. Ao final do dia, gentilmente, o mesmo me ofereceu entradas para um evento na planta Anchieta da Volkswagen em abril de 2019, cujo acesso era permitido apenas aos(às) trabalhadores(as) e suas famílias. Como explicou, a empresa costumava promover eventos desse tipo até o início dos anos 2000 para envolver o núcleo familiar dos(as) operários(as) a fim de despertar um sentimento de pertencimento à chamada “família Volkswagen”. Segundo ele, se por um lado, conhecer uma planta produtiva se tornou um grande entretenimento familiar, por outro, a

imagem de uma montadora imponente, tecnológica e provedora do sustento do lar, não apenas incutiu a imagem do(a) trabalhador(a) colaborador que “veste a camisa da empresa”, como também influenciou a família a inclinar-se favoravelmente ao patrão no caso de um(a) trabalhador(a) ser constrangido pela empresa.

A visita à Volkswagen foi uma das experiências mais interessantes vivenciadas no campo. Em uma primeira observação *in situ* a arquitetura fabril impressionou. Os artifícios para entreter as famílias foram de robôs interativos até mensagens motivacionais espalhadas no circuito da visita cuja linha de montagem estava quase em plena atividade.

A observação privilegiada foi registrada em pequenos vídeos, fotos e anotações sobre a linha produtiva e o *ethos* do trabalho presente nos quadros com informações organizadas de acordo com o sistema de gestão *kanban*, refeitórios e armários para uso dos(as) trabalhadores(as) da linha, ala de aprendizagem técnica, e parte externa. Além disso, houve sorteio de prêmios, acesso ao pavilhão de exposição de carros 0 km e mostra de modelos antigos. A foto a seguir retrata uma fileira impressionante de carros a perder de vista na linha de montagem final.

Imagem 1 – Visita à Volkswagen, planta produtiva da Anchieta, São Bernardo do Campo/SP. Registro fotográfico da ala da montagem final, abr./2019.



Em certo momento do percurso, uma estudante da Escola que também trabalhava na fábrica me reconheceu. A conversa que tivemos recobrou a minha atenção para aspectos do trabalho fabril que foram obscurecidos pela sedução que o apelo propagandista visou implantar na visita. Em tom sério, ela me alertou: “professora, a fábrica não é assim bonita no dia-a-dia, aqui é sujo, tem peça espalhada para tudo quanto é canto, é perigoso”. Imediatamente me recordei dos relatos de estudantes que havia ouvido em sala de aula sobre acidentes no ambiente laboral e adoecimento físico e psíquico causado pelo trabalho, aspectos que também caracterizam as condições do trabalho assalariado fabril nas montadoras.

A visita à fábrica de contornos 4.0 poderia resultar em um extenso relato etnográfico no sentido de “perceber, memorizar, anotar” (BEAUD; WEBER, 2007, p. 97). A possibilidade de visitar outros ambientes fabris me foi ofertada, contudo, se impôs a dificuldade de agenda dos(as) interlocutores(as) para providenciar autorizações de acesso. No SEEB-SP, em meio à descrição do trabalho bancário, houve o convite de uma dirigente para acompanhá-la em uma de suas visitas no centro tecnológico onde estão alocados(as) trabalhadores(as) da área de TI, com algumas características do trabalho flexível difíceis de serem contrapostas pelo discurso sindical frente aos métodos de subjetivação que enfraquecem relações de cooperação e instigam a competição individualista (SENNET, 2020).

Semelhantemente, também surgiu a possibilidade de acompanhar visitas nas portas de fábricas do ramo químico para observar “com os meus próprios olhos”, segundo as palavras da dirigente, a dificuldade de diálogo com funcionários da área administrativa das empresas. Dar sequência ao campo com visitas nos locais de trabalho enriqueceria a pesquisa, podendo abrir outras frentes de análise, por exemplo, sobre o dia-a-dia do trabalho de base, a receptividade dos(as) trabalhadores(as) em relação aos sindicatos, as estratégias discursivas empreendidas pelos(as) dirigentes sindicais em situações inusitadas com os(as) associados(as), entre outras questões. Contudo, esta seria uma tarefa que exigiria um planejamento de pesquisa complementar que provavelmente comprometeria o cronograma enxuto de produção escrita da tese. Assim, priorizei as entrevistas, fixando-me aos relatos falados, e deixando em aberto a possibilidade de visitas futuras para aprofundamento dos temas discutidos com os(as) dirigentes.

A receptividade do(a) entrevistado(a) com as minhas questões de pesquisa se desdobrou, em alguns momentos, em aconselhamentos importantes sobre a melhor maneira de captar os significados fronteira da experiência sindical junto às categorias de trabalhadores(as). Apesar de ter restringido as atividades de campo em um espaço delimitado de tempo, elas se

estenderam a eventos sindicais promovidos pelas próprias entidades, manifestação de rua em dia e horário iguais aos das entrevistas que propiciou conversas informais com várias pessoas, além das viagens de transporte público perdidas em razão do cancelamento repentino de entrevistas nos sindicatos, mas que me fizeram circular pela região metropolitana da cidade, identificar rotas das empresas apontadas, e interagir com o cotidiano sindical.

Enquanto a questão sobre a proximidade quase espontânea com os atores pesquisados em suas realidades locais retornava em minhas anotações, reconheci as lacunas da pesquisa e a necessidade de estabelecer linhas divisórias tanto em razão do planejamento do campo, quanto em razão das conexões e possibilidades de observação que foram surgindo em grande volume, algumas vezes como cobrança para participar mais daquela rotina que tanto me interessava. Se por um lado, a experiência de campo se tornou gratificante, por outro lado, despertou a preocupação de buscar discernimento metodológico para não comprometer os resultados da pesquisa, especialmente no que se refere ao compromisso do(a) pesquisador(a) para com a abordagem no campo (BEAUD; WEBER, 2007) e, posteriormente, as estratégias empregadas na análise dos dados (CRESWELL, 2007).

Quando as entrevistas foram realizadas, havia um sentimento de arrebatamento político que contaminou as falas dos(as) dirigentes sindicais. Sob uma atmosfera de incertezas com relação ao novo governo, além das tensões desencadeadas pelo desgaste dos setores progressistas da sociedade, as narrativas foram embebidas por um exame aprofundado sobre erros e acertos relacionados à ação sindical nos governos petistas. As reflexões trouxeram uma carga subjetiva que influenciou os posicionamentos mais pessimistas dos(as) entrevistados(as) sobre a sua própria história de militância. Para lidar com alguns impasses discursivos, dos quais acenaram para uma desesperança quase paralisadora, foi preciso cotejar os depoimentos com os resultados alcançados pela ação sindical nos anos 2000, mediar leituras sobre o sindicalismo internacional, e estimular a conversa com elementos macrossociais que nos possibilitou avaliar os últimos acontecimentos do cenário político-institucional com um olhar atento sobre mudanças na história. Mesmo em um cenário adverso para a representação sindical nos moldes conhecidos, acreditamos que o exercício de pesquisa no tempo-espaço abordado tenha apontado visões mais abrangentes sobre a prática sindical a partir das incertezas que rondaram opiniões e avaliações, levando-nos para uma reinvenção do futuro.

1.1 Procedimentos e ferramentas de análise

O grande volume de informações reunido a partir das transcrições das entrevistas exigiu um extenso trabalho de sistematização que envolveu uma etapa de análise e categorização com duração de três meses baseada no uso do *software* Atlas.Ti (versão *cloud*)¹⁰. As ferramentas fornecidas pelo programa possibilitaram o manuseio adequado dos dados qualitativos, com refinamento das categorias de análise de maneira ágil e precisa. A seleção dos trechos das entrevistas que foram incorporados à tese delineou o quadro geral de classificação obtido por meio de um conjunto de categorias criadas. O conteúdo selecionado passou por um processo de consistência, com revisão das classificações, recontagem do volume de informações para cada categoria utilizada e releituras frequentes das entrevistas para evitar repetições de conteúdo e identificar a variedade de falas sobre determinado tema, de forma complementar.

Parte substancial dos trechos abrangeram mais de uma categoria de análise, havendo seleções com até oito códigos atribuídos, seguindo uma ordem de importância conforme o objetivo do tema abordado em um dado momento da transcrição da entrevista. Estes casos passaram por diversos filtros que compreenderam etapas de leitura e revisão das categorias indicadas com o objetivo de nos certificar que cada classificação pudesse contemplar o conteúdo destacado por nossos(as) interlocutores(as). O trabalho de identificação do conteúdo, seguido de um exercício de correspondência com as categorias criadas, possibilitou evidenciar o predomínio de uma categoria sobre outra, a depender do contexto interpretativo analisado. Posteriormente, todo o conteúdo categorizado passou por edição, com atenção à manutenção do sentido literal das falas, para limpar repetições, expressões coloquiais, entre outras especificidades próprias da linguagem oral, dado que o objetivo foi explicitar de forma clara o discurso a partir de uso seletivo e polido.

Outras categorias surgiram a partir da necessidade de aprofundar o conteúdo em camadas interpretativas. Com isso, foi possível indicar a recorrência de uma temática sobre outras conforme os recortes discursivos analisados. Em um segundo nível da análise, as separações por temas foram refinadas observando a perspectiva de nossos(as) interlocutores(as) na significação direcionada aos problemas discutidos. Para cada interpretação, identificamos diferentes abordagens sobre temáticas semelhantes, o peso de importância dado a cada problema discutido e, também, o lugar que ocupou na reflexão sobre o conjunto de desafios

¹⁰ Ver Apêndice F e G.

identificados. O procedimento de análise do conteúdo primário resultou em 4.596 ocorrências classificatórias apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1 – Distribuição e recorrência das classificações operacionalizadas nas entrevistas segundo categorias de análise e por sindicato estudado

Categorias de análise	SEEB-SP	SMABC	Químicos-SP	Total
Recursos primários de poder sindical	505	439	252	1.196
Poder organizacional	240	214	130	584
Poder estrutural-econômico	128	108	65	301
Poder institucional	71	59	32	162
Poder associativo	66	58	25	149
Recursos complementares de poder sindical	376	376	216	968
Recursos narrativos (discursivo-comunicativo)	166	164	89	419
Solidariedade interna	140	151	98	389
Recursos colaborativos (redes)	44	42	13	99
Recursos de infraestrutura (logístico)	26	19	16	61
Capacidades sindicais estratégicas	399	286	192	877
Aprendizado	65	46	17	128
Articulação	80	72	42	194
Intermediação	107	99	73	279
Enquadramento	147	69	60	276
Perfil do(a) entrevistado(a)	52	29	19	100
Trajetória de militância	52	29	19	100
Temas transversais	463	245	200	908
Empresa	196	85	30	311
Governo do PT	111	70	67	248
Transição pós-governo do PT	55	29	35	119
Gênero	34	29	39	102
Juventude	39	19	16	74
Raça	16	7	8	31
Transição pré-governo do PT	12	6	5	23
Perfil da base	119	79	30	228
Perfil da base bancária	119	0	0	119
Perfil da base metalúrgica	0	79	0	79
Perfil da base química	0	0	30	30
Outras classificações	125	104	90	319
Total	2.039	1.558	999	4.596

Fonte: Elaboração própria.

As categorias de análise apresentaram três níveis de interação conceitual: 1) Recursos primários de poder sindical; 2) Recursos complementares de poder sindical; 3) Capacidades sindicais estratégicas. As categorias adjacentes, “Perfil do(a) entrevistado(a)”, “Temas

transversais” e “Perfil da base” foram adicionadas ao cômputo das classificações, embora não façam parte da abordagem conceitual aplicada. Interessante notar que essas classificações independentes foram mais recorrentes no SEEB-SP, evidenciando uma discrepância temática de interesses dos(as) sindicalistas cujo discurso foi mais bem articulado com questões de maior alcance pelos(as) dirigentes bancários(as). Parte desse conteúdo se encontra disseminada nos capítulos da tese. Já o conteúdo solidificado a partir do exercício de conceituação foi concentrado no capítulo 3.

Não buscamos estreitar o campo de análise ou reduzi-lo a uma simples ordem de classificação, tão pouco hierarquizá-lo; pelo contrário, diante do conjunto de informações obtidas pelas entrevistas semiestruturadas, avaliamos a necessidade de desenvolver um tratamento metodológico compatível com a complexidade das temáticas que emergiram, suas relações e pontos de contato construídos por nossos(as) interlocutores(as). Embora as categorias utilizadas estejam respaldadas sobretudo na abordagem de recursos de poder sindical e suas ramificações, a seleção dos conteúdos apreendeu uma constelação de significados contida em cada depoimento transcrito que não obedeceram necessariamente à totalidade das definições preexistentes utilizadas. Esse esforço metodológico permitiu a construção de leituras abrangentes e generalizantes até certo ponto, sem deixar de observar especificidades, divergências, contrapontos e experiências particulares ao contexto vivido por cada ator que adensaram as próprias categorias utilizadas.

Como o exposto, essa pesquisa empírica adotou um desenho metodológico prioritariamente qualitativo, com entrosamento de métodos quantitativos e ferramentas digitais de pesquisa para formulação de banco de dados textuais. O objetivo de abordar em profundidade o conteúdo produzido também abarcou, concomitantemente, o levantamento documental e, também, sistematização de fontes secundárias que alimentou dois bancos de dados criados para a pesquisa: um sobre o perfil das categorias estudadas com informações retiradas da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS-MTE)¹¹ e Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC-IBGE); e outro sobre informações retiradas de diversas fontes secundárias e terciárias relativas ao desempenho econômico do país, às negociações salariais e à sindicalização (Cadastro Nacional de Entidades Sindicais – CNES-MTE; Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR-MTE; Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE; Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA-IBGE; Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada –

¹¹ Ver Apêndice E.

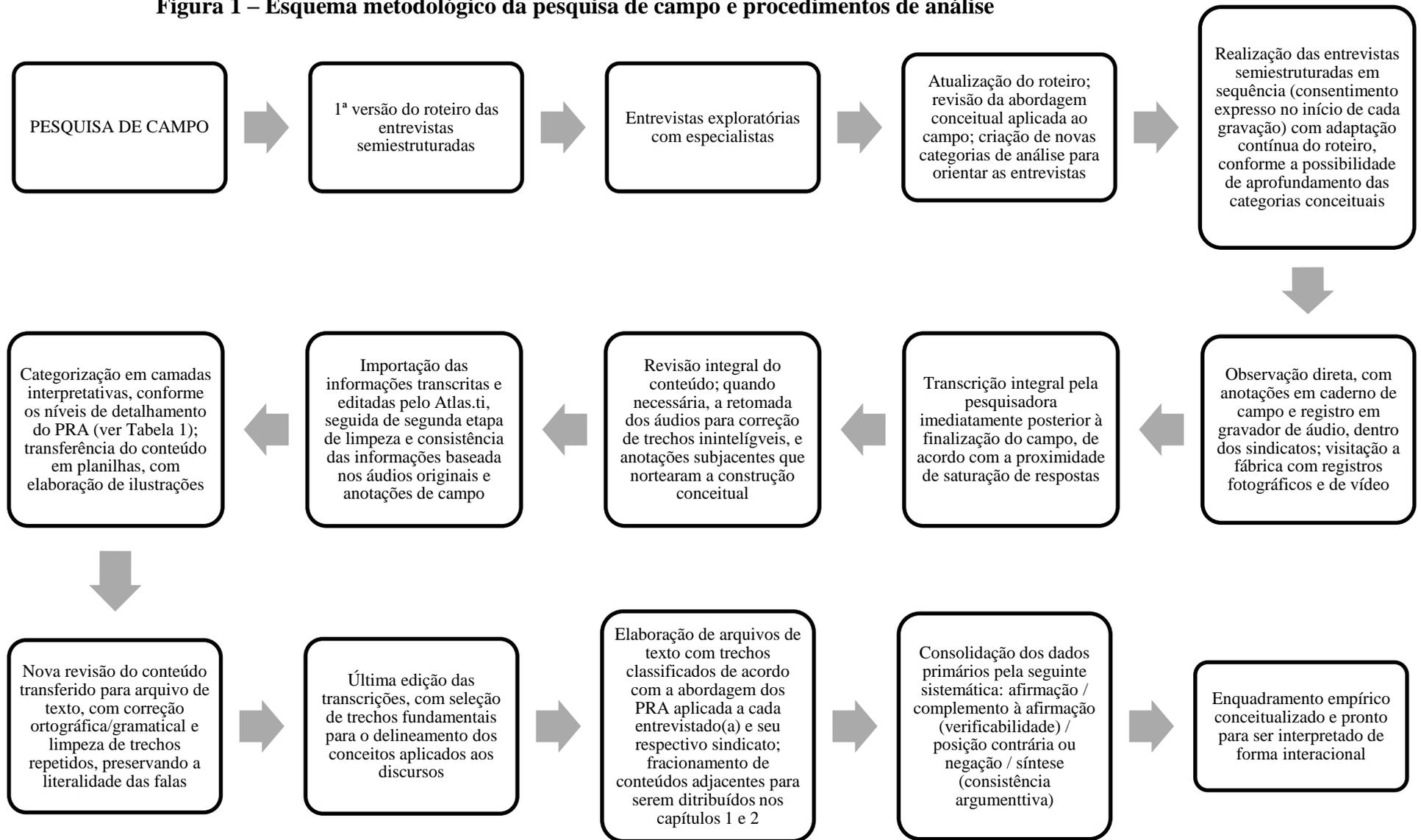
Plataforma Ipeadata, entre outros bancos de dados e relatórios estatísticos para verificação e consistência das informações).

A sistematicidade do estudo de múltiplos casos envolveu a operacionalização de conceitos para contrabalançar a amostragem obtida dos representantes sindicais entrevistados(as), dentro de um perfil individual heterogêneo, obedecendo características em comum dos três sindicatos selecionados que apresentaram maior possibilidade de adaptação ao ambiente de mudanças do mundo do trabalho e, assim, subsidiou as análises comparativas. Sabendo que visões de mundo não implicam necessariamente em atitudes, a estratégia de sistematização das entrevistas categorizou de modo diligente trechos que correspondiam a uma descrição ou avaliação sobre um fato/episódio/acometimento/situação concretamente vivenciada pelo dirigente ou que, pelo menos, se referisse a um marcador importante em outras falas de entrevistados(as) que de fato vivenciaram o ocorrido. Ou seja, os depoimentos foram filtrados a partir de exemplos concretos para encaixarem-se nos conceitos propostos.

O intuito foi gerar enquadramentos de significados depositados em cada dimensão da abordagem dos recursos de poder sindical para identificar a amplitude de ação sindical correspondente a cada categoria, delimitar o escopo interpretativo multifocal e estabelecer conexões mais precisas entre uma fala e outra, sem uma ordem cronológica pré-estabelecida, mas baseada em experiências reunidas em uma construção interpretativa viva, que se deu ao longo da pesquisa de campo e aprimorou as perguntas das entrevistas, inclusive sobre o que não perguntar.

No esquema metodológico ilustrado na Figura 1 a seguir, descrevemos o passo a passo desenvolvido para a realização da pesquisa de campo, seguida do tratamento e análise dos dados sistematizados que estruturaram a escrita dos capítulos da tese.

Figura 1 – Esquema metodológico da pesquisa de campo e procedimentos de análise



Fonte: Elaboração própria, após a conclusão da pesquisa de campo e sistematização dos dados com auxílio do Atlas.ti.

PARTE 1

Atividade Sindical nos Governos do Partido dos Trabalhadores (PT)

CAPÍTULO 1 – Quebrando Paradigmas? Ação Sindical em Governos Progressistas

1.1 Introdução

Em 2003, iniciou-se a trajetória do governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, eleito pelo Partido dos Trabalhadores (PT). A partir da combinação de segmentos distintos da sociedade e siglas partidárias de múltiplas tonalidades, incluindo o Partido Comunista do Brasil (PCdoB), Partido Liberal (PL), Partido da Mobilização Nacional (PMN) e Partido Comunista Brasileiro (PCB), o programa de governo do ex-dirigente sindical que criou identidade junto ao operariado industrial paulista trouxe a promessa de “mudar o rumo do Brasil”¹².

O desejo de mudança catalisou uma oportunidade de superar a subcidadania brasileira, marcada por disparidades socioeconômicas características do processo de modernização do Estado que se constituiu às margens da dinâmica capitalista ocidental (SOUZA, 2016). Para uma sociedade cuja parcela considerável da população foi privada de direitos básicos, a expectativa depositada no novo governo se projetou na Constituição Cidadã de 1988, inspirada em princípios inclusivos semelhantes aos estabelecidos em regimes social-democratas, mas prejudicados na década seguinte por uma série de constrangimentos econômicos responsáveis por inaugurar um ciclo de reformas que drenou a capacidade das políticas sociais para atender as demandas do povo. Ainda assim, o rescaldo de participação da sociedade civil na transição democrática, a qual deu visibilidade para trabalhadores(as) *outsiders* que não desfrutavam de cobertura protetiva, a não ser por vias do trabalho formal (ARRETCHE, 2018), se manteve como farol para construção de um país menos desigual.

Houve razões suficientes para o movimento sindical se aliar ao governo e recuperar-se do desgaste institucional dos anos 1990 que desarticulou ações coletivas, embora tenham incutido aprendizados advindos de processos negociais de reestruturação produtiva e inclinados à desregulamentação trabalhista que ocupou lugar no quadro de precariedade laboral generalizada (SANTANA, 2000), com desemprego crônico, informalidade, queda do rendimento salarial e instabilidade econômica. A vitória do PT nas urnas com 61,27% dos votos válidos no segundo

¹² Cf. Partido dos Trabalhadores (PT), 2002.

turno (TSE, 2003) foi um divisor de águas para o sindicalismo brasileiro que vislumbrou um horizonte otimista ao contar com o patrocínio de um governo progressista, precedido por duas gestões assumidamente neoliberais do presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), filiado ao Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), a partir de compromissos firmados entre diferentes forças sociais acerca das relações de capital e trabalho.

A alternância da faixa presidencial inaugurou um período de ascensão de um partido de centro-esquerda que, afastado de suas crenças ideológicas de origem, fortaleceu um consenso democrático no país a partir da popularidade encarnada por Lula e seu histórico de lutas políticas enraizadas no PT. Para os Metalúrgicos(as) do ABC, a vitória de Lula representou: “o primeiro encontro do povo brasileiro com o poder”¹³. Na avaliação dos bancários(as) de São Paulo: “o novo projeto político que se estabelecia no país [...] era o oposto do até então vigente”¹⁴. Os Químicos(as) de São Paulo destacaram: “Pela primeira vez um partido de esquerda, o PT, chega ao poder e um operário é eleito presidente da República”¹⁵. Imbuídos de um sentimento de pertencimento forjado em épocas mais combativas da atividade sindical no país, seja a partir da proximidade com o PT, um partido de base sindical (KECK, 1991), seja a partir da filiação à Central Única dos Trabalhadores (CUT), os Sindicato dos Metalúrgicos(as) do ABC (SMABC), Sindicato dos Químicos de São Paulo (Químicos-SP), ambos criados em 1933, e Sindicato dos Bancários(as) e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região (SEEB-SP), fundado em 1923, compuseram a frente sindical cutista que se juntou à fração societária pró-governo Lula e Dilma.

O encontro destes sindicatos com o governo não se deu aleatoriamente. Para assentar-se no poder, grupos internos ao PT e à CUT passaram por readequações e assumiram a forma de “coalizões dominantes” (PANEBIANCO, 2005, p. 72) – que criam regras, procedimentos e mecanismos para regular disputas internas, as quais dão sentido ao *corpus* da política institucional – transportadas para a estrutura estatal. Uma quantidade significativa de dirigentes públicos sindicalizados(as) foi recrutada para cargos de confiança na administração federal do Poder Executivo. Segundo a pesquisa de Maria D’Araujo (2009, p. 57-58), no conjunto amostral de 505 pessoas em posição de direção e assessoramento, 40,8% eram filiadas à sindicatos. Dentre as

¹³ Cf. SMABC (2003, p. 5).

¹⁴ Cf. SEEB-SP (2013, p. 69).

¹⁵ Cf. Químicos-SP (2012, p. 46).

sindicalizadas, 24,3% tinham adesão a centrais sindicais, sendo a maioria originada de “setores tradicionais do corporativismo sindical brasileiro e categorias profissionais tipicamente de classe média”, como professores e bancários(as), de acordo com o perfil traçado. Além disso, 82,5% dos dirigentes públicos sindicalizados(as) que declararam filiação partidária estavam vinculados(as) ao PT, e quase todos que tinham relação com central sindical eram da CUT. A relação do sindicalismo com os dois mandatos do presidente Lula, observada pela disseminação de cargos do alto escalão ocupados por pessoas com atuação sindical, deu maior visibilidade ao sindicalismo cutista e petista, principalmente (D’ARAÚJO, 2009, p. 66).

O argumento central neste capítulo é o de que, por estabelecerem o vínculo primário com os(as) trabalhadores(as) em relação à estrutura sindical brasileira, Metalúrgicos(as) do ABC, Bancários(as) de São Paulo e Químicos(as) de São Paulo foram receptáculos das principais reivindicações do cotidiano dos(as) trabalhadores(as) que ganharam escala à medida que ocuparam uma posição intermediária entre as suas bases e os governos do PT. A maior parte do período abordado foi retratada pela ampliação dos ganhos remuneratórios das categorias profissionais que representam, pelo estímulo à interação com o Estado para promoção de políticas setoriais mais abrangentes, e por iniciativas coordenadas visando a interferir no jogo de interdependência com empresas multinacionais. Contudo, e apesar dos esforços para civilizar o confronto de interesses com os patrões, ações que poderiam fortalecer o elo com os(as) trabalhadores(as) se tornaram frágeis, ou insuficientes, ou ainda efêmeras, refletindo inúmeras dificuldades de organização dos conflitos dentro e fora de suas estruturas. Em certa medida, a legitimidade que os sindicatos usufruíram em décadas anteriores, valendo-se da influência sobre o cenário de efervescência popular na redemocratização, não se sustentou nos governos petistas, o que em uma leitura isolada pode parecer um contrassenso dada a distribuição de poder no âmbito institucional que incorporou o sindicalismo.

Não somente a pressão do mercado global sobre os sindicatos aumentou, como as suas alianças institucionais não retiveram escoamentos de poder por vezes questionado pelas tramas do parlamento. Podemos atribuir, ao menos, duas consequências a essa leitura. Primeiramente, o exercício dos(as) dirigentes sindicais para enfrentar mudanças periódicas nas empresas em busca de reversão das perdas para os(as) trabalhadores(as) e de equilíbrio nas negociações coletivas ocorreu com margem ampliada de interferência que repercutiu expectativa de ganhos ascendentes,

uma responsabilização na qual a base foi a sua principal credora. Em segundo lugar, as relações institucionais enfatizaram o modo de operar recursos internos e como direcioná-los conforme as tensões ocasionadas por distúrbios econômicos recorrentes que desafiaram a capacidade dos sindicatos para superá-los.

A relação sindicato-governo nesse contexto suscitou-nos a formulação sobre a vitalidade institucional do sindicalismo, proposta por Lowell Turner (2004, p. 8), que traz como pano de fundo um processo de renovação. O autor diz que: “Embora sabendo das fraquezas e deficiências das estratégias sindicais contemporâneas, em todos os lugares encontramos experimentação e esforços de mudança, em muitos casos com novas lideranças e vitalidade renovada”.

Dado que a experiência adquirida dos sindicatos atesta o repertório de lutas que carregam, interessa-nos identificar o conteúdo inovador que apresentaram no recorte temporal entre 2003 e 2016, seja pelo amadurecimento das respostas sindicais construídas em um cenário democraticamente estabelecido, seja pela estruturação institucional que partiu de exemplos de renovação percebidos nas interações com demais atores e instituições da sociedade. Como destacaram Rebecca Gumbrell-McCormick e Richard Hyman (2018, p. 2), o sindicato exprime a ação coletiva daqueles(as) que possuem recursos limitados para confrontar seus padrões individualmente. A patente constatação abarca quatro relações sociais baseadas no exercício do poder sindical, incluindo: i) a relação com a base (filiada ou não), o que remete à democracia interna e prestação de contas dos recursos financeiros geridos; ii) a relação com o empresariado e reconhecimento do papel sindical nas relações trabalhistas, especificamente a influência sobre o padrão de distribuição da riqueza e geração do lucro; iii) a relação com governos e parlamentos, a partir da participação na tomada de decisão acerca da regulação laboral, do desenvolvimento econômico, e na formulação de políticas de bem-estar; e iv) a relação com a sociedade civil por meio de movimentos sociais, organizações não-governamentais (ONGs) e do convívio com formadores(as) da opinião pública, que podem se tornar aliados(as) externos(as).

Assim, podemos afirmar que o sindicato apresenta atributos que vão além daqueles puramente econômicos. Quanto mais interações empreende, maior é a clareza sobre os desafios colocados à sua prática. Por isso que no conjunto de adversidades enfrentadas também residem alternativas de superação (GUMBRELL-MCCORMICK, HYMAN, 2018; FREGE, KELLY, 2004). Aqui tem, decerto, uma visão mais ampla da ação sindical que interpela as transformações

da sociedade em seus aspectos contraditórios e requer análises transversais, em perspectiva histórica, para melhor compreensão de suas potencialidades.

O objetivo deste primeiro capítulo é introduzir um debate mais amplo sobre o sindicalismo brasileiro nos governos petistas para contextualizar a experiência dos três sindicatos que serão objeto de análise mais detida nos capítulos posteriores. A análise se concentrou em aspectos da configuração institucional dos governos Lula e Dilma, preceptora do sindicalismo, e se utilizou de parte da investigação empírica multicaso para ilustrar a interpretação de dirigentes sindicais sobre episódios que emergiram desse panorama. O enquadramento bibliográfico enfatizou o que foi gestado pelo sindicalismo nos anos 2000 para identificar o sentido apontado por suas ações e se elas se ancoram em novas abordagens organizativas.

O capítulo foi estruturado em cinco seções. Após esta introdução, a seção 1.2 adentrou no debate sobre as interações entre sindicatos e governos progressistas, segundo afinidades constituídas historicamente, e os aspectos mais notáveis do ambiente institucional que informaram condicionantes impostos à realização de mudanças mais profundas na sociedade brasileira e, por conseguinte, no movimento sindical.

Em continuidade, a seção 1.3 pormenorizou algumas questões que o sindicalismo se ateu de modo a evidenciar o estreitamento de suas ações perante as características institucionais intrínsecas que carrega e como foram interpretadas a partir de experiências inéditas destacadas pelas lideranças sindicais por meio das entrevistas transcritas.

Na mesma linha, a seção 1.4 apresentou aspectos sobre a participação sindical institucionalizada, como reflexo dos avanços da “concertação social” adaptada ao contexto brasileiro, com ênfase sobre os pontos de contradição e discordância que refletiram sobre a relação com a base. Finalizamos o capítulo com um breve balanço sobre a discussão mais geral do sindicalismo nos primeiros anos de mandatos petistas para alcançar, no capítulo seguinte, as duas últimas gestões e meia do PT no governo federal. Por último, a seção 1.5 foi dedicada às considerações finais do capítulo, fazendo ponte com o capítulo 2.

Cabe acentuar que não pretendemos levar o debate à exaustão, mas ventilá-lo o suficiente para que o procedimento analítico esteja em consonância com os resultados da investigação empírica, alguns deles pincelados para anunciar assuntos que pretendemos desenvolver mais a fundo ao longo da tese.

1.2 Do unidirecional ao plural: um sindicato, vários movimentos

“Estamos fora de moda”, disse Wagner Santana, o Wagnão, em tom de brincadeira a uma entrevista concedida no ano de 2018¹⁶. A expressão do presidente à época do SMABC condiz com uma leitura de que sindicatos são resquícios de tempos memoráveis de lutas sociais, cuja narrativa de modernização capitalista associada à proletarização se apartou do contexto social onde o associativismo declinou. Desmoronamento da sociedade industrial ou consequência de colapsos econômico-financeiros globais, o sindicalismo brasileiro viu a sua importância oscilar por sucessos e insucessos intrínsecos à alternância de governos democráticos e autoritários.

Visto de cima, o problema cruza com uma percepção turva sobre a “construção simbólica” da classe operária e popular, termo inspirado em Beaud e Pialoux (2009), por parte dos partidos políticos e sindicatos que sedimentaram a ala progressista dos governos petistas. De um lado, grupos econômicos e parlamentares viesados pela pauta da flexibilização trabalhista reduziram os sindicatos a instituições anacrônicas e limitadas por padrões obsoletos de organização¹⁷. De outro, características estruturais das relações de trabalho moldaram a institucionalidade da representação da classe trabalhadora cuja versão original resistiu à ação do tempo, mesmo diante das dificuldades de aproximação ou ampliação de suas bases. Em perspectiva, o arrefecimento político das lutas sindicais e de suas estratégias de auto-organização traçaram uma trajetória de recuo do protagonismo do sindicalismo, o que colocou nas sombras muito do que foi realizado no período recente.

Guardadas as devidas proporções, a involução das forças coletivas do trabalho organizadas, sobretudo, pelas entidades sindicais, expôs impermanências do contexto social onde se proliferaram formas não convencionais de trabalho e equidistantes dos parâmetros de regulação e

¹⁶ Cf. Azevedo; Ramalhosos (2018).

¹⁷ Como demonstrado pelo voto do deputado e também relator do parecer da comissão especial parlamentar que analisou o Projeto de Lei nº 6787/2016, o qual culminou na aprovação da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), Rogério Marinho, do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), a retórica generalizada e controversa de modernização foi o estopim para maior desproteção dos(as) trabalhadores(as) a partir da prevalência do negociado sobre o legislado. Em sua argumentação constou o seguinte: “[...] o foco que se almeja com a presente reforma é a expansão das condições de negociação dos sindicatos diante das rígidas regras da CLT [...]. Ao mesmo tempo em que se limita o papel do Estado nas negociações, propõe-se um sistema no qual o interesse das partes seja respeitado, garantindo-se ao trabalhador(a) liberdade ampla para aderir ou não ao que for negociado” (BRASIL, 2017, p. 26).

proteção. Este é um indício do comportamento de crise do sindicalismo, no radar das investigações acadêmicas e observado há anos no país e no mundo. Especialmente no primeiro decênio do século XXI, experiências sindicais de nações com atributos econômicos diversificados estimularam uma reinterpretação sobre a crise como reflexo do avanço neoliberal, mas também como fenômeno relacionado a arranjos institucionais que obedecem a determinados padrões de acumulação e derivam “modelos de sindicalismo”. Geograficamente situada, esta análise combina características dos regimes político-econômicos das economias avançadas e o nível de institucionalização da prática sindical em termos de capacidade de intervenção na realidade (GUMBRELL-MCCORMICK, HYMAN, 2018).

Gumbrell-McCormick e Hyman (2018, p. 4 – tradução nossa) exploraram a fundo essa questão a partir da atuação de sindicatos europeus ocidentais dos países nórdicos (Suécia e Dinamarca), identificados pela tradição socialdemocrata, com sindicalização elevada e políticas avançadas de bem-estar; países centrais (Alemanha, Áustria, Países Baixos e Bélgica) reconhecidos pela “parceria social”; países do Sul (França e Itália), que têm em comum a influência ideológico-partidária comunista e relações industriais menos rigorosas do ponto de vista da regulação trabalhista; e países anglófonos (Reino Unido e Irlanda), classificados como “economias liberais de mercado” (*liberal market economies* – LMEs), diferenciando-se das “economias de mercado coordenadas” (*coordinated market economies* – CMEs), com maior abertura às transações comerciais internacionais. Essas modelagens de regulação do trabalho denotam “variações de capitalismo”, conforme a estrutura econômica e a institucionalidade dos regimes de acumulação implantados, e que ramificam as “variações de sindicalismo”. Evidentemente, a similaridade destas nações está no fato de terem consolidado o bem-estar social, com níveis mais equilibrados de distribuição de renda, estruturação de sistemas previdenciários e de seguridade social abrangentes, e onde o sindicalismo, tradicionalmente alinhado a partidos socialdemocratas, assumiu uma forma institucionalizada.

As relações industriais nessa parte do mundo – profundamente destoante do Brasil, como veremos adiante – alcançaram um patamar de institucionalidade que preservou compromissos firmados entre Estado, empresas e sindicatos de trabalhadores(as). O modelo nórdico de sindicalismo, por exemplo, se caracterizou por elevadas taxas de sindicalização, segundo a lógica de representação setorial e ocupacional, e também regida por uma forte estrutura patronal. As

negociações coletivas se tornaram principal instrumento de resolução de conflitos entre patrões e empregados(as), a partir do princípio do negociado sobre o legislado, sustentado pela alternância de governos socialdemocratas que estabeleceram parâmetros de regulação do mercado de trabalho legitimados e com forte presença de grandes sindicatos na administração dos benefícios trabalhistas, como o seguro-desemprego, forma notada nas entidades sindicais suecas (GUMBRELL-MCCORMICK; HYMAN, 2018, p. 9 – tradução nossa).

A título de exemplificação, a Suécia foi um dos primeiros países ocidentais a implantar o “bem-estar social keynesiano”, com suporte do Partido Operário Socialdemocrata (*Sveriges Socialdemokratiska Arbetareparti* – SAP). Nos anos 1990, sustentava uma taxa de sindicalização de 85% e mesmo com pouca interferência no mercado, estruturado por grandes empresas organizadas em confederações patronais de peso, as negociações coletivas trouxeram resultados exitosos para os(as) trabalhadores(as), até que a abertura comercial global travou uma competição baseada em menores salários e regulação flexível, o que alterou o modelo sueco de proteção laboral e de seguridade social. Princípios solidários partilhados entre patrões e empregados(as), como equalização de salários e de outras condições de trabalho para setores econômicos similares, foram tensionados por negociações coletivas descentralizadas, processo monitorado pelos sindicatos que prejudicou a manutenção dos acordos com melhores termos de cláusulas negociais. Apesar da emergência de um “novo modelo sueco” em consonância com o regime de competição global, as mudanças observadas nas relações industriais do país mantiveram o referencial do compromisso social estabelecido nas décadas anteriores (GUMBRELL-MCCORMICK; HYMAN, 2018, p. 8).

O sindicalismo dos países centrais foi marcado pelo elo com a política partidária e inserção no parlamento. Ao seguir o princípio da “parceria social”, desenvolveu a tradição de “concertação institucional”, com enraizamento da prática da negociação coletiva e formulação de políticas públicas, e instituiu uma cultura de participação por meio da formação de conselhos de trabalho, principal mecanismo de representação no local de trabalho (GUMBRELL-MCCORMICK; HYMAN, 2018, p. 13-19 – tradução nossa). No caso dos países do Sul, onde a industrialização ocorreu tardiamente em comparação aos países nórdicos e centrais, as relações laborais foram caracterizadas pela “grande proporção de empregados(as) por conta própria, muitos pequenos empregadores, e violentamente antissindical” (GUMBRELL-MCCORMICK; HYMAN, 2018, p. 20 – tradução nossa). O Estado constituiu-se como ator principal na regulação trabalhista que

apesar da participação institucionalizada dos sindicatos, as relações industriais não alcançaram um regramento jurídico rígido de proteção ao trabalho e de negociação coletiva. Outro aspecto importante é o de que até a década de 1960, os sindicalismos francês e italiano apresentaram contornos ideológicos comunistas e, posteriormente, admitiram posicionamentos mais brandos. Nos países anglófonos, o pioneirismo das relações industriais britânicas foi originado do processo de colonização moderna. O seu domínio capitalista que atravessou fronteiras continentais forneceu um caráter “espontâneo” e “pragmático” ao sindicalismo subordinado ao sistema econômico de *laissez-faire*, de baixa intervenção estatal e firmado sobre contratos individuais em detrimento de um estatuto trabalhista respaldado na legalidade das negociações coletivas e da representação sindical. Ainda assim, os sindicatos britânicos constituíram uma força social fundamental para a instituição do bem-estar social, apresentando uma relação intrínseca com o socialismo e o Partido Trabalhista (*Labour Party*) (GUMBRELL-MCCORMICK; HYMAN, 2018, p. 26 – tradução nossa)

Apesar do labirinto de enquadramentos institucionais fornecidos pela pesquisa de Gumbrell-McCormick e Hyman (2018) – alguns mais voltados à formalização de relações de cooperação entre empresas, sindicatos e Estado como base para regulação das condições de trabalho e fomento de políticas públicas de seguridade e proteção social, outros mais voltados para relações de livre negociação e regulação fraca – de modo geral, estes países constituíram modelos de sindicalismo junto a um excepcional desenvolvimento de bem-estar da população com aporte estatal. Nessas sociedades onde o acúmulo de relações industriais ocorreu sem grandes abalos ou rupturas institucionais, o sindicalismo pôde enraizar a sua participação na ordem capitalista predominante por meio de um corporativismo baseado em contextos democráticos de longa duração. A argumentação dos pesquisadores é que tais modelos foram contrastados por uma nova institucionalidade de relações laborais mais permissivas às pressões do mercado. A estabilidade destes arranjos sobreviveu ao longo do pós-guerra, mas a sua durabilidade não se confirmou na fase do capitalismo flexível que contribuiu para um diagnóstico desfavorável ao sindicalismo em termos de influência nos espaços de poder para salvaguardar direitos trabalhistas e, em paralelo, de capacidade para aglutinar forças em um cenário de pluralidade ideológica, política e cultural. As experiências nacionais, obviamente, refletem especificidades que escapam de uma visão

determinista, entretanto, o panorama ora apresentado supera fatores circunstanciais e encontra respaldo em diferentes sociedades onde a força dos sindicatos foi duramente subjugada.

Embora as mudanças no mundo do trabalho tenham desestabilizado os sindicatos em sua forma de representação convencional, colocando-os na mira da extinção, elas lançaram perspectivas sobre os rumos da instituição (RODRIGUES, 2002) que, inevitavelmente, se relacionam com impasses do capitalismo democrático contemporâneo sob efeito dos excessos de liberdade do mercado (STREECK, 2018). Para Leôncio Martins Rodrigues (2002, p. 273-305), a propalada crise do sindicalismo resulta de transformações profundas na estrutura social que abrange aspectos múltiplos voltados à lógica da economia global, aos regimes institucionalizados de política econômica, às formas de se fazer transações comerciais, ao potencial de desenvolvimento tecnológico das nações e em sua densidade industrial, e à cultura de participação cívica que eleva a consciência voltada ao bem comum. Nessa lista, podemos acrescentar mudanças demográficas e geracionais, heterogeneidade nas experiências de trabalho associadas a uma mobilidade social na qual as classes flutuam entre diferentes situações de risco, o apelo das redes sociais virtuais como forma de mobilização de ideias e opiniões, individualização exacerbada baseada na doutrina meritocrática, insuficiência do financiamento estatal para políticas sociais, concentração de renda e disseminação da pobreza, e recrudescimento do reacionarismo que é, de partida, antissindical. A interação simultânea desses fatores compete ao fenômeno de crise que perpassa o raio de ação dos sindicatos¹⁸.

A partir dos anos 1970, o volume de conflitos trabalhistas e de participação sindical foi reduzido e os sindicatos deixaram de ser primordiais na representação das insatisfações da classe trabalhadora, assim como os partidos políticos de esquerda perderam expressão eleitoral, dando relevo a outras formas de conflitos sociais com pautas diversificadas de reivindicação, parte substantiva canalizada pelos movimentos sociais, outra parte cerceada em suas liberdades de consumo e cidadania limitada, restando uma fração partidária fidelizada e uma fração de trabalhadores(as) credenciados(as) pela sindicalização. Para Charles Tilly (2006, p. 53 – tradução nossa): “O repertório do movimento social se sobrepõe aos repertórios de outros fenômenos políticos como a atividade sindical e as campanhas eleitorais”. Pelo prisma da participação, a

¹⁸ A menção a este conjunto de fatores se baseia, sobretudo, nos relatos dos(as) sindicalistas entrevistados(as). Para aprofundamento da leitura, ver capítulos da parte 2.

problemática sobre a crise do sindicalismo nos coloca diante de reavaliações sobre as propriedades institucionais dos sindicatos, considerando que a circulação de demandas sociais alcançou outros espaços de construção coletiva, que não somente o ambiente laboral, tornando-se até certo ponto incompatíveis com o repertório sindical.

Se observada mais de perto, a questão sobre as transformações de caráter basista que alijaram instrumentos de aglutinação dos sindicatos e partidos progressistas se localiza em uma zona de incertezas da sociedade contemporânea. Estudos mais recentes sobre o desempenho dos sindicatos no mundo reafirmam que a queda tendencial das taxas de sindicalização e o enfraquecimento político dos sindicatos são “dois fenômenos indicativos do enfraquecimento do sindicalismo como instituição e do poder sindical como ator político” (RODRIGUES, 2002, p. 11). Passadas quase duas décadas, as hipóteses sobre o futuro do sindicalismo permanecem atuais e acopladas a uma transitoriedade institucional que já teve mais bem delineadas as linhas que conceituaram, de um lado, o seu caráter de movimento social, voltado para ação organizada no sentido político de “classe”, com grau elevado de autonomia perante à cúpula cujas bandeiras de luta elevam o tom crítico aos modos de produção e, de outro lado, o seu caráter de instituição que se volta para a estrutura e a gestão dos processos burocráticos e integrados à democracia liberal (RODRIGUES, 2002, p. 76).

Hoje, essa dualidade explica parcialmente as perspectivas sindicais a partir de seus diversos campos de atuação. A crise apresenta especificidades que embora não contrariem o fenômeno estrutural do declínio, elas o tornam sinuoso frente às causalidades que englobam diferentes configurações institucionais. A partir dessas considerações, podemos interpretar a crise do sindicalismo no plano “micro e macroeconômico”, como sugere o levantamento empírico de John Addison (2020, p. 4). O autor destaca que, a partir dos anos 2000, a redução da densidade sindical foi detectada em 21 países, correspondendo quase à totalidade de um painel composto por 24 países¹⁹. Dentre as hipóteses do estudo, o mesmo aponta dificuldades sindicais para assegurar

¹⁹ Alguns dos resultados da pesquisa estão ilustrados no mapa *As Consequências da Erosão do Poder Sindical (The consequences of trade union power erosion)*, baseado em uma ampla revisão da literatura de referência da pesquisa sobre 24 países de diferentes continentes, que indica o estágio de desenvolvimento das economias, especialmente aquelas consideradas como economias coordenadas, relacionado a duas das principais características de atuação do sindicalismo, que são: redução da desigualdade salarial por meio de contratações coletivas e regulação do mercado de trabalho por meio de estímulos governamentais para aumentar e diversificar as contratações (ADDISON, 2020).

representatividade dos(as) trabalhadores(as), e para manter patamares salariais conquistados por meio da prática negocial, a qual envolve fatores da política econômica e o grau de governabilidade das instituições que regulam o trabalho. O olhar mais detido da pesquisa identifica fatores relacionados à produtividade das empresas a partir do desempenho sindical nos locais de trabalho. O mesmo enfatiza que o diálogo com estratégias empresariais para alcançar maior eficiência pode gerar resultados econômicos concorrentes entre si, com prejuízos e ganhos auferidos na contabilidade do negócio, o que não contribui para reverter as desvantagens da dessindicalização, tão pouco sugerem que uma maior intervenção sindical por meio de conselhos, por exemplo, pode prejudicar as metas da empresa (ADDISON, 2020).

Embora a pesquisa se direcione para outras análises que competem às características dos países estudados, dentre as quais diferem consideravelmente da estrutura sindical no Brasil, ela é uma pequena demonstração sobre o quanto o sindicalismo, de um modo geral, tem ultrapassado tipologias dualistas que não alcançam o desenvolvimento de novas habilidades e abordagens necessárias para incrementar o seu poder, ou ao menos resguardá-lo, por meio de decisões que carregam um senso de incompletude frente a um conjunto de variáveis mercadológicas imprevisíveis e interiorizadas por negociações com distintos níveis de complexidade. Com Gumbrell-McCormick e Hyman (2018), agregamos à nossa análise as conexões entre grupos de interesses, incluindo sindicatos e governos progressistas, para ressaltar que este encontro de afinidades, no caso brasileiro singularizado nos mandatos de Lula e Dilma, significa na contemporaneidade o prolongamento do modelo de sociedade baseada no Estado social que está sendo esvaziado por políticas austeras de cortes nos gastos públicos.

Em continuidade, Elin Allern e Tim Bale (2017, p. 11-15 – tradução nossa) argumentam que o declínio organizativo da classe trabalhadora refletiu uma mudança profunda na correlação de forças entre capital, Estado e trabalho, enfraquecendo os laços de reciprocidade entre partidos progressistas e sindicatos. Os autores assinalaram que nas democracias maduras a proximidade entre partidos progressistas e sindicatos se estabeleceu com base na “manutenção de relações politicamente relevantes” que transitaram nos espaços institucionalizados com intuito de atuar sobre o sistema jurídico e parlamentar. Nesse caminho, o padrão interacional entre partidos inclinados mais à esquerda e sindicatos laborais envolveu a interlocução entre “tomadores de decisão e/ou órgãos decisórios” com interesses mutuamente expressados e alinhados a estratégias

de ação. O que define se essas relações são de proximidade ou de distanciamento é o grau de institucionalização das mesmas, e se foram “incorporadas a um sistema formalizado e/ou estruturado, ou em um conjunto de arenas em que a interação ocorre” (ALLERN; BALE, 2017, p. 4; 9-10 – tradução nossa).

As particularidades de cada experiência sindical-partidária estudada, e o seu potencial de comprometimento na partilha de recursos institucionais mobilizados pela ação coletiva, demonstram que partidos políticos constroem pontes com os sindicatos, beneficiando-se de um adensamento ideológico e participativo, doações financeiras, divisão de tarefas cotidianas, fortalecimento de estratégias de cooperação/competição/cooptação conforme o apoio que desfruta, o que evidencia maior ou menor relação de independência dos grupos envolvidos no exercício representativo de ambas as organizações. Já os sindicatos podem usufruir de melhores condições legislativas para obter ganhos econômicos por meio da negociação coletiva e aliar os seus objetivos ao programa político em voga para ampliar a sua participação nas políticas públicas. A intensidade dessa relação, se é forte ou fraca, pode “variar sistematicamente conforme os diferentes benefícios que podem ser trocados para o alcance de objetivos de cada lado” (ALLERN; BALE; OTJES, 2017, p. 290 – tradução nossa).

Até a Segunda Guerra Mundial, o alinhamento de sindicatos e partidos políticos comunistas, socialistas, socialdemocratas e trabalhistas se dava no nível organizacional e, em alguns casos, no nível estatutário de partidos, bem como de sindicatos. Essa relação foi se dissolvendo com a reorganização da economia mundial que afetou a eficácia das negociações salariais e do tripartismo, e decompôs fontes de financiamento do Estado-providência. Embora os países industrializados e com democracias estabelecidas abordados pela referida pesquisa (Austrália, Áustria, Finlândia, França, Alemanha, Israel, Itália, Países Baixos, Reino Unido e EUA) apresentem nuances na lógica de proximidade de partidos progressistas e sindicatos, em geral, relações mais fortes baseiam-se em interligações constituídas no longo prazo, intrínsecas à história de luta dos(as) trabalhadores(as) de cada realidade que o estudo se debruçou (ALLERN; BALE; OTJES, 2017, p. 291 – tradução nossa).

Com o intuito de somar às análises de Gumbrell-McCormick e Hyman (2018), destacamos algumas características notabilizadas recentemente nestes países com base nos cruzamentos analíticos dos autores, a começar pela Finlândia e Suécia que apresentam alta densidade sindical,

diferentemente da França e dos EUA que possuem taxas menores de sindicalização. Áustria, assim como o Reino Unido, possui baixa fragmentação sindical, o que não indica necessariamente alta sindicalização, que no caso britânico se observa em picos de associativismo. No que se refere à institucionalização da prática sindical vinculada a partidos de esquerda e centro-esquerda, Áustria, Holanda e Suíça são países de “completa concertação”. Na França, Israel, Reino Unido e EUA, a relação institucional é considerada fraca. Nestes últimos, Elin Allern e Tim Bale (2017, p. 30 – tradução nossa) observaram também maior participação partidária de partidos de centro-esquerda na arena parlamentar e nas disputas eleitorais, assim como nos casos identificados nos EUA, pelo Partido Democrata (*Democratic Party*), e no Reino Unido, pelo Partido Trabalhista. Nos demais países, partidos com essa coloração se colocam como “concorrentes” no páreo eleitoral.

A pesquisa comparativa transnacional revelou que nas democracias contemporâneas os laços entre partidos de esquerda ou de centro-esquerda e sindicatos foram enfraquecidos, tornando-se mais plurais e com posicionamentos organizativos maleáveis. Por se tratarem de institucionalidades que permaneceram ao longo do tempo, o acúmulo de experiências entre sindicatos e partidos políticos inclinados à esquerda, em linhas gerais, nos traz alguns *insights* interpretativos. Elin Allern, Tim Bale, e Simon Otjes (2017) observaram que em nível nacional, os sindicatos formam um elo importante com partidos progressistas, especialmente no caso de possuírem densidade associativa e alguma proeminência no cenário onde atuam, embora esta segunda variável tenha mais peso quando se tratam de sindicatos fortes e próximos da base, a exemplo do setor industrial privado alemão.

A capacidade de persuasão de partidos e sindicatos sobre as suas bases leva à seguinte afirmativa: “densidade sindical não é o destino” (ALLERN; BALE; OTJES, 2017, p. 313 – tradução nossa). Apesar das origens ideológicas em comum que historicamente manifestaram nas urnas o apelo da classe trabalhadora por governos mais propensos à causa trabalhista, a relação partido-sindicato no período abordado pela pesquisa (2008-2013) objetivamente não aumentou a conquista de votos. O enfraquecimento do apoio da classe trabalhadora aos partidos progressistas nas urnas ocorreu concomitantemente aos programas partidários conservadores. Nesse ponto, os estudiosos ponderam que não se trata de uma relação causal trabalhadores(as) sindicalizados(as) votarem em partidos de esquerda ou centro-esquerda. A tendência mais recente é a de partidos populistas radicais serem cogitados como opção válida de voto do eleitorado sindicalizado, o que

na relação de custo-benefício entre partidos de esquerda e entidades sindicais, tornou estas últimas menos “atrativas para propósitos eleitorais” (ALLERN; BALE; OTJES, 2017, p. 312 – tradução nossa). Quando se trata delas, o interesse por partidos de esquerda/centro-esquerda é cogitado pelas chances reais de conquistar poder. Entretanto, o principal obstáculo na relação entre estas organizações complexas é o avanço de pautas “liberalizantes” que podem constrianger as demandas sindicais e causar divergências quanto à implementação de políticas quase sempre danosas aos gastos sociais, distanciando velhas alianças e fazendo com que sindicatos busquem alternativas partidárias para “promoverem sua agenda e lembrar ao seu aliado tradicional que eles não devem ser subestimados” (ALLERN; BALE; OTJES, 2017, p. 312 – tradução nossa).

Segmentos sindicais mais organizados, compostos pelos(as) chamados(as) trabalhadores(as) de colarinho azul, eram os mais representativos para conformação de votos com recorte de classe. Curiosamente, essa correlação não é mais determinante, ao menos nos países analisados, frente à mudança de preferência eleitoral dos(as) trabalhadores(as) que não está relacionada, necessariamente, à deterioração das relações das instituições partidárias e sindicais que estruturaram o movimento laboral (ALLERN; BALE; OTJES, 2017, p. 313). O exemplo dos EUA entre 2008 e 2013, sob o comando de governos progressistas, torna-se didático para compreensão de um fenômeno contrafactual. A pesquisa evidenciou que não há relação de dependência suficiente para afirmar que “quanto mais fortes são os partidos políticos [de centro-esquerda, incluindo a proporção de cadeiras ocupadas no parlamento], mais fortes são os vínculos estabelecidos com os sindicatos” (ALLERN; BALE; OTJES, 2017, p. 323 – tradução nossa). Outros exemplos na mesma direção ilustram um cenário político de polarização, que pode arrefecer expectativas eleitorais dos sindicatos para com partidos laborais mesmo quando apresentam maiores vínculos de reciprocidade, considerando os ataques de centro-direita que aumentaram rivalidades e impediram conquistas significativas da classe trabalhadora como as observadas no pós-guerra (ALLERN; BALE; OTJES, 2017, p. 335).

Os resultados empíricos levaram os pesquisadores a algumas conclusões. A primeira delas é sobre os padrões das relações contemporâneas entre partido-sindicato que não dependem exclusivamente de “um legado do passado” (ALLERN; BALE; OTJES, 2017, p. 336), já que são influenciadas por fatores múltiplos e indefinidos sobre o que causa proximidade mais forte entre ambos, o que pode estar correlacionado a um ambiente político propenso ao pluralismo, sem apelo

ao discurso programático e ideológico de classe, conforme destacaram Gumbrell-McCormick e Hyman (2018). Outra conclusão que nos parece pertinente, pelo menos a título de diálogo, é sobre o financiamento tanto de partidos quanto de sindicatos, que pode aumentar o estreitamento de vínculos de entidades sindicais mais expressivas com legendas inclinadas à esquerda, ainda mais quando partidos são mais dependentes de recursos monetários provenientes do Estado para financiarem suas atividades e campanhas eleitorais. Até 2013, por exemplo, dos países pesquisados: Austrália, Itália e EUA não previam fundo partidário permanente, mas dispunham de fundo para eleições; Áustria, Finlândia, Alemanha, Países Baixos e Suécia possuíam fundo partidário permanente, mas não eleitoral; França e Israel contavam com ambos os fundos; já Suíça e Reino Unido não dispunham de fundo partidário permanente, nem eleitoral (ALLERN; BALE; OTJES, 2017, p. 337 – tradução nossa).

Paralelamente, no Brasil, o financiamento público dos partidos políticos obedece à Lei nº 13.487/2017, relativa ao Fundo Especial de Financiamento de Campanha (FEFC), doravante Fundo Eleitoral, criado para compensar receitas prováveis advindas de doações privadas realizadas por pessoas jurídicas, prática proibida de acordo com edição da Lei nº 13.488/2017 e da Lei nº 9.096/1995 sobre o Fundo Partidário. Os recursos provenientes do Orçamento Geral da União são rateados pelas legendas partidárias registradas no Tribunal Superior Eleitoral (TSE), que recebem 2% do montante. O restante dos recursos da União é distribuído da seguinte forma: 35% são destinados aos partidos com representação no parlamento federal, de acordo com a proporção de votos recebidos nas eleições que antecedem imediatamente o novo pleito para a Câmara dos Deputados; 48% são direcionados às bancadas partidárias de acordo com o número de representantes que alcançaram o cargo; os 15% restantes são divididos entre os partidos que emplacaram representantes para o Senado Federal²⁰. A Lei nº 9.504/1997, modificada pela Emenda Constitucional nº 107/2020, proíbe o financiamento eleitoral de entidade de classe ou sindical. Assim, o financiamento de partidos políticos e das eleições é realizado apenas por meio de verba pública. Para as eleições de 2022, o valor estimado para o Fundo Eleitoral foi de R\$ 4,9 bilhões, e de R\$ 1,1 bilhão para o Fundo Partidário. Além disso, a Emenda Constitucional nº 117/2022 foi

²⁰ Cf. Brasil (1997).

adicionada à lei eleitoral para cumprimento da cota de 30% destinada à candidatura de mulheres, prevendo repasse de 5% do Fundo Partidário para as legendas²¹.

A transferência de recursos financeiros do Estado aos partidos políticos e entidades sindicais assegurou a coexistência destes atores de forma autônoma, independentemente do alinhamento ideológico que possuíam. Para o sindicalismo brasileiro, a contribuição sindical que foi salva-guarda do modelo oficial de representação, e deixou de existir em 2017, pode ter sido um fator para menor interação com partidos políticos progressistas²². Com margem reduzida de ação, sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais como um todo passaram por uma reestruturação orçamentária a fim de se preservarem.

Em todo caso, a gravidade das frequentes ameaças à democracia brasileira nos últimos quatro anos despertou mobilizações de forças progressistas de vários setores da sociedade. A mais recente, realizada em agosto de 2022, envolveu todas as centrais sindicais em defesa do Estado Democrático de Direito, iniciativa motivada pelo princípio republicano e que não partiu da troca de recursos econômicos, e sim políticos, em especial²³. O transbordamento desse contexto gerou maior disposição de partidos de centro-esquerda/esquerda e sindicatos a dialogarem em torno de causas em comum.

Convém, assim, retomar a análise multifacetada de Elin Allern, Tim Bale, e Simon Otjes (2017, p. 338) sobre a relação entre partidos políticos de centro-esquerda/esquerda com sindicatos frente ao arranjo institucional e societal estabelecido, conforme o grau de corporativismo que caracteriza a organização sindical. Apesar de não serem estranhos entre si, os atores que organizam os interesses dos(as) trabalhadores(as) estão reelaborando termos e condições para efetivar relações e parcerias que se orientam por distintas motivações, sejam elas eleitorais ou associativas, e com alcances distintos do público-alvo que se comporta de maneira vacilante, o que reduz a previsibilidade sobre preferências progressistas político-sindicais.

²¹ Cf. Agência Câmara (2022).

²² A contribuição sindical das entidades de trabalhadores(as) passou de R\$ 3,64 bilhões em 2017 para R\$ 92 milhões em 2019, uma redução drástica de 81%. A CUT liderava o posto de maior central do Brasil em termos de montante de contribuição sindical. Em 2017, a arrecadação foi de R\$ 62,2 milhões; já em 2019, esse valor caiu para R\$ 424 mil, posicionando a mesma na quarta colocação, atrás da UGT com R\$ 1 milhão, Força Sindical com R\$ 900 mil e CSB com R\$ 592 mil de arrecadação (FERRARI, 2019).

²³ Cf. Folha (2022).

Dessa monta, os primeiros estágios de institucionalização das relações laborais nas democracias liberais apresentaram moldes jurisdicionados, tendo a sua culminância a partir da formação dos sistemas de bem-estar social, nos quais a causalidade entre partido progressista e sindicato era mais evidente. Por conseguinte, adentraram na onda neoliberal que pôs em marcha o retrocesso dos direitos trabalhistas e de cidadania outrora consagrados, pressagiando a derrocada dos instrumentos de luta dos(as) trabalhadores(as) e a decadência da participação política nas urnas e no associativismo sindical.

Para os sindicatos, a necessária adaptação não seria equivalente ao atributo da versatilidade, em alusão à frase do dirigente metalúrgico: “o sindicato saiu de moda”, o que implicaria uma nova roupagem manifesta no plano da aparência. Diferentemente, ser adaptável competiria a uma mudança estrutural das relações de trabalho e dos regimes de acumulação cuja instabilidade causada repercute uma “outra cultura operária, muito distante daquela encarnada pelas frações sindicalizadas e politizadas das fortalezas operárias” (BEAUD; PIALOUX, 2009, p. 305).

Com esse debate, não propomos imputar um sentido essencialista para elevar uma razão moral de solidariedade entre os(as) trabalhadores(as), e sim formular algumas leituras para compor um quadro interpretativo sobre as interações dos sindicatos afeitos ao PT, não somente levando em conta o processo de fragmentação da classe trabalhadora, com a divisão e criação de subgrupos ocupacionais precarizados, mas localizando potenciais coletividades em meio a experiências originadas da precarização do trabalho.

Enquanto métodos e regras convencionais de representação das diversas categorias profissionais – dentre as quais a suposta “consciência de classe” reside (MARKERT, 2002) – reivindicam universalidade do movimento operário, o fator adaptação exige apropriação de novas causas, seguido do desenvolvimento de uma arquitetura representativa ajustável às mudanças sistêmicas da ordem capitalista. Assim, reconectar-se com as demandas dos(as) trabalhadores(as) envolve aprimoramento institucional. Partindo do centro para a periferia, essa leitura permite desenhar alguns paralelos analíticos com a experiência do sindicalismo brasileiro sob os auspícios dos governos petistas.

1.3 A experiência dos sindicatos nos governos petistas: equalizando expectativas

[...] Você vai se adaptando, a gente tem que ter pelo menos um desenho. [...] a base social dos sindicatos vai desaparecer, vai ter que organizar para além do que a gente considera a base hoje, para além dos movimentos sociais. Não foi só o sindicato que se institucionalizou nos governos do PT, foi todo mundo. Agora nós estamos numa outra época, a população vai dar a resposta dessa outra época que a gente não sabe exatamente qual vai ser. [entrevista nº 14]

As veredas programáticas pelas quais o PT se projetou desde a sua fundação colocaram *sub judice* o seu papel representativo enquanto partido classista de esquerda. Críticas recorrentes do meio acadêmico e militante a partir de diferentes recortes analíticos, sendo a desagregação de sua base um ponto que recebeu grande atenção, basearam-se na trajetória do PT marcada por sucessivas adaptações que selaram o seu processo de institucionalização orientado pelo objetivo primeiro de se destacar na concorrência eleitoral e perseguir sistematicamente resultados. As conquistas nos pleitos estaduais e municipais, para cargos executivos e legislativos, e destacadamente as disputas à Presidência da República que Lula concorreu e foi derrotado, em 1989, 1994 e 1998, na sequência, para algumas de suas correntes internas foi interpretado como sucesso adverso que acabaria levando o partido ao infortúnio. Embora não tenha ferido a definição geral de fundação que recapitula o seu projeto político original, o PT se abriu a certas suscetibilidades que o processo eleitoral pressupõe.

De início, o processo de formalização partidária ocorrida em 1980 envolveu campanhas nacionais encampadas por Lula ao lado de outros dirigentes no comando de sindicatos atuantes, e com a confiança depositada pelos setores organizados da sociedade para que o PT concorresse a eleições abertas (KECK, 2010). Os seus primeiros anos de formação apresentaram mecanismos inovadores de participação e de agremiação voluntária de uma base orgânica e vinculada a sindicatos e movimentos populares, e do envolvimento de setores progressistas da igreja católica e de uma intelectualidade militante de classe média. Expressão organizativa do período foram os Núcleos de Base (NB), oficializados em 1981, que se tornaram pontos de apoio para formação e organização política de seus membros. Recursos políticos provenientes da base social emergida de suas primeiras iniciativas organizativas permitiu que as demandas locais das comunidades fossem direcionadas pela nucleação petista espalhada em várias localidades (AMARAL, 2013).

A CUT originou-se dos setores considerados mais combativos do sindicalismo em 1983, fazendo coro ao discurso organizativo partidário e sindical que visava a “desenvolver a luta pela emancipação política, social e econômica, bem como a solidariedade dos(as) trabalhadores(as)”²⁴. Dirigidos por lideranças sindicais e populares e não por uma elite social, o PT e a CUT se tornaram representativos dos(as) assalariados(as) no sistema político-institucional e no sindicalismo brasileiro, respectivamente.

A convergência de partido político e central sindical esteve relacionada ao fenômeno da crise econômica e inflação dos anos 1970, no contexto de regime militar, que agravou a pauperização dos(as) trabalhadores(as). Para Maria Almeida (1996, p. 52): “a multiplicação das leis salariais patenteava a crescente dificuldade que o governo autoritário enfrentava para impor sua política a uma sociedade inconformada com a crise e de sua descrente capacidade de solucioná-la”. A piora das condições gerais de vida da população ocorreu em meio a uma crise econômica internacional ocasionada pelos choques do petróleo, a partir de 1973, a qual forçou ajustes internos baseados na ortodoxia do Fundo Monetário Internacional (FMI) para reduzir *déficits* das contas públicas, com graves efeitos sobre o poder de compra das famílias. A perda real dos salários refletiu o equacionamento difícil que pairou sobre as tentativas fracassadas de redistribuição de renda dos governos militares, fator decisivo para a sublevação grevista do movimento sindical apoiado pelos(as) trabalhadores(as), e setores mais amplos da sociedade, que sofriam efeitos severos do arrocho salarial e da intervenção estatal autoritária nas relações trabalhistas. Nas palavras de John French (2006, p. 410): “nos anos 1980, os(as) trabalhadores(as), cujas mobilizações, havia muito, vinham sendo consideradas um ‘caso de polícia’, provaram ser capazes de reverter o quadro, dentro de uma coalizão que exigia o avanço para um regime democrático”.

Do golpe de 1964 até o início da distensão democrática, os governos militares sufocaram a mobilização dos(as) trabalhadores(as), interviram nos sindicatos, proibiram a circulação de ideologias de esquerda e perseguiram lideranças sindicais. Mas foi também nesse período que oposições sindicais se organizaram e comissões de fábrica se constituíram nos locais de trabalho. A profusão de iniciativas de base contribuiu para um corte temporal significativo na relação entre Estado e sindicatos na esteira do “novo sindicalismo”, gestado por segmentos industriais

²⁴ Cf. CUT (1981).

metalúrgicos(as) em torno do SMABC, e que adensou uma onda grevista de grandes proporções a partir de 1978 (RAMALHO; RODRIGUES, 2018, p. 68). A voz do sindicato se fazia mais presente no campo da política – com discursos incisivos equivalentes a repressão e censura de liberdades individuais e coletivas – e contribuiu para clarear os rumos da classe trabalhadora reunida por uma cultura de indignação perante as injustiças sociais que se alastrou pelo território nacional, mobilizada por uma visão democrática de sociedade. O organismo da classe trabalhadora, junto a diversos movimentos sociais e setores engajados da igreja, foi veículo para enraizar princípios básicos dos direitos sociais concretizados, anos depois, na Carta Constitucional de 1988. Aquele momento admitiu uma dose de revolta dos sindicatos, ainda que não fossem independentes do poder estatal.

A fase de movimento das principais forças da frente progressista que demarcou a luta contra o regime militar compreendeu o processo de abertura democrática iniciado em 1979 com a extinção dos Atos Institucionais, seguido pela eleição indireta de um civil para Presidente da República em 1985, e concluído em 1988 com a Nova Constituinte (REIS, 2014, p. 10). Este contexto de transição se respaldou em uma rica experiência das organizações sindicais e populares que incluiu a passagem de movimento para instituição de seus principais atores à frente das mobilizações grevistas. O amadurecimento do PT o levou a se adequar ao sistema político democrático, suavizando o seu papel de opositor da política elitista convencional, o que lhe custou, na avaliação de Ribeiro (2008, p. 272), um gradativo afastamento da sociedade civil e das correntes internas de esquerda mais radicais. A sua relação com o campo minoritário, formado por facções que cobraram “lealdade” com as origens basistas, e com o campo majoritário, que assumiu o comando da estrutura partidária e centralizou a tomada de decisão, mirou as várias urgências sociais presentes nas preferências e escolhas do eleitorado brasileiro que não se conduziram necessariamente pelo atavismo petista.

O dilema de preservar ou não a característica de movimento do PT foi sobreposto pela esfera institucional por influência da entrada de “novas elites políticas” no planejamento governamental (REIS, 2014, p. 116), cuja ampliação e êxito das iniciativas dependeu mais da *performance* de suas lideranças que do legado contestatório de sua base societal. Pragmatismo e ideologia assumiram papéis independentes à medida que o PT aumentou suas chances de candidatura e de maior interferência na competição partidária, tornando-se um forte adversário no

jogo democrático, assim como sindicatos e movimentos sociais foram transportados da multidão das ruas para espaços formalizados, o que estimulou interações com agentes estatais (SAMUELS, 2004).

Em que pese a dualidade interpretativa que virtualmente separa sociedade civil das instituições burocráticas (REIS, 2014), o sintoma de arrefecimento organizativo verificado nas mutações internas do PT, decorrentes de adaptações contínuas às regras formais da política institucional, encontrou eco na constante preocupação de reconciliar “ação institucional” e “ação no plano social”, sintetizada por uma necessidade recorrente de “voltar às bases” (KECK, 2010, p. 215). Na interpretação de Margaret Keck (2010, p. 166), a pluralidade ideológica manifestada pelas correntes internas do PT, referindo-se a um momento específico da organização de várias tendências de esquerda que se diluíram e/ou foram reconstituídas, intensificou acirramentos político-ideológicos das lideranças pelo controle do partido²⁵. Linhas interpretativas divergentes, cuja amplitude foi da esquerda mais radicalizada, até as mais moderadas ligadas aos(as) dirigentes das primeiras fileiras, poderiam dar um caráter fragmentado ao PT. Contudo, os conflitos internos desencadearam procedimentos que regulamentaram processos deliberativos baseados em um sistema de proporcionalidade que “em primeiro lugar, criou uma forma mais democrática de escolha da liderança; e, em segundo, deu maior liberdade de ação ao grupo de direção”, o que favoreceu a corrente majoritária Articulação Sindical (ArtSind) a preservar hegemonia na estrutura organizativa. Essa tendência predominante na Direção Nacional se propôs a um “pacto de governabilidade”, despertando antipatia de membros que compunham setores minoritários do partido (RIBEIRO, 2008, p. 181).

O 2º Congresso do partido, em 1999, foi um marco dessa mudança, pois instituiu o Processo de Eleições Diretas (PED) para escolha das direções partidárias no âmbito regional, municipal, estadual e nacional por meio da participação individualizada dos filiados, o que para o Campo Majoritário significou “aumentar a base social do partido e transformá-lo em uma agremiação mais aberta a amplos segmentos sociais e com uma proposta eleitoral menos

²⁵ O debate sobre as tendências de esquerda dentro do PT, e os desdobramentos das disputas intrapartidárias no mosaico partidário e sindical é amplo e não será objeto de discussão aprofundada nesta tese, a não ser para exemplificar a relação entre os sindicatos, objetos de estudo, e partido político no espectro da esquerda/centro-esquerda, com especial atenção à constituição de suas bases de apoio. Para aprofundamento do histórico das principais tendências políticas do PT, ver Alves (2018).

identificada com grupos radicais de esquerda” (AMARAL, 2013, p. 79). Tanto na teoria quanto na prática, a ArtSind se tornou polissêmica, reportando-se a um processo de construção de projeto político que demandou das lideranças sindicais maior flexibilidade para promovê-lo. Na percepção de um dirigente sindical, significa “Articulação na ação!”, que é: “conviver com as diferenças, buscar pactuar, não precisa ser igual, podemos pactuar coisas em comum. [...] em termos de estratégia, de conseguir nossos objetivos. [...] nós começamos a fazer a composição de classe. Isso ficou evidente”. A fala do dirigente ainda foi um pouco além, ratificando a identidade partidária pluralista como parte de uma educação política na qual “você vai gradativamente se apoderando dessa formação e indo para o centro né, você veio da periferia para o centro” [entrevista nº 3].

Se para uma parcela dos setores internos mais à esquerda do PT a capacidade adaptativa significaria uma degeneração dos princípios ideológicos que nortearam a sua fundação, para a corrente majoritária a amplitude ideológica consolidaria a estratégia de “busca de votos [*vote seeking*]” (SAMUELS, 2004, p. 1020). A realocização do PT no espectro político-partidário envolveu elementos típicos da dinâmica interna de uma organização partidária, informando a que custo a adaptação dos “objetivos oficiais” perante as imposições do ambiente externo foi realizada, em termos de conservação da “lealdade organizativa” para estabilização das insatisfações decorrentes de suas facções mais críticas ao reformismo de suas principais lideranças. Embora o valor ideológico (revolucionário e socialista) do partido não seja figurativo, ou “mera fachada”, pois constituiu “a identidade coletiva do movimento”, ele foi adormecido conforme o desempenho competitivo que inclinou suas lideranças às “estratégias eleitas, pragmáticas e reformistas” (PANEBIANCO, 2005, p. 20-33).

Burocratização, centralização da tomada de decisão, profissionalização e distribuição de diversos “incentivos” necessários à manutenção da estrutura organizativa, foram processos comuns às experiências de partidos políticos com institucionalização forte que, segundo Panebianco (2005, p. 100), se orientam pelo princípio no qual “tudo o que ‘for bom’ para o partido, que for em direção ao seu fortalecimento *vis-à-vis* às organizações concorrentes, tende a ser considerado automaticamente como parte integrante do próprio objetivo”.

Aplica-se à institucionalização do partido a função de subministrar regras entre os diferentes grupos internos no sentido da expressão política adquirida, ou seja, a sua forma institucional abalizada. As suas fileiras ideológicas permanecem como o conjunto de convicções menos

influentes, mas nem por isso renunciadas pelo partido. Em outras palavras, a institucionalização de uma organização partidária compete à “passagem de uma fase de fluidez estrutural inicial, quando a recém-nascida organização ainda se encontra em construção, a uma fase em que a organização se estabiliza, desenvolve interesses estáveis para a sobrevivência e lealdades organizativas igualmente estáveis” (PANEBIANCO, 2005, p. 36).

As razões que fizeram do PT, sob a insígnia da estrela vermelha, inclinar-se da esquerda para o centro e assim alcançar o Palácio do Planalto atribuíram-se, em primeiro destaque, ao crescimento das tendências mais moderadas nas disputas internas para cargos de direção na estrutura partidária, o que deixou latente a escolha dos dirigentes por postos executivos da administração pública, ao passo que lideranças mais radicais revisaram a sua crítica ao encararem assuntos de interesse público e lidarem com o cotidiano das gestões petistas que não se restringiram a critérios ideológicos. O segundo destaque se refere à propagação de ações amparadas institucionalmente como incentivo ao recrutamento de militantes do partido e de movimentos sociais para comporem quadros técnicos-políticos das gestões petistas. Essas aproximações da sociedade civil com a máquina pública ocorreram a partir de elos firmados por atores sociais já inseridos em práticas associativas (SAMUELS, 2004, p. 1.015).

Na visão de David Samuels (2004, p. 1.021), a institucionalização que transformou o PT em partido laboral de vertente social-democrata plasmou o caráter reformista, com intervencionismo estatal. Para tanto, o PT priorizou o recrutamento de novos filiados, que passaram de 420 mil em 2003 para 1,3 milhão em 2008, mas reduziu a intensidade da participação em relação às atividades organizadas em sua fase inicial de movimento. O remanejamento estratégico da Direção Nacional para uma proposta inclusiva de filiados ocorreu em meio a intensos debates ao longo dos anos 1990, período no qual o princípio da participação cidadã foi reformatado segundo a interdependência da sociedade civil com o Estado que alçou patamar distinto de representação com foco nas políticas públicas (AVRITZER, 2012).

Se por um lado, critérios como identificação ideológica e/ou vínculos sociais duradouros de militância deixaram de ser a tônica do partido (AMARAL, 2013, p. 83), por outro, a crescente institucionalização possibilitada pelas oportunidades que se abriram com as eleições no ambiente democrático fez do PT um adversário competitivo na disputa pelo poder. Essa interpretação aponta para a diluição do referencial organizativo que constituiu a identidade dos sindicatos na vanguarda

do novo sindicalismo. Pondera-se que atualmente o problema se evidencia pelas demandas de representatividade que não fora enraizada na política sindical e partidária institucionalizada, mostrando que não se trata mais de gradação de radicalismos de esquerda longevos do movimento trabalhista, mas de reconstrução das bases sociais a partir da oxigenação de suas estruturas.

Em um ambiente permeado pela difusão de posicionamentos que não correspondem a uma doutrina particularizada, a organização partidária, na função de representante e reguladora da concorrência interna e externa, buscou coadunar o eleitorado das classes populares e médias, principalmente – que também acolhem os grupos de “despertencidos”, desamparados, ou mesmo ressentidos (BROWN, 2019) – por meio de formas massificadas de atração e convencimento. Fenômeno semelhante ocorre com as bases sindicais que estão minando, ou desaparecendo, segundo a visão da entrevistada citada no início deste subitem. Dela, depreende-se que a base sindical corresponderá a uma sociedade do trabalho reconfigurada, a qual torna ineficaz o discurso dos sindicatos em relação às suas contrapartidas e, além, faz da narrativa que ensejou uma visão societal classista menos aderente à noção de coletividades baseadas na diversidade identitária e na luta por equidade, elementos constitutivos da pauta mais recente de igualdade e justiça social (SILVA, 2020).

Há nesse ponto um desacordo de visões de mundo dentro de uma mesma narrativa, denominada nesta tese como progressista e que alude à formatação institucional do PT e da CUT, dois atores sociais que codificaram experiências de uma forma cronológica, com enrijecimento de suas hierarquias. Reflexo de pressão interna e externa por renovação, assim, aos poucos direções encasteladas estão se desmembrando frente a pequenas, mas contínuas, mudanças nas relações microsociais de poder. O trabalho de base como ferramenta para aproximar sindicatos e trabalhadores(as) e mobilizar causas solidárias passa por uma interpretação sobre a maneira pela qual ações coletivas encontram sustentação à luz do contexto social de hoje. A via pragmática e até impositiva de lideranças sindicais, como fora relatado por algumas entrevistas, indica um esfacelamento dos vínculos políticos revolvidos, principalmente, por afetos. Na percepção de uma dirigente sindical entrevistada, o problema do distanciamento dos sindicatos com a base se resume em: “não basta estar de corpo presente” [entrevista nº 14]. Para ela, seria importante se atentar para o que os(as) trabalhadores(as) estão dizendo, ouvi-los para estabelecer uma relação de confiança. Outro ponto ressaltado é o de que não se trata mais de retornar às bases, tanto porque o contato dos

sindicatos com a categoria é periódico, por exemplo, na data-base, e ainda assim se percebe uma desatenção por parte dos mesmos. Em geral, dirigentes sindicais que hoje atuam nos sindicatos não possuem as mesmas condições de vida dos(as) trabalhadores(as) que vivem nas periferias e ainda sofrem com a falta de recursos básicos para a sua sobrevivência, ela afirma. A reprodução institucional dos sindicatos, a qual perpassa a necessidade de recobrar níveis maiores de sindicalização, se baseia na construção orgânica de reciprocidades com estratégias de aproximação ainda por serem desenvolvidas.

A base petista não permaneceu intacta, assim como a sua base sindical se transfigurou. O sujeito coletivo uma vez historicizado tornou-se autoridade integrada às estruturas sindicais e partidárias que se afastaram do “chão de fábrica” e da comunidade, burocratizando-se. Decerto, não foram apenas os sindicatos que ficaram abatidos nesse processo, mas também os partidos políticos. Houve um processo paulatino de aburguesamento de setores sindicais e da esquerda que arrefeceram a sua crítica ao capitalismo e esvaíram-se do cotidiano das pessoas comuns, após experimentarem elevação do nível das condições materiais de vida em relação à maioria de seus(suas) representados(as). Essa leitura vai ao encontro da análise de Boltanski e Chiapello (2009) sobre o desapego das esquerdas a uma crítica contumaz ao capitalismo, que tornou insólito o caminho de coletivização das reivindicações mesmo com o aumento da exclusão social aos bens e serviços produzidos pelo sistema e sua ideologia do consumo. Essas reflexões alertam para o esgotamento da capacidade de mobilização pelos setores progressistas que usufruíram de pouca audiência, mesmo com um partido operário governando o país.

A comunidade é o lugar onde a interação social acontece por meio de uma profusão de práticas e discursos que cruzam o trabalho. Porém, absortos no cumprimento de suas prerrogativas institucionais e burocráticas, os sindicatos não comungaram perspectivas emergidas de experiências concretas das pessoas periféricas, sobretudo, e suas inúmeras maneiras para acessar dignidade e autonomia socioeconômica. É também observável que a abordagem sindical não atraiu atenções ao ponto de reconquistar espaço ou abrir novas frentes de interlocução com os(as) trabalhadores(as), tratando-se de um ponto crítico sobre continuidades da prática sindical que reproduz “a ideia de que é preciso levar a conscientização às massas”, pela crença de que “(...) as ou os líderes políticos sabem o que é melhor para a população. Progressivamente, isso vai distanciando as lideranças das bases” (FES; SOS Corpo, 2019, p. 19).

A figura de Lula carrega simbolismos, especialmente para a geração de militantes que construíram o apoio popular difundido nacionalmente por mais de duas décadas até a sua chegada à Presidência da República. Os sindicatos vinculados a essa tradição organizativa lidam com o desafio de desobstruir o diálogo com os(as) trabalhadores(as) para identificar as suas especificidades e não os(as) reputar como iguais. A partir da leitura Marco Aurélio Santana (2018, p. 61), rememorar lutas sindicais revela-se indispensável para solidificar o campo democrático (e popular) do país, o que não invalida a importância de uma reorientação da abordagem sindical para cumprir a missão representativa que se propôs e que acena para diferentes formas de se construir políticas institucionais e extra institucionais interconectadas:

[...] hoje, as orientações, demandas e formas de luta centrais no projeto de constituição dessa classe, não podem prescindir da interseccionalidade entre, por exemplo, classe, raça, etnia e gênero; da conjugação de formas de organização e mobilização horizontais e verticais; e de formas decisórias organizadas em torno de democracia baseada na representação, mas também, e sobretudo, na participação. (SANTANA, 2018, p. 61)

Uma questão que se coloca no horizonte do sindicalismo brasileiro é se o seu legado comporta os desafios em cena, o que nos leva, conseqüentemente, a discutir as suas características estruturantes. Até os dias atuais, sobreviveu o modelo corporativo de representação de interesses de classe, apesar de ter sido alvo de modificações, sendo a Lei nº 13.467/2017, que instituiu a reforma trabalhista, a última e mais drástica delas, prevendo a desobrigação do repasse da contribuição compulsória arrecadada pelo Estado às entidades sindicais, o que ocasionou um desmonte dos sindicatos Brasil afora. A radicalidade da reforma trabalhista despertou nos sindicalistas uma leitura retrospectiva sobre os riscos concretos à sua sobrevivência, antes administrados pelo próprio funcionamento da estrutura.

Para uma dirigente sindical, houve uma despreensão do sindicalismo para reformular o seu caráter corporativo, impedindo-o antecipar mudanças de tal magnitude. O papel governista assumido por um conjunto de entidades sindicais, ao invés de ser aproveitado para uma reorganização sindical frente à propagação de trabalhadores(as) desorganizados(as), cultivou barreiras onde mais se notabilizou a falta de pertencimento sindical. Ela opinou: “Eu acho que nós [nos] acomodamos também e com isso houve um distanciamento. Havia uma confusão dentro da

cabeça das pessoas de que não existia oposição ao governo. Nós estávamos dentro, dialogando” [entrevista nº 18]. E ainda acrescentou que: “[...] o negócio estava tão bom, existia muita disputa também interna, de eleições sindicais, ou de abertura de novos sindicatos”. Com reservas, a dirigente concluiu que tal ocasião “[...] nos permite refletir mais e baixar um pouco a nossa empáfia” [entrevista nº 18]. O movimento sindical cutista que passou de “governista” para “opositor” foi retirado dos recônditos do Palácio do Planalto, sendo na prática deslegitimado.

Ao que indica a fala anterior, o distanciamento dos sindicatos com segmentos diversificados da classe trabalhadora foi na contramão do seu fortalecimento institucional. Sinal de “empáfia”, a postura competitiva de dirigentes sindicais sugeriu que a preocupação com o vínculo associativo se tornou facultativa diante do “mercado sindical”. Há nesse tipo de leitura uma compreensão sobre a manutenção do imposto e a unicidade sindical, e as prerrogativas da Justiça do Trabalho para dirimir conflitos, elementos fundantes do modelo sindical corporativo (CAMPOS et al., 2021, p. 346). Em linha semelhante, o relato de outro dirigente também apontou para um arrefecimento das lutas sindicais no período. Para ele:

O Lula foi um pai para todos. Para os ricos, para os pobres, para a classe média, e também para o movimento sindical. E tem muitas bandeiras, muitas lutas do movimento sindical [que] foram arrefecidas. Por quê? Conforto. Já tinha uma correção de salário mínimo, que era um gatilho, a luta sindical já partia daquele mínimo, muitos sindicatos se viram assim, no “mar de brigadeiro”. O que aconteceu? Muitos sindicatos acomodados. Os sindicatos homologavam aquelas políticas junto com a sua luta. Hoje nós não temos um pai que homologa as nossas lutas [entrevista nº 27].

Historicamente, o movimento sindical cumpriu papel essencial na redução das disparidades salariais. A política de valorização do salário mínimo foi um desígnio da base sindical, governista ou não, que chamou para si a responsabilidade de pressionar correções anuais acima da inflação e baseadas no desempenho econômico positivo do país e, por conseguinte, ter o instituto do mínimo como ponto de partida para as negociações salariais por categorias profissionais²⁶.

²⁶ Em 2006, após organizarem três marchas em frente ao Planalto pela correção do salário mínimo e da tabela do imposto de renda, as centrais sindicais conseguiram acordar com o governo a Política permanente de valorização do Salário Mínimo, com prazo de vigência de 2007 a 2023. O método de cálculo que fixou os aumentos reais consecutivos foi a principal inovação deste instrumento, baseado na inflação, em consonância com a garantia constitucional sobre a manutenção do poder de compra, e na variação do PIB dos dois anos anteriores (ROSA, 2012). A política foi revogada pelo governo Bolsonaro em 2020, que aplicou somente o INPC, sem vinculação com o total da riqueza produzida pelo país. Atualmente, em tramitação bicameral, o Projeto de Lei nº 1231, de

Nesse aspecto, o dirigente talvez tenha buscado ressaltar que o pressuposto de toda instituição que possui monopólio de representação da classe trabalhadora é o de se guiar por suas funções estabelecidas, e que abrangem pautas basilares da ação sindical. Frustrar-se, nesse caso, pela orfandade de Lula, evidenciou um limite do sindicalismo para atingir objetivos mais ambiciosos.

Não apenas de diálogo institucional um governo afeito aos sindicatos se baseou, mas também de uma autoridade compreendida por uma espécie de benevolência condescendente. Quando o jogo virou, o movimento sindical precisou “recomeçar a ir atrás de bandeiras históricas”, o que na visão do dirigente seria construir “um novo sindicalismo [que] vai ter que aprender a lidar com pouco dinheiro, trazer a base mais próxima de si, constantemente. [...] vai ter que dar publicidade a cada uma das vitórias para o(a) trabalhador(a) entender que aquela vitória não veio ao acaso, ela [foi] fruto de uma luta” [entrevista nº 27]. Ao tentar explicar a falta de reconhecimento da categoria e os enfrentamentos que vivenciou a partir de 2016, o dirigente destacou soluções reincidentes, que caíram em desuso provavelmente por influência de um cenário mais cômodo, de fato, e, sobretudo, institucionalmente seguro, mas também com enormes barreiras estruturais.

A reconstrução sindical que se impõe na ordem do dia traz como pano de fundo a cultura trabalhista do corporativismo encarada por lentes críticas que enfatizam a necessidade de atualização dos instrumentos práticos, políticos e ideológicos legitimados autonomamente. Foi nessa linha que um dirigente sindical expressou o seu descontentamento com a manutenção do corporativismo nas relações trabalhistas. Segundo ele, houve aberturas enquanto os governos petistas estavam no Poder Executivo para que as mudanças hoje em curso ocorressem de forma menos dramática:

O movimento sindical se mantém exatamente como era antigamente. A estrutura de comando é a mesma, a forma de reclamação é a mesma, a forma de interação com a base é a mesma. Não mudou e precisava ter mudado, precisava oxigenar, precisava ter feito mais debate, precisava ter ouvido, em determinados momentos, mais a juventude. O movimento sindical envelheceu. Envelheceu! Os dirigentes e o movimento sindical, porque não houve a renovação esperada. Em alguns lugares houve, teve bastante oportunidade, mas as ideias não se inovaram, muitas vezes

2022 “Institui a política de valorização do salário mínimo de longo prazo” e resgata os parâmetros anteriores de cálculo baseado no PIB positivo e na inflação positiva. Após a votação pelo Plenário do Senado Federal, a matéria foi encaminhada à Câmara dos Deputados, casa revisora, para seguir à sanção presidencial. Cf. Brasil (2022).

você renovava os nomes, mas as ideias continuaram. Isso explica um pouco a dificuldade que a gente tem hoje. Explica bastante... [entrevista nº 6].

A estrutura sindical corporativa, conquanto tenha passado por importantes alterações (LADOSKY, 2015), preservou o modelo vertical e inclinado à cúpula. O limite da mudança, como argumentou o dirigente, não só dificultou a renovação de quadros como também impermeabilizou novas ideias para problemas organizativos identificados na base que fora distanciada do controle de suas entidades representativas. Interpretações sobre um sindicalismo cooptado, corporativo, parceiro ou acomodado se fizeram presentes no percurso traçado por esta pesquisa. Isso porque independentemente do enfoque de cada iniciativa sindical, “o momento atual, marcado por um novo cenário global de recuada das forças sociais do trabalho mediante os avanços das políticas regressivas para o mundo do trabalho” (RODRIGUES; SANTANA, 2019, p. i) afeta profundamente antigas e novas gerações de trabalhadores(as) integradas a um ambiente laboral reestruturado.

Nesse cenário, podemos localizar algumas chaves explicativas constantes nos próximos parágrafos a partir de aspectos normativos e culturais que conduzem a uma leitura mais precisa sobre permanências e inovações da estrutura sindical corporativa e suas variantes, a começar pelo imposto sindical que corroborou consensos acerca do conflito entre capital e trabalho no processo de industrialização brasileira alavancada pelo Estado Novo. O reconhecimento dos órgãos de classe foi submetido à chancela do Ministério do Trabalho, a partir do critério da unicidade sindical baseada na abrangência territorial de cada sindicato e atrelada à existência de entidades patronais pela lógica de correspondência de categorias profissionais e econômicas, em observância ao enquadramento sindical disposto no Quadro de Atividades e Profissões da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943.

O modelo predominante de representação de classes estimulou a adesão dos(as) trabalhadores(as) por meio do assistencialismo, na forma de serviços prestados apenas aos(às) associados(as) com vínculo formal de emprego, o que constrangeu a ação política dos sindicatos e os condicionou ao *status* de “oficial”. A engenhosidade do modelo corporativo estabeleceu uma distinção entre sindicatos oficiais e clandestinos, e estimulou uma espécie de competição sindical resultante da proliferação de milhares de sindicatos laborais sem expressão significativa, chamados

também de “sindicatos de carimbo”, financiados pelo imposto e com baixo associativismo. A tutela estatal fragilizou mecanismos de participação e impôs o caráter vertical da representação, agindo ostensivamente contra a autonomia de representação dos(as) trabalhadores(as), restringidos a um corpo institucional assistencialista e burocratizado (MARTINS, 1979).

Enquanto entre as classes dominantes o poder estatal estabeleceu consensos, o mesmo relegou às classes subalternas a repressão policial em nome de uma pacificação concretamente inatingível em razão da oferta escassa de direitos vinculados a uma forma particular de assalariamento absorvido, em grande medida, pela economia de subsistência. A problemática seria incompatível ao estatuto alcançado pelas primeiras experiências de trabalho livre moderno nas grandes indústrias manufatureiras, não fosse o assujeitamento generalizado dos(as) trabalhadores(as) à condição de indignidade vigiada por aparelhos de segurança nacional. Robert Castel (2015, p. 204) salienta que o assalariamento reflete “estados de dependência que implicam uma espécie de subcidadania ou de “infracidadania” em função dos critérios que, para a época, asseguram um lugar reconhecido no conjunto social”. Em suma, aqueles que se não fugissem à regra da “indigna condição de assalariado” e obtivessem colocação na dinâmica laboral ainda teriam cobertura protetiva insuficiente e péssimas condições laborais, sendo alvos de violações de direitos sociais e trabalhistas por parte do Estado (CASTEL, 2015).

O caráter legalista atribuído às relações de trabalho no Brasil encobriu vulnerabilidades de trabalhadores(as) com reconhecimento social inferiorizado. A informalidade apoiada em elevados índices se constituiu exemplo de desmantelamento social pelo trabalho, mostrando-se deletéria para um conjunto expressivo de mão de obra disponível. Mário Theodoro (2004, p. 92) explica que a composição da força de trabalho moderna do país conjugou expansão imigratória e participação de ex-escravos(as)/libertos(as), cada qual assumindo uma função circunscrita na hierarquia ocupacional. O Estado autorizou e incentivou o trabalho imigrante por meio de subsídios financeiros – além de iniciativas de cunho propagandístico e embasamento político arquetípico sobre a “identidade nacional” (SOUZA, 2016, p. 121) – negligenciando a questão social. Parcela mais vulnerável de trabalhadores(as), moradores(as) das favelas que já haviam sido expulsos(as) das grandes metrópoles, constituíram-se contingente de reserva flutuante entre situações de trabalho e de não-trabalho, inelegíveis quase sempre para a sindicalização. Pelo fato de o assalariamento não ser uma constante na vida das pessoas pobres, em sua maioria de pele preta ou

parda, atividades laborais precárias somaram-se de maneira indissolúvel à estrutura econômica heterogênea do país (THEODORO, 2004, p. 101). Camadas populacionais desguarnecidas pelas garantias do assalariamento típico foram sindicalmente invisibilizadas, correspondendo, desde então, a um impasse de representação dos sindicatos.

Se por um lado o caráter modernizante do Estado se fez às custas da liberdade sindical, por outro, o trabalho industrial regulado não foi menos impactado pela insuficiência de direitos trabalhistas e previdenciários, e pelo despotismo fabril. Fatores decodificados por ferramentas reivindicatórias do movimento operário concentrado nas indústrias, compreendidas pela esfera de “incentivos e constrangimentos formalizados na legislação trabalhista”, com algumas contrapartidas verificadas “em outras áreas da legislação (por exemplo, na área de seguro e previdência social)”, sem necessariamente instituírem-se como direito do trabalho (ARAÚJO; TAPIA, 1991, p. 13).

A regulamentação laboral no Brasil, cristalizada na CLT, se ancorou em incentivos limitados de cidadania para grande parcela de trabalhadores(as) com a dignidade frequentemente ameaçada pela desigualdade social. As lacunas sociais e trabalhistas deixadas pelo corporativismo estatal trouxeram ambiguidades que incentivaram a classe operária nas disputas que travou para obter vantagens em um contexto de autoritarismo e industrialização periférica (FRENCH, 2006). No esteio da lógica da colaboração condicionada à tutela personificada por sindicatos e empresariado, “o caráter classista dos mecanismos de controle” também se fez presente (ARAÚJO; TAPIA, 1991, p. 14), embora hesitante. Nesses termos, John French adverte para a imprecisão sobre o verticalismo sindical que carrega uma espécie de “mitologia” varguista baseada na ideia de concessão voluntária de direitos por parte do Estado. Frente ao utilitarismo dos sindicatos e repressão da mobilização, a classe trabalhadora encontrou na capacidade de intervenção do Estado a possibilidade de “diminuir do lado de fora o poder do empregador em relação aos seus empregados(as)”, mostrando-se habilidosa na combinação das peças do quebra-cabeça corporativo para atingir algum equilíbrio na relação de consentimento a qual fora induzida (FRENCH, 2006, p. 21).

Em outras palavras, não seria uma simples falta de ímpeto político, já que há uma estrutura de poder que acomodou interesses sobretudo enraizados no Estado, e não necessariamente por resistência do empresariado que se encontrou razoavelmente confortável nesse arranjo. As maiores

dificuldades, em todas as nuances aqui observadas, parecem se direcionar às entidades sindicais laborais, atualmente mais prejudicadas pela falta de representatividade e pela desregulamentação trabalhista.

Próximo a esse raciocínio, Adalberto Cardoso (2019, p. 210) argumenta que o trabalho assalariado alimentou uma “utopia integradora dos direitos sociais e trabalhistas” amalgamada no período Vargas que acoplou ao sentido de bem-estar social a noção do trabalho organizado e dependente do Estado. O sindicalismo, por sua vez, perseguiu aspirações universalizantes de direitos das classes populares, embora não tenha condensado uma concepção de transformação social. Essa tendência do sindicalismo de Estado, avesso a radicalismos político-ideológicos importados do Atlântico Norte, moveu-se pelo processo de modernização capitalista que adjetivou o problema nacional de inclusão parcial ou segmentada da população no conjunto de direitos sociais e do trabalho. A ideologia da pacificação social a qual o sindicalismo estatal se alienou ativou um senso harmônico questionável de representação. Do ponto de vista da alocação de poder e intermediação de interesses entre grupos dominantes e dominados, a forma corporativa do conflito estabeleceu um patamar civilizatório em que disputas políticas e sociais encampadas pela classe trabalhadora se referenciaram.

Ora como “mitologia” (FRENCH, 2006, p. 21), ora como “utopia” (CARDOSO, 2019, p. 121), a sociedade brasileira se constituiu por antinomias reproduzidas por processos de inclusão e exclusão na ordem econômica, social e política. Diante de uma participação refratária na esfera pública, a classe trabalhadora encontrou o fim em si mesma através do corporativismo, “uma das instituições mais estáveis da sociedade brasileira”, na voz de Leôncio Martins Rodrigues (1990, p. 47), aplainada no regime de exceção do Estado Novo, em 1937, como alternativa para se transformar em sujeito legítimo de direitos, ao passo que as limitações de representação associadas à estrutura sindical se perpetuaram, originando problemas identificados pela reprodução de papéis e funções que sedimentaram a cúpula sindical, contrariando, muitas vezes, o empreendimento de ações mais diretas, dilema com o qual o sindicalismo passou a defrontar-se desde então.

Encarado como barreira à organização da classe trabalhadora, o enraizamento do sindicalismo no Estado foi oficializado com a publicação da CLT, mas este foi apenas o seu ponto de partida. A experiência do sindicalismo nos governos petistas pode ter sido, na verdade, o ponto de chegada do corporativismo sindical, com a proeminência de um Estado investido de força e com

capacidade regulatória, o que legitimou a estrutura sindical e manteve prerrogativas de proteção laboral (RODRIGUES, 1990, p. 46-72).

Desse prisma, a discussão sobre a estrutura sindical corporativa perpassa relações de poder historicamente constituídas pela ordem oligárquica que se desintegrou em nome das “elites modernizantes”. Representadas pelos segmentos industriais em desenvolvimento, processo que culminou na explosão demográfica da população urbana com demandas de infraestrutura social e implementação de serviços para atendimento das classes populares, os capitalistas recém-chegados no país tiveram que se adaptar ao *modus operandi* da política institucional. A contento do crescimento industrial, o corporativismo foi mais que uma estratégia de acomodação de interesses, foi um instrumento de sustentação do conflito social que buscou deslocamentos de poder na transição institucional para um Estado que consubstanciou centralidade administrativa formada por tecnocratas para compor as frentes de atuação do funcionalismo público que povoou o Ministério do Trabalho, a Justiça do Trabalho, entre outras instâncias burocráticas, além das entidades sindicais que contaram com a nomeação de cargos representativos sem conexão com o proletariado fabril e com as classes populares, mas advindos de famílias bem posicionadas na política, geralmente profissionais liberais em situação privilegiada (RODRIGUES, 1990, p. 46-72).

Nos percalços da política institucional brasileira, marcada por antepassados constituídos consanguineamente ou por apadrinhamento, a linhagem de lideranças que se fixou na burocracia estatal estabeleceu uma transmissão ininterrupta de poder. A mesma confrontou a fase embrionária de uma burguesia empresarial dada como concorrente, pelo poder acumulado nas atividades econômicas do livre mercado, diferentemente da propriedade de recursos obtidos por meio do Estado com o desenvolvimento de profissionais burocratas e tecnicistas, sob influência dos altos cargos que compuseram o funcionalismo público. O ponto de destaque, a partir dessas breves notas, é que a ruptura do sindicalismo com o sistema corporativo se mostra muito mais complexa e distante de um entendimento comum apenas através de um arranjo tripartite em torno de um fórum para dialogar sobre os rumos da representação sindical.

Sem um abalo na correlação de forças políticas que estão impregnadas no Estado, e nas diversas esferas de representação do trabalho, dificilmente a iniciativa de sindicalistas, governo progressista e empresariado obteria algum êxito em termos de mudanças estruturais no sindicalismo (RODRIGUES, 1990, p. 46-72).

Em continuidade ao debate, em que pese o estatuto liberalizante do Estado de bem-estar impregnado pelo ideal de progresso, o corporativismo brasileiro foi veículo para desenvolver a sua própria “variante societal”, a qual se desdobrou no neocorporativismo forjado na década de 1970. O enquadramento conceitual abrange uma reformulação institucional que identifica Estado, sindicatos e empresas como polos de interação contínua na arena política, com diversas clivagens incorporadas pelos processos negociais, dentre os quais a governabilidade se viabiliza por intermédio de consensos mínimos na esteira das “transformações na dinâmica do capitalismo avançado, sob o influxo da revolução tecnológica e da transnacionalização dos processos econômicos e políticos” (ARAÚJO; TAPIA, 1991, p. 18-20). O neocorporativismo acentuou a qualidade de sindicato negociador, que não confronta interesses antagônicos, quando não os suaviza por meio da identificação de janelas de oportunidades negociais, e empreende práticas institucionais e ordenadas juridicamente.

O neocorporativismo reprogramou funções específicas dos atores sociais enquanto representantes legítimos de interesses advindos de “uma realidade complexa, confusa de interações e arranjos” (ARAÚJO; TAPIA, 1991, p. 22), a partir de camadas intermediárias de interlocução que buscam lidar com assimetrias do mercado ao produzirem relações de complementaridade, e não apenas de dependência ou de competição, e pressupõem margens distintas de interferência nas políticas públicas, a depender do poder que cada organização (patronal/sindical/estatal) dispõe. Como destaca a literatura, a matriz corporativista não se enraizou somente em regimes autoritários, embora no Brasil tenha sido produto de tal contexto, mas também se adaptou a circunstâncias de maior participação democrática, sendo instrumentalizada de inúmeras formas. Por isso, o neocorporativismo não deriva exclusivamente de contextos sociais onde o autoritarismo predominou, sendo compreendido mais como “um modelo institucional por meio do qual organizações de interesse consolidadas cooperavam entre si e com o Estado na definição de políticas públicas” (VISCARDI, 2018, p. 248).

A heterogeneidade dos arranjos institucionais constituídos historicamente reflete a multiplicidade das iniciativas de regulação do trabalho. Ao funcionarem como equilibristas no campo de influência do capital, os arranjos neocorporativos foram suplementados por duas variantes: o mesocorporativismo e o microcorporativismo, que movem a escala da negociação adaptada conforme “níveis de agregação de interesses” (ARAÚJO; TAPIA, 1991, p. 20), e

abrangem ramificações setoriais, regionais e temáticas ligadas aos propósitos estratégicos dos agentes negociadores que podem atuar transversalmente às suas organizações de classe.

O mesocorporativismo é uma derivação que ocorre no plano intermediário da negociação, e exprime interesses relativos a um setor econômico ou categoria profissional específica que se torna objeto de disputa a partir dos objetivos almejados por cada segmento envolvido. O Estado examina custos e benefícios gerados pelos termos acordados, visando ao impacto nacional, salvo nas situações em que precisa reagir assertivamente a pressões destes interesses organizados. Já a derivação microcorporativista compreende a participação de grupos menores, relativos a uma “microunidade econômica” (VISCARDI, 2018, p. 249), com a finalidade de obter vantagens a partir de demandas específicas, dentre as quais estão envolvidas agências estatais e setor privado (ARAÚJO; TAPIA, 1991, p. 21; VISCARDI, 2018, p. 251).

As variantes posteriores à implementação do corporativismo mostram a presença de dinâmicas paralelas nas instâncias decisórias do âmbito institucional, conferindo um caráter diversificado sobre a base de poder arbitrada pelo Estado. Mesmo que sobrepostos, os interesses em cena não obedecem a uma lógica dualista entre conflito e consenso, mas reconstituem níveis de interlocução que adquirem eficiência institucional para dirimir entraves econômicos e trabalhistas e produzir acordos bem sucedidos. No caso das entidades sindicais, que se estabeleceram como “artífices da cidadania” (VISCARDI, 2018, p. 251), a possibilidade de interferência na realidade por meio da formulação de políticas inclusivas e democratizantes dependeu, sobretudo, de aberturas institucionais para que pudessem emplacar suas demandas.

A evolução dos arranjos institucionais para o neocorporativismo, verificada especialmente nas democracias liberais em meados da década de 1970, nos permite fazer duas constatações, ao menos: de adaptabilidade de seus mecanismos institucionais para influir sobre esferas parlamentares e do Poder Executivo, e assim acomodar interesses variados nos processos de barganha, considerando a interação de partidos políticos, sindicatos, empresariado, associações e organizações civis com a burocracia estatal; e das especificidades regionais/nacionais que caracterizam as relações entre Estado e seus entes subnacionais com a sociedade, impossibilitando generalizações sobre os contornos institucionais ambientados em diferentes contextos onde assimetrias econômicas e políticas se manifestam de formas variadas e são abordadas conforme a prevalência de certos padrões vigentes na estrutura política e econômica (VISCARDI, 2018).

No caso brasileiro, a intermediação de interesses para sustentar o equilíbrio entre capital e trabalho resultou em um corporativismo heterogêneo – com bases distintas daquelas construídas no pós-guerra pelos países de capitalismo avançado – cujo consentimento exigido para formação do sistema de proteção e seguridade social ocorreu nos limites da coerção estatal, com menor propensão à participação sindical nas decisões governamentais (LOBO, 2016). A inconsistência dos compromissos sociais de caráter redistributivo para consolidar um patamar mínimo de bem-estar, segundo Valéria Lobo (2016, p. 550), predominou as fases de desenvolvimento do corporativismo, produzindo *déficits* de participação representativa e enfraquecimento de acordos tripartites que prejudicaram o avanço das conquistas dos(as) trabalhadores(as). A autora destaca que o corporativismo traduziu a cultura política do país e “deve ser encarado como algo a ser aperfeiçoado, aprimorado” pela potencialidade de firmar pactos duráveis, com resultados mutuamente benéficos, a depender de como a governabilidade é conduzida e da disposição dos competidores na arena política para “jogar um jogo de soma positiva” (LOBO, 2016, p. 547-548). Apesar de suas imperfeições, o modelo sindical corporativo, e depois neocorporativo, subsidiou a ação sindical sem descartar outras formas de participação.

O sindicalismo estatal transitou pelo neocorporativismo e pelo pluralismo após o início dos anos de 1990, desenvolvendo-se mais acentuadamente na década de 2000, e acumulando aprendizados suficientes para construção de estruturas negociais bipartites ou tripartites, com efeitos que foram do âmbito local ao âmbito federal, em comitês, câmaras, conselhos, fóruns etc. (LADOSKY, 2015). Com baixo teor conflitivo nas relações entre grupos de interesse, em um cenário de manutenção de taxas sindicalização que não reagiram ao ritmo de expansão do mercado formal de trabalho, os governos petistas empenharam-se em envolver atores sociais por meio de tais instrumentos em observância ao princípio da livre negociação. O ambiente político expandiu as possibilidades de interlocução entre elites empresariais e sindicatos, o que alavancou o poder de barganha dos(as) trabalhadores(as) para obterem melhores resultados nas negociações coletivas, e subsidiou compromissos sociais sustentados pelo crescimento econômico de 3,5% ao ano, em média²⁷, atenuando perdas monetárias das finanças públicas e com prováveis impactos negativos sobre a dinâmica do mercado de trabalho.

²⁷ IBGE. Sistema de Contas Nacionais Trimestrais - SCNT.

Paradoxalmente, as conquistas alcançadas pelos sindicatos trouxeram dificuldades do ponto de vista organizativo, como se os esforços recentes para obter ganhos concretos tivessem sido menores quando comparados aos que foram empregados(as) nos anos precedentes a Lula. Na análise de uma das assessoras dos Químicos-SP consultadas:

Lula e Dilma pacificaram muito as relações, porque ampliaram o leque de oportunidades e de abertura de negociações, evidentemente que isso favoreceu. Década favorável do ponto de vista econômico, não teve nenhuma derrota significativa, os sindicatos com muito recurso, com muito dinheiro, isso consolidou uma casta de dirigentes muito acomodada e muito distanciada da base, sem perspectiva. Você tem uma geração pouco ideológica. E mesmo aqueles mais antigos, que se formaram na década de 70 [e] 80 também se acomodaram. [entrevista nº 19]

Sob o véu do corporativismo sindical, parcela considerável das conquistas sociais obtidas pelos(as) trabalhadores(as) foi atribuída ao ambiente político-institucional dos governos petistas que subvencionaram políticas de trabalho e renda, e rotinizaram o envolvimento entre empresários e sindicatos que permitiu recobrar perdas salariais e ir além da reposição inflacionária. O período de normalização da negociação coletiva, também levada a cabo pelo diálogo em um espaço institucional arejado, fez com que o movimento sindical perseverasse no modelo corporativo, mesmo que repaginado pelo neocorporativismo.

Caminhando para uma análise mais conclusiva, o corporativismo foi ponto culminante da institucionalização do sindicalismo brasileiro sem anular “formas autônomas de poder sindical” advindas da experiência organizativa no interior das empresas. Apesar de disruptivo e crítico ao sindicato oficial, o novo sindicalismo que trazia o ímpeto de romper com o Estado, não foi suficiente para mudar a “velha e combalida estrutura sindical” (RODRIGUES, 1991, p. 143-148). A virada de página na década de 1980 teve desdobramentos decisivos para a recriação de formas organizativas dos(as) trabalhadores(as), fortalecidas por meio da fundação do PT (1980) e da CUT (1983). O desenlace desse momento foi justamente a acomodação dos sindicatos no arranjo institucional dos mandatos Lula e Dilma, que não pode ser compreendido sem antes observarmos a correlação de forças entre diferentes grupos de interesse que também operaram na estrutura estatal. Estes elementos intrínsecos à organização sindical no Brasil assimilaram o repertório de ação coletiva que variou conforme o grau de interferência sobre políticas de Estado relacionadas

às esferas trabalhista, social e econômica.

Ao testemunhar as suas fragilidades estruturais sobrepostas no tempo, o sindicalismo não abriu vias de articulação política suficientes para encampar voluntariamente a renovação da estrutura sindical. Porém, o debate não adormeceu, ele foi ratificado especialmente nos mandatos de Lula conforme a multiplicidade de experiências de regulação do mercado que emergiram de um governo amigável ao sindicalismo.

1.4 Sindicalismo e formas de habitar espaços institucionais

De acordo com Lowndes e Roberts (2013, p. 44 – tradução nossa), “entender como qualquer instituição política opera exige que nós a localizemos dentro de seu amplo contexto, e estudemos as suas duas maneiras de se relacionar com outras instituições – políticas e não políticas, em escalas espaciais semelhantes ou diferentes, e através da passagem do tempo”. Além disso, os autores observam que “as dinâmicas institucionais” exigem uma compreensão sobre “o caráter mutuamente constitutivo dos agentes e instituições”, nos levando à explicação sobre a função da estrutura e da agência como dimensões que se retroalimentam no ambiente institucional e, assim, configuram as instituições propriamente ditas por meio de “regras, práticas e narrativas” interiorizadas pelos atores sociais. Os mecanismos que promovem as interações institucionais conformam a distribuição de poder e também “limitam o repertório de ação disponível para os atores” (LOWNDES; ROBERTS, 2013, p. 77). Nesta linha de raciocínio, os estudiosos argumentam que “atores deveriam ser concebidos como possuidores da capacidade (ainda que nem sempre tenham a oportunidade) de agir em seu próprio direito, auxiliados ou impedidos pelas configurações institucionais das quais podem colidir; e são potencialmente capazes de impor seu desejo sobre o ambiente e sobre os demais atores” (LOWNDES; ROBERTS, 2013, p. 89).

Os diferentes padrões de ação dos atores no espaço formal das instituições dependem da posição dos mesmos na distribuição de poder na estrutura vertical e horizontal. Se os governos petistas foram mais ou menos propensos às demandas sindicais, isso dependeu de como o sindicalismo as repercutiu nos espaços de participação, e de tomada de decisão, para torná-las significativas do ponto de vista da influência que exerceram no contexto social do período e no

planejamento de políticas públicas. Em outras palavras, como o sindicalismo foi adequando-se à nova configuração institucional no plano governamental para potencializar a sua capacidade de agência.

No primeiro mandato, Lula buscou incutir a cultura da negociação na esfera pública e lançou mão do expediente do diálogo tripartite como método de negociação para dirimir divergências e promover acordos intersetoriais, permitindo que grupos sociais (incluindo sua base sindical e de movimentos sociais) pudessem usufruir do espaço institucional concedido para tratar grandes questões acerca do desenvolvimento social. Sob a ótica do “neoliberalismo desenvolvimentista”, segundo a expressão utilizada por Alfredo Saad Filho e Lecio Morais (2018), incorporou empresários na agenda para impulsionar a produtividade, redistribuir a renda e incentivar o consumo das famílias. Foi pela via institucionalizada que a atuação do sindicalismo se fortaleceu em espaços cruciais de discussão sobre os rumos do desenvolvimento e das relações de trabalho no país, operando em temas transversais e fazendo circular agendas e instituições (RAMALHO; CORDEIRO; SILVA, 2014). Enquanto traço característico da prática sindical cutista, o “sindicalismo cidadão” foi absorvido pelos sindicatos que se viram igualmente influenciados pelo espírito participativo nos espaços institucionalizados, sendo também “agentes de um ‘sindicalismo cidadão’, mais amplo que os interesses corporativos isolados de suas categorias” (LOPES; HEREDIA, 2014, p. 34). Por outro lado, Marieke Riethof (2019, p. 178) salienta que “como resultado, muitas lideranças sindicais ecoaram a lógica política do governo e hesitaram em desafiar o governo petista por medo de desestabilizá-lo”.

A visão da autora convergiu dois aspectos ressaltados por dirigentes sindicais entrevistados(as). Primeiramente, disse um sindicalista que a proeminência do PT atraiu pessoas sem compromisso com o programa partidário, e mais motivadas pelo retorno político que esta proximidade geraria: “O PT cresceu demais. Com o passar do tempo qualquer um era petista, qualquer um poderia entrar. Eu vejo que o partido encheu muito de gente: *ah, é o PT que está aí no alto, vou ser petista também* [entrevista nº 1]. Esse fator foi levado em conta no momento em que o PT se enfraqueceu em razão de segmentos opositores que dirigiram ameaças à continuidade dos seus governos. Uma segunda opinião se referiu ao movimento sindical como um todo sobre reagir ou não às atitudes polêmicas de flexibilização dos direitos trabalhistas e previdenciários, como a reforma da previdência social, que impactou fortemente o setor público logo no início do

primeiro mandato de Lula, e no final do governo Dilma com as Medidas Provisórias nº 664 e 665, publicadas em 2015, que visaram à alteração nas regras de concessão de benefícios como abono salarial, auxílio-doença e seguro-desemprego, inclinando-se para o ajuste fiscal²⁸. Com isso, “o movimento sindical ficou na dúvida se continuava a ir para a rua reivindicando, fazendo o que tinha que fazer, ou se ficava para apoiar o governo numa eventual tentativa de derrubar. Demorou a ir para rua, voltar para a rua, demorou bastante” [entrevista nº 6].

Certos de que a gestão petista favoreceria em muitos aspectos da ação sindical, à investidura dos sindicatos no campo institucional mesclou o poder institucional dos mesmos e o poder institucional do governo, o que significou renunciar a críticas mais contundentes com a preocupação de não contrariar a legitimidade da tomada de decisão vinda de cima. De toda forma, caberia aprofundar a questão sobre se, de fato, o sindicalismo preveniu os governos Lula e Dilma de ataques adversários no interior do Congresso Nacional, e também da opinião pública fortemente influenciada pela grande mídia. Nota-se que, a princípio, esteve sob pressão para assumir um posicionamento contrário ou favorável:

[...] e aí começa os governos do PT sofrerem algum tipo de pressão. O movimento sindical sai da sua função de comodidade e vai novamente para o embate. No governo Dilma, nós tivemos várias ações aqui contra políticas do governo, mesmo de certo ponto até tímida, até porque tinha um certo receio em que tipo de palavra usar, qual discurso vai usar. [entrevista nº 6]

O que se revelou nessas situações limítrofes foram posicionamentos divergentes entre as centrais sindicais, que na busca pela unidade de suas propostas para o desenvolvimento do país, com geração de emprego e renda, ficaram em estado de alerta ao invés de assumirem um discurso coeso diante de episódios tumultuados que o governo sofreu com medidas impopulares. Em outra leitura, uma postura mais comedida pode ter refletido maior perspicácia na ação das lideranças sindicais, considerando os riscos de enfraquecimento institucional que bloqueariam a sua passagem no governo, consolidada pelos órgãos criados para discutir temas sobre relações sindicais e de trabalho, e desenvolvimento econômico, dentre os principais, mencionam-se: Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES), Conselho de Relações do Trabalho (CRT),

²⁸ Cf. Agência Senado (2015).

Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT), Conselho Nacional de Economia Solidária (CNES), Conselhos de Previdência Social (CPS), Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (CCFGTS)²⁹.

De acordo com a pesquisa de Ramalho, Cordeiro e Silva (2014, p. 59), o fórum consultivo do Conselho de Relações do Trabalho (CRT), instituído pela Portaria nº 2.092, de 2 de setembro de 2010, por exemplo, contribuiu para a construção da unidade do movimento sindical a partir das centrais sindicais reconhecidas que se lançaram no diálogo tripartite para dissolução de divergências e posicionamentos mais uniformes. Nesse ponto, as críticas advindas dos(as) sindicalistas sobre o CRT salientaram o baixo grau de resolução das discussões nas mesas de negociação, observando “na pauta do movimento sindical a necessidade de outros mecanismos de pressão e da busca de outras instâncias de participação e de diálogo com a esfera pública”.

Já a experiência de caráter tripartite da Agenda dos Trabalhadores(as) pelo Desenvolvimento, lançada em 2007, teve melhor repercussão no quesito unidade. Composta por quatro eixos temáticos debatidos com trabalhadores(as), empresários(as), governo e academia, a saber: i) desigualdade e a concentração de renda; ii) desemprego e mercado de trabalho; iii) capacidade do Estado em promover o desenvolvimento; iv) democracia e a participação social (DIEESE et al., 2007), a Agenda foi expressão das disputas ressignificadas pelos espaços de concertação mantidos pelos governos petistas. Em que pese as divergências quanto à condução dos debates e o seu encaminhamento, as longas negociações com o objetivo de ratificar compromissos em torno do trabalho em nível nacional produziu trocas profícuas que fortaleceram a pauta única da classe trabalhadora, prática reafirmada periodicamente por meio de reformulações de propostas.

Os colegiados enalteceram a problemática do Trabalho, direcionando-se aos obstáculos estruturais do mercado de trabalho brasileiro. Nesses espaços, buscaram aplainar entendimentos sob a coordenação do Ministério do Trabalho, principal agregador de demandas advindas de setores econômicos, categorias profissionais e entidades sindicais patronais e laborais. Um lado positivo

²⁹ Com menor frequência dos encontros, e correndo o risco de esvaziarem-se frente às dificuldades da conjuntura após 2016, os órgãos colegiados mantiveram-se. Veja mais em: BRASIL [MTE]. *Órgãos Colegiados*. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-colegiados>>; e em: <<http://trabalho.gov.br/portal-mte/conselhos-e-comissoes>>. Acesso em 08 set. 2022.

desse cenário é que o modelo de diálogo tripartite foi estruturado institucionalmente, promovendo uma cultura da participação e da negociação, ainda que nem todas as propostas tenham convergido para resoluções definitivas, estacionadas na antessala do MTE, ou ainda reféns de discussões sem abertura para implementação. Um lado nem tão positivo assim é o de que a relação dos institutos do trabalho com a dinâmica burocrática pode ter isolado discussões cruciais para o desenvolvimento social com equidade.

Cássio Souza (2019), em pesquisa sobre a aderência do Codefat nas temáticas de gênero e promoção do trabalho digno das mulheres, salientou a sobreposição de “barreiras sociais” e “barreiras institucionais”, que acomodaram representantes sindicais por meio de mecanismos rotineiros de deliberação sem recobrar as fragilidades que grupos específicos sofrem no mercado de trabalho, desde as dificuldades para alcançar vagas de emprego e melhores oportunidades na carreira profissional, até a proteção de direitos em observância às discriminações de gênero. De 1990 a 2016, segundo o autor, a representatividade de mulheres (entre 5,9% e nunca acima de 20%) no Codefat na maior parte dos anos refletiu a impossibilidade de compor uma agenda de gênero (das 780 resoluções do órgão, somente 12 apresentaram uma ligação com o tema de gênero) em razão do pouco interesse de seus representantes nomeados para defender propostas com este teor e de se posicionarem criticamente quanto à ideia de universalidade, insensível à situação de grupos mais prejudicados no mundo do trabalho. Cabe ponderar, nesse sentido, não apenas a quantidade de representantes que compuseram conselhos do trabalho, mas sob qual perspectiva atuaram. Para o autor, predominou a adaptação institucional, sem identificação de posicionamentos ou condutas que poderiam amplificar as demandas das trabalhadoras a fim de buscar um equilíbrio de interesses pela formulação de propostas coerentes com cada realidade apresentada (SOUZA, 2019).

Este dado causa estranhamento, pois apesar da longa existência do Codefat, pouco conteúdo se firmou em termos de diversidade. As demandas das mulheres, quiçá de outros segmentos de trabalhadores(as) mais desprotegidos, congelaram-se no tempo e não foi por falta de evidências. Nas duas últimas décadas ocorreram mudanças no perfil das famílias brasileiras, com mulheres assumindo responsabilidades integrais na reprodução das condições materiais de vida, fenômeno assentido pela composição heterogênea do mercado de trabalho, com maior inserção no emprego formal da população feminina, o que também significou mais subemprego e baixos salários. O enquadramento das mulheres se uniu ao excedente de mão de obra incorporado à porosidade da

estrutura do mercado de trabalho, indicador frequentemente apresentado pelas estatísticas sociais. Embora tenha ocorrido redução da pobreza e acelerada expansão do emprego formal, os avanços observados nas políticas de inclusão social por meio do trabalho, emprego e renda não superaram a “precariedade histórica” do Brasil (LIMA, 2009). Na avaliação de Cardoso Jr. (2013, p. 331), apesar da ampliação das oportunidades e os esforços de regulação e fiscalização na área do emprego, trabalho e renda, a heterogeneidade ocupacional manteve-se apoiada em segmentos que sofrem longos períodos de desemprego (aberto ou por desalento) ou que está na condição precária do subemprego.

A eficácia da negociação entre sindicatos e empresariado nas mesas tripartites de negociação sobre processos ordinariamente conflituosos ocorreu por intermédio de órgãos de governo e da Justiça do Trabalho. Da parte dos sindicatos laborais, os compromissos assumidos nesses espaços dependeram de uma agenda permanente para resolução de conflitos, conforme a atribuição de cada órgão, em sua maioria de natureza consultiva. Os resultados obtidos pela intervenção dos(as) conselheiros(as) sindicalistas demoraram a surtir efeitos na realidade concreta das relações laborais e das condições de trabalho, pois do início da composição dos órgãos até a implementação de ações construídas pelas partes envolvidas, incluindo criação ou aperfeiçoamento de legislações, o processo é tudo, menos célere, o que pode ter prejudicado a visibilidade institucional do sindicalismo sobre o seu papel de fiscalizador para vigiar e impedir, quando necessário, o descumprimento de direitos trabalhistas.

Entidades sindicais com algum acúmulo nesse tipo de formato de diálogo intermediado pelo Estado – a exemplo das câmaras setoriais instauradas pela Resolução SDI nº 13, em 1989, para subsidiar políticas de desenvolvimento industrial, contribuir para diagnósticos mais precisos sobre a dinâmica produtiva e com isso projetar um regime automotivo competitivo (ANDERSON, 1999, p. 2), constituindo-se como experiência de mesocorporativismo – tiveram ampla adesão junto a representantes patronais de setores econômicos estratégicos com o intuito de alinharem interesses em torno do crescimento econômico com estabilidade.

Profissionalizados na prática negocial, e com um repertório de barganha adquirido em instâncias governamentais tripartites, a acomodação sindical no triângulo institucional promovido substancialmente por sindicatos representativos, setores econômicos organizados e agentes estatais da linha de frente nas relações laborais, foi um avanço se comparado à experiência das democracias

liberais no pós-guerra, mas com especificidades que suscitaram um tipo de economia sul-americana de mercado coordenada. Nessa direção, a relação de interdependência entre as partes competiu a inovações institucionais na estrutura sindical corporativa identificadas pelos “aspectos neocorporativos e pluralistas”, retomando a leitura de Mario Ladosky (2015), por meio da atuação das centrais sindicais no contexto de governos amigos. Para o pesquisador, a participação do sindicalismo nos arranjos institucionais mais recentes resultou de conquistas há muito demandadas. Tais aspectos foram evidenciados por três marcadores normativos publicados pelo MTE: o primeiro foi a Lei nº 11.648/2008, que instituiu o reconhecimento das centrais sindicais, o segundo foi a Portaria nº 186/2008 sobre o registro das entidades sindicais, centralizado pelo Sistema do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES) – fator que estimulou a fragmentação de federações e confederações, especialmente, por meio do reconhecimento de entidades paralelas, e refletiu diversas competições sindicais em torno do registro do MTE – sobrepondo-se a regramentos previstos desde a CLT e comprometendo o princípio da unicidade sindical³⁰; e por último a instituição do CRT.

A interlocução institucional ampliada do movimento sindical, com todas as suas incongruências, corrobora com a leitura de que “a multiplicação dos canais de representação política talvez seja um meio irrecusável de se contornar – ou, pelo menos, diluir – a captura integral do sistema decisório pelos interesses do capital” (REIS, 2014, p. 119). Entre as contradições e polêmicas geradas pelas mudanças na estrutura sindical, observadas por uma reforma sindical a conta gotas e mais tolerante à fragmentação das entidades de nível superior a partir de 2003, o

³⁰ O jurista Edésio Passos analisou desdobramentos da Portaria nº 186/2008 sobre a prática sindical. Destaca-se o trecho a seguir: “Tanto o princípio da unicidade sindical, como o da liberdade e autonomia sindical, foram confirmados por históricas decisões do Supremo Tribunal Federal, assim como a necessidade do registro no Ministério do Trabalho e Emprego. Portanto, liberdade e unicidade sindical coexistem no sistema e deveriam ser garantidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Mas esta aparente contrariedade tem sido motivo de amplo debate judicial, na medida em que na prática sindical ocorre (a) a livre fundação da entidade (b) o pedido de reconhecimento pelo registro no Ministério do Trabalho e Emprego (c) a possibilidade da impugnação por entidade sindical que for atingida em sua representatividade sindical ou na sua base territorial (d) as decisões judiciais que decidem, em definitivo, as disputas em torno das controvérsias que emergiram. Assim, em primeiro plano, é em torno do registro no Ministério do Trabalho e Emprego que as disputas entre as várias correntes do movimento sindical se digladiam. Pois, a partir da decisão, favorável ou contrária daquele organismo público, que o Poder Judiciário tem decidido sobre a infringência ou não dos princípios constitucionais que norteiam a organização sindical brasileira. Por isso, não é aconselhável que o Ministério do Trabalho e Emprego baixe novas instruções que, ao invés de reforçarem o princípio histórico da unicidade sindical, abram campo de novas e profundas disputas sindicais” (PASSOS, 2008).

partido mais propenso a promover a agenda dos(as) trabalhadores(as) não poderia ser qualquer outro senão o PT.

Uma das consequências diretas dessa amplitude participativa e de gestão da coisa pública foi observada pela evasão de importantes dirigentes sindicais de suas entidades, que compuseram quadros históricos do PT e da CUT, após nomeação a cargos de gestão pelo governo federal. Sem as suas principais lideranças que orientavam o programa sindical, e que guardavam a memória do sindicalismo pós-68, as entidades foram pouco a pouco remodeladas por dirigentes menos experientes que assumiram cargos de liderança e que conferiram a elas nova personalidade. Esse movimento de renovação de quadros passou por uma transição cultural percebida nas condutas dos novos encarregados pela máquina sindical. Nesse aspecto, registramos a seguir o depoimento de uma dirigente sindical que acentuou desdobramentos sobre a ação sindical após a saída de lideranças proeminentes de dentro de seus sindicatos:

[...] a gente tinha muitos quadros da formação do PT e da CUT que eram os grandes teóricos, elaboradores das teses, que foram para o governo, [porque] precisava ter gente no governo. Mas quem ficou? Uma galera que não estava preparada, não eram mais os elaboradores. Ficou um pessoal que tem muito mérito de ter conseguido tocar o dia a dia, mas com uma visão diferente, daí você tem de tudo, gente que não era os formuladores e quando ascendeu a posição no sindicato começou a se enxergar no lugar de ser um quadro, mas essa pessoa não era um quadro. Ela só ocupou uma posição, e aí começam as maluquices do cara. Acha que só porque é o presidente do sindicato tem que ser seguido. Não! Ele vai ser seguido se as pessoas se identificarem com o que ele tá falando, defendendo. Quem tá ocupando as cadeiras não são pessoas que têm tanto poder de liderança no dia a dia do sindicato, dentro da base. Isso é um distanciamento da base. [entrevista nº 14]

Um resultado contabilizado desse processo, na avaliação de outra dirigente sindical entrevistada, foi o afastamento da atividade sindical no plano local e, também, o esvaziamento numérico e qualitativo da entidade pelo fato de que dirigentes mais preparados(as) se inseriram na estrutura estatal, deixando um vácuo de atuação no próprio sindicato e mostrando que as mudanças pontuadas sobre o movimento sindical vão além da troca de nomes da direção. Soma-se a isso, exemplos de posturas soberbas dos(as) dirigentes em função do novo cargo de autoridade que assumiram: “[...] muitos dirigentes sindicais foram para o governo. Muitos companheiros nossos para nos receber em alguma organização tinham até nomes diferentes. Pessoas que a gente estava

acostumada a chamar de “Antônio” no movimento sindical, chegava lá, tinha que ser Dr. Antônio, entendeu?” [entrevista nº 18].

Os governos Lula admitiram dirigentes sindicais em suas pastas ministeriais e em outros postos de comando, quadro já estabelecido nos cargos de gestão nas prefeituras assumidos por dirigentes sindicais que deixaram de atuar diretamente nas questões do sindicalismo: “Porque nós estávamos no governo federal, nós estávamos em não sei em quantos estados, nós estávamos em não sei quantas prefeituras. Nós tínhamos de 4 a 5 prefeituras: Mogi das Cruzes, Osasco... Os dirigentes sindicais se espalharam. Teve um afastamento das políticas cotidianas com a base” [entrevista nº 18]. De outra forma, a presença de dirigentes sindicais nas instâncias consultivas dos órgãos públicos, e também como gestores da administração pública, foi imprescindível para reorientar práticas de fiscalização e para introjetar uma visão sindical aos mecanismos de acompanhamento do cotidiano das relações de trabalho, mais sensível às demandas dos(as) trabalhadores(as). Heguiberto Navarro, sindicalista cutista que assumiu a Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo (DRT/SP) em 2003, ressaltou: “Antes nós só pressionávamos; agora estamos no governo com o seguinte desafio: como dirigir as instituições e lidar com os conflitos para modernizar as relações de trabalho?” (NAVARRO, 2004, p. 21). Na CUT, e sob o comando do PT, os sindicalistas se colocaram do outro lado da mesa, deliberando ações em áreas que fizeram ponte com as políticas públicas.

A repercussão do sindicalismo nos governos petistas se deu sob muitas formas, como demonstrou a pesquisa de Maria Celina D’Araujo (2009, p. 74). Segundo a autora, os laços de reciprocidade estabelecidos foram conduzidos pela proeminência de categorias profissionais tradicionais representadas por sindicatos fortes que compuseram a base sindical do governo, por meio da distribuição de cargos de gestão³¹, ultrapassando vínculos cutistas e petistas, aspecto notado pelo perfil dos membros cotados para o gabinete tanto de Lula, quanto de Dilma³². A

³¹ Abrange Cargos de Direção e Assessoramento Superiores (DAS) 5 e 6, nomenclatura de acordo com a divisão criada pela reforma do Estado em 1995, que desobrigou a contratação de servidores(as) públicos(as) para preenchimento de cargos de confiança; e Cargos de Natureza Especial (NES), ou simplesmente dirigentes públicos, na administração pública direta e indireta. Esta categoria inclui ministros(as) (D’ARAÚJO, 2009).

³² Ao longo das gestões Lula e Dilma, o comando do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) foi dividido entre PT e PDT. Por ordem cronológica, os nomeados à pasta foram: Jaques Wagner (de 01/01/2003 a 23/01/2004); Ricardo Berzoini (de 23/01/2004 a 12/07/2005); Luís Marinho (de 12/07/2005 a 29/03/2007), estes filiados ao PT e à CUT. Entre 2007 e 2015, predominou o PDT: Carlos Lupi (de 29/03/2007 a 05/12/2011); o interino Paulo Roberto dos Santos Pinto (de 05/12/2011 a 03/05/2012); Carlos Daudt Brizola (de 03/05/2012 a 15/03/2013);

presença de gestores com vinculação sindical na administração pública federal não foi apenas um sintoma da ascensão do PT no Poder Executivo, mas também consequência de “altas taxas de sindicalização no setor público e pela forte adesão dessa categoria ao PT” (D’ARAÚJO, 2009, p. 78). O funcionalismo público constituiu uma variável de peso no sindicalismo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, que assegurou a livre associação e o direito de greve, embora não tenha previsto garantias de negociação, restringindo-se apenas a uma data-base para correção salarial.

A partir de 2003, o avanço de políticas sociais derivadas do aumento do investimento público estimulou a ampliação de carreiras na administração pública e incorporou número crescente de trabalhadores(as) concursados(as) nas carreiras de Estado, o que incentivou a atuação organizativa do funcionalismo público por meio da representação sindical. De acordo com o Atlas do Estado Brasileiro (LOPEZ; GUEDES, 2019), entre 2003 e 2016, o volume de vínculos públicos de trabalho saltou de 7,9 milhões para 11,3 milhões de pessoas distribuídas nas três esferas de governo, com destaque para o nível municipal, que mais recrutou servidores(as) em seu quadro administrativo. Os vínculos de emprego no âmbito federal (incluindo civis e militares) evoluíram 71,4% ao longo de quatorze anos, passando de 74 mil para 1,1 milhão. Em termos proporcionais, os vínculos federais de trabalho responderam por 11% do total de vínculos empregatícios no setor público em 2016, tendo o seu pico verificado em 2014, quando 11,4 milhões de vínculos foram contabilizados em todas as esferas administrativas, com involução detectada nos dois últimos anos da série observada. Apesar de certa inconstância no comportamento dos vínculos públicos observado na série histórica, os seus níveis não retrocederam ao que foi registrado no início do

Manoel Dias (de 15/03/2013 a 05/10/2015); Nilton Fraiberg Machado, que foi subsecretário de Planejamento, Orçamento e Administração do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e assumiu o comando do Ministério interinamente (de 12 a 20/11/2013; de 04 a 09/06/2014; de 04 a 06/08/2014; e de 22/09/2014 a 25/03/2015). O histórico de gestão do MTE não ocorreu sem abalos, sobretudo ocasionados por denúncias de irregularidades de contratos efetivados pelo órgão. Maiores informações podem ser consultadas nas seguintes fontes: BRASIL. *Biblioteca da Presidência*. Disponível em: <<http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/presidencia/ex-presidentes/dilma-rousseff/equipe-de-governo/ministerios>>; <<http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-biografico>>. Acesso em 05 mai. 2022; NASCIMENTO, Luciano. Nilton Fraiberg vai ocupar interinamente cargo de secretário executivo do MTE. *Agência Brasil*. 10 de set. 2013. Disponível em: <<http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2013-09-10/nilton-fraiberg-vai-ocupar-interinamente-cargo-de-secretario-executivo-do-mte>>. Acesso em 05 mai. 2022; LOPES, Roberta. Vice-presidente do PDT reitera partido na base independentemente de cargos. *Agência Brasil*. 30 de jan. 2012. Disponível em: <<http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2012-01-30/vice-presidente-do-pdt-reitera-partido-na-base-independentemente-de-cargos>>. Acesso em 05 mai. 2022.

governo Lula (LOPEZ; GUEDES, 2019). Não por menos que os(as) servidores(as) públicos(as) responderam pelas maiores taxas de sindicalização entre 2004 e 2009 em relação ao total da população ocupada, com 26,4% e 26,8%, respectivamente (IBGE, 2017, p. 54).

Como observado no início do capítulo, a pesquisa amostral composta por 505 ocupantes de cargos de gestão no serviço público federal mostrou grau elevado de vinculações associativas provenientes de sindicatos e partidos políticos. Dentre as pessoas sindicalizadas (206), fatores como categoria profissional e esfera econômica praticamente não se alteraram, considerando que 168 eram filiadas à sindicatos do setor público, sendo 19,6% professores(as) , 10,1% bancários(as) , 8,9% auditores(as) fiscais e 8,3% médicos(as); e 85 a sindicatos do setor privado, sendo 15,3% bancários(as) , 14,1% professores(as) , 12,9% engenheiros(as) e 7,1% economistas, apenas para mencionar as maiores incidências de sindicalização segundo a profissão, validando um perfil de sindicalismo de “classe média” (D’ARAUJO, 2009, p. 60).

As categorias profissionais mais organizadas ou inseridas em atividades econômicas preponderantes na cadeia de valor estabeleceram direitos e condições de trabalho muito distintas do conjunto da população, o que de uma perspectiva histórica reforça a noção de sindicato enquanto instrumento para assegurar “direitos corporativos e excludentes” (D’ARAUJO, 2009, p. 79). Com isso, Maria Celina D’Araujo reitera os desafios do sindicalismo, que sob os mandatos de Lula não encampou medidas mais inclusivas dos(as) trabalhadores(as), mesmo com as novas responsabilidades governamentais assumidas pelos(as) dirigentes vinculados à CUT e ao PT. Nessa linha, esperava-se que os vínculos sindicais e partidários pudessem instruir ações da classe dirigente para aprofundar a experiência democrática da classe trabalhadora, efeito que não foi generalizado, segundo a autora.

Do ponto de vista partidário, dentre os 39,3% de dirigentes públicos(as) sindicalizados(as) que tinham vínculo com partido político, 82,5% eram signatários(as) do PT. Foi também constatada a presença de 50 sindicalizados(as) com alguma relação com centrais sindicais, sendo 46 atuantes na CUT. Segundo a autora, o número expressivo de gestores(as) nas instâncias administrativas federais com vínculos associativos nos mandatos de Lula, especialmente, levou à reflexão sobre “se essa maior participação expressa um potencial democratizador ou, ao contrário, uma acomodação dos interesses dos sindicatos pela cooptação do poder”. Para a pesquisadora, por mais que estes indivíduos incorporados ao ambiente institucional tenham enfatizado a trajetória de

participação cívica dos organismos da classe trabalhadora no país, não há como afirmar que este fato por si só produziu “maior vitalidade ou maior participação dos(as) trabalhadores(as) junto ao governo” (D’ARAUJO, 2009, p. 66-79).

As tentativas para ampliar a representação dos(as) trabalhadores(as) progrediram timidamente e foram concentradas na proposta de reforma sindical³³, uma promessa de campanha de Lula que encontrou resistências do lado sindical e patronal para sua concretização, sem resultados equivalentes ao que se projetou no início de seu mandato. Sobre esse ponto, um dirigente relatou que Lula cobrou o movimento sindical para pressionar o Congresso Nacional por uma proposta de reforma:

Eu me lembro de reuniões e assembleias do Lula falando assim: “olha, vocês estão querendo uma reforma sindical, mas se vocês não forem para cima para fazer, eu não vou fazer. Eu coloco vocês para conversar e vocês não se entendem?! Como é que eu vou chegar para os deputados e falar que precisa fazer se a CUT quer de um jeito, a Força quer de outro, aí a Intersindical não é reconhecida, a Conlutas não quer discutir, então fica complicado... vocês precisam conversar! Precisa pressionar para eu poder chegar lá e dizer: “preciso votar isso aqui!”. Está todo mundo vivendo sua vida, todo mundo com o seu grupinho político, aparentemente ninguém quer mudança nenhuma. [entrevista nº 5]

Os esforços do presidente Lula para dar voz ao conflito distributivo, representado pelas entidades sindicais laborais, abrangeu uma gama extensa de opiniões, desejos e expectativas muitas vezes divergentes, e acionou vetores de participação que influenciaram o arranjo institucional conforme a *performance* econômica dos agentes de mercado. A proposta de reforma sindical foi concebida a partir da instalação tripartite de um Fórum Nacional do Trabalho (FNT), onde foram debatidas temáticas como liberdade sindical, reforma na legislação trabalhista e na estrutura

³³ Tramita na Câmara dos Deputados a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 161/2019 que “Altera a atuação sindical no Brasil e cria o Conselho Nacional de Organização Sindical (CNOS), com participação paritária de trabalhadores(as) e de empregadores” (BRASIL, 2019). Após a reforma trabalhista, as relações sindicais sofreram mudanças em sua dinâmica com redução do poder dos sindicatos. A reforma sindical prevê extinção da unicidade sindical, entre outras mudanças estruturais. A sua tramitação na Câmara dos Deputados conta com a participação de diferentes partidos políticos do Parlamento, que instalou Comissão Especial para submeter o relatório proveniente do exame da proposta legislativa ao Plenário, e depois encaminhá-la para apreciação do Senado Federal. A reforma sindical é tema controverso, e debatido por diversos segmentos da sociedade. Nessa esteira, a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) criou Comissão Especial de Direito Sindical (CEDS) em vários estados onde atua para abrir diálogos com o parlamento. O órgão tem promovido encontros que contrastam posicionamentos críticos e favoráveis, com participação de centrais sindicais e entidades patronais (OAB, 2022).

sindical. Os contrastes entre expectativa e realismo político adiaram, mais uma vez, a transição para uma nova legislação sindical que foi objeto de discussões tendendo a finalidades distintas, ou contrárias, no FNT.

Instalado pelo Decreto nº 4.796/2003, o FNT ocorreu entre os meses de agosto de 2003 e março de 2004. A iniciativa contou com a mobilização de atores sociais de todas as unidades federativas, constituindo-se como um dos momentos mais emblemáticos para o sindicalismo. A sua implantação obedeceu a uma estrutura institucional robusta de participação tripartite e paritária que desempenhou papel consultivo, com atuação de 600 representantes dos(as) trabalhadores(as), do governo e do patronato³⁴, para elaboração de propostas direcionadas ao Poder Executivo e posterior apreciação do Congresso Nacional, na forma de projetos de leis que entrariam no rito legislativo de tramitação.

No regimento interno, os objetivos do FNT foram atualização e reforma da legislação sindical e trabalhista, promoção do diálogo social e do tripartismo, e criação de emprego e elevação da renda a partir de um ambiente institucional amistoso. Em complemento, no Art. 3º, o documento acentuou como finalidades do FNT a promoção e “entendimento entre os(as) representantes dos(as) trabalhadores(as) e empregadores e o governo federal, com vistas a construir consensos sobre temas relativos ao sistema brasileiro de relações de trabalho, em especial sobre a legislação sindical e trabalhista”; contribuições para “elaboração de projetos legislativos de reforma sindical e trabalhista nas esferas constitucional e infraconstitucional”; e submissão dos relatórios técnicos e conclusões dos processos negociais ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego. O funcionamento do FNT ocorreu por meio de coordenação, plenária de representantes, comissão de sistematização, e grupos temáticos que se dividiram conforme seleção de tópicos relevantes para conferirem soluções de impacto direto na vida dos(as) trabalhadores(as). Quanto à legislação sindical e trabalhista, foram discutidos os temas: “Organização Sindical; Negociação Coletiva; Sistema de Composição de Conflitos; Legislação do Trabalho; Organização Administrativa e Judiciária do Trabalho; Normas Administrativas Sobre Condições de Trabalho”; sobre o mercado

³⁴ Informação obtida na página antiga do MTE, que disponibilizou de maneira fragmentada conteúdos sobre o FNT. Dado sobre os participantes das entidades representativas e do governo retirado de BRASIL. MTE. *Fórum Nacional do Trabalho – FNT*. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/fnt/documentos.asp>>. Acesso em 05 mar. 2022.

de trabalho foram pontuados os temas: “Qualificação e Certificação Profissional; e Micro e Pequenas Empresas, Autogestão e Informalidade” (BRASIL-MTE, 2003).

Nesse ínterim, houve espraiamento das discussões sobre reforma sindical nas Conferências Estaduais do Trabalho, sob coordenação das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs) dos 27 estados, envolvendo cerca de 20 mil participantes que adensaram o escopo das propostas elaboradas por várias atividades, como “seminários, oficinas, ciclos de debates, audiências públicas e plenárias”, capilarizadas pela Comissão de Sistematização (BRASIL-MTE, 2004a). As premissas do FNT sintetizaram uma proposta ousada de alteração do sistema brasileiro de relações de trabalho. O momento pareceu oportuno, dada a disposição do governo para equacionar divergências e incentivar o alcance de denominadores comuns sobre a regulação das relações produtivas. Entretanto, concretamente, o FNT não validou a reforma sindical, também não aprofundou os marcos da reforma trabalhista, que a princípio seria discutida em simultâneo à redefinição da estrutura sindical. A investidura sobre o diálogo social mostrou que a concatenação de interesses teve seus limites, insuperáveis à medida que as discussões sucumbiram em torno das dificuldades identificadas para construção de consensos que viabilizariam a implementação das mudanças almejadas. Após o FNT, a unicidade sindical, que veda a criação de mais de um sindicato circunscrito no território e enquadra trabalhadores(as) em categorias profissionais, prevaleceu, assim como o recurso permanente da contribuição sindical que secundarizou o sustento sindical por meio das filiações.

O ponto pacífico do FNT não se deu sob mudanças paradigmáticas. Pelo contrário, ao encaminhar a legalização das centrais sindicais, inseridas no topo da representação dos(as) trabalhadores(as)³⁵, fortaleceu o marco jurídico do sindicalismo através da Lei nº 11.648/2008, assegurando o repasse pelo Estado de 10% do montante anual recolhido das contribuições compulsórias a partir de critérios técnicos que compuseram índices de representatividade das

³⁵ De acordo com os dados da última aferição das Centrais Sindicais, de 2016, a CUT responde por 30,4% do total de trabalhadores(as) filiados(as); a UGT, 11,29%; a Força Sindical e a CTB contam com 10,08%, igualmente. As demais centrais não alcançaram o mínimo de 7% do total de empregados(as) sindicalizados(as) em âmbito nacional. Fonte: MTE. Consulta de Aferição das Centrais Sindicais. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/sindicatos/consulta-de-afericao-das-centrais/consulta-de-afericao-das-centrais-sindicais>>. Acesso em abr. 2022.

centrais sindicais³⁶. Ainda assim, a nova jurisdição que garantiu a autonomia dos sindicatos frente aos processos negociais, sem interferência das centrais sindicais, e fez com que se proliferassem pelo país. Além daquelas já consolidadas, como a CUT, FS e Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), que surgiram entre 1983 e 1991, a partir de 2004 foram criadas mais dez centrais: União Geral dos Trabalhadores(as) (UGT, 2007); Nova Central Sindical de Trabalhadores(as) (NCST, 2005); União Sindical dos Trabalhadores(as) (UST, 2006); Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB, 2008); Central Brasileira Democrática dos Trabalhadores(as) (CBDT, 2014); PÚBLICA (2015); Central Unificada dos Profissionais Servidores Públicos do Brasil (2009). Outras três centrais exprimiram o movimento de dissidência da CUT, a saber: Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), de 2007; Central Sindical e Popular-Coordenação Nacional de Lutas (CSP/Conlutas), criada em 2004; e a Intersindical-Instrumento de Luta e Organização da Classe Trabalhadora, fundada em 2006, subdividida na Intersindical-Central da Classe Trabalhadora, em 2014 (GALVÃO; MARCELINO; TROPIA, 2015; CNES-ME, 2020).

Cisões entre centrais sindicais e criação de novas centrais adensaram o fenômeno da fragmentação sindical no Brasil. Uma consequência direta da pluralidade que permeia o sindicalismo brasileiro é o embaralhamento de convicções ideológicas, ou a ausência de contrapartidas de cada entidade na dinâmica de representação, o que pode estimular sectarismos e profunda instrumentalização da máquina sindical, fatores estes já diagnosticados e criticados à exaustão justamente pelas travas que impediram avanços mais contundentes sobre a estrutura sindical e sobre a representatividade dos(as) trabalhadores(as). Para um dirigente sindical, os desdobramentos do FNT não estiveram apartados da configuração institucional do governo Lula, pressionado pelas rivalidades de diferentes grupos políticos no convívio legislativo, pelo empresariado favorável à flexibilização trabalhista, e pela dificuldade de se alcançar um termo

³⁶ No artigo primeiro da Lei nº 11.648/2008 foram definidas as atribuições e prerrogativas das centrais sindicais: “I - coordenar a representação dos(as) trabalhadores(as) por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos(as) trabalhadores(as). Complementarmente, no artigo segundo, os requisitos exigidos para atendimento das atribuições e prerrogativas das centrais sindicais são: I - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País; II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma; III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados(as) sindicalizados(as) em âmbito nacional” (BRASIL, 2008).

comum entre as próprias centrais, fatores que limitaram intervenções governamentais em prol de modificações estruturais no sindicalismo. Ele explicou o seguinte:

Tem uma leitura que vai para além dos sindicatos. Tinha muito problema interno, um governo de coalizão, não estava com aquela “bola” toda. Ficou abandonada essa questão e continuou a vida como já era, piorando. Foi todo mundo correr atrás de recursos, começou uma febre para criar sindicato sem representatividade. A gente não se preparou muito bem. Teria que mudar uma lei constitucional, uma coisa difícil de fazer. Ainda mais quando não tinha nem unidade nas próprias centrais. [entrevista nº 26]

Em um ambiente propenso a polêmicas, a referida unidade entre as centrais se manteve sensível ao julgamento do que cada entidade pressupunha como melhor solução para o problema da representatividade, da organização nos locais de trabalho (OLT), das formas de custeio da máquina sindical e dos recursos trabalhistas arbitrados pela Justiça do Trabalho. A posição do sindicalismo não foi unânime e as divergências reconhecidas no processo não se aplicaram a vencedores ou perdedores. No relatório final do FNT, as resoluções buscaram o limiar dos acordos, sem superação de controvérsias que se mantiveram, mesmo com a virada de página dos governos petistas.

De toda maneira, o FNT emergiu de uma atmosfera construtiva. Inicialmente, seus participantes demonstraram compromisso com o fortalecimento dos instrumentos de representação, contidos em propostas coerentes com a realidade do trabalho no Brasil, encerradas na ideia de que “o atual sistema vem se esgotando por si só, ao longo dos anos, devido a distorções e incoerências”³⁷. Na impossibilidade de construção de um projeto de transição sustentável para o movimento sindical, o principal trunfo do FNT talvez tenha sido a experiência do diálogo, que foi amadurecida com a evolução do tripartismo.

Dentro da CUT, a gente sempre discutia: primeiro faz uma reforma sindical e estrutura todos os sindicatos e depois fazemos uma reforma trabalhista. Quando vai para o Fórum Nacional, as divergências entre as centrais e, principalmente com o empresariado que não estava habituado, e não estava preparado para sentar em uma mesa com o trabalhador, dificultou a vida. Com o reconhecimento das

³⁷ BRASIL [MTE]. *Diagnóstico das Relações de Trabalho no Brasil*, 2004. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/fnt/documentos.asp>>. Acesso em abr. 2022.

centrais, o movimento sindical tem certa tranquilidade, cai meio que num período de acomodação. [entrevista nº 6]

Inacabada, a reforma sindical discutida no FNT evidenciou qual seria a força de barganha do sindicalismo para amplificar suas demandas na sociedade nos anos posteriores (LÚCIO, 2020). No balanço de um sindicalista entrevistado, encerrada todas as possibilidades de aprofundar uma reforma sindical que pudesse conferir liberdade e autonomia em governos aliados, restou ao governo rival estressar as fragilidades permanecidas da estrutura oficial de representação da classe trabalhadora:

[...] bateu na trave porque os próprios empresários ficaram com medo daquilo. Então, não foi para a frente. Se a gente tivesse vencido aquela batalha no início do governo Lula, essa medida de acabar com o imposto sindical para nós não faria diferença nenhuma. Depois passou o momento, a gente perdeu o momento, teve uma série de outros problemas e a gente acabou se dedicando a outras coisas. [...] talvez a gente pudesse ter se antecipado. Outra coisa do Fórum Nacional do Trabalho: nós cutistas éramos e continuamos a ser pelo fim da unicidade sindical, que é polêmica. [entrevista nº 26]

A participação institucional do movimento sindical nos governos Lula e Dilma apresentou várias facetas, com avanços em determinadas áreas de atuação, especialmente na gestão da máquina pública e nas divisões internas de comissões, secretarias e ministérios. Nesse panorama, a política de valorização do salário mínimo foi uma das grandes conquistas unitárias do sindicalismo brasileiro nesse período, dada a sua amplitude sobre o emprego e a renda. Nesse ponto, a luta pela regulamentação do reajuste anual do salário mínimo foi também uma luta que extravasou aspectos corporativos e de disputas pela legitimidade ou não das entidades sindicais criadas a partir das novas regulamentações promovidas pelo MTE. Assim como ocorreu com outros atores sociais que passaram por experiências de institucionalização, especificamente os movimentos sociais cujas práticas também remontam bases orgânicas (LAVALLE et al., 2019), o sindicalismo embora tenha interiorizado a estrutura corporativa, apresentou variações institucionais de resolução de conflitos em relação aos espaços onde a interlocução foi possibilitada e transferida para a dimensão de suas práticas cotidianas, seja na gestão das políticas públicas, ou na própria ampliação da margem de alcance de suas pautas na sociedade. No conjunto de múltiplas experiências, não se pode computar um determinado padrão de atuação institucional do sindicalismo, retirando-se a atuação lado a lado dos governos de Lula.

As práticas institucionais dos atores sociais estiveram inseridas em um contexto de aprendizados sobre estratégias participativas que floresceram do processo democrático, dentre as quais o movimento sindical foi adepto. Isso explica a qualidade pluralista tanto da CUT, quanto do PT, que atravessa suas estruturas internas.

1.5 Conclusão

Este capítulo buscou relacionar as grandes transformações do país nos anos 2000 a partir da inserção institucional do movimento sindical nesta conjuntura. Para isso, iniciamos com um balanço sobre aspectos do sindicalismo no Ocidente nos últimos 100 anos a fim de evidenciar consequências do enfraquecimento dos pactos sociais sobre o movimento dos(as) trabalhadores(as) sustentado principalmente por partidos tradicionais de esquerda junto aos sindicatos. Abordagens comparativas de alcance internacional nos foram úteis para localizar a experiência brasileira dos governos progressistas e as conexões produzidas com os sindicatos no tempo-espaço em relação ao problema do declínio do sindicalismo.

A evolução do sindicalismo no país, observada pela experiência dos governos progressistas, nos levou a refletir sobre a sequência de fatos que marcaram a trajetória recente de nosso regime democrático e as institucionalidades conformadas por arranjos sempre em mutação. A experiência do sindicalismo adquirida na relação com o Estado originou-se de campanhas de governos autoritários que tentaram blindar conflitos sociais por força da lei, sendo a coerção estatal um princípio organizador das relações de trabalho. As desigualdades socioeconômicas e de acesso aos direitos, tornados privilégios para uma elite, desencadeou ações do movimento sindical para implementar medidas de proteção trabalhista e de seguridade social que pudessem mitigar os efeitos colaterais da dominação econômica sobre as classes menos abastadas, sem confrontar diretamente o sistema de privilégios. Integrado ao Estado desde os anos 1930, especialmente pela dependência à contribuição sindical compulsória repassada da máquina estatal para a estrutura sindical – regra vigente até a reforma trabalhista de 2017 –, o sindicalismo expressou mais que uma simples peça da engenharia institucional corporativista e protagonizou pautas relevantes nos anos 2000 sobre emprego e renda, sendo parte convertida em direitos de cidadania.

O guarda-chuva ideológico do PT abrigou correntes de diferentes matizes políticas da esquerda. Para ocupar o maior posto de comando da nação, uma mudança estratégica apoiada na profissionalização de quadros via cargos políticos no Estado foi necessária para que o partido de massa fosse projetado como um grande competidor no jogo partidário-eleitoral (RIBEIRO, 2008, p. 172). De outra perspectiva, a participação sindical nos governos Lula e Dilma foi mais expressiva a partir dos cargos assumidos em postos de direção na burocracia estatal. A convivência com um governo aliado, no sentido das expectativas inicialmente lançadas no cenário político-institucional, relativizou o sindicato como ator que simplesmente compactua com as estruturas de poder.

A agenda governamental instaurou espaços consultivos de representação, contudo, a sua maioria não usufruiu de margem de veto. De toda forma, o sindicalismo investiu-se de poder diante de um modelo institucional aberto para abordar conflitos sociais, guiado por mecanismos e procedimentos de participação, e amplificou reivindicações de diferentes setores da sociedade que foram acolhidas por instâncias representativas nas esferas administrativas em níveis municipal, estadual e federal. Lideranças sindicais internalizaram práticas institucionais por meio de suas estruturas organizativas que contrapuseram outras dimensões de atuação. Na arena política, ações sindicais adotadas ao longo dos governos petistas contribuíram para a vitalidade institucional dos sindicatos estudados, dada a confluência de elementos conjunturais que permitiram o desenvolvimento e aplicação de uma variedade ampla de estratégias, dentre as quais fortaleceram a representação das categorias profissionais correlatas, e amplificaram demandas trabalhistas por meio de redes de interação, parcerias e cooperação formalizadas em instâncias da gestão pública.

Prosperidade econômica unida a um governo progressista, resultou em uma espécie de concertação social na qual a causa do sindicalismo foi entonada na disputa de aspectos regulatórios, de fiscalização e de proteção das relações trabalhistas, e também, na estrutura sindical. Todavia, os impasses para a modernização das relações sindicais e de trabalho no Brasil não permitiram um trânsito mais aberto para consensos tripartites sobre a reforma sindical e trabalhista que pudesse ser ratificada pelo Congresso Nacional. Essa experiência mostrou que o desempenho da atividade sindical nos anos mais recentes recebeu destaque pela regularidade da relação política estabelecida nos espaços participativos preenchidos, essencialmente por empresários, Estado e pelas centrais sindicais finalmente reconhecidas.

No caso das práticas sindicais convencionais (relacionadas às campanhas salariais, assembleias, greves, e negociação coletiva, além de envolvimento efetivo com a agenda das políticas públicas e de regulação do trabalho), a sua visibilidade ficou retida ao território de ação sindical, sem extravasar iniciativas que pudessem fortalecer outros espaços de participação e com maior aderência de outros setores da sociedade civil e de movimentos sociais. A relação com a base de trabalhadores(as), cuja identidade de classe foi resignificada, em certos casos, se tornou impessoal diante de trajetórias flexíveis de trabalho que se constituíram sob parâmetros muito distintos da relação clássica de trabalho assalariado. O trabalho não-assalariado manteve-se alheio ao arranjo corporativista que fora parcialmente reformado sem atenuar as suas principais imperfeições, fato sabido e não pacificado entre as centrais sindicais.

Os sindicatos de matriz cutista alinharam-se aos governos petistas, estabelecendo uma relação de reciprocidade política moderada, colocando no horizonte da sociedade brasileira uma visão progressista de bem-estar social. O corporativismo sindical brasileiro forneceram-lhe um caráter mutável, passível de formulações pragmáticas sobre as vantagens a serem usufruídas pelos(as) sindicalistas na condução de suas estratégias.

Ao sopesarem os desdobramentos de uma possível crise política frente à sensível e complexa estrutura de governança montada pelo PT no parlamento, os sindicatos restringiram o próprio poder institucional. Entre os imediatismos da conjuntura e a perenidade da estrutura organizativa, a revitalização sindical, pelo menos no que diz respeito ao nosso estudo multicaso, foi delimitado pela ofensiva patronal, a qual se beneficiou da amistosidade petista quanto às suas demandas, e pela propensão aos desgastes acumulados pelo governo. Dessa perspectiva, ocorreu um processo de amadurecimento do sindicalismo relativo ao seu desempenho institucional para delinear políticas econômicas e prover mecanismos de estabilidade, o que ampliou o seu escopo de intervenção face aos ditames da competição global. De outra, o vácuo de respostas sindicais condizentes com a multiplicidade de experiências flexíveis de trabalho, remodeladas pela cultura do consumo e pelas limitações da sociedade de bem-estar, mostrou que a abordagem tradicional de esquerda advinda de um processo de reflorescimento democrático nos anos 1980 não foi capaz de atrair novos(as) filiados(as) e conquistar o espaço público com abordagens aderentes ao perfil de trabalhador(a) contemporâneo(a). A questão central que buscamos enfatizar ao longo do capítulo foi que o sindicalismo experienciou um processo nevrálgico de revitalização institucional, mas que

perdeu influência em outras esferas de interação social, deixando de contribuir mais diretamente com uma visão crítica sobre o trabalho. As suas limitações e contradições evidenciaram, dessa maneira, que o restabelecimento do Estado democrático de direito defendido pelo novo sindicalismo baseou-se em um pacto social de cidadania encarnado pela CF de 1988.

Os recortes da conjuntura sindical, especialmente, foram baseados no papel decisivo que os governos do PT tiveram sobre o sindicalismo em geral e, certamente no estudo multicaso em questão, observando que a produção material e simbólica no campo institucional resgatou o papel do sindicato como agente de mudança, mas de outro ponto de vista, também de mantenedor do *status quo*. Nesse exercício analítico, a dimensão particular e interativa dos sindicatos com as estruturas de poder revelou como os indivíduos as incorporaram e, também, as modificaram. O sindicalismo nos anos 2000 atravessou os governos petistas usufruindo de trocas permanentes em várias instâncias decisórias, em níveis distintos de representação e atribuição de responsabilidades, e mobilizou diferentes recursos institucionais, com resultados que não nos permitem ser categóricos frente à transmutação do campo progressista partidário e sindical, reflexo de uma sociedade que apresentou mudanças profundas em sua forma de encarar processos políticos, sociais, econômicos e culturais, sob o arranjo frágil de governabilidade alcançado pelo PT.

A ação política dos(as) trabalhadores(as) ganhou fôlego, o que foi importante para retirar os sindicatos dos bastidores dos processos decisórios. Esse contexto será aprofundado no próximo capítulo. De toda forma, no sentido figurado, e a partir do olhar sensível emprestado da história social, sindicato não é moda passageira.

CAPÍTULO 2 – “A caixa dos Anos 2000 Rompeu”: Sindicatos e as Contradições dos Governos Petistas

2.1 Introdução

A caixa dos anos 2000 rompeu. [...] a ideia de uma falsa democracia dificulta qualquer tipo de mobilização porque você não tem mais aquela conjuntura de repressão, quando o sindicato era o único porta-voz para tudo o que estava errado. Criou-se muitas ONGs, muitos institutos que falam em nome... O Procon fala em nome disso, o outro fala em nome daquilo. Aquela caixa de ditadura, de economia ruim, de crise do petróleo, de crise da dívida externa, permitiu o movimento sindical se estruturar da forma como foi. Agora nós estamos sem a caixa, na luz do dia e a gente não consegue ver se tem essa caixa para fazer um desfile bonito, onde as pessoas enxerguem com destaque tudo aquilo que está passando. [...] O movimento sindical precisa enxergar a caixa que ele está, precisa enxergar o mundo que ele está, se reformista ou revolucionário, eu acho que depende muito da caixa que ele está. O movimento sindical brasileiro nunca foi revolucionário e renasceu nos anos 70 sem ser reformista. A CUT não foi criada reformista, o que aconteceu é que a caixa mudou, a caixa do final dos anos 70 permitia até a gente arriscar uma revolução. A caixa dos anos 90, dos anos 2000, não permite porque tem essa ideia de democracia, onde as pessoas confundem democracia com voto, direito de votar, e não é só isso, a democracia plena supõe um monte de coisas. Quando eu chamo de falsa é nesse sentido. Alguns direitos ainda são privilégios, são mantidos em detrimento a outros, o direito de moradia vale menos do que o direito de propriedade privada. [entrevista nº 6]

A reflexão acima é de um dirigente sindical que elaborou uma síntese figurativa fascinante sobre o sindicalismo brasileiro transmutado por uma ditadura, (re)institucionalizado por uma democracia e obscurecido por um regime de acumulação neoliberal. O fio lógico de sua fala apresentou uma dubiedade da experiência democrática cuja trajetória no país transitou entre avanços e regressos que conjugaram uma forma predominante de sindicalismo, assim como de regime democrático que carrega, concomitantemente, uma bagagem de incoerências. Dissociada de uma verdade e adjetivada como falsa, a percepção do dirigente sugere uma ruptura do consenso da democracia liberal, a partir das privações concretas de direitos sociais que dissimulam o seu funcionamento representativo. Lado a lado, sindicalismo e democracia dividiram a mesma caixa, com características modulares e tridimensionais que abrangeram Estado, mercado e sociedade. Se

nas sombras os sindicatos se destacaram como estopim para mudanças concretas na vida das pessoas, diante da luz se ofuscaram.

Para ele, a missão dos sindicatos na sociedade brasileira não foi dada por cumprida, já que objetivamente a pauta da justiça social permaneceu quase a mesma do período em que se lutou pela democracia. Nesta leitura retrospectiva, é como se o fantasma do autoritarismo tivesse convivido silenciosamente com os governos progressistas, revelando-se intrépido logo depois. Qualidade da democracia e participação cívica demonstram um tema ainda pendente de análise sobre a representação dos sindicatos após desvendarem a caixa preta e arejá-la na nova configuração institucional dos governos do PT. Metas de longo prazo e ações emergenciais voltadas para a classe trabalhadora dependeram da relação que os sindicatos desenvolveram com lideranças políticas, agentes estatais, e empresários. A tendência esperada deste processo foi o investimento nas articulações institucionais e extra institucionais, dado o patamar alcançado de padronização do diálogo bipartite e tripartite, semelhantemente ao que ocorreu nos países com democracias estabelecidas.

A preocupação demonstrada por ele foi pela preservação do espírito democrático intrínseco ao sindicalismo e à manutenção de pautas que reivindicam a democracia no sentido amplo do termo. Isso porque os direitos sociais não são perenes, sendo que a espoliação da classe trabalhadora ocorre diuturnamente, a partir de estratégias atualizadas de dominação que exigem uma renovação constante das formas de representação dos sindicatos e dos partidos políticos. Considerando o acréscimo ininterrupto de demandas sociais na agenda democrática, não haveria razão para que o movimento sindical abandonasse a política uma vez enraizada no cotidiano operário, e que fora desmantelada por vínculos sociais rarefeitos. Importante notar que a desigualdade social, mesmo que controlada nos governos petistas, apresentou-se como tendência geral cuja função é repreender avanços na conquista de direitos de cidadania.

Mais uma vez, a contradição explicitada pelo dirigente alude à perspectiva comparativa sobre a preponderância de movimento ou de instituição sobre a ação sindical. Uma vez vigilante das liberdades e direitos democráticos, o sindicalismo se tornou um organismo legítimo de pressão da sociedade. Passados mais de seis anos do pronunciamento de Dilma no Senado Federal após ter

o seu julgamento de impeachment deferido³⁸, importa-nos recapitular a trajetória dos governos petistas para apreender pontos objetivos das percepções partilhadas ao longo da pesquisa, e discutir o sindicalismo brasileiro em termos de oportunidades e impeditivos à ação coletiva, considerando a ordem competitiva de mercado que engendrou uma desorganização da estrutura urbano-industrial das sociedades capitalistas, e está moldando conflitos redistributivos voltados às “características estruturais” do regime de acumulação brasileiro (BRUNO, 2021). Considerando a indissociabilidade da economia e da política, o alcance efetivo das ações sindicais foi parametrizado pelas circunstâncias de prosperidade econômica que conteve os impactos de instabilidades no mercado doméstico e externo, e amenizou as fragilidades identificadas em estratégias de negociação e de persuasão já questionadas por sua eficácia em situações adversas.

Já em relação às interpretações de sindicalistas sobre a conjuntura, distanciar-se do governo pareceu mais prudente que seguir à risca o seu pragmatismo político e econômico que gerou insatisfações na base e na própria relação com correntes internas posicionadas mais à esquerda. Não só de união se fez o sindicalismo sob um “governo amigo”, mas também de afãs internos. Isto é, para lidar com instabilidades da conjuntura, os sindicatos, especialmente as suas direções, se adaptaram e tomaram para si o papel de conduzir a linha de frente de defesa, ainda que crítica, do governo Lula e, em menor grau de apoio, do governo Dilma.

A compreensão desse período passa pelo abismo entre as classes sociais que se manteve inalterado, apesar dos esforços diuturnos do PT para enfrentar a pobreza. A população assentiu parcialmente às iniciativas governamentais de maior impacto social para redução da pobreza, e não as associou com o sindicalismo. Longe de representar um contingente de privilegiados, a classe social que emergiu da crescente formalização do mercado de trabalho nos governos de Lula e Dilma constituiu um segmento populacional com variadas formas de inserção na estrutura do mercado de trabalho.

Este capítulo 2 busca costurar abordagens que pesaram sobre a experiência e avaliação do sindicalismo sobre os governos progressistas. Em continuidade ao conteúdo do capítulo 1 sobre as extremidades de atuação dos sindicatos e seus pontos de contato com diferentes atores e instituições, este capítulo constata maior envolvimento dos sindicatos com os poderes Executivo e

³⁸ Cf. Agência Brasil (2016).

Legislativo nos âmbitos federal, estadual e municipal e dá seguimento ao percurso analítico sobre o comportamento sindical nos mandatos petistas, com a discussão de temáticas distribuídas em três subitens.

Depois desta breve introdução, o segundo subitem trata sobre estratégias sindicais que contribuíram para ampliar diálogos com a sociedade, embora a consistência discursiva e prática tenha sido desafiada pela celeuma da política institucional e, conseqüentemente, enfraqueceu a perspectiva do trabalho como categoria coletiva. O terceiro subitem se norteia em grande medida por leituras posteriores aos governos progressistas, acentuando características econômicas, políticas-institucionais, e relacionando-as com as contradições inerentes ao jogo político que gerou truncamentos na ação sindical, considerando a desproteção social resultante do encolhimento dos recursos estatais, e da pressão do setor privado para desregulamentar a CLT, o que fragilizou respostas sindicais na balança distributiva.

O quarto subitem apresenta os principais indicadores da atividade sindical do período, incluindo comportamento associativo e resultado das negociações coletivas em nível nacional, que auxiliam o exame sobre problemas organizativos e avanços obtidos em termos de condições de trabalho, complementados com informações sobre a dinâmica de emprego e desemprego e, ainda, sobre a plataforma de políticas sociais constituídas com apoio do movimento sindical.

Em síntese, o capítulo aponta que o estreitamento representativo observado nos anos mais recentes exprimiu a necessidade de reestruturação dos sindicatos que passaram a lidar com recursos ínfimos em razão das travas de financiamento instituídas por governos adversos. As engrenagens de governança dos mandatos petistas foram dissolvidas, restando um caminho acidentado e repleto de armadilhas ao movimento sindical. Assim, não é por menos que a necessidade de repactuação sobre o trabalho colocou a ação sindical diante do problema da falta de sintonia entre base e sindicato sinalizado pelo enfraquecimento organizativo dos(as) trabalhadores(as) nas principais iniciativas sindicais.

2.2 Sindicalismo e diálogos com a sociedade

O Brasil de Lula, e herdado por Dilma, constituiu uma experiência de partido progressista no poder que, sem provocar rupturas, alinhou interesses de vários segmentos da sociedade, e

avançou até onde o pacto social, frequentemente submetido a disputas intrapartidárias de grupos políticos majoritários, podia prever o controle da “classe capitalista” internacional e sob influência da financeirização do capital (BOITO Jr., 2018, p. 22). De todo modo, embora o sindicalismo não tenha avocado mudanças da magnitude esperada frente a um governo aliado, diminuir o seu papel por esse diagnóstico não condiz com a complexidade do cenário econômico, político e institucional, cujos desdobramentos na realidade ainda estão sendo delineados.

Começamos este debate com alguns elementos sobre fendas democráticas na configuração institucional abordada. No tocante ao nível de satisfação com a democracia, 38,9% de brasileiros entrevistados(as) pela pesquisa *A Cara da Democracia no Brasil* estavam satisfeitos em 2014 (INCT, 2018), ano intermediário entre o nível mais alto de satisfação – 2010, com 44,4% – e o nível mais baixo alcançado – 2018, com 19,4%, último ano da série que acessamos.

No panorama global, sinais de que a vitalidade democrática tendenciava à queda foram identificados já no primeiro quinquênio do século XXI. Por um certo período, o Brasil preservou-se da atmosfera que poderia soar alarmista para uma sociedade que vislumbrava um horizonte promissor de melhora da qualidade de vida baseada em garantias cidadãs à espera de cumprimento desde a Carta Magna. Intercorrências econômicas, escândalos políticos, crise migratória e ameaças reacionárias de personalidades autocráticas eleitas através do voto só agravaram a situação dos regimes democráticos mundo afora representativos de 2,43 bilhões de pessoas, vaticinando o comportamento intempestivo que a democracia brasileira assumiu com a eleição de Jair Bolsonaro, último demarcador temporal da pesquisa *Global Satisfaction with Democracy*. Entre o pontapé do novo milênio e a chegada de sua segunda década, o descrédito dos regimes democráticos só aumentou.

Até 1990, quase metade da população de 77 países distribuídos pela Europa, América Latina, África Subsaariana, Oriente Médio, América do Norte, Ásia Oriental e Australásia se dizia satisfeita com a performance democrática de seus países. Contudo, os anos mais recentes evidenciaram que 57,5% de cidadãos e cidadãs estavam descontentes com o desempenho dos regimes democráticos locais (FOA et al., 2020, p. 9)³⁹.

³⁹ Em que pesem as ressalvas metodológicas sobre a amostra dos países complementada por outras pesquisas para convergir os dados da série histórica, o último relatório disponível trouxe uma mensagem forte elucidada pela associação de picos de insatisfação das pessoas perante as suas democracias com menção a 11 episódios

Com esses dados, não é de se surpreender que as interações sociais tenham sido modificadas, assim como os seus efeitos não ocorreram repentinamente sobre o sindicalismo. Enquanto as exigências do mercado levaram à maior desproteção social, refutando um patamar de cidadania que parecia intocável, as lutas dos(as) trabalhadores(as) tornaram-se efêmeras, e com respostas pouco eficazes para confrontar o reordenamento sistêmico das empresas do capitalismo contemporâneo (GALL; HURD; WILKINSON, 2011, p. 6).

Entre ter mais Estado, mais mercado ou mais sociedade, o governo Lula buscou uma fórmula institucional com efeitos prolongados nos seus dois mandatos capitaneada pela conjuntura econômica excepcional para finalmente, em 2011, irromper paulatinamente com medidas de expansão do gasto público e interferência sobre a regulação do mercado financeiro em razão da recessão que se alastrou pelo mundo e aportou no Brasil durante o governo de Dilma Rousseff, iniciando a derrocada do PT na esfera partidária-institucional.

Compete a uma análise mais geral que as limitações da política econômica assumida pelas gestões petistas foram detectadas desde o início dos mandatos de Lula e se intercalaram no rol de disputas travadas no âmbito parlamentar baseado na coalizão político-institucional, tendo o PT como principal encarregado da gestão da máquina estatal. Embora os condicionantes do mercado não estejam isolados do conjunto de forças que operam na sociedade, eles atravessam impetuosamente atores e instituições, mudando a lógica de interação estabelecida por regras e normas reconhecidas e praticadas por todos. “Estado, mercado e sociedade civil constituem estruturas nas quais os atores se movem e atuam” para pressionar o atendimento de suas demandas (ACUÑA; CHUDNOVSKY, 2013, p. 33).

O sindicalismo frente ao governo Lula, cujo emprego do termo lulismo enquanto “fenômeno distinto e maior que o petismo” (ABRANCHES, 2018, p. 252), além de “profundamente contraditório e [que] se presta a inúmeros gêneros de mistificação, por ser

socialmente impactantes e estruturalmente desestabilizadores. Sinteticamente, sem apresentar exatidão sobre quando as crises estouraram, a pesquisa mencionou os seguintes acontecimentos: entre 2000 e 2004 houve a recessão do início dos anos 2000 e a política de alargamento da União Europeia (UE); entre 2008 e 2012 ocorreu o colapso do Lehman Brothers, o qual deu início à crise financeira global, seguido do pedido de socorro da Grécia ao FMI e início da crise na zona do euro, finalizado com o acordo da UE que formou fundo de resgate de 1 trilhão de euros; os anos de 2016 a 2020 foram os que mais concentraram crises em toda a série observada: início da crise de refugiados na Europa, referendo grego para rejeitar o acordo de salvamento da UE, referendo britânico para deixar a UE (Brexit), eleições de Donald Trump nos EUA, eleição da coalizão conservadora na Itália e, finalmente, a eleição de um militar da reserva, Jair Bolsonaro, no Brasil (FOA et al., 2020, p. 9).

regressivo e progressivo ao mesmo tempo” (SINGER, 2018, p. 18), vivenciou uma onda de crescimento econômico que encobriu o planeta.

O Brasil foi positivamente impactado pelo mercado externo graças à valorização de preços para exportação dos produtos minerais e agrícolas, que gerou resultados superavitários na balança comercial, e à queda dos juros que forneceram margem ao Banco Central para cobrar taxas menores dentro do país. Os desdobramentos concretos do cenário externo sobre a dinâmica macroeconômica inauguraram um ciclo virtuoso de desenvolvimento, com estabilidade monetária, aumento da arrecadação de tributos e injeção de receitas nas políticas sociais entrelaçadas com medidas de expansão do crédito, transferências de renda, valorização real do salário mínimo e fortalecimento do mercado interno com aumento do consumo das famílias devido à melhora do rendimento do trabalho. Ademais, a rede de assistência e de seguridade social foi recomposta e os serviços prestados à população ampliados por meio de uma gama de ações governamentais direcionadas à redução da pobreza (ARAUJO, 2021, p. 469).

A forma pragmática de fazer política para os pobres foi configurada pelo campo de disputa com as demais forças parlamentares matizadas pelo presidencialismo de coalizão, forma institucional predominante nos “regimes presidencialistas multipartidários” no qual a governabilidade se fixa por meio do cultivo de alianças e apoio político entre os poderes do Executivo e Legislativo. A heterogeneidade partidária, característica da democracia pós-1988, compôs uma teia de poder extensiva à execução da agenda presidencial e às regras internas do Congresso Nacional baseada em combinações de interesses legislativos e concessões que visaram ao apoio político.

A coordenação das relações políticas no plano horizontal (Executivo-Legislativo) e no plano vertical (presidente-governadores) tornou-se chave para compreender o funcionamento do presidencialismo multipartidário brasileiro formado por presidentes com minoria parlamentar (POWER, 2015, p. 20-25), como foi o caso das quatro eleições presidenciais que o PT concorreu⁴⁰.

⁴⁰ Nas eleições gerais, a composição da bancada congressista no início da legislatura do PT em 2003 foi de 90 deputados federais, número que só caiu nos pleitos seguintes. Em 2007, foram 83; em 2011, 87; e em 2015, foram apenas 69 deputados federais eleitos. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/deputados/bancada-na-posse>>. Acesso em dez. 2019.

A complexidade do fenômeno político se manifestou na Carta ao Povo Brasileiro⁴¹, lançada às vésperas do anúncio presidencial de Lula, como garantia de compromisso perante um conjunto de demandas colocadas pelos congressistas e empresariado que tiveram grande influência sobre a tomada de decisão do governo. De acordo com Timothy J. Power (2015, p. 30), o presidencialismo de coalizão consiste em uma:

[...] totalidade de formas nas quais a macropolítica se adaptou à Constituição de 1988, inclusive em termos de estratégias de alianças lideradas pelo Executivo; respostas partidárias aos incentivos do Executivo; variáveis institucionais auxiliares que afetam esses relacionamentos (poder de agenda presidencial, regras legislativas internas); clientelismo e política de trocas; relações intergovernamentais e os numerosos efeitos colaterais no comportamento eleitoral e recrutamento político.

As contradições do pacto de governabilidade nas gestões de Lula (2003-2010) e Dilma (2011-2014) foram ilustradas por crises políticas com forte apelo midiático que ameaçaram a estabilidade dos mandatos presidenciais por uma atmosfera competitiva dentro do parlamento (IVO, 2012). Negociações de cúpula sobre temas de interesse do Executivo envolvendo partidos políticos com assentos na Câmara dos Deputados e no Senado firmou um terreno árido de votações que implicaram em vetos e/ou alterações nos projetos originais propostos ao Legislativo⁴², e estiveram condicionadas às compensações políticas e financeiras para a costura de uma multiplicidade de interesses provenientes de um quadro partidário fragmentado e marcado pelo fisiologismo parlamentar (BRAGA; GUIMARÃES, 2015). Estas características próprias da política brasileira moldaram um jogo de forças muito influentes na tomada de decisão dos atores sociais, dentre as quais atuaram contrariamente ao projeto de inclusão e de desenvolvimento social

⁴¹ Com destaque para o seguinte trecho: “A crescente adesão à nossa candidatura assume cada vez mais o caráter de um movimento em defesa do Brasil, de nossos direitos e anseios fundamentais enquanto nação independente. Lideranças populares, intelectuais, artistas e religiosos dos mais variados matizes ideológicos declaram espontaneamente seu apoio a um projeto de mudança do Brasil. Prefeitos e parlamentares de partidos não coligados com o PT anunciam seu apoio. Parcelas significativas do empresariado vêm somar-se ao nosso projeto. Trata-se de uma vasta coalizão, em muitos aspectos suprapartidária, que busca abrir novos horizontes para o país” (PT, 2002).

⁴² Apesar de Lula contar com 201 proposições legislativas aprovadas no Congresso Nacional no seu primeiro mandato, número considerável em comparação a gestões de outros presidentes da República, a maioria passou por alguma alteração pelo Poder Legislativo. Nesse aspecto, a agenda legislativa do Executivo pode ser bloqueada ou atenuada conforme a sua capacidade para influir na tomada de decisão dos parlamentares e suas bancadas partidárias. Cf. Queiroz (2020).

dos governos do PT.

Como destacou o presidente Lula, a política de alianças já havia sido interiorizada pela articulação montada pelo PT para viabilizar a sua governabilidade no âmbito executivo, tornando-se regra geral na prática cotidiana para conquista de apoiadores governistas, de centro-direita à esquerda mais crítica. No seu entendimento:

Nós tínhamos aprendido a fazer política e que, quando você faz uma política de coalizão, os aliados têm que participar do governo. É assim em qualquer democracia do mundo. [...] quem ganhar, quem quiser governar, vai ter que conversar com o Congresso, vai ter que conversar com a Câmara, vai ter que conversar com o Senado, vai ter que conversar com o movimento sindical, vai ter que conversar com os empresários. É assim que se governa (Entrevista concedida a Emir Sader e Pablo Gentili, 2013, p. 19).

Aprender a “fazer política” trouxe uma conotação dúbia sobre a proeminência do PT enquanto principal partido político de massa no espectro progressista e no domínio da agenda presidencial frente às coalizões no ambiente parlamentar. A Central Única dos Trabalhadores (CUT) e seus filiados coadunaram a base orgânica de legitimação dos governos Lula e menos intensamente do governo Dilma, sendo a Articulação Sindical (ArtSind) a principal corrente interna, que também reuniu dirigentes com cargos no PT, um vetor essencial para fortalecer o projeto político hegemônico pelo denominado “campo democrático e popular” (ARAÚJO; OLIVEIRA, 2014).

A prática sindical cutista, especialmente, adensou o núcleo político-partidário-sindical dos governos progressistas. No âmbito parlamentar, juntou-se a lideranças sindicais na bancada sindical suprapartidária das Casas Legislativas que prioriza matérias trabalhistas no Parlamento Federal. Em 2003, na Câmara dos Deputados, 49 parlamentares de vários estados compuseram a bancada sindical, sendo quase 76% do PT, proporção similar nas legislaturas de 2007 e 2011, restando outras 12 vagas ocupadas pelas legendas do PCdoB, Partido Democrático Trabalhista (PDT), Partido da Frente Liberal (PFL), conhecido hoje como Democratas (DEM), Partido Progressista Brasileiro (PPB), Partido Popular Socialista (PPS), denominado atualmente como Cidadania 23, e Partido Verde (PV).

As profissões predominantes informadas pelos(as) deputadas(as) da bancada sindical foram as de professor(a), médico(a), bancário(a) e metalúrgico(a). Na Câmara Alta, 14 nomes passaram pela bancada sindical nas três legislaturas analisadas, com destaque para a de 2011 que apresentou número expressivo de renovação de senadores, sendo pouco mais da metade (8) do PT, quadro parecido com o de 2003 quando metade dos senadores da bancada (7) assumiram pela primeira vez o mandato legislativo no Senado (Cf. Apêndices A e B). A coalizão sindical no parlamento não teve a intensidade que se poderia imaginar se compararmos com a magnitude dos resultados da eleição de Lula, mesmo com o aumento do número total de congressistas petistas na Câmara Federal observado até a legislatura de 2011 (DIAP, 2002; 2006; 2010; 2014).

Do ponto de vista da performance eleitoral, a incursão do sindicalismo em ambas instituições legisladoras do país não reuniu força o bastante para se impor frente a posições contrárias de parcela substantiva de parlamentares cujas práticas foram quase sempre desfavoráveis aos interesses dos(as) trabalhadores(as), ou ainda para atingir algum destaque com pautas preventivas relacionadas à regulação do trabalho, a fim de resguardar direitos adquiridos. As vantagens desfrutadas pelo sindicalismo no período não repercutiram no âmbito parlamentar onde o mesmo atuou na retaguarda, sem avançar numericamente a sua representação nos períodos legislativos correspondentes aos mandatos presidenciais petistas⁴³.

Ademais, o âmbito parlamentar também contribuiu substancialmente para emplacar pautas sindicais. Como informou o relatório do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP), publicado em dezembro de 2018, a representação sindical oscilou significativamente para baixo, sem manter o patamar mais expressivo alcançado de 74 sindicalistas no ano de 2003 em comparação às demais legislaturas.

Com exceção de 2003 e 2011, anos nos quais a bancada dos(as) trabalhadores(as) apresentou aumento considerável comparada às legislaturas anteriores – o que revelou um movimento de renovação simultâneo ao início dos primeiros mandatos de Lula e Dilma –, nos demais mandatos legislativos houve recuo drástico de sindicalistas que integraram o parlamento em que a trajetória observada no Congresso foi semelhante a uma gangorra, comportando-se de

⁴³ Fornecemos uma explicação mais aprofundada sobre essa leitura no capítulo 8, no subitem dedicado aos recursos de poder institucional.

forma vacilante e com pouca força para dar continuidade às disputas de interesses específicos da classe trabalhadora junto ao Poder Executivo e demais partidos políticos (Tabela 2).

Tabela 2 – Representação da bancada sindical no Congresso Nacional (Câmara e Senado), Brasil, 1999-2018

Início dos mandatos legislativos	nº de sindicalistas no Congresso	Comparação com a legislatura anterior	
		nº	%
1999	44	-	-
2003	74	30	68,2
2007	64	-10	-13,5
2011	83	19	29,7
2015	51	-32	-38,6
2018	35	-16	-31,4

Fonte: Torres (2021). Elaboração própria.

As figuras consideradas expoentes que passaram pela bancada sindical nas legislaturas de 2003 a 2011, conforme o DIAP (2011), na Câmara dos Deputados e no Senado Federal construíram diferentes propostas por intermédio de mecanismos de representação no interior das casas legislativas em temáticas de grande relevância para o mundo do trabalho e com impactos em potencial no cotidiano dos(as) trabalhadores(as). Entre a ação parlamentar e o desempenho partidário, verificamos que a proeminência de alguns parlamentares em temas laborais não foi determinada pelo partido político e sim pelo desempenho obtido nas articulações, negociações e disputas sobre pautas sindicais circunstancialmente defendidas por uma gama heterogênea de lideranças com atuação política e sindical, sem conformar uma força coesa submetida à agenda do Poder Executivo.

Nesse ponto, as demandas do lado patronal continuaram a fazer muito ruído sobre as demandas do lado trabalhista, que não barganhou substantivamente apoio nos processos decisórios, restringindo-se a parlamentares com algum peso de articulação sobre a agenda do Trabalho, mas longe de extrapolarem o protagonismo de personagens políticos de outras bancadas e comissões internas. Valendo-se do que disse um dirigente sindical: “Talvez seja esse o grande desafio do movimento sindical, se impor na sociedade como um ator importante de transformação da vida das

pessoas, do mundo como um todo. O liberalismo não quer o sindicato como um ator protagonista nesse processo” [entrevista nº 6].

Assim, podemos concluir que não houve uma invasão de sindicalistas no Congresso Nacional, tão pouco podemos inferir que nos governos do PT a temática do trabalho se sobrepôs a outras abordadas no âmbito parlamentar. Colocados frente a frente pelo voto popular, representantes sindicalistas patronais e de trabalhadores(as) se enfrentaram no Congresso, cada qual atingindo resultados conforme a sua capacidade de articulação e defesa de suas pautas. No caso dos(as) representantes sindicais da classe trabalhadora, não foram aportados recursos, discursivos ou institucionais, para encampar propostas com algum destaque no âmbito mais geral. Como sugerido no capítulo 1, o terreno institucional que acoplou o sindicalismo nas diversas instâncias burocráticas do poder estatal envolve uma avaliação sobre o quanto o mesmo exerce influência nesse espaço de poder não por vias do voto, mas pelas vias da tradição. O pequeno recorte analítico realizado a partir destes dados empíricos indicou que em termos numéricos a representação de lideranças sindicais foi modesta, assim como foram poucos(as) aqueles(as) que obtiveram destaque em sua jornada legislativa para aprofundar as discussões sindicais e lançá-las ao processo deliberativo.

No plano da sociedade, uma das leituras possíveis é a de que as questões sindicais na formação da opinião pública foram diminutas, sem fixar as temáticas pronunciadas sobre o trabalho nas atividades ordinárias do expediente legislativo, e a militância política atrelada às lideranças sindicais ocorreu por fora das legislaturas assumidas. Ou seja, o que se pode concluir sobre a atuação de dirigentes sindicais na atividade legislativa realizada especificamente pela bancada sindical, questão que mereceria aprofundamento, cabe dizer, é que o trabalho não recebeu visibilidade necessária para emplacar, ou ao menos mobilizar, a defesa dos direitos trabalhistas e constranger a agenda de precarização defendida por outros membros do plenário propensos às demandas empresariais.

Uma vez que a atividade parlamentar da bancada sindical não concentrou poder o bastante para formar uma coalizão de apoio ao governo, influir com constância nos processos decisórios e atrair a atenção da sociedade para questões trabalhistas, previdenciárias e sindicais, especialmente tratando-se de parlamentares ligados à mesma legenda partidária do ex-sindicalista e Presidente da República Lula, tornou-se tarefa menos importante. Nesse sentido, coube a ele próprio no Poder

Executivo travar as suas batalhas com segmentos mais amplos do Congresso Nacional para costurar a aprovação de proposições também de interesse sindical. E fez isso com particular desenvoltura, conseguindo ampliar sua base de apoio para respaldar iniciativas governamentais de redução das desigualdades sociais, incluindo as de trabalho e renda, fidedignas ao movimento sindical. Estas, sim, ganharam apelo social e aplainaram a retórica de combate à pobreza reproduzida pelos parlamentares com ideologias distintas, e associada desde então aos governos do PT, embora sintetizada por “compromissos permanentemente em debate, sempre e apenas temporários, entre orientações da ação essencialmente incompatíveis e sistemas sociais em si mesmos contraditórios, fundamentalmente instáveis, ou, quando muito, num equilíbrio transitório” (STREECK, 2018, p. 7). Nesse aspecto, a relação entre desenvolvimento e configuração institucional não foi retilínea. Ela tergiversou fatores econômicos endógenos e exógenos, manipulados pelo regime institucional de crescimento adaptado a uma versão atualizada de modelo redistributivo guiado pelo Estado, o qual simbolizou um grande feito, afinal, com impactos diretos sobre a qualidade de vida de porções de habitantes mais numerosas do país.

A fase virtuosa da experiência petista se uniu ao de outros países latino-americanos que se tornaram também receptáculos do ciclo de expansão econômica orientada por governos de partidos progressistas⁴⁴ eleitos à Presidência da República e foram inseridos no laboratório do neodesenvolvimentismo. A variante econômica se diferenciou da ortodoxia neoliberal em relação ao funcionamento interno das democracias periféricas que, para Victor Fernández (2016, p. 22-23 – tradução nossa), esteve imbricada ao “contexto das transformações geoeconômicas e geopolíticas globais mais recentes” por meio de “uma convivência permissiva e transitória dos atores políticos

⁴⁴ Em ordem cronológica, a onda de vitórias dos governos progressistas latino-americanos teve início em 1998, na América do Sul, com a eleição de Hugo Chávez para presidente pelo Partido Socialista Unido da Venezuela (PSUV); Em seguida, Ricardo Lagos, do Partido Socialista do Chile (PS), assumiu a presidência chilena no ano de 2000; dois anos depois, Luiz Inácio Lula da Silva, do PT, saiu vitorioso da eleição presidencial no Brasil; Néstor Kirchner do tradicional Partido Justicialista, de centro-esquerda, foi eleito presidente em 2003; no Uruguai, Tabaré Vázquez foi eleito presidente da república com apoio da Frente Ampla em 2004; Evo Morales, do Movimento para o Socialismo (MAS), foi o primeiro indígena a tornar-se presidente na história da Bolívia em 2005; na América Central, Daniel Ortega, membro da Frente Sandinista de Libertação Nacional (FSLN), assumiu a presidência da Nicarágua em 2006; em seguida, na costa oeste da América do Sul, Rafael Correa foi eleito presidente pela coalizão da esquerda equatoriana Aliança País em 2006; Fernando Lugo, da Aliança Patriótica para a Mudança, assumiu a presidência do Paraguai em 2008; de volta à América Central, Mauricio Funes da Frente Farabundo Martí de Libertação Nacional tornou-se presidente do El Salvador em 2009. Nos casos da Venezuela, Brasil, Bolívia e Equador, os presidentes conseguiram a reeleição (LEVITSKY; ROBERTS, 2011, p. 2).

e econômicos transnacionais”, semelhante ao que Boito Jr. (2018), destacou sobre a internacionalização do capital e sua influência na tomada de decisão política do país. Ações redistributivas induzidas pelo Estado permitiram aos governos com amplo apoio popular mobilizarem suas capacidades de administração dos recursos financeiros por meio de estratégias heterogêneas de desenvolvimento que viabilizaram a execução de metas sociais.

Em direção similar, Kurt Weyland (2011, p. 74 – tradução nossa) definiu a política econômica neodesenvolvimentista como uma “acomodação pragmática aos constrangimentos da globalização”. O autor ainda assinalou que embora a melhora das condições sociais não tenha revertido o quadro assimétrico composto por diferentes realidades latino-americanas, as medições sobre a pobreza até 2014 (considerando os últimos impactos das políticas anticíclicas para conter a desaceleração proveniente da crise econômica mundial) evidenciaram o papel das políticas sociais para amortecer o conflito distributivo. Entre 2002 e 2014, segundo relatório da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), houve redução de 26% do número de pessoas pobres, que passou de 225 milhões para 167 milhões. Já o índice de Gini⁴⁵ médio apresentou queda de 10% entre 2002 e 2013, indicando movimento descendente da desigualdade, segundo a distribuição de renda (RICO; TRUCCO; MANCERO et al., 2014). No que se refere ao mercado de trabalho, a taxa de desocupação apresentou quedas graduais durante os anos de 2004 e 2014, passando de 10,3% para 6,1%, respectivamente. A ocupação formal na área urbana avançou 5 p.p. entre 2000 e 2013, e o salário médio apresentou crescimento superior ao constatado no restante do mundo nos anos de 2006 e 2011. Parte considerável do conjunto de indicadores positivos atingidos pela região teve influência do Brasil (OIT, 2014).

Diferentemente da Venezuela e Bolívia que apresentaram comportamento distinto frente à competição global, mais voltado a um modelo de desenvolvimento subsidiado prioritariamente pelo Estado, Weyland (2011, p. 82-92) interpretou o posicionamento moderado das gestões petistas que “abraça o mercado, mas se move além do neoliberalismo” como herança da política econômica ortodoxa implementada por meio de reformas neoliberais do então presidente Fernando Henrique Cardoso. Para ele, “a recém moderada centro-esquerda encaminhou problemas e otimizou a

⁴⁵ O índice de Gini é um instrumento de cálculo comparativo da desigualdade dos rendimentos entre o topo e base da pirâmide social que varia entre 0 e 1; quanto mais próximo de 1, maior é a desigualdade e, na lógica inversa, quanto mais próximo de 0, menor é a desigualdade.

performance socioeconômica de um novo esquema de desenvolvimento”, que junto aos índices de satisfação do eleitorado, engatilhou as reeleições do partido. Tal afirmativa exige uma ponderação sobre as peculiaridades dos governos progressistas encaradas com o sentimento de ineditismo, sabendo que continuidades e rupturas entre governos representam, muitas vezes, uma via de mão dupla.

A título de exemplificação, a pesquisa comparativa de Dobrusin (2017), baseada na atuação da Confederação Geral de Trabalho (*Confederación General del Trabajo - CGT*) na Argentina e da CUT no Brasil, entre 2002 e 2010, salientou a experiência singular na história de ambos os países, que tiveram crescimento econômico orientado por políticas sociais estatais, em contraste ao programa neoliberal predominante na década anterior. Para ele, as centrais sindicais estudadas foram fundamentais nas sociedades argentina e brasileira tendo em vista a perspectiva redistributiva que encamparam, no primeiro caso, pelo governo de Néstor Kirchner, da Frente para a Vitória (*Frente para la Victoria en Argentina*) e, no segundo caso, pelo governo de Lula, do PT. A valorização do salário mínimo foi o principal fio condutor desses governos para satisfazerem demandas sociais em meio ao fortalecimento do mercado interno e à redução das disparidades socioeconômicas. Criticamente, o pesquisador observou que ao assumirem posturas moderadas, a CUT reduziu embates com o empresariado, principalmente nas questões sobre flexibilização, informalidade e precarização do trabalho, assim como a CGT argentina perdeu intensidade organizativa nos governos kirchneristas. Em sua avaliação, baseada especialmente no discurso de antagonismo de classes, no período abordado:

Os sindicatos se recompuseram estruturalmente, tiveram maior número de filiados, e incidiram mediante a negociação coletiva sobre a distribuição dos ganhos do crescimento econômico. Ao mesmo tempo, a manutenção de um núcleo importante de informalidade, a extensão da precarização laboral e a estagnação das taxas de filiação sindical são um indicador das limitações que o sindicalismo teve nessa etapa. Estas limitações surgem das próprias contradições no interior do movimento sindical, expressadas pela incapacidade das organizações mais importantes, a CUT no Brasil e a CGT na Argentina, de aprofundar o processo de reformas e empurrar os governos na disputa de classe com o capital (DOBRUSIN, 2017, p. 31).

A pesquisa apontou que tanto o sindicalismo argentino, quanto o brasileiro, deixaram de contribuir mais diretamente com frentes governamentais desenvolvimentistas ao pressionarem

menos os setores dominantes, o que desarticulou a condução de iniciativas políticas mais favoráveis aos(as) trabalhadores(as). Com isso, embora enfatizada a recomposição estrutural das referidas entidades sindicais, para o autor, ela significou uma “revitalização instável” abrangida por uma “integração subordinada” do sindicalismo à disputa neoliberal. Como evidência, as baixas taxas de sindicalização e a deterioração do mercado formal de trabalho, ainda que repousado no instituto do salário mínimo, enfraqueceu o sindicalismo economicamente perante o empresariado, e politicamente perante a base (DOBRUSIN, 2017, p. 236). Com esta análise, mais um adjetivo foi incorporado à semântica do sindicalismo para qualificar a relação entre competição e cooperação produzida junto ao empresariado e governos progressistas. Interessante observar que a aposta em resoluções sindicais de caráter tripartite nos países da América Latina com presidentes de partidos de centro-esquerda/esquerda eleitos ocorreu enquanto o restante do mundo já vislumbrava uma paisagem caótica de crise econômico-financeira (OSPINA, 2012).

Voltando ao caso brasileiro, e em linha similar ao que os autores anteriores destacaram, Victor Araujo (2021, p. 470) argumentou que sem se indispor com a política macroeconômica baseada no controle da inflação, câmbio flutuante e geração de *superávit* primário, as gestões petistas optaram por um regime de reformismo brando, ou *market friendly*, e não emplacaram um projeto econômico alternativo que pudesse confrontar “problemas estruturais, especialmente o da desarticulação da estrutura produtiva industrial, que perdera densidade desde a abertura comercial da década anterior”. A linha ininterrupta com a política macroeconômica antecedente, baseada em premissas de estabilidade monetária, foi uma das principais contradições identificadas no governo de Lula.

Nos anos 1990, o programa neoliberal emergiu em resposta ao fraco crescimento econômico. Em toda a década, o movimento sindical foi hostilizado por se contrapor à desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho advogadas pelo setor patronal, sobretudo (GALVÃO, 2007). A classe trabalhadora organizada manifestou-se contra o desmantelamento do Estado e contra a realidade estabelecida de precarização do trabalho aprofundada no mesmo período. O controle do mercado sobre as possibilidades de intervenção estatal para atender às demandas sociais já era um dado assimilado pelas entidades sindicais que interiorizaram funções consultivas e negociais no ambiente tripartite, além de manterem-se atuantes nas pautas de cidadania (SANTANA, 2000; GALVÃO, 2007, p. 155). Fato é que o

desestímulo dos governos de FHC para dialogar com setores de oposição refreou a ação sindical, sob o risco de forte repressão policial, como a que ocorreu na greve dos petroleiros de 1995, envolvendo outras categorias profissionais das empresas estatais sob ameaça de privatização, episódio com grande repercussão no país (BIANCHI, 1996)⁴⁶. Desde então, a tática defensiva foi a mais utilizada para denunciar e atuar contra distorções dos direitos trabalhistas que o mercado impôs sobre o Estado (RIETHOF, 2019).

As ferramentas negociais de que dispunha dissociaram-se da estrutura heterogênea das relações de trabalho, com “novas características no contexto da globalização e da reestruturação produtiva, expressando a um só tempo a persistência e a ressignificação de formas de trabalho anteriormente existentes, num movimento que acaba transfigurando o conjunto do mercado de trabalho” (LEITE, 2009, p. 70). Este rebaixamento generalizado espelhou rumos incertos do sindicalismo brasileiro, que reduziu a intensidade de sua militância e de oposição aos ataques do governo, canalizando atenção para a defesa do emprego e manutenção dos direitos conquistados, duas pautas reativas aos efeitos da queda do crescimento econômico sobre o mercado de trabalho.

O traço distintivo dos governos petistas, então, foi a abertura de uma janela de prosperidade em proveito de políticas sociais de caráter inclusivo na ordem econômica (ARAÚJO, 2021, p. 475-488). À revelia de sua base governista mais à esquerda, no primeiro ano de mandato Lula acionou medidas defensivas de política fiscal e monetária que freou o ritmo de crescimento econômico, além de instituir a reforma da Previdência no setor público que gerou animosidade por parte dos sindicatos de servidores(as). A pressão de alas mais críticas, internas ao PT e também atuantes nas casas parlamentares, iniciou-se com questionamentos sobre o redirecionamento das premissas que orientaram o projeto de governo em nome de maior aderência de apoiadores de bancadas partidárias concorrentes. O empenho de Lula, junto a seus ministros, para cumprir uma agenda restritiva do ponto de vista das concessões ao mercado financeiro e relativamente tolerante ao desenvolvimento

⁴⁶ Importa registrar que a Federação Única dos Petroleiros (FUP) relatou os ataques que sofreu após completar 32 dias de paralisação: “Mesmo com o fim da greve, os sindicatos e a FUP tiveram suas contas bloqueadas, o repasse das mensalidades dos associados retido e os bens penhorados. Cada um dos 20 sindicatos que participaram do movimento recebeu multas de R\$ 2,1 milhões. Ao todo, 73 trabalhadores(as) foram demitidos, entre eles vários dirigentes sindicais. Mais de mil petroleiros foram punidos, a maioria com suspensões de até 29 dias. Para manter-se na luta, alguns sindicatos foram obrigados a atuar quase que na clandestinidade. Tamaña repressão sofrida pelos(as) trabalhadores(as) e pela organização sindical só havia ocorrido no Brasil durante a ditadura militar” (FUP, 2022).

social o colocou na esteira do possível, dadas as disfunções do presidencialismo de coalizão (ARAÚJO, 2021; ABRANCHES, 2018).

A margem de ação foi delineada pelo PIB multiplicado no ano seguinte devido ao aumento dos gastos públicos compensados pelo aumento das receitas públicas. A recorrência de *superávits* primários esteve atrelada ao impacto da elevação das exportações de *commodities* para a China, país que apresentou as maiores taxas de crescimento mundial de 1980 a 2010, e se constituiu como principal demandante dos produtos primários do Brasil. A descentralização da economia americana e europeia como principais fornecedoras de produtos importados foi pano de fundo do comércio exterior favorável aos países emergentes, incluindo China e Brasil⁴⁷. A lógica bipolar de competição foi diversificada, tornando-se multipolar em termos de participação das economias periféricas sobre o cômputo total da riqueza mundial. A política econômica de Lula se respaldou neste cenário internacional, que teve “um efeito multiplicador positivo para outras atividades, como comércio e serviços” e inaugurou um ciclo virtuoso de investimentos de capitais privados e públicos, encorajando o mercado na geração de empregos, somada à evolução do rendimento médio que incentivou o consumo interno, embora muito próximo de até dois salários mínimos (ARAÚJO, 2021, p. 481).

O sindicalismo sentiu a mudança de ventos mais favoráveis ao seu cotidiano junto aos(as) trabalhadores(as), reproduzindo sem maiores problemas os mecanismos típicos das relações sociais de capital-trabalho, considerando que “nesse período de governo do PT principalmente, tudo veio. Não é que veio fácil, a gente teve menos conflito”, segundo interpretou um dirigente sindical [entrevista nº 9]. A ação sindical foi burilada conforme a ênfase sobre o desenvolvimento social do país, cujo foco não foi exclusivamente a negociação coletiva ou atividades de organização, mas também estratégias governamentais relacionadas a questões sociais. Com tom de crítica, outro dirigente sindical destacou: “É aquele negócio, o pessoal surfou na onda. Nós estamos bem, o trabalhador(a) está bem, a sociedade está bem, foram vários programas criados para dar

⁴⁷ Ambos os países congregam os Brics (Brasil, Rússia, China e África do Sul), bloco transcontinental de cooperação econômica e diplomática sobre diversas temáticas cuja forma atual se definiu em 2011. Trata-se de um mecanismo constituído por economias emergentes com participação substantiva no PIB mundial que possibilita, além de convivência diplomática, acordos e alinhamento de interesses comerciais para projetar maior capacidade competitiva frente às grandes potências mundiais. Para informações mais completas e atuais, ver a produção acadêmica do Grupo de Estudos sobre os BRICS (GEBRICS) da USP. Disponível em: <<https://sites.usp.br/gebrics/>>. Acesso em 10 set. 2022.

oportunidade para o povo, para os trabalhadores(as) ” [entrevista nº 8]. Percepção semelhante à de uma dirigente sindical que disse: “[...] a galera às vezes acostumou com as coisas vindo de cima porque não precisou fazer o mesmo nível de enfrentamento para ter resultados” [entrevista nº 14].

Frente a esta afirmação, é como se o sindicalismo não tivesse demonstrado a sua obstinação para defender os interesses dos(as) trabalhadores(as), transferindo parcela de sua responsabilidade para o governo federal, que centralizou o papel de provedor de direitos básicos, o que no primeiro momento não nos causaria estranheza, tendo em vista que no guarda-chuva de demandas sociais as reivindicações do mundo do trabalho foram proporcionalmente equivalentes. Lula personificou o histórico do sindicalismo brasileiro no combate às desigualdades. As ações governamentais não foram atribuídas ao sindicalismo, desvinculando-o de seus resultados mais exitosos. Em outras palavras, a superação da desigualdade social foi marca dos governos petistas, sem que os(as) trabalhadores(as) evidenciassem no plano discursivo da sociedade uma relação causal com o sindicalismo, embora as origens quase simultâneas do PT e dos sindicatos cutistas tenham sido afirmadas ao longo do período por suas lideranças, e muito presentes no imaginário social, independentemente do juízo de valor imputado.

O Estado social resgatou milhares de brasileiros e brasileiras da situação de pobreza e miséria, por meio de uma ampla articulação intersetorial de estratégias e ferramentas presentes no plano de ação conduzido pelo Ministério do Desenvolvimento Social (MDS), em consonância com outras pastas ministeriais, que entrelaçaram políticas sociais de acordo com diagnósticos focalizados sobre situações de vulnerabilidade da população, conectando-se à perspectiva de ampliação da cidadania. Ainda que com o caráter de programa, as medidas governamentais para erradicação da miséria geraram aperfeiçoamento dos instrumentos técnicos de aferição dos públicos prioritários com base em metodologias inovadoras. O panorama alarmante da pobreza foi delineado através do Censo de 2010, que mapeou 11,43 milhões de pessoas vivendo em domicílios com rendimento *per capita* calculado entre R\$ 1,00 e R\$ 70,00, e 6,8 milhões pessoas sem declaração de rendimento domiciliar. Ao reunir outros aspectos sobre a condição domiciliar e perfil dos(as) integrantes das famílias que designaram níveis de urgência no atendimento da política, o desenho do Plano chegou a uma amostra de 16,27 milhões de pessoas inseridas no universo dos extremamente pobres. O Nordeste sobressaiu-se perante as demais grandes regiões do país, com

9,60 milhões de pessoas em extrema pobreza, sendo pouco mais da metade localizada em áreas rurais (FALCÃO; COSTA, 2014, p. 81).

Os parâmetros utilizados para classificação objetiva dos níveis de pobreza não só balizaram as circunstâncias de sobrevivência das famílias em vulnerabilidade ou com risco iminente de entrar para o contingente dos extremamente pobres, mas de desdobrar uma sequência de políticas sociais similares⁴⁸, cada qual visando a um objetivo específico, conforme as necessidades do público a ser assistido.

Sobre a avaliação da implementação das políticas sociais para grupos populacionais com maior urgência de atendimento, foi apontado que programas sociais balizados pelo Cadastro Único (CadÚnico) – sistema federal que centralizou informações sobre o perfil socioeconômico da população para nortear ações de forma eficiente pelos diferentes programas sociais de combate à pobreza, conforme as características do público-alvo – não garantiram, por sua vez, a manutenção da estrutura robusta da assistência social, e comprometeram a durabilidade de seus impactos na vida das pessoas, especialmente na ocasião de fim do mandato presidencial. O Plano Brasil sem Miséria, por exemplo, foi expoente das políticas sociais implantadas por sua capacidade multidimensional de cobertura e eficiência para atingir grupos mais desassistidos pelo Estado e em situação socioeconômica degradante.

Do universal ao focalizado, as esferas de atuação redistributiva das políticas sociais foram concebidas, coordenadas e administradas por órgãos competentes do Estado, principal gestor das áreas criadas para atenderem demandas sociais em circunstâncias muito específicas vislumbradas pelo crescimento econômico. Por um período, as políticas socioassistenciais couberam no orçamento federal a partir de direitos estruturadas e fortificadas por dispositivos de regulação e normatização, além de mecanismos institucionais de governança, com articulação entre gestores públicos para cooperarem de forma integrada para atingir todos os estados federativos, no intuito

⁴⁸ A interrelação dos programas sociais focalizados segundo demarcadores de vulnerabilidade é enfatizada por Tiago Falcão e Patricia Vieira da Costa (2014, p. 92), citados(as) diretamente no trecho a seguir: “(...) recursos de Fomento a Atividades Produtivas Rurais foram destinados a agricultores familiares extremamente pobres do semiárido e os benefícios do Programa Bolsa Verde foram reservados ao público extremamente pobre que habita áreas a serem preservadas em razão de seus ativos ambientais. Já o Bolsa Família e o adicional aos municípios por crianças pobres matriculadas em creches estão vinculados à situação de pobreza, no segundo caso com foco no público infantil. E o Pronatec Brasil sem Miséria destina-se prioritariamente ao público jovem e ao público adulto com perfil de baixa renda do Cadastro Único que quer entrar ou melhorar sua inserção no mundo do trabalho”.

de aumentar a oferta de serviços e de equipamentos públicos em operação nas esferas municipal, estadual e federal. Em adição, uma quarta esfera intersetorial também fez parte da sistemática de gestão, compreendida por uma rede descentralizada com diferentes eixos norteadores de ações específicas e transitáveis nos diversos territórios com maior vulnerabilidade social.

Na análise de Renata Bichir e Pamella Canato (2019, p. 243), que observaram as desigualdades sociais enquanto “fenômenos multidimensionais e multideterminados, com efeitos persistentes e sem solução fácil”, pelas lentes da população mais exposta ao risco social e dependente de uma visão integrada, proporcionando a execução de estratégias complementares e combinadas de atendimento. Isso significa que não houve um direcionamento único da política pública, partindo da premissa que pessoas sob risco iminente de exclusão são as mais vitimizadas socialmente pelo encadeamento de consequências perversas de suas condições precárias de vida. As autoras enfatizaram a importância de um delineamento estratégico para acionar simultaneamente recursos e pessoal no atendimento dos grupos prioritários, como crianças pobres e usuários de drogas lícitas e ilícitas, a fim de evitar a suspensão das ações em razão das inúmeras arestas que devem ser aparadas no âmbito da gestão da política (BICHIR; CANATO, 2019).

Essa abordagem condiz com a Política Nacional de Assistência Social (PNAS, 2005)⁴⁹, a qual apresenta uma abordagem sensível ao conjunto de precariedades que convivem com as famílias brasileiras mais desassistidas. A sua aceção integradora contida nos propósitos de intervenção do Estado justifica-se pela extensão de sua aplicabilidade multiforme, considerando a configuração dos territórios urbanos que refletem a desestruturação do mercado de trabalho, pois “passaram a ser produtores e reprodutores de um intenso processo de precarização das condições de vida e de viver, da presença crescente do desemprego e da informalidade”, e que também assistem à piora da convivência social em razão da “violência, da fragilização dos vínculos sociais e familiares, ou seja, da produção e reprodução da exclusão social, expondo famílias e indivíduos a situações de risco e vulnerabilidade” (MDS-PNAS, 2005, p. 17).

Em síntese, na Era Lula, a cidadania foi objeto de um novo arranjo descentralizado da política social que promoveu cooperação entre os agentes públicos para encararem contextos de alta complexidade no âmbito de execução das políticas públicas por meio da interconexão de

⁴⁹ Aprovada pela Resolução nº 145, de 15 de out. de 2004.

agendas de enfrentamento à desigualdade. A maior presença do Estado nas comunidades foi uma das virtudes socioeconômicas listadas desse período, sequenciados por reflexos positivos na cadeia produtiva e estímulo ao mercado interno, com aumento da renda das famílias, muito embora, sem tardar, o mercado reclamou para si o excesso de direitos sociais frente à reversão do crescimento econômico observada em 2015 com o tombo de 3,5% do PIB (Contas Nacionais-IBGE).

O panorama apresentado dialoga com a observação de Frege e Kelly (2004, p. 32), na qual indica que a melhora do cenário externo não é suficiente para que os sindicatos estabeleçam inovações em suas práticas, pois existem outras variáveis que condicionam a atividade sindical e o êxito de seus resultados. A título de demonstração da amplitude do problema, recorremos à transcrição da fala de uma dirigente sindical entrevistada do ramo químico:

O(a) trabalhador(a) químico(a) sai e pode entrar em outra empresa química, mas tem o(a) trabalhador(a) químico(a) que pode ir para uma lotérica, ou estuda e pode ser professor, ou abre um salão de beleza. [...] Mudou muito o perfil dos(as) trabalhadores(as), mudou a forma de produção. [Quando] eu entrei na fábrica tinha uns 460 trabalhadores(as), hoje a fábrica trabalha com 50 e produz a mesma coisa. A mudança é radical. Não é só do(a) trabalhador(a) que está ali no local, é dos mecanismos de produção. [entrevista n° 20]

Mereceu atenção também um aspecto interessante sobre o processo de rebaixamento das condições salariais e de trabalho, que considera a substituição de mão de obra de trabalhadores(as) mais experientes por trabalhadores(as) jovens. O lado positivo, na avaliação da dirigente, é que se abre oportunidade para jovens conquistarem emprego qualificado no ramo da indústria; o lado negativo é que esta mudança implica em um patamar inferior de remuneração, gerando um descompasso de condições de trabalho entre trabalhadores(as) maduros(as) e trabalhadores(as) no início de carreira. De toda forma, para ela os desdobramentos socioeconômicos da inserção qualificada de jovens no mercado de trabalho compensariam prováveis perdas de direitos adquiridos pela geração anterior. Obviamente, um ponto de desacordo interno na CUT.

A gente teve que desconstruir na cabeça dos dirigentes da CUT: “se você tem um mecânico de máquina que ganha 3 mil reais hoje, e você pega um jovem que precisa entrar no mercado de trabalho porque a renda dele vai contribuir com a renda da família, é o primeiro emprego dele e ele vai fazer o mesmo trabalho que esse trabalhador(a) que está aqui há bastante tempo para ganhar metade do valor”.

Quem está no mercado de trabalho hoje tem que ter uma renda adequada para que esse jovem não seja inserido no mercado de trabalho de uma forma desqualificada. [entrevista nº 20]

Frente a isso, percebe-se que não basta induzir estímulos ao mercado interno para geração de mais riqueza e renda do trabalho, mas é necessário lidar com uma série de consequências relativas à mudança estrutural do mundo do trabalho, especialmente em relação à descontinuidade no emprego que coloca em xeque a rigidez do enquadramento de categoria profissional. Ademais, há fatores de instabilidades econômico-financeiras provocadas em menor proporção, e que surgem em localidades onde se concentram conglomerados empresariais e indústrias manufatureiras, a qual justificou o desmantelamento dos direitos trabalhistas, envolvendo uma atmosfera de insegurança com reflexos sobre a ação sindical. Em geral, os sindicatos confrontam ameaças recorrentes de demissões, renovação de quadros e reestruturações periódicas nas empresas, intensificação da rotatividade das vagas de emprego, além de encararem negociações sobre fechamento de estabelecimentos, retração ou interrupção de investimentos para manutenção ou renovação do negócio. Tais especificidades relatadas pela sindicalista advém de um cotidiano denso de relações de trabalho, sem que haja tempo para amadurecer a análise sobre o problema e firmar posicionamentos diretivos mais uniformes.

Em uma leitura panorâmica, Miguel Bruno (2021, p. 493) assinalou que “o esgotamento de um regime de crescimento conduz necessariamente à crise do regime de política econômica que lhe corresponde.” Novamente, o confronto do estado social com o mercado evidenciou os gargalos estruturais do país, que exauriram a fórmula neodesenvolvimentista, sobrepujando a eficácia da manutenção de investimentos públicos decorrentes de ações econômicas anticíclicas, e de seus instrumentos de contenção dos impactos da crise financeira global iniciada em 2008, com a quebra iniciada pelos grandes bancos norte-americanos. Ao não mais se sustentar, a escolha entre salvar a política monetária e manter ativas as engrenagens do mercado interno tornou-se um fardo pesado demais e, evidentemente, pouco aclamado pelo povo do Estado, dependente de políticas sociais, e pelo “povo do mercado”, credor inarredável da dívida pública (STREECK, 2018, p. 125).

A fratura social histórica do país foi enfrentada pela abrangência dos programas sociais petistas cujas imperfeições não se justificaram isoladamente por um esmorecimento ideológico,

mas sobretudo pelo embate da economia de mercado com a justiça social que se desdobrou de inúmeras maneiras em distintos grupos sociais. Da parcela de trabalhadores(as) representados por sindicatos, emergiu a categoria do “novo proletariado” resultante da valorização constante da renda do trabalho a partir de 2003 (SINGER, 2018, p. 96). Essa camada populacional intermediária – que saiu da pobreza, mas não ascendeu à classe média – deu impulso a uma insatisfação social alimentada por uma aposta na evolução das condições materiais de vida. Frustradas as expectativas dessa geração de trabalhadores(as), que enxergaram as virtudes do governo petista como um incentivo ao poder de consumo, restou o descontentamento com a mobilidade social travada pela insuficiência de postos de trabalho de qualidade e com rendimentos mais atrativos. Para André Singer, ocorreu uma disjuntiva de classe na qual o governo petista “em vez de esclarecer que a ascensão era fruto de políticas públicas voltadas para as camadas populares, às quais a nova classe trabalhadora pertence, deixou que a ilusão meritocrática, que divide os trabalhadores(as), se estabelecesse, desviando o olhar para a classe média” (SINGER, 2018, p. 96).

No universo empírico, mais difícil que definir o “novo proletariado” foi tornar palpável o conceito de “nova classe média”. Apenas da perspectiva dos estratos que compõem a renda *per capita* das famílias brasileiras, o termo se referiu à conhecida Classe C, representada em 2014 por 118 milhões de brasileiros(as), 79% a mais que o contingente calculado no ano de 2003, quando 66,8 milhões de pessoas se localizavam nessa faixa de renda. Conseqüentemente, houve redução do agrupamento populacional das Classe ‘D’ e ‘E’. O volume expressivo de pessoas em cada faixa de renda não constituiu uma massa homogênea de assalariados, mesmo que sob classificações técnicas delimitadas. Vejamos que a preços de julho de 2011, o limite inferior de rendimento médio domiciliar da Classe C foi de R\$ 1.734,00 e o limite superior de R\$ 7.475,00, de acordo com projeções realizadas pela pesquisa de Marcelo Neri (2012), cabendo nessa amplitude subníveis de estratos de renda com especificidades e limitadores sobre o poder de compra das famílias. Por razões óbvias, seria no mínimo impreciso comparar na mesma proporção pessoas que ganharam até 2 mil reais com as pessoas que ganharam pouco mais de 7 mil reais de renda do trabalho.

Por isso, análises que priorizam os efeitos sociais generalizantes sobre o crescimento da Classe C devem ser ponderadas conforme o seu alcance explicativo. Os novos atributos do perfil do assalariamento nos anos 2000 pinçaram a queda da desigualdade social, fenômeno com grande repercussão no país e fora dele, não apenas pelo impacto concreto na melhoria de vida das pessoas,

mas por se aproximar do menor patamar de concentração de renda registrado há cinco décadas. Na série histórica utilizada, por exemplo, em 1960 o índice de Gini foi calculado em 0,5367, e em 2012, em 0,5190. Nesse ínterim, o ápice da desigualdade foi constatado em 1990, com Gini de 0,6091 (NERI, 2012, p. 47). Mais detidamente, importa-nos compreender os significados sobre o fenômeno da “nova classe média”, sinônimo de “nova classe trabalhadora”, ou ainda “nova Classe C”.

Esta medição retratou a paisagem de mudanças sociais que aproximou as famílias brasileiras das atividades de consumo corriqueiras, retirando-as do lugar de privação, e inflou o sentimento de prosperidade das camadas populares enaltecidas pelo consumo que, de um lado, remediou desigualdades, fornecendo oportunidades para dinamizar a economia doméstica com aumento dos estoques de emprego formal e ampliação do crédito, porém, de outro, a sua conotação supérflua e apelativa foi associada aos modos de vida das periferias urbanas, lugar simbólico das frações de classes subalternas diferenciadas, mais uma vez, das frações de classes superiores. Em outras palavras, o estímulo ao consumo dos pobres forneceu um caráter estereotipado ao fenômeno da Classe C, que continuou a ser estigmatizada, pela imitação do comportamento de consumo das classes A e B⁵⁰. Trabalhadores(as) acessaram bens e serviços sem que uma base sólida de direitos sociais fosse constituída ou que o emprego digno se tornasse uma realidade concreta na vida da maioria das pessoas. A cidadania simbolizada pela liberdade de consumo despertou uma percepção instrumental sobre o desenvolvimento econômico que multiplicou segmentos pasteurizados de grupos sociais, de modo que o sentido de pertencimento da nova classe trabalhadora ao invés de alimentar um tipo de orgulho de classe, serviu para amenizar a intensidade de humilhação social sofrida pela insuficiência de poder de compra.

Encarada situacionalmente, tirar partido da despolitização nos leva a interpretá-la, de forma geral, como ausência de gratidão das pessoas após realizações materiais atribuídas a iniciativas

⁵⁰ Na mesma época, um movimento espontâneo emergiu a partir do encontro cada vez mais volumoso de pessoas jovens nos estacionamentos e no interior dos shoppings centers, conhecido como “rolêzinho”. Alvo dos preconceitos de classe, mas certamente não apenas este, a atitude agregadora dos jovens, embora tenha causado pânico no público frequentador, e despertado repulsa por setores da sociedade, e hostilizada pela segurança privada do espaço privado foi desde o início pacífica. A motivação principal do rolêzinho partiu da exaltação de consumo de bens e artigos de luxo, explicitado em letras populares do “funk ostentação”, o que nem por isso deixou de levantar a discussão acerca da dignidade e exclusão social da juventude que assistiu ao crescimento do país pela vitrine das lojas, impulsionada pelo desejo de ascensão limitada sem pavimentar-se na cidadania. Cf. Capriglione (2013).

governamentais. Benquisto entre os mais pobres, e na mira das críticas mais ruidosas dos mais ricos, os três primeiros mandatos petistas proporcionaram às camadas populares, que há muito conviviam com restrições orçamentárias, melhorias no padrão de vida, acostumando-as com relativo conforto, ainda que mantidas próximas do meio-fio da pobreza. Outra face do consumo que ganhou relevo foi a relação consumo-produção a partir da prática adquirida de empreender das pessoas com renda mais baixa. O fenômeno do empreendedorismo recebeu holofotes por contrapor o trabalho regulado, mas as suas potencialidades socioeconômicas ainda estão por ser desvendadas, especialmente quando mobilizadas pela periferia inserida, por exemplo, na esfera da economia criativa (BRASIL, 2014).

A linha divisória entre predileção e insatisfação dos(as) trabalhadores(as) com os governos do PT mostrou uma percepção das camadas populares de que os seus feitos garantidores de um patamar de dignidade através de programas sociais, políticas públicas, acesso ao consumo e ao crédito e, fundamental dizer, da ampliação das vagas no ensino superior, não tenham sido extraordinários, mas condizentes com uma realidade de prosperidade e imaginada pelas promessas de campanha. O alargamento da Classe C não se restringiu aos seus aspectos puramente econômicos, mas abarcou significados refletidos pelas mutações da sociedade brasileira contemporânea. Os estratos mais baixos de renda alçaram bem-estar moderado, ao passo que enfrentaram mudanças profundas no mundo do trabalho, relacionadas à natureza transformadora das tecnologias informacionais e computacionais incorporadas aos processos produtivos e gerenciais, à malha protetiva esgarçada do emprego, à dificuldade inerente aos sindicatos para representarem trabalhadores(as) desorganizados(as) e manterem direitos adquiridos, entre outros fatores acerca do trabalho. Este cenário confundiu o plano social de mobilidade ascendente e nutriu valores que individualizaram a experiência do trabalho e, conseqüentemente, deslocou a percepção sobre assimetrias sociais para o terreno movediço da meritocracia, que funciona como justificativa acrítica das desigualdades a perderem de vista na história do país.

Sabemos que o vínculo dos(as) trabalhadores(as) com seus sindicatos está relacionado aos códigos sociais da luta proletária do século XX, somados a outras manifestações e movimentos relevantes que demonstraram apreço pela cidadania. A versão brasileira do compromisso keynesiano teve um caráter inacabado mesmo com remendos do neoliberalismo adaptado a um programa partidário voltado para o social. Isto já colocaria fatores explicativos adjacentes sobre o

conjunto de assalariados(as) recém-incluído no mercado de trabalho cuja expectativa de melhorar as condições de vida se viu frustrada diante do teto baixo de recompensa pelo trabalho formal. Com isso, não poderíamos afirmar que somente a publicização dos indicadores socioeconômicos alcançados, e sua ação exercida no padrão de negociação coletiva, seria suficiente para legitimação da ordem social emergida dos governos petistas. Consideremos que de um certo olhar, as “oscilações simbólicas” nas atitudes e preferências dos agentes sociais frente às mudanças cíclicas da economia e da política “se espriam por todo o tecido social, mudando as referências que organizam as percepções das formas de associação possíveis em tantos outros campos, da filantropia clássica à ação governamental como um todo” (GRÜN, 2015, p. 37).

Ao interpretar com aspereza o comportamento político elástico dos segmentos sociais que estão na base da pirâmide da renda e, portanto, os mais interessados em ‘chegar lá’, incorre-se no risco de recriminá-los do ponto de vista dos velhos e novos descontentamentos que apresentam. Num mundo cujo principal elemento desestabilizador é o neoliberalismo, a escalada das classes de rendimentos inferiores para níveis superiores ficou retida por uma mobilidade social limitada, ameaçada pelas contradições intrínsecas ao processo de desenvolvimento econômico na esteira da financeirização global. Outro aspecto saliente é que para uma sociedade que diariamente sofre pelas dificuldades de acesso aos direitos sociais, as receitas imprescindíveis do Estado se tornam incapazes de solucionar a magnitude dos problemas de grande parte da população. Há diversas outras razões que nos fazem refletir sobre o engrandecimento do papel de cliente e consumidor encarnado pelos trabalhadores(as), em prejuízo do reconhecimento de seus pares, que relega o universalismo de direitos da esfera pública cujo provedor responsável e que tem a prerrogativa de ampliar ou cercear a cidadania é o Estado.

Essa realidade faz com que a meritocracia não se estabeleça apenas como um discurso corporativo eficiente, mas como uma justificativa de que a falta de Estado seja suprida pelo trabalho árduo, e hoje, infelizmente, quase sempre incompatível com as leis trabalhistas. A meritocracia está para a expressão “cada um por si”, assim como o Estado está para a expressão “salve-se quem puder”, o que designa um entendimento pelo qual a desunião é que “faz a força” diante das muralhas sociais construídas pelo conflito distributivo, do aumento da insegurança social, e dos(as) trabalhadores(as) engolfados solitariamente em uma perspectiva socioeconômica de curto prazo e que descarta a desigualdade social como expressão classista. Assim, a experiência de não-trabalho,

à qual se refere a escassez de trabalho digno e que possibilite acesso a bens materiais e intangíveis, torna-se equiparadamente um não-lugar de atuação individual na economia capitalista que exalta o trabalho, desde que atenda à reprodução da lógica meritocrática, que nega as diferenciações sociais que determinam desempenho exitoso ou fracassado. Nesse processo, os sindicatos, vitimizados pelo esfacelamento do trabalho regulado e massificado, se desencontram com o trabalho flexível, cujos aspectos regulatórios são periodicamente entrecortados, retraindo a sua força social contrária à onda de precarização.

No segundo mandato de Lula, o desempenho econômico do país já não respondeu com tanto vigor aos estímulos governamentais para manter aquecida a dinâmica interna em relação ao ambiente internacional. Classificado por Miguel Bruno (2021, p. 497) como “híbrido ou dual”, o crescimento econômico experimentado entre 2007 e 2010 dependeu da apreciação das *comodities* pelo mercado internacional, em detrimento de uma política industrial robusta para o país se projetar como concorrente à altura dos países com industrialização avançada, e ao mesmo tempo gerou efeitos benéficos o bastante para manter renda e emprego, dinâmica que se sustentou ao longo dos quatro primeiros anos de presidência de Dilma Rousseff.

O encontro desajustado entre subordinação ao poder rentista e manutenção do investimento público foi o que sustentou o modelo econômico peculiar dos governos progressistas. Para contornar os malefícios da conjuntura, pequenas doses de esperança foram injetadas na economia doméstica por meio da ampliação do consumo das famílias e das políticas de transferência de renda, permitindo uma governança que buscou estabilizar o humor dos(as) congressistas e elevar o otimismo do setor privado. Programas sociais e de infraestrutura foram cruciais para estimular a atividade econômica interna e suavizar os efeitos da crise econômica internacional, com destaque para o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) direcionado a diversas áreas estratégicas para o desenvolvimento do país como transporte, habitação, energia, saneamento etc. O montante de investimento aplicado nos primeiros quatro anos de implementação (2007-2010) foi de R\$ 1,16 trilhão, e na sua segunda versão (2011-2014) foi de 1 trilhão e 107 bilhões de reais (BRUNO, 2021, p. 513).

Os investimentos do PAC não ficaram a dever para outros exemplos de países de capitalismo avançado que contaram com pacotes financeiros suntuosos do Estado, principal agente de desenvolvimento e provedor de infraestrutura. Os mecanismos macroeconômicos anticíclicos

seguraram o choque da crise econômica global com preservação dos empregos e da renda, e estimulando o setor produtivo por meio do acesso ao crédito a juros mais baratos fornecido principalmente por instituições financeiras públicas, como a Caixa Econômica Federal (CEF) e Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), também à frente de outros projetos de estruturação desenvolvimentista, incluindo programas sociais de impacto. Contudo, e apesar de proporcionar um momento de pujança econômica, o governo compulsoriamente se alinhou às demandas do sistema financeiro e recuou o seu intervencionismo, com estreitamento de sua capacidade para alavancar o crescimento em favor da justiça social. Enquanto o país se distanciou da rota do desenvolvimento tecnológico para agregar valor à indústria nacional, o mercado financeiro obteve alto índice de lucratividade, considerando a assumpção governamental de um “modelo neoliberal-dependente” com limitação ao crescimento e “deixando intocáveis as estruturas centrais da acumulação financeira” (BRUNO, 2021, p. 514).

A autoestima do país foi temporária, mascarada pelas ambiguidades que perpassaram os governos Lula, e continuadas pelo primeiro mandato de Dilma, que sentenciaram o país na mais grave crise econômico-financeira mundial (GRÜN, 2015). Não obstante, as decisões da política econômica que orientaram as primeiras gestões petistas não foram tomadas inconscientemente. Havia uma leitura de que para governar o país seria necessário abdicar-se de um horizonte de desenvolvimento sustentável a longo prazo. As consequências de uma atuação branda do Estado custaram ao governo progressista a sua imobilidade perante o capital e seu afrouxamento perante à democratização de direitos básicos da população. É o que consta na fala de um dirigente sindical que apesar das derrotas posteriores sofridas pelo PT, continuou a apostar na estratégia de conciliação de classes. Interessante observar a justificativa sobre as ambiguidades acerca dos governos Lula também refletidas em seus argumentos, o que nos abre um campo extraordinário de interpretações sobre posicionamentos sindicais cutistas nesse período:

As grandes corporações que não são nacionais não têm um projeto de Brasil, muito pelo contrário, trabalharam para desmontar e manter o Brasil subalterno, subserviente. [...] não acredito que somente nós vamos transformar o Brasil, com a nossa bandeira vermelha. Eu acho que ela pode ser colorida, e o papel da mulher, o papel do negro, o papel do indígena para mim é fundamental, o papel dos aliados, nossos companheiros internacionais que estão aqui dentro também é fundamental. [...] pode ser até um adversário, mas que é capaz de sentar à mesa

[e] pactuar um projeto. Eu quero consolidar um projeto de Brasil autônomo, soberano, com desenvolvimento social, com igualdade. Para mim isso é interessante, sentar à mesa e projetar algo assim para a coletividade brasileira. [entrevista nº 3]

As ponderações até aqui realizadas, embora não se pretendam conclusivas, convergem para o que identificamos como fatores-chave para explicitar as principais contradições dos governos petistas que afetaram mais diretamente a ação sindical. No próximo subitem, analisamos as gestões da presidenta Dilma Rousseff (2011-2016), sendo a última inacabada por meio de “uma manobra constitucional para distorcer o espírito da lei” (SINGER, 2018, p. 16) que elucidou as conexões diacrônicas do sindicalismo com a esfera institucional.

2.3 Contexto econômico, político e institucional dos governos petistas

A vitória presidencial de Dilma Rousseff foi baseada em promessas de campanha que não se efetivaram no exercício de seu segundo mandato, o que provocou muitos dissabores entre opositores e entre apoiadores descontentes com a redução da autonomia da política econômica do Estado. Dirigentes sindicais acostumados(as) a serem recebidos na sede do Poder Executivo, afastaram-se paulatinamente da presidenta, queixando-se de sua indisponibilidade para escutá-los. “A relação nossa era muito mais próxima”, disse um dirigente sobre Lula comparado a Dilma: “ouvir não é só dar uma direção para ação sindical, é também ouvir o movimento sindical e eu acho que houve um certo distanciamento do governo Dilma” [entrevista nº 30]. Muito embora a proximidade com Lula tenha sido praticamente automática, o distanciamento com Dilma não poderia se justificar simplesmente por sua falta de escuta ou interdição de circulação no espaço institucional.

O terreno institucional que forneceu sustentação às interações do sindicalismo com a esfera pública mudou radicalmente junto com encolhimento do PIB, indicando recessão econômica, fator decisivo que exerceu pressões incontornáveis para o governo progressista diante de uma dura prova de legitimidade tanto de sua composição parlamentar, de alianças com associações patronais que se mostraram infrutíferas, das medidas implementadas de controle fiscal que interromperam investimentos em setores estratégicos para o desenvolvimento, quanto das manifestações

agigantadas nas ruas e que se tornaram uma tônica social desde junho de 2013 (GUERRA et al., 2017).

Um dirigente sindical resumiu a percepção sobre esse momento disruptivo na história recente do país, dizendo que a avaliação do movimento sindical foi equivocada, e não previu as consequências da polarização acirrada que decompôs a narrativa dos governos de esquerda: “o grande erro, eu vejo, foi quando houve um crescimento do movimento de rua e, em especial junho de 2013, e a gente não deu a devida importância. Aquele movimento cresceu, a própria direita se apropriou, e foi feita uma construção para o golpe” [entrevista nº 30]. Até o país se tornar ingovernável, a partir do esfacelamento das bases do sistema político-eleitoral que sacrificou a democracia e demonizou os mecanismos de sufrágio, Dilma tentou driblar interesses antagônicos e arbitrar sobre o setor financeiro. Os contrastes da hegemonia de mercado com uma coalizão frágil de empresários da indústria e de um corpo político-partidário de apoio retirou os instrumentos de manobra da presidente para construir acordos mínimos que sustentassem a sua gestão.

No primeiro ano de governo, Dilma inaugurou a Nova Matriz Macroeconômica. O objetivo primordial desta política econômica foi preservar a conduta reguladora do Estado perante o mercado baseada em três eixos. O primeiro deles visou à “ampliação das regulações sobre os fluxos de capitais e derivativos cambiais, para aumentar a autonomia da política econômica e interromper a trajetória de apreciação cambial diante da queda de competitividade externa da indústria brasileira”; o segundo centrou fogo na “progressiva redução da taxa básica de juros (Selic)”; por fim, o terceiro voltou-se para a “redução das metas de superávits primários” (BRUNO, 2021, p. 517). As medidas consideradas exageradamente intervencionistas, na visão do mercado financeiro, foram desconstruídas veementemente pela oposição parlamentar e criticadas à exaustão pelos agentes econômicos ortodoxos, e contrários à manutenção da despesa pública para o desenvolvimento, até esgotar as forças do governo cada vez mais isolado do Congresso, do próprio PT, do sindicalismo e da sociedade. O eixo estabilizador da legitimidade dos governos petistas constituído por setores progressistas perdeu eficácia para aprofundar o projeto democrático de país.

As políticas de redução da desigualdade social pelas vias do Estado, consagradas nos governos de Lula, tiveram efeitos nostálgicos nos governos de Dilma. No início, ainda havia restado fôlego para insistir nas políticas de redistribuição de renda, destacadamente: os ganhos reais auferidos pela metodologia de cálculo do salário mínimo que balizou ganhos remuneratórios

sentidos especialmente por um contingente de trabalhadores(as) em situação de pobreza, os valores constantes nas políticas de transferência de renda pagos à população inscrita no CadÚnico, e os benefícios previdenciários em geral. A indústria nacional, cada vez mais limitada pelas características estruturais da competitividade brasileira frente ao dinamismo externo, foi atendida pelo Plano Brasil Maior (PBM), política intersetorial inaugurada em 2011 sob o comando do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, que previu a participação de três centrais sindicais (Força, UGT e CUT) nos Conselhos de Competitividade (BRASIL-MDIC, s./a.).

Apesar de endossar a indústria como vetor de desenvolvimento econômico e social, o PBM não atingiu escala suficiente para organizar a estrutura manufatureira de forma sistemática. Somado a isso, o governo forneceu isenções financeiras para estimular o setor produtivo, medida que não estancou a perda de densidade industrial, e ainda deixou um grande hiato na arrecadação com desajustes fiscais que comprometeram as finanças públicas. As tentativas desenvolvimentistas de combinar diretrizes de política industrial com políticas sociais fracassaram frente ao quadro de financeirização sistêmica que impera sobre o regime de acumulação do país. A valorização do real frente ao câmbio flutuante e taxas de juros altas corroeu a atividade produtiva interna que perdeu competitividade, sem alocação de recursos capaz de reverter o processo de desindustrialização e desconcentração industrial do país. Na avaliação do pesquisador: “as estruturas institucionais reproduzem a acumulação bancária-financeira em detrimento da acumulação industrial” (BRUNO, 2021, p. 523-526). Outro complicador é a regressividade do sistema tributário que recai sobre os baixos rendimentos, a qual imobilizou a agenda de mudanças mais consistentes e sustentáveis no longo prazo, justamente pelo cabo de guerra que o governo deveria travar com o mercado empoderado pela rentabilidade financeira.

Há pouco mais de uma década, as consequências generalizadas da crise financeira global em termos de aumento da vulnerabilidade das populações e desestruturação dos direitos sociais foram determinadas por diversos instrumentos de mediação. Um estudo elaborado por pesquisadores da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em parceria com a Universidade de Columbia (ORTIZ et al., 2015) mostrou a incidência de políticas orientadas pelo ajuste fiscal entre 2010 e 2015 nas diferentes regiões do mundo. O quadro assustador justificou-se nos diagnósticos socioeconômicos baseados em 183 países, dentre os quais estimou-se que 80% da população mundial (6 bilhões de pessoas) seria afetada por medidas governamentais

contracionistas até 2020, pelo menos, tais como: redução de subsídios econômicos; congelamento salarial do setor público; controle maior dos gastos com benefícios sociais; reformas nas áreas de saúde e da seguridade social; reformas trabalhistas; aumento das taxas baseadas no consumo; e privatização dos bens e serviços públicos (ORTIZ et al., 2015, p. 22).

Historicamente, as economias avançadas possuem baixas taxas de desigualdade social compatíveis com uma estrutura consolidada de bem-estar; condição que difere muito dos países emergentes ou em desenvolvimento onde os cortes e contingenciamento dos investimentos públicos em segmentos prioritários tiveram impacto ainda mais drástico, considerando as limitações da cobertura social existente. Por essa razão, o padrão de contenção dos gastos públicos analisado pelo conjunto das nações estudadas apresentou variações com intensidades distintas e tempos de recuperação variados (ORTIZ et al., 2015, p. 41).

Nos países latino-americanos, políticas de transferência de renda aos pobres foram somadas a outras medidas econômicas anticíclicas que retardaram, no primeiro momento, o alastramento da crise na região, que chegou com força pouco tempo depois, levando à deterioração dos componentes estruturais do mercado de trabalho e dos indicadores sociais. Segundo estimativas da OIT, a taxa de desemprego de 8% calculada para o ano de 2019 representou 25,5 milhões de pessoas. Na comparação com 2015, quando este indicador passou a registrar aumentos consecutivos, o número de desempregados cresceu 28%. Em relação à população ocupada, parte considerável foi submetida a condições ruins de trabalho, com baixos salários e ausência de proteção social, o que contribuiu para índices alarmantes de pobreza. A informalidade englobou 53% da população ocupada na região, sendo o comércio e serviços os setores que empregavam 65% da força de trabalho informal (ILO, 2019, p. 39).

A partir de então, as regras da política monetária se sobrepujaram a qualquer tentativa de manutenção do crescimento econômico, impondo no horizonte uma única certeza: a de priorização do tripé macroeconômico. Os investimentos públicos, centrais para arrecadação de tributos e impostos e para geração de empregos, se estagnaram. Dilma, que havia colocado à prova os interesses rentistas nos primeiros anos de sua presidência, recuou à ortodoxia determinada pela relação predatória da financeirização (BOITO Jr., 2018; SAAD; MORAIS, 2018).

Sem resultados economicamente satisfatórios para se apropriar, e o estrangulamento do governo após fatídicos embates com o Congresso Nacional, o sindicalismo exposto aos efeitos da

crise econômica e à pressão política se dividiu ao ponto de desfazer alianças constituídas na conjuntura imediatamente anterior. De 2016 em diante, o cenário desfavorável para a atividade sindical ancorou-se nos desdobramentos institucionais do governo de Dilma Rousseff, que foi destituída do cargo da presidência da República por meio de um golpe parlamentar. A expressão retirada da obra de Wanderley Guilherme dos Santos (2017, p. 31) caracteriza o processo por dentro das instituições que causou uma fratura no sistema democrático brasileiro com “uma substituição fraudulenta de governantes orquestrada e executada por lideranças parlamentares”. Em um esforço de síntese, diz o estudioso que “em golpes parlamentares, é a reação parlamentar dos derrotados que violenta o princípio das garantias mútuas e se dispõe a destituir o grupo político vencedor com apelos controversos à legislação constitucional”.

Diferente do golpe de Estado, que se apoiou na sublevação das Forças Armadas (como ocorreu em 1964), o rito do *impeachment* perpassou as casas legislativas que apelaram a partir de uma retórica tecnicista e, via de regra, pouco acessível às massas, para o crime de responsabilidade como razão primeira para derrubada do governo, deixando a base de apoio petista perplexa. Partidos de esquerda, sindicatos e movimentos sociais foram atacados no campo de disputa acirrada que se abriu com a emergência político-ideológica da direita.

A polarização iniciada por lideranças do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), principal sigla opositora que saiu quatro vezes derrotada das disputas eleitorais ao cargo de presidente, de 2002 a 2014, foi levada até as últimas consequências. O clima de voracidade entre apoiadores e adversários do governo pôde ser medido através das redes sociais, que se tornaram palco para discursos de ódio, especialmente contra o PT e contra Dilma Rousseff. Dados da ONG ‘Comunica que Muda’ (2016) mostraram que, entre abril e junho de 2016, menções de intolerância política foram constatadas em 97,4% dos *posts* de internet. O tema da corrupção alavancado pelas denúncias da Operação Lava Jato foi defendido pelos grandes meios de comunicação como uma espécie de salvação moral do Estado brasileiro que parecia sofrer de um mal endêmico capaz de corroer as instituições democráticas (CAVALCANTI, 2018, p. 109). Permeada pelo sentimento liberal que rechaça políticas sociais, mas simpatiza com o conservadorismo nos costumes, segmentos da população capitaneados pelo pessimismo na economia e uma desconfiança contumaz em relação aos atores e instituições democráticas emergiram no cenário político (TELLES, 2015, p. 37)

O vácuo de poder deixado pela saída do PT no principal posto de comando da nação foi rapidamente preenchido pela plataforma de ajuste fiscal do governo interino de Michel Temer. Denominado “uma ponte para o futuro”, o documento lançado em outubro de 2015 pelo Instituto Ulisses Guimarães, do atual Movimento Democrático Brasileiro (MDB), anunciou a quebra de confiança entre vice-presidente e presidenta da República, e explicitou o caráter liberalizante das reformas aprovadas posteriormente pelo Congresso Nacional em atendimento ao empresariado sedento por maior flexibilização dos direitos trabalhistas.

A unidade do movimento sindical foi desarticulada no exercício de interpretação dos fatos que polarizaram o país, distinguindo profundamente as duas maiores centrais sindicais que pareciam ideologicamente plasmadas pelo pragmatismo de suas ações. No 1º de Maio de 2016, as divergências se acentuaram: de um lado, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) junto ao Movimento dos Trabalhadores(as) Rurais Sem Terra (MST), Movimento dos Trabalhadores(as) Sem Teto (MTST) e União Nacional dos Estudantes (UNE) se posicionou contra o *impeachment* de Dilma Rousseff, enquanto, do outro lado, a Força Sindical unida à União Geral dos Trabalhadores(as) (UGT) não só apoiou os protestos contra a presidenta, mas também se aliou à ala oposicionista no Congresso Nacional⁵¹.

Na linha de frente da CUT, o presidente Vagner Freitas anteviu a temporada de desmonte do Estado e dos direitos sociais, afirmando: “o golpe é contra os trabalhadores(as)”⁵². Em pouco tempo, o quadro de perdas da classe trabalhadora foi estabelecido, colocando o Brasil na rota da flexibilização mundial. Primeiramente, a Emenda Constitucional nº 95, denominada Novo Regime Fiscal, instituiu o congelamento dos gastos públicos do governo federal em áreas prioritárias como saúde e educação por vinte anos, limitado a uma correção anual igual ao índice de inflação calculado pelo IPCA. Em seguida, a Lei nº 13.429/2017 mudou as regras do contrato de trabalho temporário e autorizou a terceirização irrestrita; já a Lei nº 13.467/2017 instituiu a reforma trabalhista. Aprovadas às pressas, as leis que alteraram o ordenamento das relações de trabalho e inverteu os termos mais favoráveis de proteção do(a) trabalhador(a) careceram de um debate aprofundado com a sociedade.

⁵¹ Cf. Venturini (2016).

⁵² Cf. Nuzzi (2016).

A reforma trabalhista teve impacto imediato sobre os sindicatos ao descaracterizar o sistema de relações de trabalho, incluindo a estrutura sindical constituída no Estado Novo, quando a legislação trabalhista na forma da Consolidação das Leis do Trabalho (1943) instrumentalizou a representação das categorias profissionais segundo o princípio da unicidade sindical, com a previsão de recursos financeiros compulsórios que sustentaram a burocracia das entidades ao longo de sete décadas. Também restringiu o exercício da liberdade e autonomia sindical com a extinção do imposto sindical, além de dificultar o acesso dos (as) trabalhadores(as) à Justiça do Trabalho.

Consideradas drásticas, tais alterações efetivadas em uma conjuntura com forte inclinação antidemocrática visaram destituir os sindicatos de suas principais ferramentas de luta, ao mesmo tempo que perfurou a tela protetiva do trabalho, exaltando a figura do empregador na condução unilateral das relações laborais (KREIN; OLIVEIRA, 2019). Os conflitos entre capital-trabalho no Brasil ocorreram sem o devido diálogo para refrear os efeitos corrosivos que ameaçaram a existência da organização sindical destituída de sua principal fonte de financiamento⁵³.

A situação só se agravou após o resultado das eleições de 2018, que elegeu à Presidência da República Jair Bolsonaro, e sua coligação de direita atrelada às Forças Armadas, com 55,13% dos votos, contra 44,87% do eleitorado que declarou preferência ao ex-Ministro da Educação e professor universitário Fernando Haddad⁵⁴. Com a derrota do PT em uma das eleições mais tensionadas da história recente do país, o voto de cólera de um eleitorado capturado pela retórica anticorrupção da grande mídia, que corroborou a ascensão da direita no Brasil (CHALOUB; LIMA; PERLATTO, 2018), rechaçou o sindicalismo e tudo o que se assemelhasse ao governo petista.

Para um dirigente sindical, a virada brusca de conjuntura revogou a institucionalidade construída pela interação de atores estatais, empresariais e sindicais, realizada em diálogo controlado por estatutos, mecanismos e instrumentos de participação, anulando resultados obtidos

⁵³ Estimativas sobre a contribuição sindical das entidades de trabalhadores(as) sugeriu uma redução de 81% da arrecadação, passando de R\$ 3,64 bilhões em 2017 para R\$ 92 milhões em 2019. O cenário que lastreou os debates intensos sobre a eliminação da principal forma de custeio dos sindicatos foi o seguinte: a CUT liderava o posto de maior central do Brasil em termos de montante de contribuição sindical, que em 2017 foi de R\$ 62,2 milhões; já em 2019 esse valor caiu para R\$ 424 mil, colocando a central na quarta colocação, atrás da UGT com R\$ 1 milhão, da Força Sindical com R\$ 900 mil e da CSB com R\$ 592 mil de arrecadação (FERRARI, 2019). O revés que o sindicalismo está sofrendo terá continuidade com a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 161/2019 da reforma sindical que tramita no Congresso Nacional e visa a extinguir a unicidade sindical, modificando a noção de categoria profissional, além de estabelecer novos parâmetros para a representatividade (BRASIL, 2019).

⁵⁴ Cf. Brasil-TSE (2018).

pela convergência de posicionamentos sobre a regulação do trabalho e o desenvolvimento da cadeia produtiva segundo as regras do jogo democrático. Para início de conversa, segundo ele, “por mais que o jogo que está sendo jogado não é justo, não são conhecidas as regras, está acontecendo um monte de coisa que estão fora das regras” [entrevista nº 10].

A conjuntura dramática do país, marcada por uma figura eleita sem qualquer domínio sobre as suas responsabilidades presidenciais, estilhaçou o país e colocou em xeque o regime democrático, arrastando a atividade sindical novamente para o espectro da “caixa preta” [entrevista nº 6], em um movimento de desinstitucionalização. Após a articulação sistemática e incansável de alas opositoras majoritárias do Congresso Nacional ter despedaçado o quarto e último mandato petista, o movimento sindical passou a refletir sobre o seu pragmatismo para desviar-se do processo latente de recrudescimento do conservadorismo e do reacionarismo do país, e sustentado por apoio de amplos segmentos da sociedade que atravessaram distintos estratos econômicos com o discurso antipetista. O desfecho dos governos petistas não poderia ser mais aterrador para uma sociedade que teve um vislumbre de cidadania, mostrando que a finalidade programática dos direitos cidadãos se fundamentou principalmente pela conjuntura de crescimento econômico, tornando-se insustentável a partir de suas imbricações estruturais concernentes a uma hegemonia rentista e uma base institucional insólita para preservar as regras do jogo democrático. No que concerne ao sindicalismo, as consequências sofridas após o golpe foram remissivas a causas já diagnosticadas, contudo, explicitando que a sua crise última foi uma consequência imediata do retrocesso das forças progressistas do país, e do mundo, como analisou o dirigente sindical entrevistado:

[...] a crise que o movimento sindical passa não é exclusiva dele, nós precisamos entender que mundialmente a esquerda passa por um processo de crise, mundialmente a direita avançou. Nos mais variados países, as ideias de direita avançaram, a ideia do individualismo, do ódio e da intolerância... isso é mundial. Obviamente que o movimento sindical, sendo um dos grandes pilares da esquerda, iria sofrer. Eu sempre falo que o tempo do ser humano é um, o tempo da humanidade é outro. Um movimento não é de um ser humano, o movimento é da humanidade, o movimento sindical é da humanidade, é da sociedade. O problema é que muitas vezes nós enquanto seres humanos e cidadãos indignados com muitas coisas acabamos interpretando como apatia, como um erro, como a perda de protagonismo. [entrevista nº 6]

A reflexão tem uma ligação com a interpretação de Streeck (2018, p. 50), sobre o refluxo dos regimes democráticos das potências mundiais observado desde os anos 1970, quando o capitalismo se alinhou a um ciclo infundável de crises, neutralizando ações de contrapeso dos sindicatos, estabeleceu-se na ordem do dia reformas neoliberais com desproteção do trabalho e aumento do desemprego aberto. O regime neoliberal atuou ostensivamente para excluir o poder dos sindicatos e destruir pactos sociais firmados no pós-guerra que buscaram um equilíbrio entre “justiça de mercado e justiça social”, cada vez menos exequível diante dos efeitos que a própria desregulamentação do mercado gera sobre a sociedade liberal democrática, com derretimento do Estado social. Contudo, a outra face do argumento demonstra a contradição em cena. Diz o autor que o capitalismo “necessita de um Estado forte que consiga travar as exigências sociais e, em especial, sindicais de interferência no jogo livre das forças de mercado” (STREECK, 2018, p. 53).

A tipicidade das crises econômicas relativizou a legitimidade de governos democráticos cuja margem para atender demandas populares se limitou frente às imposições das elites e grandes investidores do mercado. Em níveis extremos de incompatibilidade, Estado democrático e neoliberalismo criam ondas violentas de insatisfação social diante da incompletude das políticas sociais para assegurarem cidadania e defender direitos, sem que haja uma coação da economia de mercado para despojar-se do orçamento da máquina pública. De toda forma, não deixa de ser um risco ao capitalismo extrapolar as fronteiras de garantias cidadãs, e gerar uma clausura do Estado de bem-estar, sem que a sua existência seja enquadrada por momentos de instabilidades e revoltas sociais.

Do global ao específico, o poder de barganha dos sindicatos ao longo dos mandatos petistas na Presidência da República dependeu de uma arquitetura institucional fundamentada no incentivo à participação e encorajamento de ações propensas a reformas estruturantes das relações sindicais e de trabalho, que se validaram no momento imediatamente seguinte, mas de uma forma totalmente impositiva. A regulação forte do Estado, que também assegurou um ambiente de diálogo ainda que focado na cúpula sindical, forneceu a possibilidade ao sindicalismo de protagonizar papel de maior relevância na sociedade.

Sobre isso, um trecho transcrito de uma dirigente é exemplificador para a nossa discussão sobre protagonismos e esquecimentos do sindicalismo nos governos petistas. Segundo ela: “se nós tivéssemos uma ação conjunta, realmente de luta, representatividade e unidade, a gente poderia ter

feito muito mais”. E complementou com a seguinte assertiva: “antes do *impeachment*, por exemplo, era totalmente inimaginável que nós saíssemos de um cenário de protagonistas em um governo mais democrático ou menos democrático” [entrevista nº 30].

O quadro exposto a seguir buscou organizar sinteticamente os principais elementos que circundaram a ação sindical do período, com uma descrição sobre os desdobramentos mais relevantes do ponto de vista da influência do cenário político-institucional e econômico sobre as relações sindicais e de trabalho no Brasil.

Quadro 1 – Síntese sobre os principais elementos das relações sindicais e de trabalho nos governos do PT

Elementos das relações sindicais e de trabalho	Descrição
a. Estrutura sindical	<p>Realização do Fórum Nacional do Trabalho (FNT) em 2003, de natureza consultiva e paritária, em nível federal e em nível regional com conferências. Tema da reforma sindical amplamente debatida com diferentes segmentos da sociedade civil, do patronato e do governo.</p> <p>Deste evento, a discussão sobre o reconhecimento das centrais sindicais amadureceu e tornou-se lei em 2008, a qual estabeleceu índices de representatividade para definição do repasse da contribuição sindical.</p> <p>A reforma sindical implantada de forma gradual e incompleta envolveu diversas posições dos atores sociais envolvidos, o que caracterizou discussões que avançaram menos do que deveriam para formulação de uma proposta consistente a ser encaminhada para apreciação do Congresso Nacional e do Executivo. Impasses verificados entre as centrais sindicais se deram sobre as formas de custeio da estrutura, que alude ao debate sobre autonomia e liberdade sindical.</p> <p>A manutenção da unicidade sindical ocorreu com incorporação de elementos neocorporativos e pluralistas que influíram sobre critérios técnicos-jurídicos para registro de novas entidades sindicais de segundo nível, principalmente, com baixa representatividade pelo MTE, o que estimulou maior fragmentação do sindicalismo.</p> <p>Divergências entre sindicatos patronais e dos(as) trabalhadores(as) sobre a reforma trabalhista e da reforma sindical (que foram ambas apartadas), com incompatibilidades no entendimento sobre legislação trabalhista e sindical, incluindo a prática da negociação coletiva (ultratratividade, dissídio coletivo, legislação sobre instrumentos legais).</p>
b. Participação institucional	<p>Preenchimento de espaços de participação institucional já existentes, e estruturação de novos espaços tripartites, com a interiorização de novos elementos de concertação social à cultura da negociação formatada pela experiência adquirida na década anterior.</p> <p>A experiência do diálogo tripartite contribuiu para esforços de construção da unidade do movimento sindical que resultaram em agendas da classe trabalhadora.</p>

Elementos das relações sindicais e de trabalho	Descrição
	<p>A escolha dos membros a comporem esses espaços não observou a equidade de representação, o que esteve relacionado à dificuldade para pautar temáticas relativas a populações em maior desvantagem no mercado de trabalho. A atuação do sindicalismo foi adaptativa a regras e procedimentos institucionais, acomodável ao processo de diálogo negocial, sem induzir mudanças internas ou usufruir esses espaços para avocar demandas do trabalho em circulação na sociedade.</p> <p>Distanciamento da base, com priorização de relações entre representações, e não entre representantes e representados. Despolitização da ação, sem aumentar o reconhecimento da categoria, recuo do ativismo político e generalização das demandas do trabalho.</p> <p>Sindicalistas assumiram o papel de gestores em diferentes instâncias da administração pública, e passaram a contribuir de seus gabinetes com suas entidades sindicais.</p> <p>A relação aproximada com os governos progressistas inibiu protestos e discursos contra medidas impopulares do governo.</p> <p>A maior presença nos espaços institucionais não resultou em ampliação da representação da bancada sindical no Parlamento por meio de pronunciamentos e proposições sobre a redistribuição de renda.</p>
c. Mercado de trabalho	<p>Dinamismo nas contratações formais e geração de oportunidades de emprego com carteira assinada. Houve ampliação da participação na força de trabalho de segmentos jovens e femininos. Apesar do aumento da qualificação técnica, profissional e universitária, perseverou desigualdades e discriminações na estrutura heterogênea do mercado de trabalho.</p> <p>Reprodução da precariedade laboral arraigada nas relações de trabalho brasileiras, com ampliação das divisões baseadas em situações diversas de trabalho e não-trabalho, postos precários de trabalho e com baixa remuneração, rotatividade elevada, informalidade e subutilização da força de trabalho. Aprofundamento da flexibilização e da desregulamentação das reações laborais.</p> <p>Mudanças na composição da classe trabalhadora, a partir do fenômeno da nova classe C, estimulada pelo acesso a bens econômicos, e desvinculada das questões sindicais, atrelando-se a pautas difusas do trabalho. Os sindicatos não ampliaram a sindicalização, embora tenham exibido pautas de defesa do emprego e do salário mínimo, inclusive nos espaços institucionais.</p> <p>Ações sindicais menos eficientes para bloquear o avanço da desregulamentação e buscar um direcionamento político para persuadir com novas abordagens perfis heterogêneos de trabalhadores(as). Além disso, não houve campanhas de conscientização sobre mudanças demográficas e socioeconômicas do país, que influem diretamente sobre a composição da força de trabalho. Atuou, sobretudo, nos problemas da categoria profissional relativos ao mercado formal, sem avocar reivindicações de trabalho digno para o conjunto da população.</p>

Elementos das relações sindicais e de trabalho	Descrição
d. Políticas sociais de transferência de renda (salário mínimo)	Aumento do cobertor previdenciário e assistencial, com ampliação do número de beneficiários de programas sociais. O estímulo ao mercado interno propiciou elevação do consumo das famílias, o que manteve a demanda interna de produtos e serviços, com empregos formais e aumento do rendimento médio. A política de valorização do salário mínimo foi uma das grandes vitórias do sindicalismo, enraizada na perspectiva de desenvolvimento social. Argumenta-se que a agenda governista inspirada na plataforma política social-democrata foi mais reconhecida como bandeira do governo petista que um projeto isolado do sindicalismo.
e. Negociações coletivas	<p>Pacificação das relações trabalhistas e normalização da data-base, com maior disposição do lado patronal para melhorar garantias e aspectos remuneratórios, ainda que sob restrições de ordem econômico-financeira das empresas. Obteve aumentos reais consecutivos que acompanharam as projeções de crescimento do país por meio das políticas anticíclicas.</p> <p>O sindicalismo não conseguiu incrementar a sua ação com intervenção ao ritmo da produtividade e distribuição mais equânime dos lucros empresariais advindos da produtividade dos(as) trabalhadores(as) .</p> <p>Se especializou em negociações complexas frente às mudanças competitivas no mercado global, sofrendo maior pressão sobre direitos trabalhistas e ameaças de fechamento de postos de trabalho, e demais obstáculos não calculados na esfera da política-institucional, sobretudo.</p>

Fonte: elaboração própria.

2.4 Indicadores socioeconômicos e do sindicalismo brasileiro: aspectos sobressalentes do mundo do trabalho

Entidades sindicais laborais

Nos governos progressistas, o sindicalismo encontrou formas institucionais de equilíbrio e repactuação não cumulativas – ou seja, sem constituir um histórico de experiências interiorizadas pelas práticas institucionais – com o empresariado e agentes estatais, que foram gradualmente enfraquecidas pelo esfacelamento do emprego e pela volatilidade econômica. Enquanto os sindicatos buscaram civilizar os conflitos inerentes a uma sociedade capitalista com economia de mercado, a dispersão dos mesmos irrompeu uma tendência de fragilização de seus principais indicadores de atuação.

Organizadas por ramo econômico e/ou categoria profissional, obedecendo critérios de abrangência territorial e de representatividade, as 12.714 entidades de trabalhadores(as) com registro ativo no país, incluindo sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais, compõem um cenário numericamente substantivo, mas com baixa visibilidade para o conjunto dos(as) trabalhadores(as) que rodam no mercado de trabalho⁵⁵, submetendo-se a períodos de emprego e desemprego, quando não lançados(as) para a informalidade, ou levados(as) ao trabalho por conta própria, ou tornando-se autônomos(as), ou simplesmente desalentados(as).

Dentre os 12.224 sindicatos laborais⁵⁶, que agrupam, em nível municipal, empregados(as) de uma determinada categoria profissional ou econômica, podendo abranger mais de um município, e até mesmo constituir uma base de representação estadual ou nacional, um terço está concentrado nos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul e Minas Gerais.

As 441 federações ativas de trabalhadores(as), com abrangência estadual, apresentam preponderância no estado de São Paulo, Distrito Federal e Rio de Janeiro. De atuação nacional, as 36 confederações laborais que captam federações estaduais com registro ativo estão concentradas no Distrito Federal por determinação legal, sendo que apenas 3 possuem sede provisória em São Paulo⁵⁷.

As centrais sindicais, entidades civis de abrangência nacional que filiam sindicatos, federações e confederações, vão em direção semelhante ao comportamento de dispersão sindical em termos de representatividade. Presentes, em sua maioria, no estado de São Paulo, as 13 centrais sindicais com registro ativo se dividem entre as tradicionais e mais expressivas no que concerne ao

⁵⁵ Estudo do Dieese mostrou que “em 2015, a taxa de rotatividade global no segmento celetista do mercado de trabalho foi de 54,8%; e a taxa de rotatividade descontada, que expressa o montante dos desligamentos motivados por iniciativa do empregador, excluindo do cálculo os desligamentos a pedido do(a) trabalhador(a), mortes e falecimentos, bem como as transferências – que, a rigor, não são desligamentos, posto que são seguidas por uma readmissão – foi de 41,0%” (DIEESE, 2017, p. 11).

⁵⁶ No que compete ao exercício representativo dos empregadores, existem 5.406 sindicatos patronais, 187 federações e 16 confederações com registro ativo no CNES.

⁵⁷ Aspectos concernentes à estrutura sindical foram retirados, primeiramente da CLT, que regulamentou a representação das entidades por categoria profissional, no seu Art. 570 e no referido Quadro de Atividades e Profissões (BRASIL, 1943) e, em seguida, dos verbetes disponibilizados pela Enciclopédia Jurídica da PUC, disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/>>. Sobre o tema exposto, ver STÜRMER, Gilberto. *Contribuições sindicais*. Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, edição 1, julho de 2020. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbeta/349/edicao-1/contribuicoes-sindicais>>. Acesso em mai. 2022.

número de sindicatos filiados, e as mais recentes, criadas a partir da lei do reconhecimento das centrais, que representam uma fatia menor de sindicatos.

Foi identificada evolução numérica de sindicatos filiados a central entre 2011 e 2015 em quase todas as centrais, o que sugere um deslocamento das preferências dos sindicatos pelas centrais, dado o leque de opções existentes. A CSB, por exemplo, dobrou a sua capacidade associativa de sindicatos no período mencionado. De outra forma, a CBDT viu reduzir em 30% o volume de sindicatos filiados. Semelhantemente, a CGTB sofreu uma redução de 28% das filiações de sindicatos. É interessante notar também que quase 30% do conjunto de sindicatos registrados até 2015 não havia declarado filiação a central, proporção significativa que se manteve praticamente inalterada no referido quinquênio.

A profusão de centrais sindicais no território nacional não é um fenômeno raro de ser observado, e nos 2000 esse processo foi intensificado. Desde a criação da CUT, originada da Conferência Nacional da Classe Trabalhadora (Conclat) de 1981, dissidências e cisões internas culminaram em novas centrais sindicais, o que modifica periodicamente o quadro de filiações das entidades sindicais por central.

A título de ilustração, em 2001, existiam 7 centrais sindicais atuantes no Brasil. Além das já mencionadas CUT e Força Sindical (FS), que por sinal, também eram as mais representativas no quesito de sindicatos filiados, havia a Central Geral dos Trabalhadores (CGT), criada em 1986 pela Coordenação Nacional da Classe Trabalhadora (Conclat), de onde Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) foi originada e, no segundo congresso realizado em 1989, foi responsável por ensejar a fundação da FS, em 1991. Por conseguinte, a FS passou por uma ruptura que resultou na central Social Democracia Sindical (SDS), fundada em 1997.

Em complemento a este cenário, a Coordenação Autônoma dos Trabalhadores(as) (CAT) foi instituída como central sindical em 1995, advinda do rescaldo de diversificação de centrais sindicais do final dos anos 1980, ao passo que SDS e CAT foram criadas e a CGT e União Sindical Independente (USI) extintas (IBGE, 2002, p. 81).

O comportamento das centrais manifestou um profundo desacordo com o princípio de organização unitária da classe trabalhadora defendido com o ressurgimento do sindicalismo combativo, o que pode ter conduzido à perda de força política para disseminar bandeiras da classe trabalhadora na sociedade brasileira, em parte por influência da escalada da compartimentalização

sindical, em parte pela polarização gerada pelas cúpulas e suas dissidências, gerando uma estratificação ainda maior entre as centrais sindicais.

Ao retomarmos o período de 2011 a 2015, torna-se perceptível a partir da Tabela 4 a manutenção de um núcleo de centrais estabelecidas, e com representatividade, e um grupo de centrais diversificadas, cuja permanência no cenário nacional se mostra incerta, considerando que estão mais expostas a disputas pela capacidade de filiação horizontal.

Tabela 3 – Distribuição de sindicatos de trabalhadores(as) com registro ativo no CNES, segundo filiação a central sindical, Brasil, 2011-2015

Central Sindical	Quantidade de sindicatos (nº)					Variação (%)				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
Central Brasileira Democrática dos Trabalhadores(as) (CBDT)	135	106	104	99	94	1,4	1,1	1,0	0,9	0,9
Central Unificada dos Profissionais Servidores Públicos do Brasil	3	3	3	4	3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB)	302	281	272	262	217	3,1	2,8	2,7	2,4	2,0
Conlutas - Central Sindical e Popular (CSP-Conlutas)	79	85	89	98	105	0,8	0,8	0,9	0,9	1,0
Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB)	180	363	423	456	597	1,8	3,6	4,1	4,3	5,5
Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB)	566	624	680	724	744	5,8	6,2	6,7	6,8	6,8
Central Única dos Trabalhadores (CUT)	2.168	2.168	2.248	2.299	2.319	22,1	21,6	22,0	21,4	21,2
Força Sindical (FS)	1.708	1.680	1.618	1.623	1.615	17,4	16,7	15,8	15,1	14,8
Intersindical - Central da Classe Trabalhadora	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0,0
Nova Central Sindical de Trabalhadores(as) (NCST)	942	1.039	1.069	1.123	1.136	9,6	10,3	10,5	10,5	10,4
Pública - Central do Servidor	-	-	-	-	21	-	-	-	-	0,2
União Geral dos Trabalhadores(as) (UGT)	1.046	1.044	1.125	1.216	1.277	10,7	10,4	11,0	11,3	11,7

Central Sindical	Quantidade de sindicatos (n°)					Variação (%)				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
União Sindical dos Trabalhadores(as) (UST)	4	5	5	6	6	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Sem declaração de filiação ou filiado a outras Centrais	2.668	2.649	2.586	2.808	2.791	27,2	26,4	25,3	26,2	25,5
Total	9.801	10.047	10.222	10.718	10.926	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: CNES/ME; DIEESE. Elaboração própria.

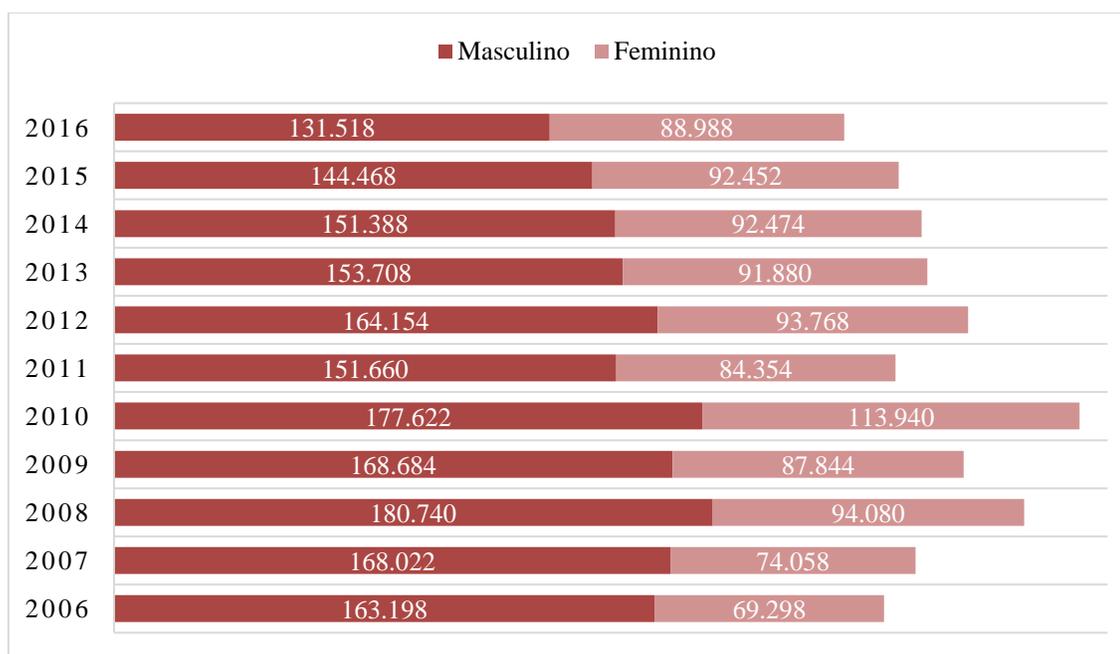
Obs.: Dados relativos às aferições de 2012 a 2016 (aferição utiliza os dados do ano anterior).

Junto com a expansão das entidades sindicais dos(as) trabalhadores(as), ocorreu um movimento considerável de contratações formais de pessoas alocadas em sindicatos laborais. De acordo com o Gráfico 1, o ano de 2008 apresentou crescimento de 14% de postos de trabalho formal gerados pelos sindicatos em relação ao ano anterior, adicionando 32.740 novas vagas de carteira assinada no mercado de trabalho.

Desempenho semelhante ocorreu em 2010, ano que apresentou um pico de vínculos formais na série analisada, com 291.562 empregos criados pelos sindicatos, sendo 40% representado por pessoas do sexo feminino. No início do segundo mandato do governo Lula, houve um recuo de 19% desses vínculos, parcialmente recuperados no ano seguinte, mas com uma tendência posterior de queda que não recuperou o mesmo patamar de 2010.

O nível de contratações formais realizadas mostra uma fase de investimentos em força de trabalho voltada para administração das atividades cotidianas dos sindicatos, o que salienta um aspecto da gestão de recursos financeiros aplicados ao corpo de funcionários, infraestrutura e tecnologia, serviços prestados ao(à) associado(a), incorporação de procedimentos organizativos internos, como reorganização de secretarias e assessoria técnica e jurídica, elementos que viabilizam o atendimento das demandas da base e possibilita o funcionamento da máquina sindical.

Gráfico 1 – Distribuição de empregos formais em sindicatos laborais segundo pessoas do sexo masculino e feminino, Brasil, 2006-2018



Fonte: RAIS/ME. Elaboração própria.

Obs.: Inclui vínculos ativos em 31/12.

Em complemento, o Anuário dos Trabalhadores(as) (2018) elaborado pelo Dieese forneceu informações que auxiliam na caracterização da estrutura interna das organizações sindicais laborais. Em 2017, o número de dirigentes sindicais atuantes em sindicatos de trabalhadores(as) foi de 139.567, sendo quase 29% dirigentes sindicalistas mulheres. Desse total, 74.226 dirigentes haviam acumulado mais de 120 meses de tempo de emprego no respectivo sindicato. Em outras palavras, 53% dos(as) representantes sindicais com cargo de direção estavam há, pelo menos, 10 anos nesta função.

Ademais, 44,5% de dirigentes sindicais tinham entre 50 e 64 anos de idade e 65 anos ou mais; pessoas mais jovens em cargo de liderança sindical na faixa etária de 18 a 24 anos e de 25 a 29 anos de idade representavam apenas 3,7% do cômputo total, ou 5.206 em números absolutos. De toda forma, ressalta-se a presença de 20,2% de dirigentes sindicais com idade entre 30 a 39 anos e de 31,6% entre 40 a 49 anos de idade; ambas as faixas etárias perfazem quase metade do número total de dirigentes sindicais atuantes em 2017, o que revalida um perfil etário maduro de dirigente sindical (HODDER; KRETSOS, 2015).

A maioria dos(as) dirigentes sindicais apresentou alto índice de escolaridade, sendo 38,4% com ensino médio completo e 33,8% com ensino superior completo. No quesito raça/cor, 56.532 foram identificados(as) como brancos(as); pretos(as) e pardos(as), o que representou 22,2% do total de dirigentes que responderam a essa pergunta. Aliás, cabe acentuar a ausência desta informação para 51.190 (ou 37%) de dirigentes sindicais, classificada como “não identificada” ou “ignorada”. No que se refere ao tipo de vínculo, 94.746 dirigentes sindicais eram celetistas e 44.821, estatutários.

Na sequência do relatório estatístico, consta a remuneração média dos(as) dirigentes sindicais em salários mínimos. O recorte apontou que 20% recebia entre 2 e 3 salários mínimos, faixa remuneratória mais expressiva, seguida de 12% que recebia entre 3 a 4 salários mínimos e de 10% que recebia de 5 a 7 salários mínimos, o que mostra rendimentos próximos aos verificados no restante das ocupações com atributos semelhantes no mercado formal de trabalho⁵⁸, informando que tempo de trabalho, escolaridade e tipo de vínculo foram variáveis que não induziram ao aumento da média remuneratória dos(as) dirigentes sindicais.

O perfil das entidades laborais apontou para um crescimento acelerado de centrais sindicais que dinamizaram a competição entre sindicatos, o que mereceria uma discussão mais aprofundada para identificar as razões que levaram os sindicatos, pesando as suas características intrínsecas como setor econômico, território de abrangência e número de filiados, a optarem por determinada central sindical. Em continuidade, apontamos algumas características das lideranças, em sua maioria homens de meia idade, brancos, escolarizados e com remuneração acima da média constatada na população em geral, muito embora o tempo de permanência no cargo de dirigente tenha influenciado essa variável, com crescimento vegetativo do salário, mostrando que não há uma carreira de sindicalista propriamente dita.

A participação de mulheres respondeu por fração significativa dos vínculos formais criados por sindicatos, mas sem condizer a um equilíbrio representativo nos cargos de direção. Com isso, observamos que dentro do universo sindical há aspectos para se analisarem com mais profundidade, especialmente no quesito da quantidade de entidades, como se dinamizam e o que geram de efeitos qualitativos sobre a representação das categorias profissionais existentes no país.

⁵⁸ De acordo com o Anuário dos Trabalhadores(as) , a remuneração média dos empregos formais foi de R\$ 2.973,00; pessoas com ensino superior completo recebiam, em média, R\$ 6.072,00 (DIEESE, 2018, p. 80).

Sindicalização

Em 2002, o IBGE lançou uma publicação contendo os principais indicadores sobre a atuação dos sindicatos no Brasil, obtidos por meio de um modelo de questionário aplicado presencialmente às categorias profissionais por técnicos da instituição, complementado por entrevistas com representantes sindicais alocados na sede dos sindicatos. De forma abrangente, a pesquisa permitiu observar o comportamento do sindicalismo no decênio de 1992-2001, eventualmente comparado com o quinquênio de 1988-1992.

A tendência de “atomização da representação sindical” (IBGE, 2002, p. 21) foi notada pelo ritmo acelerado de crescimento anual do número de sindicatos no universo urbano e rural. Entre 1988 e 1992, a taxa média anual de crescimento dos sindicatos foi de 9,3% na área urbana e de 0,4% na área rural, incluindo sindicatos de empregados(as) e de empregadores(as). O crescimento de sindicatos urbanos foi impulsionado pelo aumento de 14,6% de sindicatos de trabalhadores(as) autônomos(as).

No período que cobre os anos de 1992 a 2001, não houve alteração no cômputo geral de sindicatos criados, cuja média anual foi de 4,0% de crescimento, também influenciado pelos sindicatos da categoria de autônomos(as). Sindicatos de trabalhadores(as) foram responsáveis por 49% do número total de sindicatos com ou sem registro no MTE ou em cartório entre 1992 e 2001, sendo servidores(as) públicos(as) e trabalhadores(as) na agricultura os principais grupos profissionais que puxaram a alta anual de 4,5%, em média.

Servidores(as) públicos(as) exerceram um papel fundamental no crescimento de sindicatos pelo território nacional, com uma taxa média anual de crescimento de 12,1% entre 1992 e 2001, reflexo da livre associação para este segmento, que passou a ser um direito constitucional. Outra razão atribuída ao avanço do sindicalismo do setor público foi a municipalização da burocracia da administração pública, intensificada pelo desmembramento de municípios e criação de outros. Nos anos de 1980 a 2017, fundaram-se 1.579 municípios, aumento de 40%, segundo o Atlas do Estado Brasileiro (LOPEZ; GUEDES, 2019).

Profissionais da rede pública de ensino retrataram a municipalização, categoria que respondeu por 17% do total de sindicatos criados em 2001. Outro destaque da pesquisa referiu-se

aos grupos profissionais heterogêneos como reflexo do processo intensificado de terceirização das atividades meio na década de 1990, que incentivou a criação de sindicatos para representar empregados no setor de “turismo e hospitalidade”, “empregados de agentes autônomos do comércio”, “empregados em empresas de processamento de dados”, “de segurança e vigilância”, “de serviços contábeis”, “trabalhadores(as) em empresas de trabalho temporário”. Estas categorias foram condensadas em “empregados de agentes autônomos do comércio”. No caso de “empregados em empresas de asseio e conservação”, foi criado pela classificação da pesquisa o grupo “empregados em turismo e hospitalidade” (IBGE, 2002, p. 25).

A desagregação de categorias profissionais e recriação de novas categorias, constante na metodologia da pesquisa do IBGE, revelou um mercado de trabalho desregulamentado e permeado por múltiplos perfis profissionais que não são autoevidentes. Conseqüentemente, o *modus operandi* do sindicalismo reagiu ao cenário do trabalho fracionado, com maior desagregação da representação. De outra perspectiva, o panorama do sindicalismo na década que precedeu os governos Lula mostra uma tendência de melhoria do estado de bem-estar social no Brasil, com avanço das políticas sociais e investimentos em equipamentos públicos, especialmente nas áreas da saúde e educação, com impulso à contratação de mão de obra.

A sindicalização do período apresentou comportamento contrastante entre trabalhadores(as) urbanos(as) e trabalhadores(as) rurais. Em relação à População Economicamente Ativa (PEA), a taxa de sindicalização na área urbana em 1992 foi de 16%, caindo um ponto percentual no final da série histórica. Diferentemente, a PEA na área rural apresentou uma taxa de sindicalização de 44% em 1992 e de 63% em 2001, devido “à forte redução de sua base” que fez a proporção de sindicalizações subir, segundo apontou a pesquisa (IBGE, 2002, p. 29).

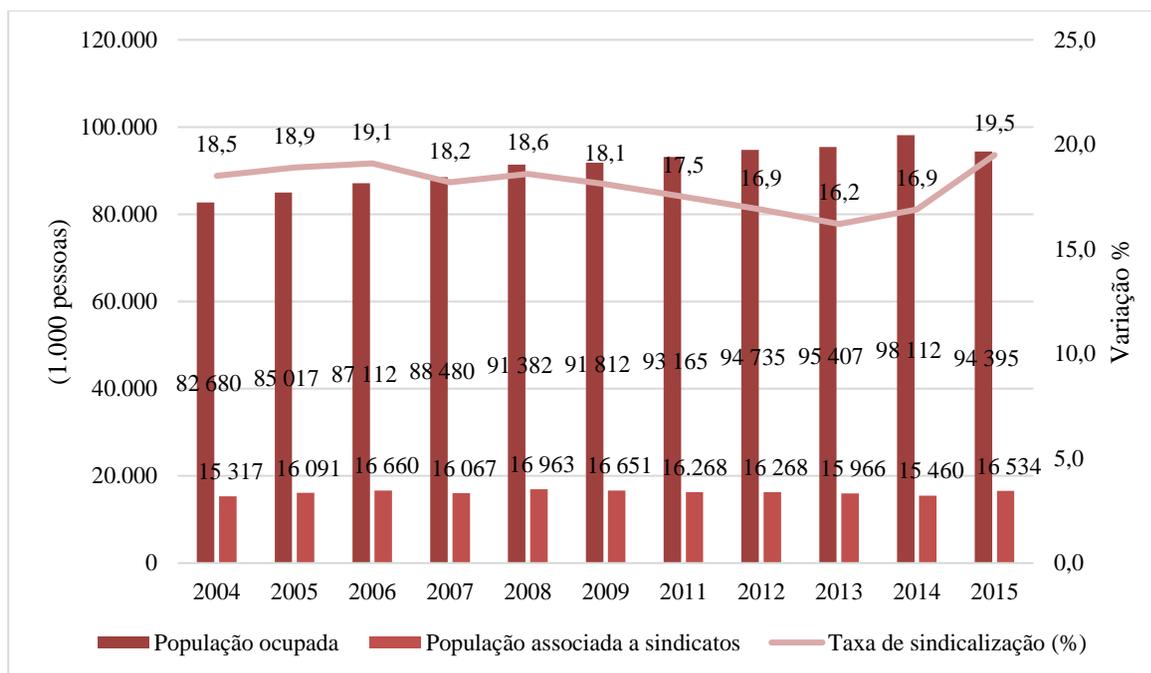
A sindicalização dos(as) trabalhadores(as) industriais seguiu uma taxa média anual de aumento de 4,5% entre 1992 e 2001, avanço que se concretizou especialmente por ramos econômicos tradicionais que empregam trabalhadores(as) na indústria química e farmacêutica, o qual apresentou taxa média anual de crescimento de 2,2%; trabalhadores(as) na metalurgia, mecânica e de material elétrico, que tiveram avanço médio anual na sindicalização de 1,2%; e trabalhadores(as) em estabelecimentos bancários(as), responsáveis por 0,8% de crescimento médio anual do associativismo sindical no país (IBGE, 2002, p. 25).

Metalúrgicos(as)(as), químicos(as) e bancários(as) não foram os principais responsáveis por impulsionar a sindicalização nos anos 1990, papel destinado a outras categorias profissionais com atributos diferenciados relacionados a mudanças no mercado de trabalho, ao reordenamento das funções administrativas nas três esferas de governo, e à ampliação da participação sindical do funcionalismo público, fatores que geraram taxas mais elevadas de filiação. Mais recentemente, em 2015, quando a sindicalização no Brasil alcançou 19,5% da população ocupada com 16 anos ou mais de idade, uma pesquisa suplementar à PNAD foi lançada, em observância ao conceito de trabalho decente postulado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que abarca, dentre outros princípios, garantias de representação, liberdade de associação a sindicatos e negociação coletiva.

Entre 2004 e 2015, a taxa de sindicalização variou 1 p.p., correspondente à adição de 1,3 milhões de pessoas de 16 anos ou mais de idade no cômputo de sindicalizados(as) no Brasil, enquanto a ocupação teve um acréscimo de 11,7 milhões de pessoas, elevação de 14,2%, o que mostrou capacidade limitada dos sindicatos para incorporarem novos trabalhadores(as) em suas bases.

O volume de filiados a sindicatos urbanos foi de 57,7%, sendo a região Sudeste a mais representativa em termos de concentração desse perfil, com 69,6% de empregados. De acordo com o Gráfico 2, o ano de 2014 registrou taxa de desocupação de 7,0%, quando o cenário de aquecimento do mercado de trabalho ainda era favorável aos(às) trabalhadores(as) (IBGE-SIS, 2021), o que incentivou o aumento da taxa de sindicalização em 2015, ano que apresentou o melhor desempenho observado pela série histórica. Ainda que o incremento do emprego com carteira assinada sobre o total de pessoas ocupadas no período destacado tenha contribuído para a sindicalização, o teto de filiados(as) atingido se mostrou implacável.

Gráfico 2 – Distribuição da população ocupada, população associada a sindicatos e taxa de sindicalização, Brasil, 2004-2015



Fonte: PNAD. IBGE. Elaboração própria.

Obs.: A ausência do ano 2010 foi devido à interrupção temporária da PNAD para realização do Censo Demográfico.

A qualidade do emprego depende da ação sindical, contudo, o movimento inercial ou recuado das taxas de sindicalização pode estar relacionado a dificuldades de aprimoramento dos instrumentos coletivos de proteção. Grosso modo, a existência de sindicatos fortes, comumente relacionados a categorias profissionais tradicionalmente organizadas e melhor posicionadas na economia, não poderia ser generalizada, considerando o nível de sindicalização nos anos 2000 próximo a patamares observados na década anterior, supostamente desfavorável dada a conjuntura econômica do período. Nessa direção, o aumento da formalização não influiu em maiores taxas de sindicalização, indicando que o associativismo sindical brasileiro não reagiu à expansão do mercado formal de trabalho consolidado ao longo das gestões de Lula e Dilma (CAMPOS, 2016).

Uma das razões para a menor incidência da sindicalização no período de recomposição da formalização pode ser o aumento do volume de postos formais nos estabelecimentos de pequeno e médio porte (MEDEIROS, 2015, p. 276), geralmente dos setores terciários do comércio e serviços, que não são monitorados com tanta frequência pelos sindicatos ou que não são alvo de ações

sindicais mais contundentes, dada a ausência de histórico de organização sindical em segmentos ocupacionais mais diversificados. Sindicatos com força de atuação geralmente se encontram nos estabelecimentos com mais de 500 empregados(as) alocados(as), em sua maioria, na indústria da transformação, vinculada aos primórdios da luta sindical, e com chances potencializadas de filiação.

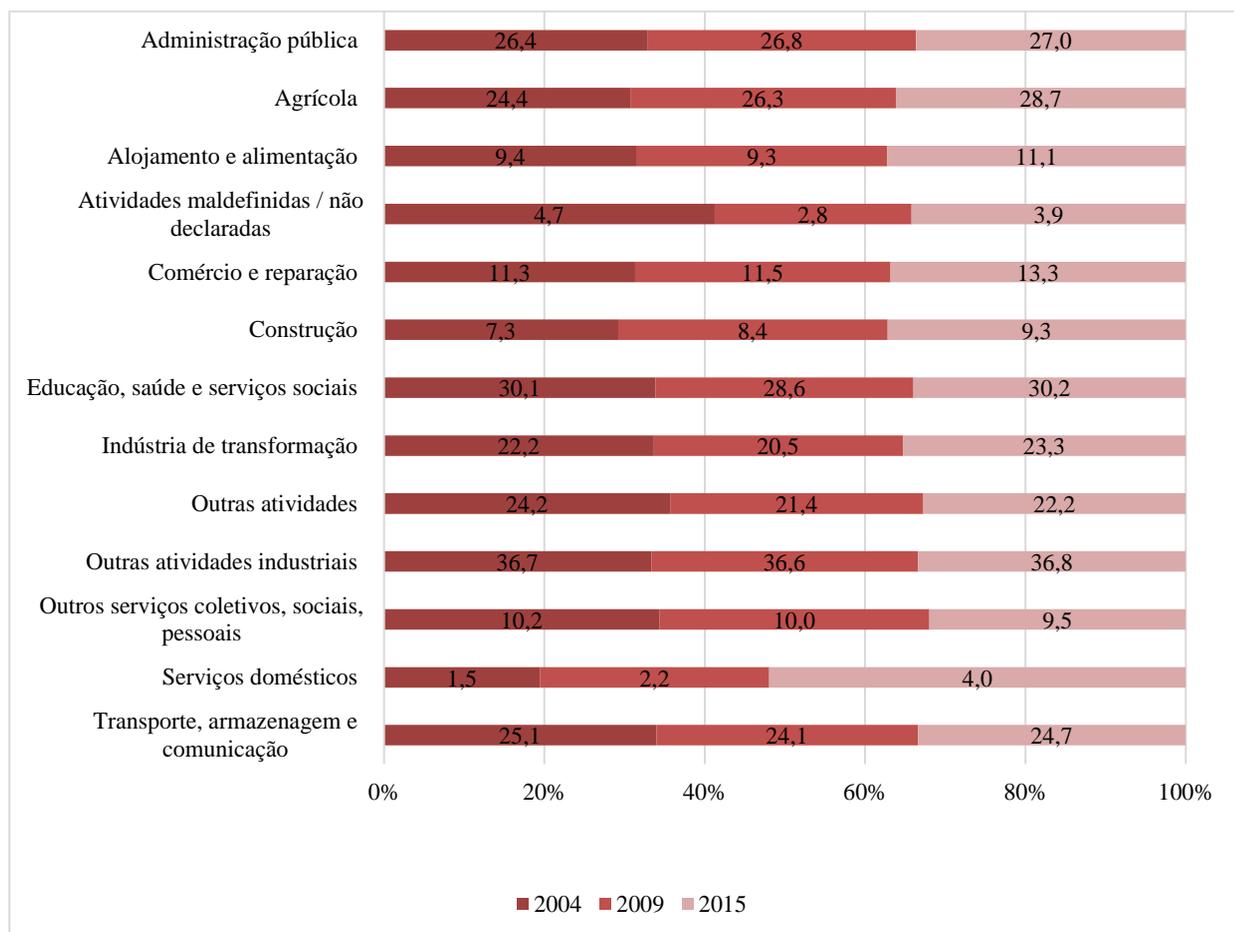
Nesse sentido, a relação causal entre aumento do assalariamento formal e taxa de sindicalização explica até certo ponto a capacidade dos sindicatos para conquistar mais filiados(as), cabendo uma análise subsequente sobre as mudanças na composição do emprego formal concentradas em empresas menores e dispersas no território de abrangência sindical que não costumam ser alvo de campanhas de sindicalização⁵⁹.

Ao colocarmos uma lupa sobre a sindicalização por grupamentos de atividades, percebemos a alta significativa em “serviços domésticos”, que praticamente triplicou a quantidade de pessoas sindicalizadas. Uma provável explicação para tal desempenho se encontra na Lei Complementar nº 150/2015, sobre o contrato de trabalho doméstico, que regulamentou a Emenda Constitucional nº 72/2013, consagrada como PEC das Domésticas, que equiparou direitos das pessoas em exercício de trabalho no ambiente doméstico às demais conquistas da CLT.

A formalização das domésticas foi um marco nas relações trabalhistas do país, que tardiamente reconheceu a necessidade de regulamentação do emprego doméstico e de cobertura previdenciária das trabalhadoras, principalmente, já que constituem 91% do total de ocupados(as); dessa proporção, 60% é representado por mulheres negras, constituindo um grupamento de atividade altamente feminilizado e racializado, atualmente abrangido por 27 sindicatos de trabalhadores(as) domésticas no país com registro ativo. Grupamentos de atividade de construção, alojamento e alimentação, agrícola, comércio e reparação também apresentaram acréscimo no percentual de pessoas sindicalizadas em 2015 na comparação com 2004 (Gráfico 3).

⁵⁹ Retomaremos essa temática na parte 2, a partir de trechos de entrevistas que corroboram essa interpretação.

Gráfico 3 – Percentual de pessoas sindicalizadas, na população de 16 anos ou mais de idade, ocupada na semana de referência (%), por grupamentos de atividade do trabalho principal, Brasil, 2004/2009/2015

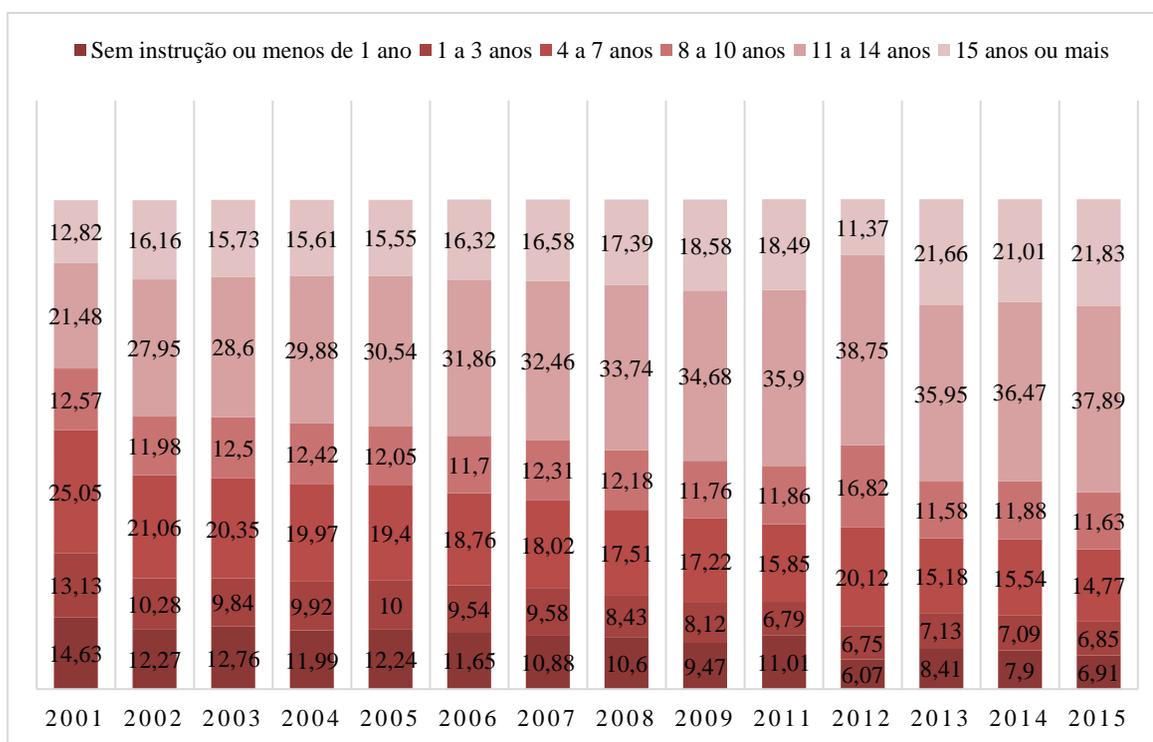


Fonte: PNAD. IBGE. Pesquisa Suplementar. Elaboração própria.

Quanto às características educacionais das pessoas ocupadas sindicalizadas, a variável “anos de estudos” apresentou estreita relação com o aumento da filiação. O Gráfico 4 informa que trabalhadores(as) com maiores níveis de escolaridade tendem à sindicalização, especialmente no grupo de 11 a 14 anos de estudo, que em 2003 apresentou 28,6% de sindicalização, subindo para 37,89% em 2015; e no grupo de 15 anos ou mais de estudo, que entre 2003 e 2015 passou de 15,73% de filiação a sindicatos para 21,83%. Ao longo da série, o aumento da filiação para os grupos mais escolarizados se deu na proporção inversa dos grupos com menos anos de estudos, com exceção de 2012, que se destacou pela participação de pessoas ocupadas e sindicalizadas com 4 a 7 anos de estudo, consequência do aumento generalizado da oferta de vagas formais de trabalho.

A evolução da sindicalização nos grupos com mais anos de estudo se justifica pela facilitação de acesso ao ensino superior e universalização do ensino básico, mostrando que o comportamento associativo é beneficiado pelo contexto de ampliação de políticas públicas educacionais que sintonizam empregos de melhor qualidade e com carteira assinada.

Gráfico 4 – Distribuição (%) de pessoas de 18 anos ou mais de idade ocupadas e associadas a sindicatos, por anos de estudo, Brasil, 2003-2015

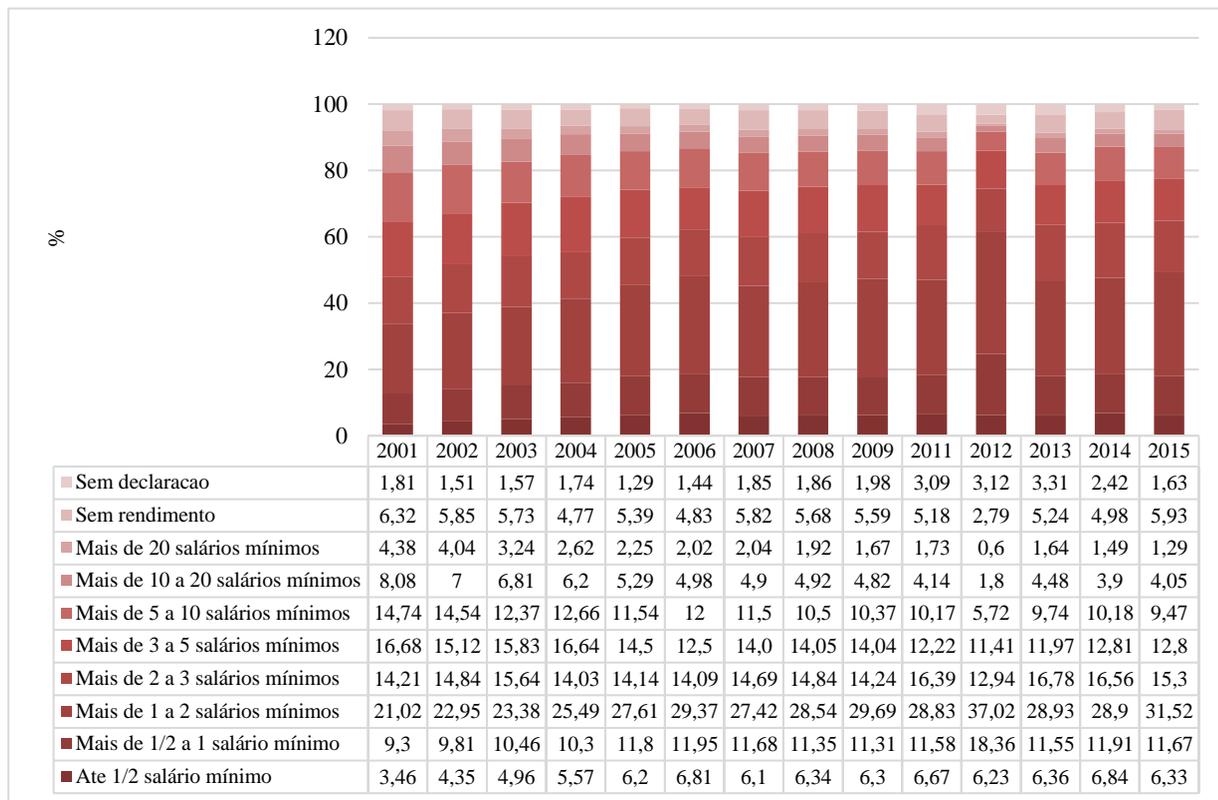


Fonte: PNAD. IBGE (Sidra). Elaboração própria.

A sindicalização por classes de rendimento mensal mostrou uma divisão entre parcela de trabalhadores(as) sindicalizados(as) que ganhavam mais de meio salário mínimo a 10 salários mínimos, e parcela de trabalhadores(as) que ganhavam mais de 10 a 20 salários mínimos, ou acima. O Gráfico 5 permite especular a correlação entre rendimentos e sindicalização a partir do grau de adesão dos(as) trabalhadores(as) em relação ao seu sindicato. A proporção de filiação daqueles(as) que se encontravam na faixa de 1 a 2 salários mínimos foi destacadamente maior, comparada com a filiação de pessoas ocupadas com remunerações acima de 20 salários mínimos, o que pode estar relacionado à situação de maior independência ao sindicato em função de cargos e profissões mais

bem posicionadas no mercado de trabalho. Assim, à medida que o rendimento mensal cresceu para determinados grupamentos, a taxa de sindicalização caiu, de outra forma, pessoas ocupadas e filiadas à sindicatos nas faixas menores de rendimento mensal, como domésticas e trabalhadores(as) do comércio e serviços, apresentaram patamares mais elevados de sindicalização.

Gráfico 5 – Distribuição (%) de pessoas de 18 anos ou mais de idade ocupadas e associadas a sindicato, por classes de rendimento mensal (em salários mínimos), Brasil, 2003-2015



Fonte: PNAD. IBGE. Elaboração própria.

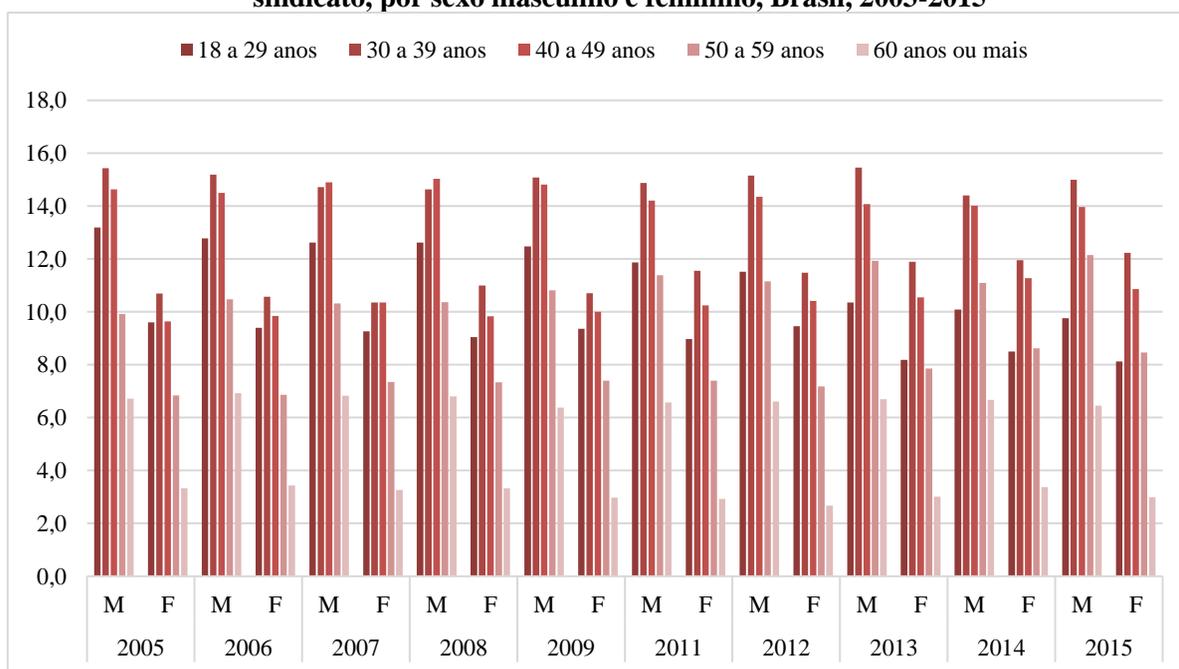
No cruzamento por sexo e faixa etária, apresentado no Gráfico 6, o percentual de sindicalização masculina foi maior entre pessoas nas faixas de 30 a 39 anos de idade e de 40 a 49 anos de idade, com um leve aumento da filiação entre pessoas mais jovens, de 18 a 29 anos de idade. No caso da sindicalização feminina, além dos percentuais abaixo daqueles constatados pela sindicalização masculina, a distribuição de filiadas por faixa etária apresentou certa inconstância ao longo dos anos. Entre as trabalhadoras jovens de 18 a 29 anos, houve um pico de associativismo em 2012. No grupo de idade de 30 a 39 anos, o volume de mulheres ocupadas associadas a sindicato

foi maior em 2015, último ano da série analisada. A sindicalização dos(as) trabalhadores(as) entre 18 a 29 anos recuou 26,0% entre 2005 e 2015, já entre as trabalhadoras na mesma faixa etária a queda foi menos acentuada, de 15,4% em igual período.

Entre 2005 e 2015, destacou-se o aumento de 22,5% de pessoas do sexo masculino associadas a sindicato entre 50 a 59 anos; similarmente, no caso das pessoas do sexo feminino da mesma faixa etária, houve uma variação positiva na associação sindical de 23,7%. Tal comportamento refletiu participação crescente de pessoas ocupadas nesta faixa etária no cômputo do associativismo sindical na sequência observada.

Embora a proporção de trabalhadores(as) sindicalizados entre 18 a 29 anos seja relativamente maior comparada com trabalhadores(as) entre 50 a 59 anos de idade, a variação dessas faixas etárias ao longo dos anos é destoante, fator que pode estar relacionado com maior exposição da juventude aos efeitos da precarização das ocupações e escassez da oferta de trabalho (SANTOS; GIMENEZ, 2015; ATLAS DA JUVENTUDE, 2021).

Gráfico 6 – Distribuição (%) de pessoas de 18 anos ou mais de idade ocupadas e associadas a sindicato, por sexo masculino e feminino, Brasil, 2003-2015



Fonte: PNAD. IBGE. Elaboração própria.

Apenas as oscilações das taxas anuais de sindicalização não esclarecem as motivações dos(as) trabalhadores(as) para filiarem-se aos sindicatos, aspecto que recebeu atenção da pesquisa suplementar da PNAD-IBGE aplicada em 2015. A partir de escalas categóricas, os resultados empíricos indicaram correlações entre o grau de satisfação das pessoas e situação de trabalho, a começar pelo recorte de cor/raça, o qual indicou que pessoas de pele branca estavam mais satisfeitas com o trabalho comparadas às pessoas de pele preta/parda.

A satisfação dos(as) trabalhadores(as) mais jovens foi observada no quesito “valor do auxílio-alimentação” e “flexibilidade no horário de trabalho”, o que pode ser justificado pela necessidade de conciliação de estudo e trabalho, e de acesso a refeição fora de casa. Empregados(as) com nível elevado de instrução relataram maior satisfação quando questionados sobre “salubridade e segurança no ambiente do trabalho” (82,2%), enquanto 54,5% de empregados(as) sem instrução disseram estar satisfeitos sobre isso. Quanto à jornada de trabalho, predominou o grupo de empregados(as) satisfeitos(as) ou muito satisfeitos(as) que trabalhavam de 15 a 39 horas semanais, dado interessante que pode indicar uma inclinação qualitativa de preferência por menos horas trabalhadas em relação ao padrão de jornada contratual máxima permitida pela CLT de 44 horas semanais.

A variável “rendimento de trabalho” mostrou que trabalhadores(as) com rendimentos superiores a 5 salários mínimos estavam satisfeitos ou muito satisfeitos. Já entre os(as) trabalhadores(as) que recebiam salários inferiores a um quarto de salário mínimo, 79,4% demonstraram satisfação apenas no valor do auxílio-alimentação, o que confirma a importância deste benefício principalmente para pessoas com renda baixa. É interessante observar que o auxílio-alimentação e a flexibilidade no horário de trabalho foram elementos valorizados pelos(as) trabalhadores(as) sem carteira assinada, como se fosse uma compensação monetária benéfica diante da desproteção à qual estavam submetidos(as).

Todavia, ainda assim a pesquisa indicou prevalência de maior satisfação entre empregados(as) com registro em carteira, na comparação com trabalhadores(as) sem registro, sopesando o aspecto da proteção trabalhista. Trabalhadores(as) do setor de serviços relataram maior grau de satisfação em relação à “flexibilidade de horário no trabalho” (77,3%) e “promoção de igualdade de oportunidade e tratamento no trabalho” (72,8%), quesito também valorizado por 71,6% dos(as) empregados(as) do setor de comércio e reparação. A indústria concentrou os graus

mais elevados de satisfação, sendo que 75,4% dos(as) entrevistados(as) estavam satisfeitos(as) com a “jornada de trabalho” e 77,2% com a “flexibilidade de horário no trabalho”.

Estes indicadores revelaram que a depender da variável pesquisada, percepções e preferências dos(as) trabalhadores(as) sobre condições laborais e remuneratórias podem mudar consideravelmente. Com base nestes resultados, podemos identificar diferentes pontos de vista onde inexistente padronização atrelada à emergência do trabalho flexível. Nesse aspecto, o elemento flexível também se revelou atraente pela possibilidade de maior autonomia e gestão do tempo que o(a) trabalhador(a) pode desfrutar, sem que o peso do trabalho protegido e regulado tenha sido desprezado. Proteção e flexibilidade pode ser uma combinação consciente por parte dos(as) trabalhadores(as) que almejam dignidade no trabalho.

Os sindicatos também foram objeto de avaliação dos(as) trabalhadores(as) pela pesquisa. Sobre o motivo da sindicalização, quase 50,8% dos(as) respondentes disseram “que era por acreditar que o sindicato defendia os direitos dos(as) trabalhadores(as)”; 20,2% admitiu que a filiação se justificava pelos serviços oferecidos pelo sindicato; já os 26,9% restantes de pessoas ocupadas associaram-se por acharem que era obrigatório. Apesar da percepção sobre o papel dos sindicatos para defender direitos trabalhistas, 79,1% dos(as) filiados(as) admitiram que não usufruíam dos serviços sindicais oferecidos e quase 82% disseram estar ausentes das atividades promovidas por seus sindicatos. Na outra ponta, dentre os 18,2% de pesquisados(as) filiados(as) que participavam das atividades organizadas pelo sindicato, 76,8% se comprometeram com assembleias, 56,3% com atividades de formação, 46,1% com eventos comemorativos, 33,0% com manifestações e, por fim, 26,9% com atividades de lazer e esporte (PNAD, 2017, p. 55-57).

Quanto ao exercício da representação sindical, no conjunto de associados(as) a sindicatos, 273 mil declararam ter algum cargo na entidade, equivalente a 1,4% do total de pessoas ocupadas sindicalizadas (19,6 milhões). Mais significativo foi a proporção de sindicalizados(as) que tiveram alguma participação em negociação ou dissídio coletivo, relativa a 17,5%. Embora os aspectos remuneratórios sejam considerados prioritários, 23,3% dos(as) trabalhadores(as) sindicalizados(as) demonstraram conhecimento sobre garantias relacionadas a “treinamento ou capacitação para o trabalho” e 23,9% sobre “igualdade de oportunidades e treinamento”. Outras temáticas que também são abrangidas por instrumentos coletivos de trabalho receberam atenção por parte de apenas 1,6% dos(as) filiados(as).

Em um primeiro momento, podemos ponderar que os obstáculos para composição da densidade sindical se encontram no fato de que a defesa de direitos trabalhistas está canalizada em segmentos profissionais mais organizados, em detrimento daqueles(as) trabalhadores(as) sem cobertura dos mecanismos de representação oficial. Um outro ponto a ser destacado é que a diluição de grupamentos profissionais, seguida do surgimento de novas categorias, estimulou a recriação de sindicatos para estender a representação dos novos perfis de trabalhadores(as). Não obstante, o quadro geral da sindicalização elucida parcialmente o conjunto de discrepâncias de atuação das entidades sindicais no país. A existência de milhares de entidades sindicais ativas contribui para uma carga de ceticismo na sociedade, dado que tal expressão numérica não implica em maior capacidade de interferência na realidade dos(as) trabalhadores(as) e, portanto, informa pouco sobre a performance política que um sindicato pode desempenhar tanto nos seus limites territoriais, quanto no cenário regional/nacional.

Em um segundo momento, podemos observar que o posicionamento dos(as) trabalhadores(as) sobre os sindicatos varia conforme a sua condição empregatícia. A depender da experiência de trabalho em determinado setor econômico, e do que ele proporciona em termos de flexibilidade e de oportunidades de crescimento e remuneração, o(a) trabalhador(a) associado(a) pode manifestar graus de satisfação distintos sobre os sindicatos. Cabe notar que somente a sindicalização não é suficiente para engajar os(as) trabalhadores(as) nas questões sindicais e trabalhistas, considerando que mais de 80% dos(as) filiados(as) se eximiram das atividades do sindicato, o que explicita um distanciamento entre sindicato e sua base e uma responsabilização maior sobre os resultados da ação sindical em contextos adversos.

Como consequência, a representação passa a encarar problemas como desinformação, desconfiança em relação à direção sindical, indiferença quanto às iniciativas coletivas, questionamento sobre processos decisórios, insurgência de oposições, desconhecimento sobre o cotidiano sindical, fatores estes que levam ao enfraquecimento da legitimidade e desfiliação. Em outras palavras, se extrapolarmos este indicador, é possível argumentar que a indisponibilidade para partilhar do convívio sindical demonstra uma despolitização dos(as) trabalhadores(as) em relação às principais bandeiras de luta de seus sindicatos, imprescindíveis para a continuidade dos avanços do bem-estar da classe trabalhadora.

Portanto, reduzir a sindicalização a mera instrumentalização da ação sindical não converte trabalhadores(as) em agentes ativos para defender e legitimar o sindicato, que precisa se adequar continuamente às demandas que surgem de uma base modificada, cujo posicionamento se coloca sob uma atmosfera hostil ao emprego. Conjunturas mais difíceis tendem a deteriorar indicadores socioeconômicos e abrem precedente para mudanças nas leis trabalhistas propugnadas pelo empresariado e acolhidas pelas casas parlamentares que diuturnamente tentam rebaixar as condições de trabalho. Sem um diálogo aberto com os associados(as), habitualmente envolvidos somente com a data-base, a manutenção e defesa de um patamar de direitos básicos se inviabiliza pelo *déficit* de participação.

Outro aspecto ressaltado pelos dados de sindicalização, complementados pela pesquisa suplementar da PNADC, é o comportamento distinto da sindicalização de segmentos específicos, especialmente de jovens e mulheres. Ainda que informações sobre raça não tenham sido aqui exploradas suficientemente, por falta de subsídios estatísticos sistematizados e disponibilizados automaticamente pela pesquisa, é um fato demonstrado nos resultados consolidados anualmente através da publicação do SIS-IBGE as discriminações reproduzidas pelo mercado de trabalho baseadas na cor da pele. Estes aspectos, indissociáveis de uma política de ampliação da representação da classe trabalhadora, esbarram com o padrão organizativo dos sindicatos, baseado em um *status quo* do emprego masculino, ainda pouco permeável às demandas que surgiram da diversidade que compõem a força de trabalho contemporânea (COLGAN; LEDWITH, 2002). Por fim, a pauta econômica, sintetizada pelos fatores remuneratórios, pode ter um efeito positivo sobre os resultados monetários conquistados, que são decisivos para o nível de satisfação da categoria profissional, mas não estimula o engajamento da base sobre outras questões trabalhistas que o sindicato também defende e que requerem comprometimento coletivo para encaminhar determinados assuntos voltados para o bem comum.

Algo a ser notado mais especificamente sobre a sindicalização da CUT nesse período foi a mudança no perfil da filiação de suas entidades com atuação na esfera rural. Um levantamento de 2013 sobre a base sindical cutista apontou crescimento do associativismo rural e recuo do associativismo urbano. A capilaridade do associativismo cutista dos(as) trabalhadores(as) do campo apontou para um “processo que estaria indo na contramão do associativismo sindical urbano” (RODRIGUES; LADOSKY, 2015, p. 127).

Nas grandes regiões, a sindicalização do Nordeste representava 44,1% dos sindicatos filiados à central, enquanto o Sudeste respondia por 21,4%. A proeminência da dimensão rural dentro da CUT refletiu a conformação de uma base associativa muito distinta daquela de origem urbana, com maior peso de setores industriais, dinâmica estreitada com o desenvolvimento econômico do campo e do agronegócio, estimulado por ações de investimentos do Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA).

A atração de trabalhadores(as) do campo, assalariados(as) e não-assalariados(as), especialmente advindos(as) da agricultura familiar, levantou um debate sobre deslocamentos setoriais e territoriais da base cutista – fenômeno complementado pelo crescimento da participação feminina na sindicalização rural brasileira que passou de 20% nos anos 1990 para 41% no ano de 2013 –, distanciados do reduto tradicional que orientou a sua política nacional até então, e aproximados de uma realidade configurada por um padrão de vida diametralmente oposto do que a central estava habituada a lidar.

Nesse ponto, a participação do sindicalismo rural cutista se tornou expressiva em termos numéricos, mas não representativa em termos políticos, frente à “sub-representação do sindicalismo rural nas instâncias organizativas”, particularmente observada pelo recuo participativo nas delegações da edição de 2006, comparada com a edição de 2012 do Congresso Nacional da CUT (Concut) (RODRIGUES; LADOSKY, 2015, p. 129-131).

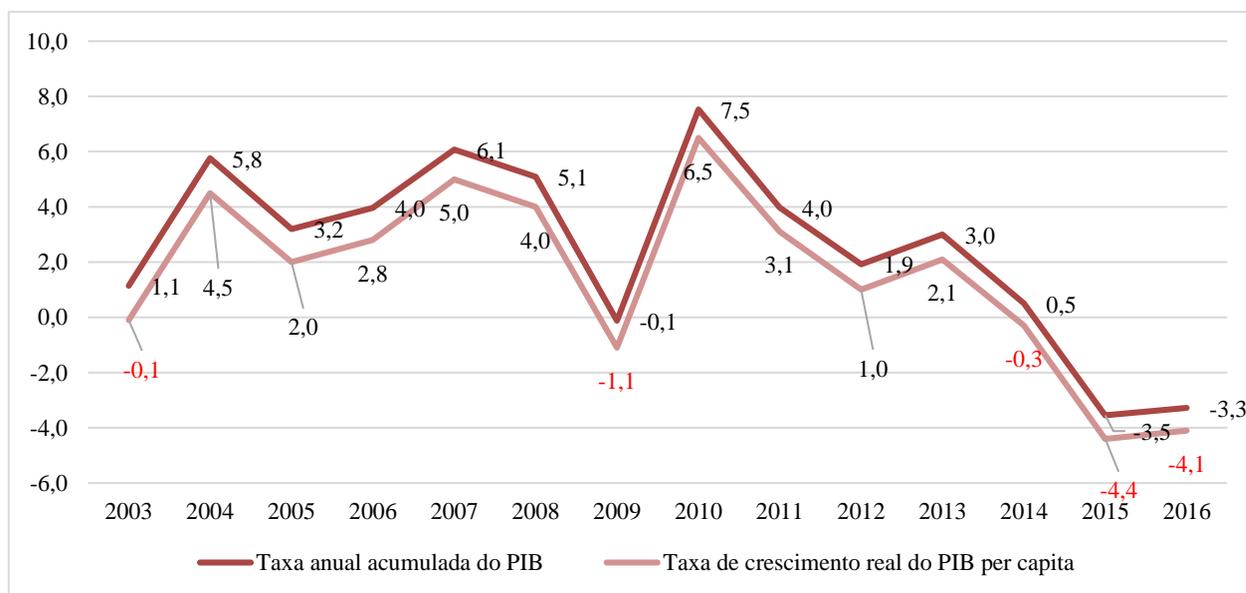
Crescimento econômico e mercado de trabalho

O crescimento econômico brasileiro, ilustrado pela sequência de resultados positivos no PIB logo após o início do primeiro mandato de Lula, convergiu para um expansionismo mundial impulsionado pelo chamado “boom de *commodities*”. Esse período abrangeu, primeiramente, o ciclo de crescimento marcado pelas políticas macroeconômicas encampadas pelo governo Lula em um cenário externo favorável para trocas comerciais – sob o qual foi possível ampliar o consumo interno, alavancar rendimentos do trabalho, fortalecer políticas de transferência de renda, como o Programa Bolsa Família, destinado às famílias de baixa renda, e valorizar o salário mínimo que impactou positivamente o conjunto de beneficiários da Previdência e Assistência Social – e, no

segundo momento, retração do PIB nacional devido aos impactos da crise econômica mundial de 2008 (CORSI; SANTOS; CAMARGO, 2019).

Entretanto, no biênio seguinte, 2010 e 2011, o PIB apresentou desempenho muito positivo, o que sustentou taxas de crescimento real per capita de 6,5% e de 3,1%, respectivamente, agregando à análise o potencial de geração de empregos pelo mercado de trabalho. Esse indicador orienta o objetivo 8 constante nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, dizendo que o crescimento econômico no Brasil, considerado um país menos desenvolvido, deveria aproximar-se de 7% ao ano.

Gráfico 7 – Taxa anual acumulada do PIB, comparada taxa de crescimento real do PIB per capita, Brasil, 2003-2016



Fonte: Contas Nacionais. IBGE; IBGE-ODS. Elaboração própria.

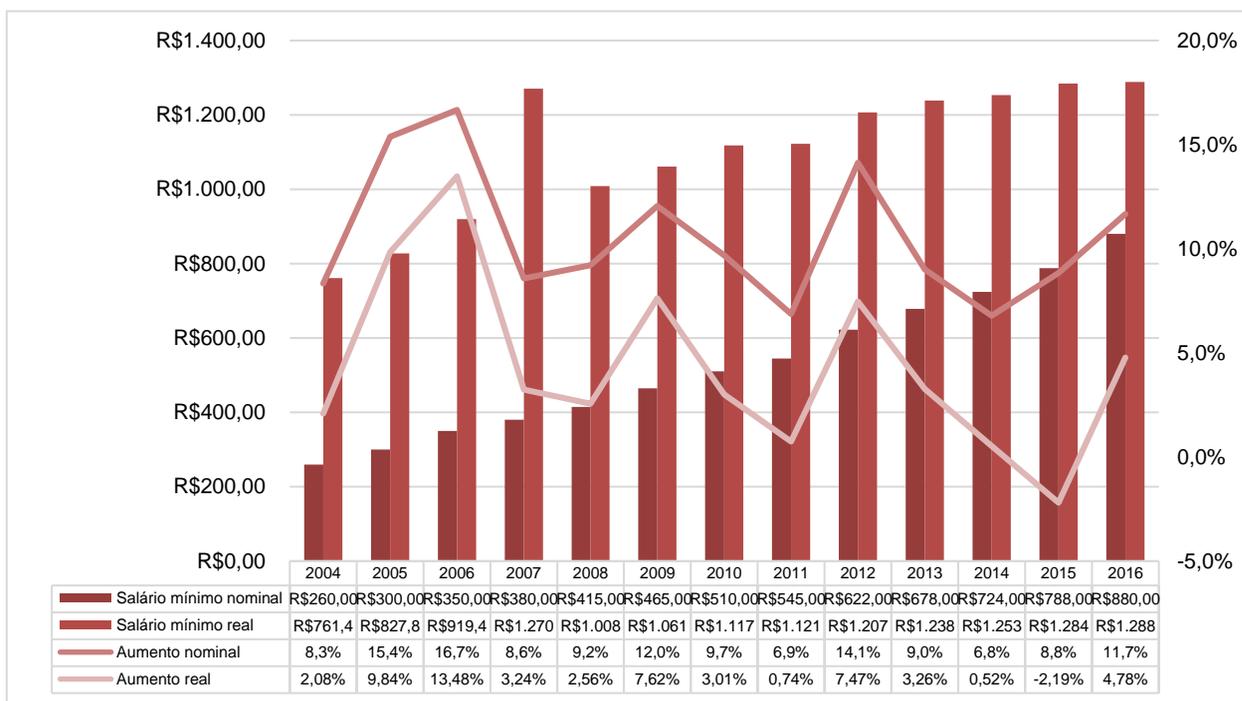
O enfrentamento da recessão ocorreu por intermédio de uma “política fiscal anticíclica e a política creditícia dos bancos públicos” (PAULA; PIRES, 2017, p. 127). Contudo, no ano de 2015 confluíram a ineficácia de políticas anticíclicas e o efeito negativo de medidas econômicas contracionistas, fatores que se vincularam a choques econômicos internacionais que provocaram deterioração do mercado interno cuja arrecadação é largamente dependente da oscilação do preço de *commodities*. Assim, frustradas as expectativas de recuperação diante do cenário internacional

permeado por incertezas, o Brasil seguiu a marcha de regressão dos direitos sociais e instabilidade socioeconômica, interrompendo o ciclo de prosperidade econômica associada ao intervencionismo estatal que caracterizou a condução neodesenvolvimentista da economia (BOSCHI; GAITÁN, 2008; BOITO Jr., 2018).

Embora o pacto do lulismo tenha se desviado de reformas estruturais, a melhora das condições de vida da população, com relativa mobilidade social ascendente, foi um marco na longa trajetória das desigualdades persistentes do país. Nesse sentido, o salário mínimo se constituiu como carro chefe da política econômica dos governos Lula e Dilma a partir de sua valorização real responsável por triplicar o valor praticado no início do primeiro mandato petista. Seus desdobramentos foram sentidos em várias áreas da sociedade, a partir de políticas públicas de transferência de renda na forma de pagamento de auxílios previdenciários, seguro-desemprego, abono salarial, aposentadoria, e programas sociais que protegem a população com menores rendimentos no território nacional.

Além disso, o fortalecimento do salário mínimo alavancou pisos salariais de diversos segmentos profissionais e estimulou a economia doméstica com o aumento do poder de compra dos(as) trabalhadores(as), dada a sua cobertura significativa sobre 75 milhões de pessoas inseridas em famílias com pelo menos um membro que ganhava salário mínimo, equivalente a 38% da população, no ano de 2012 (FOGUEL; ULYSSEA; CORSEUIL, 2014, p. 295). Em uma escala contínua de crescimento, o piso nacional em valores nominais passou de R\$ 260 em 2004, para R\$ 880 em 2016, como informa o Gráfico 8. Após isso, o instituto do mínimo foi congelado em concomitância ao quadro de alta da inflação.

Gráfico 8 – Evolução do salário mínimo nacional corrigido a preços do INPC-IBGE, Brasil, 2004-2016



Fonte: Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos. DIEESE; INPC-IBGE. Elaboração própria.

Obs.: Valores considerados após correção anual aplicada via legislação federal. Para converter os valores a preços correntes, a fim de ilustrar o poder de compra do(a) trabalhador(a) no período, aplicou-se a correção inflacionária na data inicial em janeiro de cada ano e data final em fevereiro de 2023, e conferidos por meio da “calculadora do cidadão” do BC.

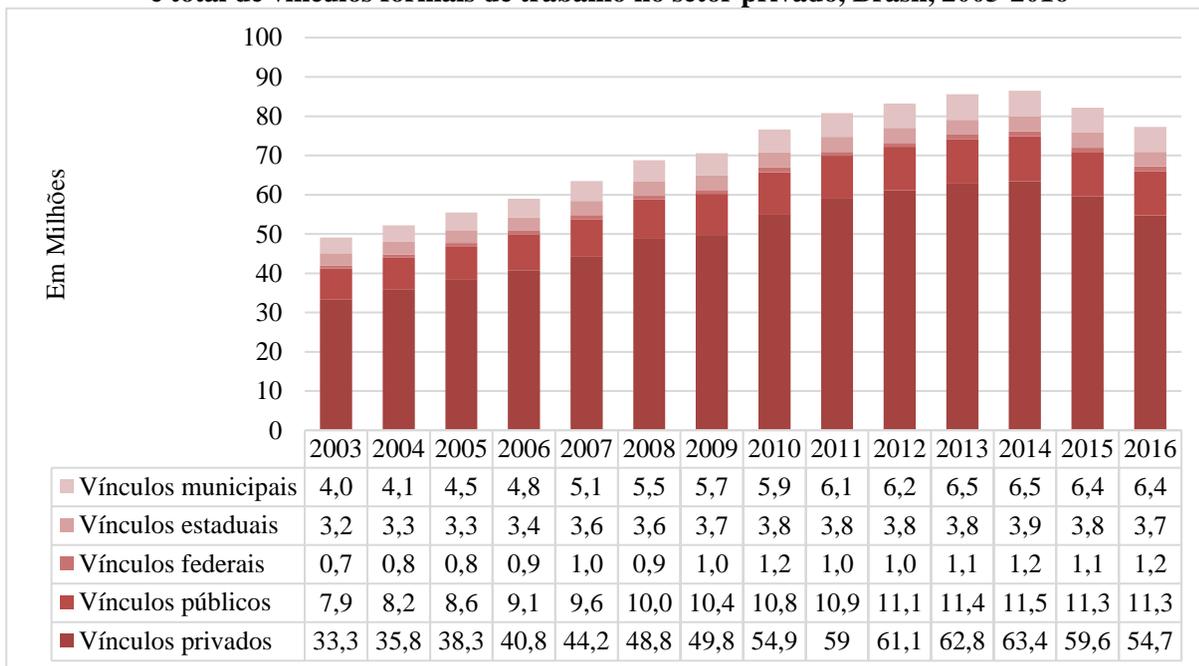
Em termos reais, ou seja, o valor do salário mínimo definido por lei, subtraído pelo percentual inflacionário medido pelo INPC-IBGE no mesmo período, cresceu 72,0% entre 2004 e 2016. Ainda que a valorização contínua do salário mínimo tenha acenado para controvérsias inconclusas sobre os desequilíbrios macroeconômicos que podem ser gerados, incluindo o gatilho inflacionário com elevação de preços pelo setor produtivo (FOGUEL; ULYSSEA; CORSEUIL, 2014 p. 295), a sua performance serviu como instrumento de contenção da crise econômica, dado o impacto sobre a redução das desigualdades e sobre o mercado de trabalho (DIEESE, 2020).

A estrutura do assalariamento sentiu os efeitos do aumento do salário mínimo de várias maneiras. De partida, uma correlação observada é a do salário mínimo com o nível de formalização – que passou de 39,3 milhões em 2005 para 54,9 milhões em 2015, aumento de 39,9%, enquanto a informalidade no mesmo período recuou 13,7%, ainda que sob patamar elevado de 39,5 milhões

de assalariados(as) sem carteira de trabalho (IBGE-SIS, 2016) – sabendo que trabalhadores(as) formais (e passíveis de sindicalização) são os mais afetados pelo método da valorização real, dada a previsão desse direito na legislação trabalhista.

O Gráfico 10 informa a trajetória de crescimento do estoque dos vínculos formais de trabalho no setor público e privado em números absolutos, interrompida a partir de 2015 sob influência da variação negativa dos vínculos federais (-8,3%) e dos vínculos privados (-6,0%), principalmente. Embora os dados baseados na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) deem conta apenas de registros administrativos, sem captar a evolução da ocupação informal observada a partir de 2015, a criação de milhares de vínculos de trabalho com carteira assinada entre 2003 e 2014 traduziu um ritmo acelerado de crescimento econômico. De outra forma, quando a crise econômica se abateu no país, o setor privado reagiu imediatamente, retraindo a oferta de empregos formais (LOPEZ; GUEDES, 2019).

Gráfico 9 – Distribuição de vínculos formais de trabalho no setor público, segundo nível federativo, e total de vínculos formais de trabalho no setor privado, Brasil, 2003-2016



Fonte: Atlas do Estado Brasileiro/Ipea, a partir da RAIS/ME. Elaboração própria.

Outro ponto é que junto à melhora da taxa de formalização, o aumento da escolaridade contribuiu para uma mudança no perfil de trabalhador(a) que recebe salário mínimo, o que segundo

o estudo de Foguel, Ulyssea e Corseuil (2014) acenaria para o deslocamento de força de trabalho mais qualificada (nove a onze anos de estudo) para níveis superiores de renda. Apesar de se lançarem ao debate controverso acerca dos efeitos sobre o crescimento real do salário mínimo no mercado de trabalho, a conclusão dos autores apresentou forte inclinação para a hipótese de que o seu aumento contínuo, quando descolado dos níveis de produtividade calculados a partir do desempenho da manufatura no país, acarreta em expulsão de trabalhadores(as) do setor formal e estimula o aumento da informalidade ou até a inatividade, pela falta de capacidade dos setores produtivos para absorverem a massa salarial em expansão (FOGUEL; ULYSSEA; CORSEUIL, 2014, p. 308-316).

Para o movimento sindical, que historicamente lutou pela implantação de regulação do salário mínimo, os impactos auferidos pela sistemática de correção de seu valor real apontaram direção oposta. A premissa da política de valorização do salário mínimo, segundo essa perspectiva, é estabelecer um patamar basilar de subsistência para famílias de baixa renda frente às dificuldades socioeconômicas desencadeadas pela insegurança de um mercado de trabalho desestruturado, com recuperação do poder aquisitivo do(a) trabalhador(a) corroído pelo acúmulo inflacionário. Como forma de pressão sobre o Congresso Nacional e governo federal, e para conquistar apoio da opinião pública, as centrais sindicais organizaram a Marcha Nacional do Salário Mínimo⁶⁰ rumo a Brasília em dezembro de 2004, mobilização de grande porte que entrou no calendário anual sindical, e assumiu tangibilidade na Lei nº 13.152/2015, sancionada por Dilma Rousseff, sobre a “política de valorização do salário-mínimo e dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS)”⁶¹.

Considerado um instrumento para o desenvolvimento social, o salário mínimo nos governos progressistas estimulou a elevação das condições de vida da população em razão da restauração progressiva do seu valor (BALTAR; DEDECCA; KREIN, 2005). Na contracorrente da abordagem neoclássica, Carlos Medeiros (2015, p. 278) argumentou que o salário mínimo se constitui no Brasil como “o principal fator distributivo da renda do trabalho na economia brasileira” que interage com

⁶⁰ MARCHA exige a recuperação do poder de compra do salário mínimo. *Agência Brasil*, Brasília, Distrito Federal, 14/12/2004. Disponível em: <<https://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2004-12-14/marcha-exige-recuperacao-do-poder-de-compra-do-salario-minimo>>. Acesso em 10 jul. 2022.

⁶¹ BRASIL. Lei. nº 13.152, de 29 de julho de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113152.htm>. Acesso em 10 jul. 2022.

condições econômicas estruturais e mecanismos institucionais subjacentes, cuja importância no contexto tratado se justificou pelo efeito positivo sobre a média salarial da classe trabalhadora e sobre o aumento da oferta de empregos formais. Na prática, o padrão de crescimento econômico do país na década lulista combinou “aumento da demanda global decorrente do aumento do consumo interno, particularmente estimulado pelo aumento do salário mínimo e das transferências sociais”. Somado a isso, houve ampliação dos contratos formais de trabalho que estiveram diretamente relacionados ao padrão de consumo estabelecido pelo maior acesso das famílias a bens e serviços, além do crédito facilitado que correspondeu a regularidade de pagamento fornecida pelo assalariamento (MEDEIROS, 2015, p. 273).

Ademais, a força de trabalho exposta à precarização e com menor qualificação, como trabalhadores(as) domésticos(as), rurais e autônomos, do universo rural e urbano, projetou-se em remunerações baseadas no salário mínimo e na ampliação de vagas de empregos celetistas, aproximando o valor real do salário mínimo do conjunto dos salários médios praticados no mesmo período.

Em geral, o aumento do salário mínimo moveu para cima a média da remuneração dos(as) trabalhadores(as) formais, que passou por um incremento significativo nos anos 2000 superior ao INPC. O número de trabalhadores(as) informais (subcontratados; ilegais; por conta própria), embora tenha crescido num ritmo inferior ao emprego de carteira assinada, também retratou efeitos benéficos do crescimento real do salário mínimo pelo efeito deste sobre os preços de bens do comércio e serviços. O balanço de pisos salariais produzido pelo Sistema de Acompanhamento de Salários (SAS-Dieese) corrobora a análise do autor. Em 2013, a partir de uma amostra não probabilística de 685 unidades de negociação, selecionadas conforme a preponderância de algumas categorias profissionais sobre a negociação coletiva entre entidades sindicais laborais e patronais, 95% dos reajustes nos pisos salariais estiveram acima do INPC-IBGE, com aumento real médio de 2,8%, percentual similar ao que foi aplicado no salário mínimo vigente no ano, de 2,6% de crescimento real. Com isso, o salário mínimo foi um indutor de formação dos pisos salariais de diferentes segmentos econômicos pesquisados que apesar de restritos a um conjunto diminuto das contratações coletivas efetivadas no Brasil, reagiram positivamente à política de valorização (DIEESE, 2014a), e ilustraram os seus efeitos generalizantes que foram comprovados pelas estatísticas sociais no mesmo tempo.

Se por um lado a difusão do salário mínimo descolou-se do crescimento de salários das ocupações mais bem remuneradas⁶², como no caso da indústria da transformação que despontou como farol para outros segmentos econômicos, por outro, influenciou consideravelmente sobre a massa de assalariamento que passou a gravitar sobre o valor do salário mínimo, incluindo o salário de trabalhadores(as) informais e autônomos(as), já que “com a redução do desemprego e crescimento do emprego formal, a remuneração nestas atividades tende a convergir para o salário mínimo”. Em uma realidade que impele fração significativa de trabalhadores(as) na condição de pobreza, o salário mínimo estreitou as diferenças econômicas que conformam as camadas da base distributiva, com “relativa redução da dispersão salarial” (MEDEIROS, 2015, p. 288-289). As mudanças notadas no mercado de trabalho foram de grande magnitude, e seus efeitos sobre a redução das disparidades socioeconômicas guarda relação intrínseca com aspectos estruturais, que arregimentam os diversos setores produtivos, e com aspectos institucionais, que tiveram expressiva atuação regulatória na fiscalização e conformação da política de valorização do salário mínimo. Dessa maneira, associar salário mínimo somente ao nível de produtividade, obscurece o ponto crucial da disputa capitalista entre maximização do lucro em detrimento da recomposição do poder de compra da classe trabalhadora.

No plano geral, as centrais sindicais resgataram a pauta do salário mínimo e a colocou no centro do debate público como um dos fundamentos para o desenvolvimento econômico do país. Os(as) trabalhadores(as) mais beneficiados(as) com a política de valorização do salário mínimo não se restringiram a uma categoria profissional, não apenas em razão de seus efeitos sobre os resultados com aumentos reais das negociações coletivas, mas também porque a porosidade do mercado de trabalho abrangeu ocupações que escaparam do perfil clássico de trabalhador(a).

Neste ponto, mora uma contradição inerente ao mercado de trabalho brasileiro. A expansão dos empregos formais como fenômeno resultante da gerência estatal sobre a regulação trabalhista,

⁶² Geralmente da indústria de transformação, influenciada mais pela dinâmica de valorização do câmbio para formar o salário médio e mediano. Sobre este ponto, vale reproduzir o que diz o autor: “na indústria de transformação, o menor ritmo de crescimento do salário médio em relação ao salário mínimo (e consequente piso salarial) decorreu tanto de uma redução no mix de qualificações ou de simplificação das posições intermediárias induzida pela competição de custos (fator mais importante) quanto de um estreitamento do leque salarial. Conforme se observou, os salários médios na indústria de transformação caíram significativamente em termos do mínimo e, do mesmo modo, reduziu o peso da indústria na massa salarial. O contrário se passou com a agricultura e com os bens e serviços não comercializáveis” (MEDEIROS, 2015, p. 286).

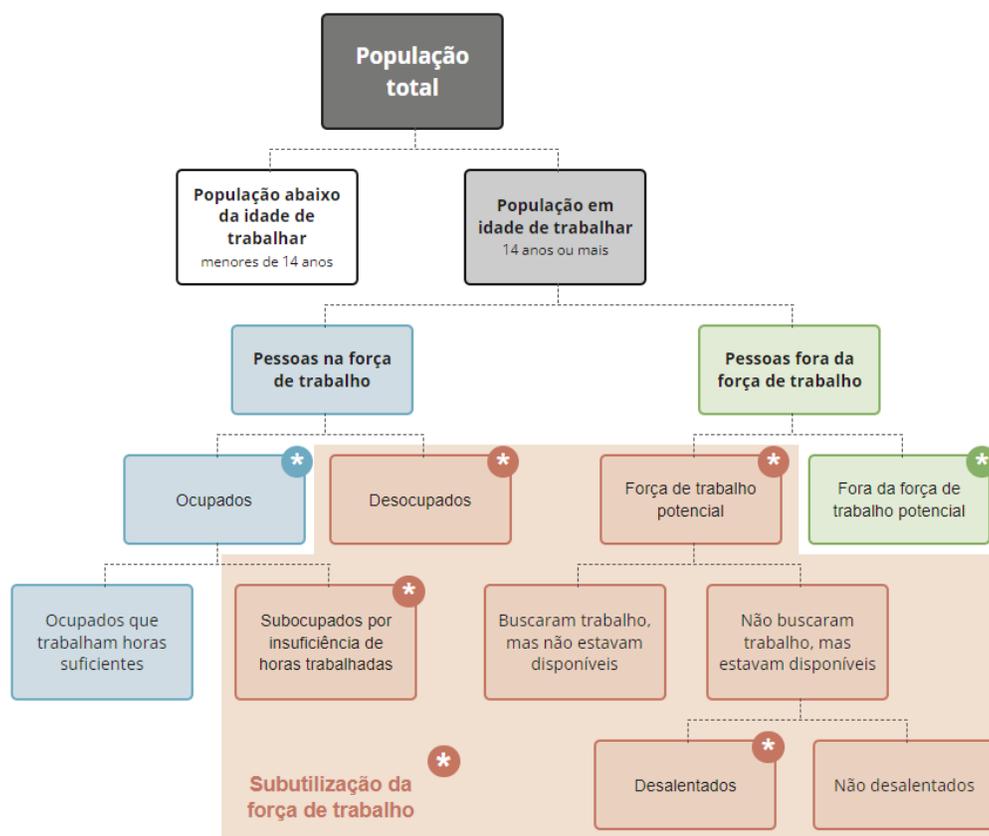
a qual possibilitou a inserção de milhares de trabalhadores(as) na malha protetiva do trabalho, não reverteu o processo de desestruturação do mercado de trabalho que atingiu o país na década de 1990. Em se tratando de uma estrutura heterogênea, que não reage apenas à dinâmica de oferta e demanda, mas também ao comportamento econômico intercalado com processos históricos de inserção da força de trabalho no padrão produtivo, a sustentação do assalariamento formal moldado pela legislação trabalhista foi temporária, inclinando-se novamente para a informalidade, recuo da renda do trabalho e evolução dos indicadores de desigualdade social, especialmente após a última crise econômica, como explicitou a pesquisa de José Cardoso Jr. (2013, p. 132). Para o autor, no recorte temporal de 2004 a 2010 a recuperação dos empregos formais esteve alinhada com a expansão e descentralização dos gastos públicos, ampliação das operações de crédito no mercado doméstico disponibilizado para pessoas físicas e empresas, saldo positivo na balança comercial, simplificação do regime tributário de micro e pequenos empreendimentos, investidura do antigo MTE em ações de intermediação de mão de obra e de fiscalização das condições laborais nas empresas. A gestão estatal coordenou simultaneamente diferentes iniciativas que propiciaram maior inclusão social por meio do trabalho, com efeitos múltiplos sobre a estrutura ocupacional que, apesar de transitórios, acentuaram o potencial dos mecanismos institucionais para sustentar ações de maior durabilidade (CARDOSO JUNIOR, 2013, p. 152).

A partir de 2015, a taxa de desocupação que decresceu continuamente até 2012 sofreu um significativo aumento, alcançando o patamar de 9,4%, ou 9,8 milhões de trabalhadores(as), similar ao registro de uma década atrás (IBGE-SIS, 2016, p. 70). Com o enfraquecimento do mercado de trabalho e retraimento do Estado como agente regulador das relações de capital-trabalho, a classe trabalhadora ficou mais desprotegida e exposta a situações de maior precariedade laboral.

Para fixar as categorias que englobam diferentes situações de trabalho, o que está diretamente relacionado ao desempenho do sindicalismo no período abordado, avaliamos ser necessário ilustrar o referido cenário problematizado. Em 2016, a PNAD-IBGE passou a calcular a subutilização da força de trabalho no Brasil, que considera: “i) os subocupados por insuficiência de horas trabalhadas e os ii) desocupados; [e] a eles se somam os que integram a iii) força de trabalho potencial”, convergindo para as resoluções da 19ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (CIET-OIT), ocorrida em 2013. A introdução deste indicador na pesquisa acompanhou uma série de mudanças metodológicas ajustáveis à realidade do mercado de trabalho,

que exigiu formas de captação mais refinadas para estimar situações múltiplas dentro do espectro da ocupação e da desocupação (PNADC-IBGE, 2016). Conceitos foram revistos, estimativas calibradas, e a série histórica da pesquisa atualizada, reformatando a metodologia que concerne à estrutura ocupacional da maneira representada na Figura 2.

Figura 2 – Divisão metodológica aplicada ao mercado de trabalho brasileiro pela PNAD Contínua



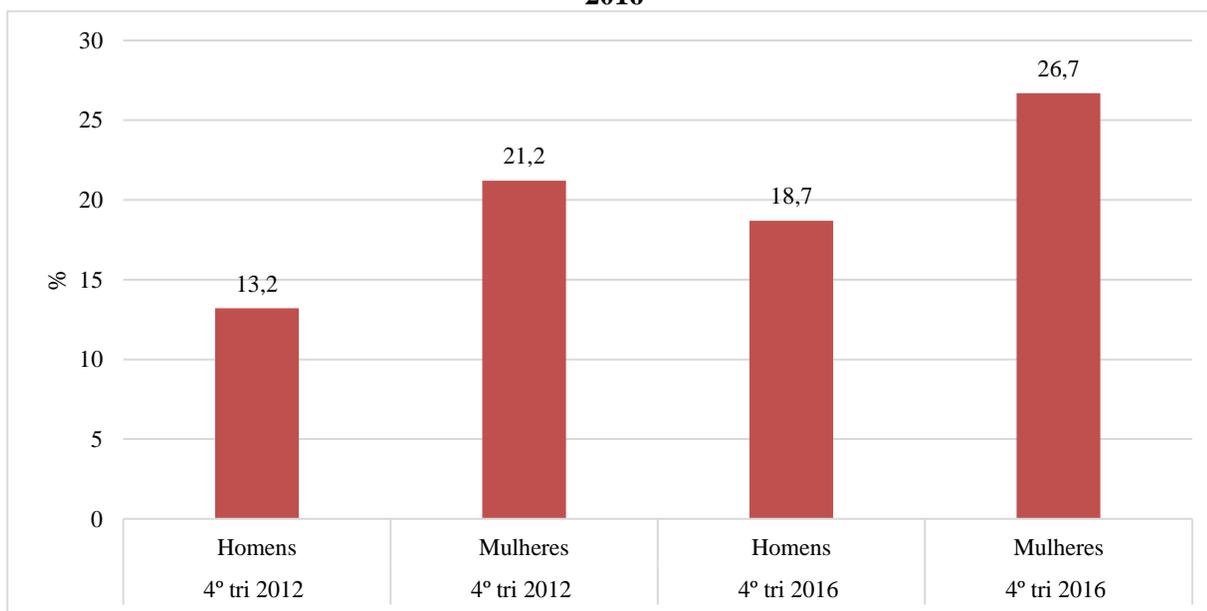
Fonte e elaboração: PNADC. IBGE.

Diferentemente da crença liberal sobre um mercado suficientemente capaz de fornecer oportunidades a todos(as), que tende à igualdade, embora escamoteie os determinantes da “fraqueza e do fracasso” (BROWN, 2019, p. 47) dos indivíduos no capitalismo, o trabalho contemporâneo assume formas cada vez mais excludentes, com ocupações fragilizadas pela desregulamentação e flexibilização. A Figura 2 indica pessoas na força de trabalho inseridas em uma diversidade de situações de assalariamento paralelas ao emprego celetista, e pessoas fora da

força de trabalho, na qual a desocupação se desmembra em várias classificações abrangidas pela subutilização.

Agravada na recessão, a desocupação que alcançou a marca de 51,4% em 2016, contra 37,5% em 2012, formou a taxa composta de subutilização da força de trabalho de 20,8% em 2016. Essa variável apresentou aumento exponencial em praticamente todos os estados da federação no quarto trimestre de 2016 em relação ao quarto trimestre de 2012 (com exceção de Rondônia e Roraima). Para a população preta ou parda, a subutilização registrada foi de 24,8% em 2016, enquanto para a população branca foi de 15,9% (IBGE-SIS, 2017). Para as mulheres, o resultado deste indicador foi muito mais acentuado na comparação com os homens nos dois recortes temporais, como mostra o Gráfico 11.

Gráfico 10 – Taxa (%) composta de desocupação e de subutilização da força de trabalho, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, segundo sexo, Brasil, 4º tri./ 2012 e 4º tri./ 2016



Fonte: PNADC-trimestral. IBGE. Elaboração própria.

A posição dos sindicatos, que dependem de um nivelamento das relações formais de emprego para ampliar o associativismo, torna-se ainda mais desconfortável frente aos indicadores de piora do mercado de trabalho, reduzindo a sua preponderância sobre uma força de trabalho descaracterizada pelo rebaixamento do padrão de vida e sem perspectiva de manutenção da ocupação. Nesse aspecto, as taxas de sindicalização reagem aos determinantes da estrutura

ocupacional do país, com formas de inserção sob regimes distintos de regulação, rotatividade acentuada e estratos de renda muito díspares, sendo que os ganhos de produtividade do capital, embora disputados pela data-base, não coincidem com a diminuição dos rendimentos advindos do trabalho.

Negociações coletivas

Em 2016, o sistema Mediador, do antigo MTE, havia registrado mais de 48 mil instrumentos coletivos pactuados em todo o território nacional⁶³. Entre 2007 e 2018, segundo o Anuário dos Trabalhadores(as) do Dieese (2018), 55,3% dos sindicatos laborais depositaram acordo e/ou convenção coletiva no Mediador, sendo que 20,6% dos sindicatos segundo a classe de empregados(as) registraram acima de 100 instrumentos coletivos no período mencionado. A quantidade mensurada de acordos e convenções coletivas demonstra que a prática negocial fora institucionalizada pelos(as) trabalhadores(as), empresários(as) e Estado, tornando-se um rito periódico de renovação da data-base e de cláusulas econômicas e sociais.

No Brasil, o modelo de negociação coletiva remete às normas trabalhistas e à Constituição Federal, no Art. 7, inciso XXVI, a qual estabelece cobertura atrelada à categoria profissional e não à sindicalização, possibilitando que um(a) trabalhador(a) com emprego formal sem filiação sindical usufrua dos resultados firmados pelos instrumentos coletivos de trabalho.

Em um ambiente de crescimento econômico, os sindicatos recuperaram perdas inflacionárias e barganharam a distribuição do lucro da produtividade empresarial com aumentos reais para diversos segmentos. Ao longo de 10 anos consecutivos (2004-2014), os reajustes salariais acima do INPC predominaram nas contratações coletivas verificadas pelo painel do Sistema de Acompanhamento de Salários (SAS-Dieese), sendo 2012 um ano recorde que registrou aumento superior à inflação anual de 93,6% das cláusulas de reajuste salarial (Gráfico 12), com variação real média próxima a 2%⁶⁴. O comportamento negocial exitoso foi um marco para as relações de trabalho no Brasil, considerando o histórico de adversidades enfrentado pelos

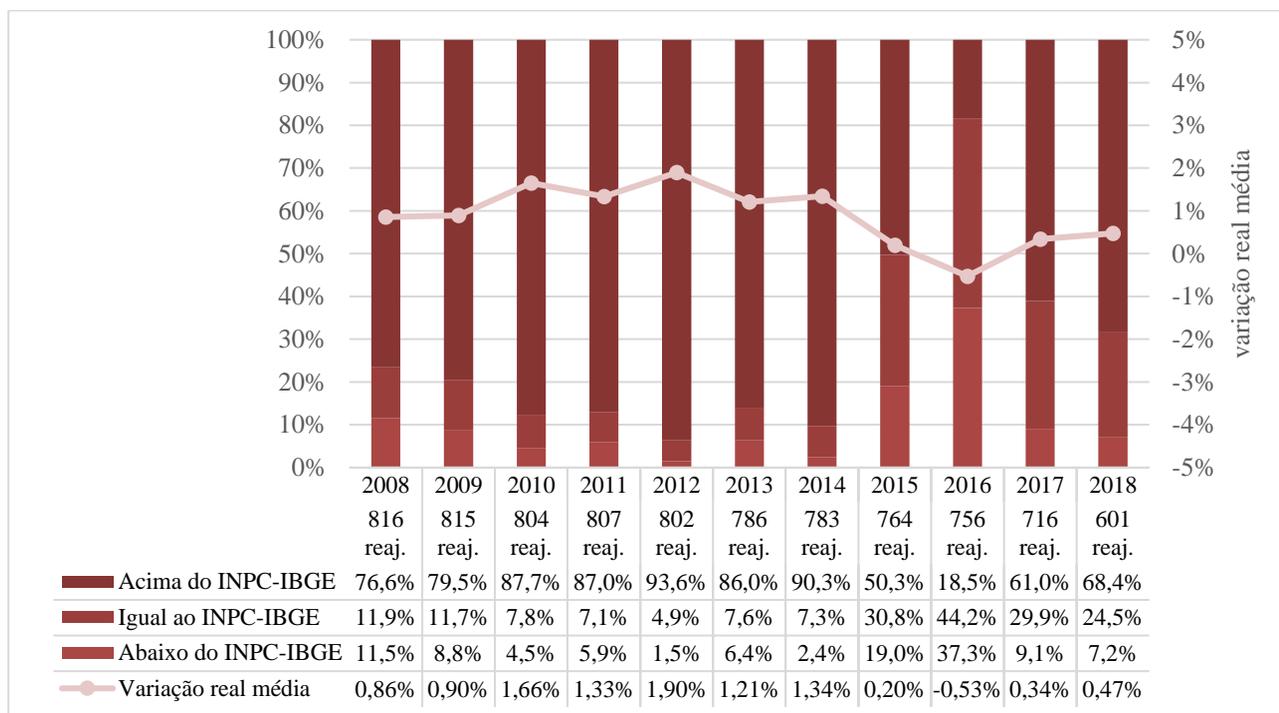
⁶³ Fonte: DIEESE. Sistema Mediador/Ministério do Trabalho. Dados atualizados em 29/02/2020.

⁶⁴ DIEESE; SAS-DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Salários. Planilha de reajustes. 1996-2018.

sindicatos em contextos dramáticos de carestia e retração de empregos, como observado nas décadas de 1980 e 1990, quando o aumento real era raramente alcançado (AMORIM, 2010).

A prevalência de reajustes acima da inflação combinados com o bom desempenho do mercado formal de trabalho incutiu nos(as) trabalhadores(as) e seus sindicatos uma cultura de ganho real que passou a ser paradigmática para acordos e convenções coletivas, frente à parcela diminutiva de instrumentos negociados restritos apenas à recomposição do poder de compra.

Gráfico 11 – Distribuição dos reajustes salariais e variação real média dos reajustes, com base no INPC-IBGE, Brasil, 2008-2016



Fonte e elaboração: SAS-Dieese. Sistema de Acompanhamento de Salários (com adaptações).

Embora tenham ocorrido choques econômicos, propagados especialmente após a crise econômica internacional de 2008, a confiança dos agentes do mercado interno não foi abalada ao ponto de travar as negociações que mantiveram proporção significativa de aumentos reais no universo pesquisado. De toda forma, um olhar mais detido sobre o conjunto de garantias acordadas nos anos 2000 indica incongruências nos processos negociais no aspecto do arcabouço legal, atualizado para desregular e regredir direitos trabalhistas, e no aspecto da instabilidade do

emprego acompanhada de fenômenos na estrutura mercadológica e empregatícia mais agudos que informaram deterioração das relações contratuais a partir da terceirização, subcontratação e demais mecanismos de flexibilização (banco de horas, remuneração variável, políticas de metas, contratos por tempo determinado etc.). Nesses termos, apesar de utilizar a negociação como arma para confrontar estratégias empresariais, os sindicatos ajustaram-se a condicionantes de flexibilização com pouca margem de intervenção em razão da ameaça real de demissões, o que ocasionou retrocessos trabalhistas em simultâneo à bonança de aumentos reais conquistados (KREIN; TEIXEIRA, 2014).

A perspectiva de aumentos reais nas negociações coletivas foi assentada no fator conjuntura, que permitiu melhores resultados sem que houvesse manutenção dos ganhos no futuro ou resiliência por parte dos patrões para estabelecer parâmetros remuneratórios sustentáveis sem afetar a dignidade do trabalho. Além disso, um instrumento coletivo não abrange apenas cláusulas econômicas, mas é formado por um conjunto de garantias que visam a conquistas gradativas nas condições de trabalho. Nesse ponto, cláusulas sociais que visam à qualidade do trabalho e maior equilíbrio nas relações trabalhistas, como é o caso da concessão de licença paternidade e outras garantias ligadas à equidade de gênero (DIEESE, 2010), mantiveram-se no segundo plano, sem avanços significativos tanto na aderência temática, quanto no estabelecimento normativo da prática negocial.

2.5 Conclusão

O capítulo 2 encerra o nosso objetivo de contextualização da tese, que desde o início se mostrou uma grande tarefa para pinçar referências que nos dessem base empírica para uma leitura panorâmica, e ao mesmo tempo particularizada, de acordo com a identificação de elementos que, em nossa avaliação, exerceram maior influência no sindicalismo ao longo dos mandatos presidenciais petistas. Sem a ambição de afirmar categoricamente um certo rumo analítico, nos propomos a um diálogo com a bibliografia que assumiu o risco de ampliar em demasia o escopo interpretativo, justificado pela abundância de significados advindos desse período que forneceram muitos *insights* para a produção escrita. Sendo, portanto, reflexo de um processo inacabado que

intenta amadurecimento analítico, o conteúdo produzido apresentou camadas distintas de profundidade sobre o fenômeno da vitalidade institucional do sindicalismo, a qual é acompanhada também pelo fenômeno inverso de recuo de sua atuação em outras esferas da sociedade. O eixo institucional atribuiu um caráter regular ao sindicalismo, com predomínio de uma agenda colada às categorias profissionais e esporadicamente ampliada pela perspectiva de redução das desigualdades sociais, creditada à valorização do salário mínimo, sobretudo.

Enquanto segmento organizado da sociedade civil, deteve visibilidade para influir no cotidiano dos(as) trabalhadores(as) por meio de fiscalização e acompanhamento do cumprimento da legislação trabalhista, gerenciamento de políticas de trabalho e renda, dentre as quais competiram ao conjunto de ações públicas voltadas para redistribuição, e influência nos espaços deliberativos e consultivos, encarregando-se do debate público sobre desenvolvimento local/regional/nacional.

Os limites da perspectiva basista encontraram-se na forma tradicional dos sindicatos de endereçarem as demandas dos(as) trabalhadores(as), mostrando que não há mais tantas conexões com o universo discursivo arraigado no PT – que mobiliza símbolos, memórias, valores partilhados – e com o universo comportamental arraigado no padrão de representação vertical – que acolhe a concretude das interações sociais e nutre percepções sobre a ação cotidiana. Esse distanciamento do sindicato, erigido na cultura do novo sindicalismo, com a sociedade vem sendo burilado há décadas e hoje dá sinais de que é importante recriar estratégias para não perder de vista as demandas que surgem no cotidiano da classe trabalhadora.

Algumas evidências foram apontadas no intuito de refinar a leitura sobre ambos os fenômenos e introduzi-los em um escopo interpretativo. Desse exercício, avanços e retrocessos no sindicalismo se combinaram ao longo dos governos progressistas, passando uma impressão de que não saiu do lugar. Observamos que a representação da bancada sindical nos mandatos petistas na Câmara alta e baixa refletiu-se qualitativamente sobre a força diminuta de sindicalistas no parlamento, principalmente, para emplacar a temática do trabalho.

Também trouxemos a análise sobre as principais características das entidades sindicais laborais. Pulverização e fragmentação sindical foram razões atribuídas à *performance* da sindicalização no período recente. O fato que não é novo no cenário nacional, justificou-se pela reconfiguração do trabalho intensificada pelos processos de desregulamentação e precarização nos

anos 1990. O que acontece na base, ou seja, a mudança do perfil dos(as) trabalhadores(as), reflete diretamente no padrão de associativismo e na estrutura de representação.

Em vias de finalização do primeiro governo, as políticas anticíclicas frente à crise econômica mundial de Dilma cederam à etapa subsequente de reordenamento do capitalismo, sendo as potências mundiais as primeiras a incorporarem a agenda de austeridade em resposta ao colapso econômico-financeiro mundial. O clima institucional intempestivo que passou a imperar no país já em meados de 2015 abortou o projeto político-econômico petista de inclinação heterodoxa, e retirou o tablado dos sindicatos para manterem-se ativos na elaboração de estratégias mais condizentes com os desafios da classe trabalhadora ameaçada pela dominação do mercado financeiro, e também pelo abalo que a democracia sofreu.

A conjugação de velhos e novos problemas do mundo do trabalho e da sociedade brasileira aportou ao sindicalismo. O monitoramento das ações sindicais atravessa a perda de qualidade nas vagas de trabalho que adicionou ao quadro de retração de direitos sociais uma variedade de estratégias pessoais para obtenção de fontes de renda que refletem o esgarçamento do assalariamento, em favorecimento de uma competitividade econômica que incentiva relações precárias de trabalho, minando a capacidade de proteção do sistema de regulação trabalhista entrelaçada com a plataforma da seguridade e assistência social. Corolários de uma abordagem individualista que responsabiliza trabalhadores(as) e suas famílias pela subsistência, a dessindicalização e a desproletarização são fenômenos da desestruturação do mundo do trabalho, em uma economia de mercado cada vez mais financeirizada e propensa à desindustrialização, que vem ocorrendo há décadas no Brasil e no restante do mundo, a reboque da ingerência do gasto público para financiar políticas sociais, o que fragiliza a cidadania e esvazia a democracia de seu sentido plural e universalizante.

CAPÍTULO 3 – Multidimensionalidade da Ação Sindical: Abordagem dos Recursos de Poder

3.1 Introdução

Embora o sindicalismo em diferentes partes do mundo apresente particularidades e “variações”, conforme o regime de acumulação erigido e a institucionalidade subjacente a ele, a narrativa de crise generalizada é uma constante nas análises e diagnósticos cada vez mais precisos sobre o desempenho dos sindicatos na contemporaneidade (VISSER, 2019).

Até aqui posicionamos algumas comparações que em sua maioria partiram do centro para a periferia para demonstrar, primeiramente, que o sindicato é constitutivo do Estado moderno e de partida uma instituição fundamental que exerce papel político por excelência na sociedade. A visão de longo prazo discutida estabeleceu cortes temporais significativos no processo de desenvolvimento de relações institucionalizadas de trabalho na esteira do padrão de regulação ocidental. Da estrutura à ação sindical, cabendo nesse ínterim formas de representação, de protesto e de reivindicações, relação com agentes estatais, do mercado, e da sociedade, intervenção parlamentar, poder de influência nos espaços institucionais e extra-institucionais, a leitura panorâmica que temos é a de que às margens dos modelos típicos de sindicalismo estruturados nas economias avançadas, hoje o sindicalismo brasileiro não parece, afinal, tão diferente dos exemplos internacionais que nos debruçamos. Comparações que subtendam desvantagens do sindicalismo configurado no Hemisfério Norte e no Hemisfério Sul sofrem influência de concepções dualistas e, por vezes, distorcidas sobre a realidade.

Entretanto, sabemos que as imperfeições dos diferentes modelos de representação dos(as) trabalhadores(as) conjugam dimensões de ação que enfatizam especificidades e limitações do próprio sindicalismo em uma dada configuração institucional desenvolvida em diferentes contextos e territórios, que invalidam formas estanques de atuação. Nesse ponto, a interpretação valorativa imputada aos diferentes modelos de sindicalismo, que comumente parte de um caráter evolutivo no qual hierarquiza especificidades, é dada como se a experiência dos sindicatos no Brasil fosse um desvio dos rumos que levaram sindicatos europeus e norte-americanos ao glorioso passado de bem-estar social, sob a égide de governos social-democratas. Assim como as deficiências de

representação do sindicalismo brasileiro resultam, sobretudo, de sua estrutura corporativa, é salutar o quanto sindicalismos, no plural, estão se preparando para uma nova configuração, já que os pilares de sustentação do trabalho na fase ulterior do capitalismo estão ruindo e cedendo lugar a uma multiplicidade de iniciativas político-sindicais.

Neste capítulo, argumentamos que o sindicalismo se ancorou na configuração institucional dos governos petistas, com o amadurecimento de suas capacidades institucionais que influíram sobre o padrão organizativo no seu aspecto vertical e horizontal. A compreensão desse período revela que a dinâmica da ação sindical sofreu influência de fatores mutuamente dependentes. Para compreendê-los, aplicamos a abordagem dos recursos de poder sindical como estratégia de análise dos dados empíricos. A partir de seus conceitos e categorias explicativas, foi possível explorar, do geral ao específico – dado o caráter receptivo da abordagem a novas conceituações e experiências –, o quadro de crise do sindicalismo com base nas alternativas e potencialidades emergidas desse contexto, que não fazem necessariamente oposição ao repertório de lutas sindicais, mas elucidam o conteúdo das interações contíguas do cotidiano sindical, suas peculiaridades, e também o teor crítico que permeia as percepções de suas lideranças.

O arsenal metodológico de ferramentas conceituais nos permite dizer que não se trata mais de negar uma crise imanente do sindicalismo no Ocidente, seguida pela recusa de sua perda de importância na sociedade competitiva de mercado, com o risco de passar despercebidas esferas de atuação propensas a desencadear análises mais condizentes com a realidade do trabalho cujas mutações frustraram a força e o sentido da luta política dos(as) trabalhadores(as) na sociedade.

O capítulo intenta estabelecer diálogos entre conceitos relevantes para a interpretar a capacidade dos sindicatos de protagonizarem ações na esfera pública e de ampliarem o debate político sobre o trabalho, acentuando fatores que agravam o empobrecimento da classe trabalhadora, em paralelo a outros fenômenos desestabilizadores da ordem social, como a falta de reconhecimento do regime democrático, a exacerbação da ideologia da meritocracia, e a exclusão seletiva de mão de obra pelo mercado de trabalho, para nos limitarmos a fenômenos hoje mais visíveis. Além de que, mudanças culturais e sociais trouxeram a temática da representatividade, apropriada aos poucos pelas instituições em termos materiais e simbólicos, na qual a expressão identitária suplanta a visão puramente econômica de classes sociais, em observância ao seu caráter flutuante e mais complexo.

Para tanto, elaboramos cinco subtópicos. Somados a esta introdução e considerações finais, os três subtópicos à parte encenam a abordagem dos recursos de poder sindical, a começar pelo esforço de situá-la no recorte de 2003 a 2016 do contexto brasileiro, para evitar a simples importação de seus conceitos, destacando na literatura espaços de interpretação sobre as oportunidades de superação da crise sindical por meio do exercício institucional que lhe assegurou razoável mobilidade de ação para influir efetivamente sobre as condições de trabalho.

As sistematizações apresentadas em seguida tiveram dois objetivos. O primeiro objetivo foi aprofundar a compreensão sobre a ação sindical nos governos petistas, o que nos levou a passear pela teoria sociológica (clássica e contemporânea) e suas definições sobre agência e estrutura. O segundo objetivo partiu das ramificações conceituais advindas da abordagem dos recursos de poder sindical e suas pontes com a literatura dos movimentos sociais. Com isso, buscamos ilustrar as intersecções da ação sindical por meio do trânsito de conceitos para compreender da superfície ao âmago os problemas encarados pelo sindicalismo.

3.2 Sociabilidades reconfiguradas do mundo do trabalho e organização sindical

Quando questionada sobre certo desinteresse dos(as) trabalhadores(as) por atividades sindicais, e também por convocatórias na arena pública em defesa de direitos trabalhistas, previdenciários e de cidadania em geral, uma dirigente sindical entrevistada avaliou que “A sociabilidade deles se dá por outro viés, não passa necessariamente por nós” [entrevista nº 25]. Em continuidade, lançamo-nos à seguinte reflexão: foi o sindicato que passou despercebido pelos(as) trabalhadores(as) nos anos 2000, ou foram os próprios(as) trabalhadores(as) que deixaram de considerar o sindicato um meio para produzir interações de maior intensidade e durabilidade no cotidiano laboral e fora dele? Afinal, o que se perdeu de imprescindível nesse percurso para que o sindicato deixasse de influir diretamente nos laços de sociabilidade, e merecesse tamanha desatenção da classe trabalhadora em um dos períodos da história do país que hipoteticamente mais contribuiu para as suas conquistas?

No primeiro capítulo, lançamos conceituações emprestadas de Rebecca Gumbrell-McCormick e Richard Hyman (2018) para exprimir de comum a ideia de que os sindicatos possuem

frentes de atuação distintas na sociedade. Elas são embasadas nas interações produzidas pelos atores sindicais, e definem a qualidade da ação sindical e de sua estrutura organizativa. O fio condutor do capítulo 3 visa à aprofundar a discussão sobre o fenômeno do sindicalismo nos governos do PT a partir de encaixes conceituais para formular um esquema teórico compatível com o nosso estudo multicaso, em observância às questões norteadoras sugeridas neste subitem.

Para evitar que a temática se enviesasse por interpretações demasiadamente abstratas, optamos por manter o direcionamento do debate sobre o panorama político-institucional que se configurou nos anos 2000, para referenciar o conteúdo dos capítulos sobre a pesquisa de campo. Assim, propusemos a análise de Carlos Acuña e Mariana Chudnovsky (2013, p. 38) centralizada na ação dos atores sociais. Essa interpretação visa a intercalar aspectos estruturais que asseguram a reprodução de padrões interativos incorporados pelas instituições, e aspectos permeáveis a mudanças diante da capacidade de agência dos atores sociais para interferir taticamente no campo institucional. A distribuição desigual do poder reflete a correlação de forças entre diferentes atores sociais que visam a ampliar as suas capacidades de interferência na realidade por meio do aporte de recursos institucionais disponíveis em determinado contexto. É importante dizer que as proposições analíticas deste referencial apresentam similaridade com aquelas da abordagem dos recursos de poder sindical, validando uma perspectiva sobre as disputas sociais enquanto fonte de compreensão da política e suas institucionalidades.

O exercício de poder e a efetividade das estratégias dos atores sociais depende da “lógica política, socioeconômica e ideológica-cultural” identificada nas práticas institucionais constituídas por redes interacionais entrecruzadas por hierarquias mais rígidas e formadas por grupamentos com motivações particulares. Nesse ambiente, variáveis com pesos e medidas distintas de domínio sobre a agenda de intervenção política buscam se enraizar no cotidiano.

Para tornar mais clara essa leitura, os autores propuseram três categorias de análises retiradas do enquadramento político-institucional mais geral, dos processos e comportamentos sociais, para enfatizar a relação de influência mútua entre sociedade e instituições perenizadas. Um pouco além, a discussão sinaliza a emergência de novas institucionalidades diante da relação impositiva do mercado sobre a estrutura social e seu ordenamento burocrático.

A primeira categoria abrange os interesses subjetivos, relacionados à “conduta e estratégia estreitamente ligada à ideologia, preferência ou percepção subjetiva” dos atores sociais, e os

interesses objetivos, mobilizados por governantes e políticos para implementação de políticas públicas, percebidos pela “distribuição de poder na sociedade” (ACUÑA; CHUDNOVSKY, 2013, p. 39-42). Os interesses dos atores sociais conferem importância ao “bem-estar dos sujeitos” na tarefa de retroalimentar a dinâmica de poder a partir das demandas originadas de grupos sociais organizados ou não.

A segunda categoria corresponde aos recursos e capacidades dos atores sociais. Os recursos são “bens materiais, simbólicos, organizacionais, políticos, humanos etc., que são necessários para gerar capacidades”; já a capacidade é a “habilidade de comportar-se de uma maneira, de cumprir uma função ou tarefa e/ou alcançar um objetivo”. Portanto, os recursos englobam as capacidades que os atores sociais desenvolvem. No caso dos sindicatos, que atuam essencialmente como balizadores do conflito distributivo, a “sua capacidade de influir sobre políticas e instituições dependerá do seu peso no contexto das propriedades estrutural-econômicas da sociedade (modo de acumulação, tipo de economia e/ou posição do papel do sujeito na estrutura produtiva etc.)” (ACUÑA; CHUDNOVSKY, 2013, p. 43).

As capacidades dos atores sociopolíticos possuem cinco propriedades, quais sejam: i) capacidade organizacional, que é a habilidade para coordenar a ação conforme “procedimentos administrativos e recursos econômicos e humanos suficientes para implementar estratégias ou políticas”; ii) capacidade de representação associada ao governo, que é representar de forma legítima aqueles que participam de sua “base de sustentação”, e corresponde à “habilidade de mobilização política ou de resolver problemas de ação coletiva e pressionar outros atores”; iii) capacidade ideológica, que se refere à intencionalidade da ação conforme os “interesses, identidades, valores e normas da comunidade que representa/governa”; iv) capacidade de negociação, a qual confere influência sobre “as instâncias reais de formulação e gestão das políticas”; e por último, v) capacidade de saída, ou seja, a margem para livrar-se de “uma situação estratégica desvantajosa, e também de alcançar benefícios utilizando essa capacidade como forma de pressão ou chantagem sobre outros atores” (ACUÑA; CHUDNOVSKY, 2013, p. 44).

A terceira categoria fecha o conjunto de definições ressaltando o papel da ideologia, entendida como um “mapa cognitivo, normativo e identitário que orienta o indivíduo sobre como as relações sociais funcionam ou deveriam funcionar” (ACUÑA; CHUDNOVSKY, 2013, p. 46). A ideologia influi atores sociais a agirem de acordo com padrões comportamentais e atitudes

corriqueiras que nem sempre refletem uma percepção crítica sobre a realidade ou lastreada em fatos concretos. Sendo um receptáculo de subjetividade contida na ação social, a ideologia pode ser utilizada estrategicamente para persuadir adeptos(as) sobre um caminho a se seguir.

As três categorias ilustram o sistema de relações de poder entre instituições e atores sociais, e auxiliam na identificação dos condicionantes sobre a ação política operada no ambiente institucional, lugar de interações com variados graus de envolvimento individual e/ou coletivo e de representação de interesses.

A partir disso, em um esforço de definição, propomos dois níveis de configuração institucional com enfoque sobre o sindicalismo brasileiro, considerando as interações promovidas entre instituições e atores sociais na competição formatada em um determinado espaço-tempo. O primeiro nível configuracional se forma a partir da dinâmica interna do sindicato e consiste na estrutura organizacional, no sistema interno de deliberação, na tomada de decisão sobre as estratégias junto à base, na agilidade e eficácia de resolução dos problemas que prepara a ação. O segundo nível configuracional se volta para fora do sindicato, e engendra articulações em níveis diferenciados de representação e reconhecimento de suas práticas, no espaço institucionalizado ou não, pois o enfoque ocorre a partir dos estímulos que recebe de outros agentes sociais e instituições e como são repercutidos na ação voltada ao ambiente externo. Esses dois níveis configuracionais fornecem parâmetros sobre recuos e avanços da ação sindical, se há maior ou menor integração com a realidade na qual se dispõe atuar, na força de suas proposições, entre outros fatores que se conjugam ao sabor da conjuntura.

A configuração institucional dos governos petistas, dessa maneira, particularizou o desempenho dos sindicatos que se deslocaram permanentemente no terreno institucional árido e conflituoso das relações com o Estado e empresariado, atravessadas pelas disputas com o capital, obrigando-os a testar margens de autonomia perante a necessidade de adaptação ao ambiente interno e externo. Em geral, o desempenho dos sindicatos depende das oportunidades de articulação que surgem no cenário institucional, ou das restrições que frequentemente mudam o planejamento inicial da ação.

O quebra-cabeça institucional no qual os sindicatos estão inseridos se remodela, atribuindo um caráter de movimento à ação sindical necessário para a geração de um campo de pressão que busca preencher lacunas de poder institucional para, assim, viabilizar seus objetivos. As inúmeras

variáveis que compõem uma dada configuração institucional podem acarretar em dissolução das estratégias previamente constituídas e sua imediata substituição e/ou alteração. As capacidades adquiridas e desenvolvidas pelos sindicatos podem ser convertidas em recursos de poder propriamente ditos que consigam contrastar pesos e medidas no campo conflitivo das disputas econômicas, os quais originam padrões distintos de interações institucionais encarnadas pela estrutura organizativa.

Esse esforço de síntese sobre os arranjos institucionais que sedimentaram o sindicalismo nos governos Lula e Dilma visa a, sobretudo, destacar a capacidade de mudança e adaptação dos sindicatos em diferentes situações que exigem maleabilidade e ao mesmo tempo assertividade nas interações interinstitucionais produzidas no jogo das interações sociais. Disso, podemos interpretar a perspectiva da ação sindical pela aplicação de estratégias com resultados práticos no cotidiano dos(as) trabalhadores(as), definidos pelo cálculo de riscos e oportunidades, a depender da precisão atingida para resolução de problemas e conflitos diversos. O ponto que desejamos desenvolver é o de que embora enraizados em seu formato institucional, os sindicatos conseguem produzir resultados concretos a partir da combinação de ações sociais e, especialmente, coletivas. Para isso, a sociologia nos proporciona um conjunto de interpretações da ação social que nos permite delinear paralelos com a ação sindical para, no próximo subitem, esquematizá-la na conceituação dos recursos de poder sindical.

Discussão sociológica sobre a ação social

A concepção sociológica weberiana sobre a ação social indica a racionalidade incutida nas motivações e no desejo de poder dos grupos sociais. O termo “social” qualifica a ação direcionada a outras pessoas, considerando “sempre que, e na medida em que o agente ou os agentes o relacionem com um sentido subjetivo” (WEBER, 1991, p. 3). Não se trata de ação despropositada ou irrefletida, mas de uma ação inclinada a uma interrelação com o outro, ou seja, as atitudes formuladas pelo(s) indivíduo(s) em observância a terceiros. Como tal, a ação social desvela o transcurso dos fenômenos sociais articulados pelo agente. No entendimento de Weber (1991, p. 9):

A interpretação da ação deve tomar nota do fato fundamentalmente importante de que aquelas formações coletivas, que fazem parte tanto do pensamento cotidiano quanto do jurídico (ou de outras disciplinas) são representações de algo que em parte existe e em parte pretende vigência, que se encontram na mente de pessoas reais (não apenas dos juízes e funcionários, mas também do “público”) e pelas quais orientam suas ações. Como tais, têm importância causal enorme, muitas vezes até dominante para o desenrolar das ações das pessoas reais.

A ação social é dotada de significados partilhados por grupos de indivíduos que imprimem a concretude das interações por meio do exercício constante de leitura da realidade, e o que pode ser dela abstraído para usufruto próprio de maneira eficiente. As ações sociais organizadas em quatro categorias, ou “tipos ideais”, designam a prevalência de motivação de uma determinada ação sobre outra(s), em que pesem ambivalências contidas na construção típica ideal da consciência individual sobre o seu “sentido visado” (WEBER, 1991, p. 13). As formas de ação social podem figurar, por um lado, o cálculo de estimativa feito pelos sujeitos sobre o que está por vir, como uma capacidade racional de premeditar as consequências da ação e, por outro lado, podem ser resultado de emoções e sentimentos exaltados que não exprimem o uso controlado da razão.

A *ação tradicional* resulta de hábitos e costumes cristalizados que levam a comportamentos pouco efetivos do ponto de vista da *motivação racional* do indivíduo. Uma atitude que repousa neste tipo ideal preserva características moldadas por costumes e sentimentos arraigados que não expressam necessariamente maneiras conscientes de agir. A ação determinada pelos afetos ou emoções além de “afetivamente condicionada”, implica em uma “descarga consciente do estado emocional” (WEBER, 1991, p. 15), a qual difere dos princípios de racionalidade conscientemente empregada para medir consequências a partir de uma dada ação. Um indivíduo que age pela emoção não está preocupado com resultados ou consequências de suas atitudes.

Sobre a *ação racional* orientada a valores, predomina o senso de convicção baseado em princípios éticos e morais. Na prática, uma ação guiada por valores os prioriza categoricamente, como se fossem “mandamentos”, que compelem o indivíduo a agir em nome de uma conduta ética ou moral. O compromisso inabalável do indivíduo com a sua verdade pode revelar uma faceta irracional de sua ação. A condução de ações previstas em um quadro valorativo fragiliza a instrumentalização das práticas sociais que perdem o sentido de seus objetivos últimos. Os meios para alcançá-los se justificariam mais pela intencionalidade da ação, que das limitações

contingenciais da história. Weber argumenta como o peso de uma ação norteada exclusivamente pela moralidade encerra o exercício de consulta à consciência, usando como exemplo o perfil de sindicalista convicto. Ele diz que: “pode-se demonstrar a um sindicalista convicto, partidário da ética dos objetivos finais, que seus atos resultarão num aumento das oportunidades de reação, na maior opressão de sua classe e na obstrução de sua ascensão – sem causar nele a menor impressão” (WEBER, 1982, p. 144). O risco de agir conforme a convicção é o de refutar aspectos concretos da realidade que evidenciam consequências e resultados que podem contrariar a finalidade da ação. Motivações puramente ideológicas, impregnadas de valores morais, descolam-se de uma análise reflexiva que permitiria ao sujeito visualizar os arranjos de poder e, assim, confrontá-los na interação.

A *ação racional* orientada a fins designa uma atitude que leva em conta tanto as consequências quanto a finalidade em si mesma, e denota um exercício mental que considera as “probabilidades objetivas” reconhecidas pelo indivíduo (WEBER, 1991, p. 14). O indivíduo pode se nortear por valores a partir dos meios para se alcançar o alvo premeditado, contudo, Weber adverte que há no valor absoluto conteúdo irracional, pois quanto mais próxima a *ação racional* estiver dos valores intrínsecos, menor será a incidência desta mesma ação sobre a realidade (WEBER, 1991, p. 16). Apesar de o tipo de *ação racional* envolver “uma ação com sentido”, diferentemente da ação emocional que reflete “um comportamento simplesmente reativo, não relacionado com um sentido visado pelo agente” (WEBER, 1991, p. 4), tais tipologias não admitem uma noção estagnada da ação social. Tanto a *ação tradicional* quanto a ação afetiva mostram propriedades entregues aos impulsos humanos que carecem de elaborações mais estruturadas. Já a *ação racional* referente a valores e a *ação racional* referente a fins comportam habilidades interpretativas que permitem ao indivíduo projetar resultados esperados e antecipar consequências para obter vantagens no curso de suas iniciativas.

Os tipos ideais nos levam a refletir sobre as circunstâncias pelas quais se efetiva a ação social. Como explica Cohn (1979, p. 82), para Weber importa compreender “o estabelecimento de nexos causais entre ações do mesmo agente (típico) ou entre ações de vários sujeitos diversos, num mesmo contexto”. A racionalidade é também um valor construído pelos indivíduos que ao disporem de capacidades compreensivas podem confrontar determinantes e imperativos externos do mundo e agir sobre ele a partir de significados que norteiam as suas escolhas. Desta forma, “a

causalidade não é marca da servidão dos agentes às exigências ‘objetivas’, mas de sua própria liberdade” (COHN, 1979, p. 83).

Tudo o que funda a ação social, no entendimento de Weber, deriva de motivações internas e externas que desempenham na consciência individual mecanismos de controle ou de distensão das emoções. Os traços racionais da ação social dizem que as pessoas não agem apenas por impulso reativo, embora as tipologias indiquem limites fronteiros que podem sobrepor uma ação na outra. A primazia da razão não significa que os indivíduos estejam imunes aos sentimentos e paixões que em certa medida guiam a conduta política revestida de ideologias, doutrinas, compromissos e valores morais. Com isso, a ação social é dotada de qualidades que apesar de explicitadas as suas motivações, apresenta peculiaridades ligadas ao entendimento subjetivo de cada pessoa sobre cada situação vivida.

Embora os tipos ideais possam conduzir ao entendimento sobre as razões para uma ação social se efetivar, são por demais essencialistas na definição do sujeito que interpela o mundo a partir de ações individuais isoladas, sem enfatizar as coletividades subjacentes aos processos sociais herdados historicamente. Ao evocar a definição original weberiana de ação social, é importante situá-la no contexto de poder econômico no qual a sociedade capitalista se estruturou, incentivando o uso coletivo da ação organizada como indicador do conflito de interesses entre as classes pela distribuição de “bens e serviços econômicos” (WEBER, 1982, p. 212), em quais condições são utilizados e quem os possui.

Nessa direção, para Weber, uma ação coletiva não resulta em uma ação de classe propriamente dita, assim como as lutas políticas não são fundamentalmente lutas configuradas pela divisão de classes. Além disso, ressalta-se que a maximização das ações sociais quando são eficazes, e o seu desprezo quando não logram o resultado esperado, se aproxima da teoria da mobilização de recursos discutida mais à frente, ao pressupor a capacidade estratégica de condução intencional das ações coletivas.

Classe, na conceituação weberiana, se relaciona à “situação de classe” que é conformada por interesses de mercado e posições diferenciadas dos agentes na estrutura produtiva. Nesses termos, a ação coletiva que instrui membros de um grupo em torno de interesses similares pode ou não ser resultante de uma compreensão sobre as condições materiais de vida e, por conseguinte, de barganha sobre a distribuição de acesso a bens e serviços, e sobre a influência nas interrelações

entre agentes e instituições que regulam o trabalho. De um lado, a divisão simples entre patrões e operários se constituiu como um princípio organizador dos sindicatos que não podem prescindir da ação coletiva, mesmo que esta assuma diferentes formas. De outro, na interpretação weberiana, embora a sociedade seja estruturada por classes sociais, a classe em si admite ambiguidades no sentido de não representar uma massa homogênea de indivíduos que expressem uma consciência plasmada, e por não ser um fator universal nas circunstâncias competitivas colocadas pelo livre mercado (WEBER, 1982, p. 214).

As coletividades que despontaram no capitalismo moderno são vistas como formas de confrontar interesses econômicos, sobretudo, mas não correspondem empiricamente a uma relação de causa e consequência sobre preferência ou filiação político-partidária e, também, sindical⁶⁵. A distância entre a posição que um indivíduo possui na estrutura de classe e a sua aderência a um corpo coletivo delinea um caminho sinuoso em que a noção de classe como indutora de conflitos sociais redistributivos se torna uma abstração. Nessa linha, Richard Breen (2015, p. 50) assinala que a variância das classes sociais, segmentadas conforme a estratificação ocupacional do mercado de trabalho, produz hiatos no padrão de mobilidade social condicionada a certos fatores que ampliam ou restringem as “oportunidades de vida”.

A miríade de posições e situações ocupacionais nas relações de trabalho computa “oportunidades de vida”, dentre as quais estabelecem formas circulares e não lineares de experiências laborais, e justifica análises abrangentes e não convencionais sobre a teoria das classes sociais. Pela complexidade teórica e empírica que apresenta, o que nos exigiria uma dedicação exclusiva e incompatível com o escopo da tese, buscamos uma via interpretativa mediana para a operacionalização do quadro conceitual selecionado correspondente à percepção das lideranças sindicais entrevistadas. Estas sim, carregam veementemente a simbologia da classe, e por mais que não haja comprovação na realidade sobre os determinantes que operam na tomada de consciência dos(as) trabalhadores(as), constitui-se marca indelével em suas subjetividades. Assim, demos seguimento a debate sociológico enfatizando a relação entre agência e estrutura para traçar alguns paralelos com a abordagem dos recursos de poder sindical, e fornecer maior nitidez às categorias analíticas aplicadas.

⁶⁵ Como discutido no capítulo 1, com base em demonstrações empíricas de pesquisas mais recentes sobre regimes democráticos de países ocidentais e sua relação com a economia e o sindicalismo.

A dispersão das classificações que comportam as classes sociais é um tema consagrado na sociologia que fora retomado frequentemente nas entrevistas com dirigentes sindicais preocupados(as) com as mudanças comportamentais e culturais dos(as) trabalhadores(as), vinculadas às relações de produção e de consumo vigentes. Essas breves notas teóricas não visam a aprofundar o debate sociológico das classes sociais, senão para destacar que estas possuem características mutáveis e que transcendem a noção de mobilidade ascendente pela perspectiva da renda.

Como Breen (2015, p. 62) observa, a depender da unidade de análise, a mobilidade pode ser em larga medida “artificial”. Ele se baseou no exemplo das mulheres, que “têm carreiras tipicamente descontínuas no mercado de trabalho”, dado que a durabilidade do vínculo para esse grupo é arriscada pelo movimento de expansão e retração da força de trabalho, constatação emprestada de outras pesquisas mencionadas. Outro ponto é o de que frente às razões que encadeiam a ação do indivíduo, caberia verificar a permanência de certos padrões e a sua rigidez, menos permeável à mobilidade que reflete, amiúde, o caráter estrutural da distribuição de recursos e de poder na sociedade de mercado.

Pareceu-nos mais produtivo, dessa forma, identificar na figura da representação sindical chaves explicativas sobre o alcance de suas ações de classe no âmbito institucional. Mais especificamente, para argumentar que atitudes e comportamentos dos indivíduos não derivam apenas de arranjos institucionais intrínsecos à estrutura social, mas são suscetíveis a uma série de experiências cognitivas apreendidas pelas práticas concretas dispostas em um espaço-tempo.

Conceitos de agência e estrutura para uma leitura sobre a realidade social

Alguns aspectos da teoria da estruturação desenvolvida por Giddens (2003) ilumina o ponto sob o qual buscamos trabalhar a fim de compreender a lógica da agência e sua relação com a estrutura social, permitindo-nos, assim, estabelecer conexões entre o papel da associação no ordenamento de interesses na sociedade contemporânea e as nuances que comportam a problemática das classes sociais.

Ao mobilizar as principais correntes do pensamento sociológico clássico, o autor identifica os fios soltos deixados tanto pela escola funcionalista, quanto pela escola estruturalista, que

indicam horizontes para o que ele denomina como “reflexividade”. Vista com reservas, a concepção determinista que defende a primazia do social sobre o individual foi responsável por criar abismos teóricos entre as categorias de indivíduo e sociedade, especialmente pela ideia de que resta aos indivíduos uma parcela diminutiva, quase inexistente, de autonomia para agir diante de forças exteriores que operam independentemente de sua vontade. Na linha de Giddens, ao contrário, a estrutura opera em consonância com a ação do agente. Uma não existe sem a outra. O indivíduo, neste caso, não está condicionado à estrutura puramente coercitiva da sociedade, mas também não age somente através de sua subjetividade.

A vida social conforma inúmeras interações entre indivíduos e instituições apreendidas em sua natureza (social) prática que atribuem dinamismo às atividades humanas e ao mesmo tempo assumem formas estáveis no cotidiano, ao ponto de constituírem padrões duráveis incorporados à estrutura social. Apesar da reprodutibilidade das interações apresentar um caráter regular que sedimenta as condutas e atitudes individuais, ela não destitui a característica “reflexiva da cognoscitividade dos agentes humanos que está mais profundamente envolvida na ordenação recursiva das práticas sociais” (GIDDENS, 2003, p. 3). Giddens argumenta que os atores sociais possuem margem considerável para agirem conscientemente e terem domínio sobre a ação. A dimensão reflexiva da sociedade significa atribuir aos agentes uma capacidade para reavaliar ações e conduzir escolhas a partir do exercício de monitorar as próprias atividades e de outras pessoas, o que propicia o exercício de poder seja pela recomposição das estruturas sociais ou pela transformação das mesmas, já que não agem de maneira puramente mecânica ou totalmente inconsciente, mas através de seu conhecimento prático.

Estrutura é vista por Giddens como um conjunto de regras e recursos mobilizados pelos sujeitos para deferirem a ação. Os recursos podem ser alocativos, quando estão associados a uma “capacidade transformadora” de agir sobre aspectos materiais da vida social, ou impositivos, quando há o controle exacerbado sobre pessoas e atores sociais. A ação compreende uma sequência de atos e diz respeito ao que o agente consegue vislumbrar do contexto, seus determinantes espaciais e temporais. Interação social é um fenômeno circunstanciado que emprega o uso da agência e da estrutura na conformação dos sistemas sociais que, por sua vez, abarcam um conjunto de regras e recursos, estrutura e interação (GIDDENS, 2003, p. 28-39). Tais conceitos são

harmonizados por Giddens no esforço de restabelecer parâmetros para ‘estrutura’ e ‘agência’ e fornecer tratamento teórico preciso sobre o jogo de assimetrias de poder na sociedade.

A noção de agente prevê três níveis desenvolvidos a partir da monitoração reflexiva das atividades cotidianas pelos indivíduos. O primeiro nível é o da motivação da ação que carrega o potencial de concretização da mesma, distingue-se tanto das razões quanto das intenções advindas puramente do agente, e podem ser explicadas discursivamente quando necessário, o que não ocorre na mesma lógica dos motivos. Além de não estarem associados na mesma grandeza e no mesmo sentido das consequências, os motivos podem ser resultado, inclusive, do inconsciente, um componente cognitivo do ser humano, embora as suas propriedades impeçam que o agente formule discursivamente a ação: “o inconsciente só raras vezes incide diretamente sobre a monitoração reflexiva da conduta” (GIDDENS, 2003, p. 57).

O comportamento humano apresenta propósitos racionais. Giddens (2003, p. 3) observa que “ser humano é ser um agente intencional, que tem razões para suas atividades e também está apto, se solicitado, a elaborar discursivamente essas razões”. Experiências e aprendizados são obtidos através do convívio com terceiros e pelo ‘fazer’ que possibilita ao agente desenvolver uma consciência prática e discursiva a partir do monitoramento de suas ações no meio social. Práticas cotidianas e consciência prática se retroalimentam, e são acumuladas na forma de conhecimento do agente. A consciência prática resulta da capacidade de racionalizar ações reproduzidas no contexto por onde são constituídas regras, condutas e códigos sociais incorporados de maneira implícita. Já a consciência discursiva está relacionada à capacidade dos agentes de explicitar discursivamente as razões pelas quais a ação se manifesta.

O segundo nível reflexivo refere-se à racionalização da ação, a qual depende do exercício racional sobre as interações travadas em um dado contexto, permitindo aos sujeitos, inclusive, transformar suas ações em objetos discursivos. Já o terceiro nível compete à monitoração reflexiva da ação praticada pelos agentes que observam rotineiramente “o fluxo de interação recíproca” percebido através das condutas sociais. Em resumo, a perspectiva de reflexividade demonstrada no quadro conceitual que concebe ação e agência denominado “modelo de estratificação da ação”, envolve a ação propriamente dita, resumida em consciência prática e “estoques de conhecimentos dos atores” (GIDDENS, 2003, p. 34-35). As engrenagens da mudança social se dão por meio desse referencial.

O conceito de agência estipula uma capacidade do indivíduo para agir sobre eventos. Mais que deferir a intenção subentendida na ação, a agência refere-se à capacidade de realização e transformação. Dessa maneira, o domínio da agência equivale ao exercício do poder:

[...] ser um agente é ser capaz de exibir (cronicamente, no fluxo da vida cotidiana) uma gama de poderes causais, incluindo o de influenciar os manifestados por outros. A ação depende da capacidade do indivíduo de “criar uma diferença” em relação ao estado de coisas ou curso de eventos preexistente. Um agente deixa de o ser se perde a capacidade para “criar uma diferença”, isto é, para exercer alguma espécie de poder (GIDDENS, 2003, p. 17).

Ações que se reiteram estão propensas à forma com que o agente se colocará no contexto da interação social e quais recursos serão acessados e mobilizados. Enquanto a ação de um único agente pode influenciar o seu entorno, a atuação de vários agentes pode desdobrar-se em ações coletivas de maior impacto. Ou seja, a capacidade da agência é potencializada especificamente quando estabelece coletividades que podem desafiar o poder estabelecido por meio de recursos provenientes da estrutura social, podendo influenciar, ou pelo menos fazer oscilar, padrões estabelecidos de ordem hierárquica na sociedade capitalista. Assim, o somatório de recursos dos quais os atores sociais estão imbuídos fornece condições para que ações sociais individuais e/ou coletivas sejam reverberadas nas instituições que abrigam formas conflituosas de interesses.

A estrutura possui uma dualidade explicada a partir de três componentes. Antes, é importante salientar que estruturas alimentam de regras e recursos os sistemas sociais (“relações reproduzidas entre atores ou coletividades, organizadas como práticas sociais regulares”), e permitem a análise da estruturação composta pelas atividades reflexivas dos agentes (GIDDENS, 2003, p. 30). A característica dual da estrutura é o que permite aos agentes recorrerem às “propriedades estruturais” a fim de reproduzi-las, mas reconhecendo que esta estrutura reflete “o estoque de conhecimentos” aplicados ao cotidiano que são incorporados pela ação humana. Estrutura, enquanto forma geral que abarca regras e recursos, compete a três vértices estruturais mobilizados para interpretar as instituições e o quanto estão arraigadas na sociedade em níveis distintos de apropriação. Primeiramente, os “princípios estruturais” são definidos pelos “princípios de organização de totalidades sociais”; em segundo lugar, as “estruturas” envolvem um “conjunto de regras e recursos envolvidos na articulação de sistemas sociais”; em terceiro lugar,

“propriedades estruturais” referem-se às “características institucionalizadas dos sistemas sociais, estendendo-se ao longo do tempo e do espaço” (GIDDENS, 2003, p. 218).

A abrangência da concepção de estrutura mostra as camadas de interação social que envolvem agentes e instituições, tornando mais nítida a cadeia de relações sociais articuladas de inúmeras formas, monitoradas constantemente pelas corporações, agentes estatais, sindicatos, movimentos sociais e demais organizações, seja para a preservação das características sistêmicas da sociedade, seja para a sua transformação.

No intuito de amenizar a rigidez da estrutura, Giddens destaca aspectos inerentes à ação frente aos “processos de constituição de significados”. O desenvolvimento dos conceitos de sistema e estruturação que indicam “regras intensivamente invocadas” e recursos como elementos de condução das práticas sociais reproduzidas pelas pessoas “dotadas de capacidade cognoscitiva”, estabelece uma diferenciação do que são sistemas sociais entendidos “como práticas sociais reproduzidas”, as quais revelam “propriedades estruturais”, e não a estrutura em si. Estrutura está no nível da significação [ordens simbólicas/modos de discurso], dominação [instituições políticas e econômicas] e legitimação [instituições legais] – nas palavras de Giddens (2003, p. 20), trata-se de uma “ordem virtual” – enquanto a interação está no nível da comunicação, poder e sanção, e é observada pela prática dos agentes baseada em regras e recursos. O autor considera os “princípios estruturais” para explicar a padronização de práticas sociais em um sistema social, e as “instituições” como representação de “práticas mais profundamente sedimentadas no tempo-espaço” (GIDDENS, 2003, p. 34).

A articulação deste conjunto de conceitos e subconceitos encontra-se na esteira da objetividade e da subjetividade, mesclando noções estruturalistas e funcionalistas que subsidiaram a definição de dualidade da estrutura. O seu caráter mutável é reconhecido pela categoria da estruturação e busca validar a ação humana na forma de agência. Com isso, embora as práticas institucionais estejam cristalizadas na sociedade, não há uma determinação única para mover forças sociais, pois elas apresentam particularidades e estão submetidas a um fluxo gigantesco e contínuo de interações. O “entrelaçamento de significado, elementos normativos e poder” (GIDDENS, 2003, p. 34) informa o movimento de internalização das práticas rotineiras pelos indivíduos nos sistemas sociais e como irão atuar em uma configuração social. A agência resulta do conhecimento prático que pode refletir formas criativas de reinvenção do social. Ao mesmo tempo que reproduzem a

estrutura, as pessoas operam sobre ela, inculcando anseios individuais e/ou coletivos por permanência ou transformação da sociedade. Por esta razão, a estruturação admite ‘estrutura’ e ‘ação’ como portal de interação que culmina em uma consciência prática reflexiva.

Em diálogo, William Sewell (2005, p. 140) argumenta que apesar do dinamismo fornecido por Giddens à teoria sociológica nos seus aspectos estruturantes e práticos no cotidiano, é muito difícil identificar mudanças sociais a partir das noções de reprodução estrutural empregadas. O referido impasse apontado por ele foi burilado com auxílio de cinco categorias explicativas que diversificaram um pouco mais o conceito de estrutura.

A primeira delas corresponde à *multiplicidade de estruturas*. Nela, constam práticas sociais baseadas em diferentes estruturas que variam conforme a interação, refletindo tipos de recursos e a sua disponibilidade em um dado contexto. Cada esfera institucional da estrutura (estrutura produtiva, religiosa, educacional, estética etc.) apresenta uma dinâmica própria na qual os atores podem vislumbrar aberturas de poder nos processos conflitivos ao aplicar “matrizes heterogêneas de recursos”.

A segunda categoria, denominada *transposição de esquemas*, fornece uma compreensão distinta sobre a definição giddensiana de “regras”. Para Sewell (2005, p. 132), é preferível o uso do termo “esquemas”, já que possuem um sentido generalizado da ação e podem ser aplicados pelas pessoas em uma gama de interações, adequando-se a situações novas ou atendendo a convenções sociais. O autor os define como “existência virtual”, pois consistem em “procedimentos disponíveis intersubjetivamente” que podem ser colocados em prática nos mais variados níveis da interação, desde que os atores reconheçam a sua função sustentada ao longo do tempo para validar disputas na arena de poder ou para aplicar determinado conhecimento em situações incomuns. Pela via do conhecimento, e complementando Giddens, a agência implica “a capacidade de transpor e ampliar esquemas em novos contextos, é inerente ao conhecimento de esquemas culturais que caracterizam detalhadamente os membros competentes da sociedade” (SEWELL, 2005, p. 141).

A terceira categoria indica a *imprevisibilidade* de recursos e traz o enfoque sobre a capacidade dos agentes para agir diante de circunstâncias nunca antes vivenciadas. Neste aspecto, sempre há margem para imprevistos nas ações que podem atingir recursos que “incorporam esquemas culturais” dados como “efeitos de estruturas”, ou seja, suas “regras ou esquemas” constitutivos, de onde saem os recursos. Em síntese, sabendo que os esquemas operam em

“quantidades e qualidades imprevisíveis de recursos”, e a sua reprodução está associada à permanência e reconhecimento dos recursos, então “os esquemas serão de fato validados diferencialmente quando eles são colocados em ação e assim serão potencialmente passíveis de modificação” (SEWELL, 2005, p. 142).

Polissemia de recursos é a quarta categoria proposta por Sewell e está relacionada com a agência dos atores para reinterpretarem de diferentes maneiras qualquer matriz de recursos, fornecendo novos significados para a estrutura original. A quinta categoria é a *intersecção de estruturas* e indica a dinâmica complexa que envolve cada estrutura social, permitindo cruzamentos e sobreposições que moldam consequências para os atores envolvidos. Sewell (2005, p. 143) usa o exemplo das estruturas da sociedade de mercado para demonstrar que a intersecção pode ser visualizada a partir dos esquemas e recursos, considerando a estrutura do modo de produção capitalista e a estrutura do modo de organização do trabalho que operam no ambiente laboral, principal recurso de ambas as estruturas para ser disputado. Apesar da conotação de estrutura prever a reprodução da ação social por meio de esquemas e recursos, não se trata de uma repetição individual e/ou coletiva puramente mecânica. Isso “porque estruturas são múltiplas e interseccionais, porque esquemas são transponíveis, e porque recursos são polissêmicos e de acúmulo imprevisível”.

Sabendo que a agência é inerente à estrutura, o ator social que demonstra possuir conhecimento dos esquemas culturais e consegue reinterpretá-los em novas situações, mobilizando recursos simbólicos e materiais, pode ampliar sua margem de intervenção nas estruturas existentes. Em outros termos, agência compreende a “habilidade de agir criativamente” em qualquer interação social em que a iniciativa do ator tem algum efeito sobre os demais membros da sociedade. Parafraseando o autor: “agência envolve uma habilidade de coordenar ações de alguém em relação a outros e contra outros, para formar projetos coletivos, para persuadir, coagir, e monitorar os efeitos simultâneos de suas próprias atividades e das atividades dos outros” (SEWELL, 2005, p. 145). Em contrapartida, embora as estruturas sociais formatem a ação social, elas são permeáveis na medida que os agentes “incorporam seus desejos, intenções, e conhecimento”, seja pela perspectiva individual, seja pela perspectiva coletiva, já que toda agência está associada à comunicação com o outro e produz “diferenças de poder, implicando em lutas coletivas e resistências” (Id., 2005, p. 145).

Sewell observa que as estruturas baseadas em esquemas culturais dizem respeito à sociedade, já o poder compete à dimensão dos recursos. Profundidade e poder são dois elementos utilizados pelo autor para discutir dinâmicas e permanências sociais que variam conforme “esferas institucionais, práticas e discursos”. Em geral, o capitalismo aportou a estrutura dos modos de produção e extração da mais-valia, e a partir de sua dinâmica de distensão econômica forneceu um caráter mutável e ainda assim sistêmico à sociedade. Não se trata de uma uniformização baseada em um arranjo institucional específico, mas da intercambialidade promovida pelo dinheiro no momento da troca que ao invés de abalar as profundezas estruturais que regem a cadeia de valor, consegue reproduzi-las por sua própria natureza transmutável. Paradoxalmente, o capitalismo que representa uma matriz fundamental para as interações sociais ao passo que reproduz a sua lógica estruturante, interpela a sua estrutura com recursos que mobiliza, podendo enfraquecer sistemas econômicos ou reavivá-los.

Desse ponto de vista, a interpretação de Sewell (2005, p. 150) corrobora Marx sobre o princípio dinâmico e instável do capitalismo, por onde as mudanças sociais podem ser anunciadas. Contudo, o autor observa que acima da estrutura profunda e estável existe uma estrutura de superfície e mesmo quando aparenta ser mais permeável às transformações sociais, não contradiz necessariamente “os esquemas que são continuamente reforçados pelos fluxos de recursos” adquiridos e desenvolvidos pelos capitalistas. A insurgência que seria provocada pela proletarianização da sociedade, neste sentido, obedece a uma universalidade da classe trabalhadora que não se constata nas inúmeras realidades que se desenvolveram sob o véu do capitalismo. Mudanças sociais dependem de uma série de fatores em contato com processos de interação e podem influenciar a estrutura, que “é um fenômeno profundamente cultural” composto por esquemas culturais, matrizes de interação e pelos participantes na encenação do teatro de poder.

Paralelamente, Giddens (2003, p. 375) pondera que “a contradição é uma fonte de dinamismo, mas uma compreensão disso por parte de atores leigos pode promover tentativas tanto para estabilizar um determinado estado de coisas como para transformá-lo”. Contradição não implica necessariamente conflitos sociais, embora o capitalismo tenha farto exemplos de obliteração da dignidade de populações e grupos sociais em desvantagem competitiva. Nesse sentido, apesar das contradições constituírem tentáculos do mercado, ao invés de sucumbirem-no, estabelecem uma relação de codependência e negação, de forma recíproca e simultânea.

A partir da esfera da produção podemos identificar níveis distintos de racionalidades resultantes da confluência de variáveis que desvelam a ação social dos atores. Isto implica em um espraiamento do escopo de poder, como ocorre a sua distribuição, quais as motivações que respaldam atitudes e comportamentos na imbricação dos agentes, e em quais contextos ações específicas são chamadas à baila. O tempo processual da sociedade admite uma sequência de eventos materializados por suas instituições e mecanismos internos de reprodução que não reduzem em absoluto a capacidade dos indivíduos para interpretar a realidade e constituir novas sociabilidades. Em diálogo com Giddens, a mudança social entendida como “um processo de transmutação institucional” ocorre de acordo com as “variações de contexto, quando o contexto (como sempre) implica a monitoração reflexiva pelos agentes envolvidos, das condições em que eles ‘fazem história’” (GIDDENS, 2003, p. 288). É neste sentido que a dimensão singular da ação social atravessa contextos e conecta-se a processos mais amplos da sociedade, reivindicando maior intervenção nos espaços institucionais de poder correspondente à fabricação de significados partilhados pelos agentes que pluralizam a experiência nos sistemas sociais.

Até aqui, buscamos mobilizar conceitos e noções para aprofundar a perspectiva sociológica sobre mudanças e permanências na sociedade, evitando determinismos ou preconceções sobre o papel dos sindicatos e da ação coletiva, considerando a complexa rede de interações sociais que não presumem uma relação fixa de poder nas estruturas. Em concordância com Sewell (2005, p. 173): “grupos dominantes e de oposição interagem constantemente, cada qual empreendendo suas iniciativas com o outro em mente. Mesmo quando tentam superar ou prejudicar o outro, são mutuamente moldados por sua dança dialética”.

A conexão entre agência e estrutura é importante para observarmos variações nas formas de ação sindical e como se adequam ou desafiam as instituições, por exemplo, por meio de pressões políticas que podem desaguar em processos conflitivos mais intensos ou até mesmo no esgotamento do modelo de agência. Dibben e Wood (2011), apoiados na interpretação de Standing, argumentam que o extenso conjunto de demandas disseminadas por trabalhadores(as) mais vulneráveis, por um lado, e à variabilidade de resultados obtidos no período mais recente pelos sindicatos frente à instabilidade do mercado, por outro lado, acentua as desigualdades sociais e gera consequências preocupantes sobre o ordenamento dos regimes democráticos. Os autores enfatizam que: “divisões entre os mais pobres, e disputas horizontais sobre as ditas migalhas torna as

progressivas contra-mobilizações mais difíceis. Com tantos motivos para revolta, e a falta de uma voz coerente, o precariado fica suscetível ao extremismo reacionário” (STANDING, 2011 *apud* DIBBEN; WOOD, 2011, p. 40).

A esfera dos conflitos sociais é frequentemente reconstituída pelos problemas do mundo do trabalho, sejam de ordem teórica ou empírica. A diversidade de significados da ação política dos movimentos sociais, por exemplo, contrasta com noções estanques de classe enquanto produto acabado da sociedade capitalista somada à ideia de sujeito universal da história. Apesar da estrutura social, mudanças ocorrem em intensidades e graus distintos e bifurcam-se em direções paralelas ou opostas a projetos político-institucionais concebidos, neste caso, por governos progressistas e afeitos ao sindicalismo.

Della Porta e Diani (2006) argumentam que os inúmeros processos de transformação da sociedade pós-industrial não obedecem ao modelo de tradição marxista que imputa aos conflitos sociais o desenvolvimento das forças produtivas cuja dinâmica baseia-se, sobretudo, nas clivagens de classes sociais. A análise original de Marx sobre o conflito intrinsecamente inscrito na sociedade de classes possui valor inquestionável, e por isso mesmo que a sua influência mantém-se desperta na sociologia e no ativismo político. Em geral, as teorias dos movimentos sociais inspiraram-se em pressupostos marxistas para estruturar indagações sobre as razões que levam as pessoas a engajarem-se em causas coletivas.

A contribuição primeira desse campo de estudos foi relativizar determinismos histórico-ideológicos e incorporar outros elementos de análise sociológica que extrapolaram a dualidade burguesia-proletariado para explicar contextos políticos da sublevação popular, especialmente a partir da década de 1960 que abraçou fenômenos sociais de natureza inédita. A reinstauração do liberalismo que suplantou uma nova ordem econômica com determinantes de opressão e violência sobre os povos, originou pautas difusas empregadas em táticas de confronto político. Com isso, a questão social se complexificou a partir da adição de agentes na configuração político-institucional motivada por mudanças sistêmicas nas sociedades capitalistas, obrigadas a refazerem sua rota de desenvolvimento com agravantes sobre a democracia (TARROW, 2009).

A ocupação feminina cresceu, os jovens passaram a pressionar pela ampliação de oportunidades de emprego, estratos de trabalhadores(as) qualificados(as) e semiqualificados(as) diversificaram a composição das carreiras dentro das empresas, grupos historicamente hostilizados

na sociedade, como a população indígena e afrodescendente, passaram a reivindicar mais espaço de participação, trabalhadores(as) imigrantes que enfrentam barreiras de integração social, além de movimentos sociais que afluíram a urgência da pauta ecológica e ambiental, reclamaram territórios de ancestralidade, incutiram a luta por reconhecimento de identidades de gênero, relacionadas à diversidade, povos periféricos submetidos à exploração extrema, dentre outras expressões coletivas que emergiram da sociedade globalizada. As tensões do mundo contemporâneo imprimiram pautas, muitas delas transversais, que retiraram a exclusividade interpretativa sobre o sistema produtivo como fio condutor das manifestações coletivas, e extrapolaram os sentidos do trabalho convencional. Disso, vínculos de solidariedade foram recriados entre individualidades plurais pela ótica da justiça social.

Nesses termos, a luta de classes se fundiu com outras identidades que não reivindicam apenas ganhos econômicos, mas também buscam reconhecimento de sua força política dentro das instituições sociais como um todo. O desencadeamento de novos movimentos sociais e a notoriedade pública que ganharam por meio de perspectivas contra-hegemônicas do neoliberalismo, amplificou a narrativa de esquerda – acostumada a reivindicar a categoria ‘classe’ como fonte primária de luta social – que fora levada a legitimar-se sob parâmetros condizentes com o diagnóstico de subalternização do povo perante os processos de desmantelamento do Estado, da deterioração dos direitos sociais, da fragilização de partidos políticos progressistas no controle do poder estatal, e dos sindicatos no controle da organização coletiva dos(as) trabalhadores(as) (DELLA PORTA; DIANI, 2006; TILLY, 2006; TARROW, 2009).

Nessa visão, o pano de fundo da sociedade capitalista não se guia por um determinismo econômico cuja reprodução dependeria apenas das normas institucionais que asseguram o regime de acumulação. Destarte, há diferentes caminhos e componentes relativos aos sistemas sociais que se entrecruzam para impulsionar processos de renovação de pautas políticas, que colocam no mesmo grau de importância, ao menos do ponto de vista de sua urgência concreta, movimentos antes particularizados por suas demandas não classistas.

Em outras palavras, a constelação de reivindicações e demandas populares faz com que a análise sobre o sindicalismo brasileiro se volte para categorias como gênero, raça, juventude, meio ambiente etc., por exemplo, tornando-as centrais em suas estratégias de ação, e não relegando-as como subproduto de classe.

Trazendo este debate para o contexto empírico da pesquisa, os moldes da agência desenvolvidos pela perspectiva da atuação institucionalizada compreendem “domínios de agência”, a partir da propensão a determinadas estratégias de ação sindical que tornam salientes aberturas de atuação para aplicar estratégias conforme determinadas configurações. A capacidade de agência é construída ao longo do tempo, o seu domínio depende de elementos constantes na abordagem de recursos de poder sindical, como cooperação, intermediação, capacidades discursivas, de associativismo, entre outros. O conjunto destes elementos aprofundados no subtópico a seguir, permitem que os atores sociais validem o seu papel no âmbito do Estado, como interlocutores legítimos para disputar suas bandeiras de luta no plano institucionalizado (LAVALLE et al., 2019, p. 26-27).

3.3 A abordagem dos recursos de poder sindical

Nas duas últimas décadas, a abordagem dos recursos de poder sindical (*power resources approach* [PRA]) passou a ocupar lugar preponderante nos estudos do trabalho voltados para o processo de revitalização sindical. Quando o recuo do sindicalismo se tornou imperativo no Ocidente, a discussão lançou luz sobre um conjunto diversificado de estratégias empregadas pelos sindicatos nas suas realidades específicas. Esse referencial teórico construído a partir do que se observou na condução prática dos problemas enfrentados pelos sindicatos ampliou o escopo interpretativo da sociologia do trabalho e do sindicalismo, e os diferentes caminhos pelos quais enveredou.

A perspectiva dos recursos de poder sindical, coloca em relevo o plano de ação formulado pelas entidades sindicais frente às circunstâncias do trabalho no capitalismo flexível, considerando variáveis com pesos distintos em suas estratégias de intervenção que dependem da distribuição de recursos na esfera institucional. Nessa direção, ora os sindicalistas acionam recursos de poder já existentes, ora conseguem elaborar novas estratégias institucionais e organizativas para potencializar sua atuação na realidade (SCHMALZ et al., 2018).

Apesar do papel fundamental que os sindicatos desempenharam desde a sua emergência na conformação do operariado industrial, a deflagração de uma pressão maior do mercado obrigou-os a adentrar em um processo de reestruturação organizativa que se manifesta em exemplos

espalhados pelo mundo, sem corresponderem a uma política sindical estruturada em um projeto de longo prazo ou cristalizada em um padrão de ação mais ou menos exitoso. Estamos em uma fase de experimentação de ações sindicais frente ao comportamento disruptivo do trabalho contemporâneo, apartado por perfis de trabalhadores(as) com competências e habilidades distintas, sendo incorporados à porosidade da estrutura do mercado de trabalho composta por força de trabalho qualificada e/ou semiqualficada, quando não desqualificada segundo o valor social imputado, de maneira desorganizada.

A normatização da instabilidade social global mostra que a cada fase de recuperação econômica há uma forte inclinação dos estados nacionais pelos ajustes fiscais e redimensionamento do alcance dos direitos sociais. Soma-se a isso mudanças no padrão de regulação do assalariamento, alteração dos sistemas produtivos, com a introjeção da digitalização nas práticas laborais e da economia de plataforma que cresceu vertiginosamente, e a disseminação de ocupações atípicas e marcadamente flexíveis que desorientaram os parâmetros convencionais de representação sindical (VISSER, 2019).

Lowell Turner (2004, p. 3) argumenta que os sindicatos ficaram mais permeáveis às exigências patronais, o que pode afetar a percepção dos(as) trabalhadores(as) sobre a capacidade dos mesmos para salvaguardar condições laborais básicas e impedir a precarização. Para o autor, os sindicatos podem ser levados a colaborar “em grande medida com empregadores ou com os termos da gestão, mas não conseguem perseguir por conta própria estratégias inovadoras para promover uma transformação favorável aos(às) trabalhadores(as) ”.

A reorganização do capitalismo pós-crise econômica mundial de 2008 recrudescer as reformas neoliberais e o padrão organizativo do sindicalismo foi reavaliado diante da intensificação da competição que comprimiu vantagens trabalhistas anteriormente usufruídas pelas categorias profissionais, incluindo as mais organizadas. A depender de uma série de fatores exteriores à organização sindical, o ritmo, a escala, a intensidade e o conteúdo de suas conquistas alteram-se, sem evidenciar uma lógica linear sobre vantagens e desvantagens que usufruem em determinada configuração institucional.

A princípio, pressupõe-se que a gestão de governos socialdemocratas fornece maior suporte aos sindicatos, assim como a gestão de governos reacionários atua como força contrária. Todavia, e embora a relação de influência de governos mais ou menos afeitos ao sindicalismo influencie

diretamente a institucionalidade e legitimidade das práticas sindicais, fato é que ganhos e resultados estão atrelados a processos de instabilidades ocasionadas por crises econômicas, sobretudo aqueles que geram distensão de pactos entre classe patronal e sindical, considerando o papel das elites empresariais para retificar lucros em troca de direitos e empregos. Até para governos amigos, a capacidade de interferência nos interesses rentistas fica enfraquecida e com margem diminuta para confrontá-los sem ocasionar abalos sistêmicos na sociedade. Em nosso estudo multicaso, podemos apontar que em tempos de aceleração econômica a probabilidade de barganhar resultados monetários é maior para os(as) trabalhadores(as), mas esse fator não é suficiente para estabilizar a frágil situação dos sindicatos em relação às disputas que são travadas cotidianamente nas esferas de governos locais, regionais e/ou federal⁶⁶.

Assim como a conjuntura econômica favorável não aporta sozinha uma posição de maior vantagem político-institucional dos sindicatos, a ascensão de governos progressistas por si só também não propicia uma consequente facilidade na articulação interinstitucional. Os fatores determinantes para uma atuação sindical bem-sucedida dependem da conjugação do cenário político-institucional e econômico e a aplicabilidade de recursos de poder definida pelo prognóstico calculado de ação. Dibben e Wood (2012, p. 34) observam que apesar das forças de mercado acarretarem efeitos perversos sobre sindicatos e governos de centro-esquerda, que muitas vezes são levados a tomar decisões contrárias à sua plataforma política, é preciso considerar que uma dada configuração institucional pode favorecer não apenas empresários, mas também entidades sindicais que vislumbram aberturas no “redesenho institucional” para intervirem nos processos decisórios. Os(as) pesquisadores(as) dizem que:

[...] diferentes configurações institucionais são possíveis em qualquer tempo, cada qual sendo viabilizada para alguns atores-chave; não se pressupõe que uma configuração institucional é necessariamente superior a outra. Contudo, de uma perspectiva sindical, determinados ambientes institucionais certamente são ‘melhores’ que outros; estas situações são aquelas nas quais o poder empresarial não é dominante, mas mitigado pelo papel de outras associações e regras na sociedade.

⁶⁶ Retornaremos a essa discussão na parte 2.

A noção fluída de tempo da conjuntura enlaça elementos estruturantes das relações de capital-trabalho. Apesar de incidir sobre as capacidades sindicais, contraindo-as ou expandindo-as, a conjuntura em si não justifica a perpetuação de velhas práticas sindicais ou experiências localizadas de renovação em situações adversas (DIBEEN; WOOD, 2012). De acordo com Behrens, Hamann e Hurd (2004, p. 23), pela ótica da renovação ou revitalização sindical é possível identificar os principais fatores que contribuem ou dificultam os sindicatos nas suas várias frentes de atuação. A terminologia realça aspectos da ação sindical frente aos condicionantes que pairam sobre o impacto que visam obter. Segundo os autores, a revitalização sindical não pressupõe uma uniformização da ação, tão pouco propõe engessar experiências exitosas ou malsucedidas do sindicalismo. Pelo contrário, o conceito traz uma contribuição propositiva que amplia o escopo analítico sobre a capacidade de atuação dos sindicatos, fornecendo subsídios para que os mesmos possam programar ajustes internos e evitar mudanças drásticas que possam desestabilizá-los.

Para Frege e Kelly (2004, p. 40), a revitalização sindical implica em uma multidimensionalidade da ação condicionada a contextos particulares. A pesquisa que produziram revelou potencialidades estratégicas das entidades que lograram êxito ou sofreram reveses em determinadas situações, conforme o engajamento de suas lideranças para promover interações e influenciar o meio onde atuam.

A abordagem dos recursos de poder sindical é uma aliada do conceito de revitalização sindical, pois é a partir da aplicação dos recursos disponíveis que os sindicatos podem ressignificar estratégias para recobrar as suas capacidades de interferência no sistema político, econômico e social e, assim, conduzir processos organizativos que promovam a sua vitalidade institucional. O emprego de recursos, habilidades e competências nos permite observar a capacidade sindical de renovar-se em sua fenomenal complexidade, no âmbito das relações de trabalho e das relações institucionais. Tal chave interpretativa é, nas palavras de Brookes (2018, p. 254), “abrangente o bastante para facilitar comparações úteis através de casos múltiplos e ainda específica o bastante para explicar por que um caso individual apresentou determinado resultado”. Assim, acreditamos fornecer tratamento conceitual adequado ao material empírico da pesquisa a partir do modelo teórico em cena.

O conceito de recursos de poder sindical traz em sua abordagem, ainda que lateralmente, estudos sobre movimentos sociais, especificamente a “teoria de mobilização de recursos” (TMR)

cuja perspectiva enfatiza a *ação racional* dos atores para atingir seus objetivos e contemplar interesses de caráter coletivo que justificam a existência de propósito do movimento social. Enquanto isso, outra vertente analítica denominada “teoria do processo político” (TPP), rebatizada de “teoria do confronto político”, de onde derivou a noção de *estrutura de oportunidade política*, aliou a interpretação sobre a ação estratégica elaborada a partir de elementos histórico-culturais com a leitura sobre a dinâmica do ambiente político e institucional que influi sobre os atores coletivos e suas organizações correlatas (DELLA PORTA; DIANI, 2006, p. 14). De acordo com Della Porta e Diani (2006, p. 15), a TMR se resume na capacidade dos agentes para empregar componentes previstos pela ação política em busca de resultados satisfatórios:

A capacidade para mobilização depende de recursos materiais (trabalho, dinheiro, benefícios concretos, serviços) e/ou recursos não materiais (autoridade, engajamento moral, crença, amizade) disponíveis para o grupo. Estes recursos são distribuídos através de múltiplos objetivos de acordo com o cálculo racional de custos e benefícios. Além da existência de tensões, a mobilização deriva da forma com que os movimentos sociais são capazes de organizar a insatisfação, reduzir custos da ação, utilizar e criar redes de solidariedade, compartilhar iniciativas entre os membros e alcançar consenso externo.

Já a “teoria do confronto político”, a qual se volta para momentos de insurgência popular, busca relacionar atores políticos estabelecidos no campo institucional a partir de formas de protesto, considerando que “os movimentos sociais interagem com atores que detêm uma posição consolidada na política”, produzindo “interações entre atores novos e tradicionais, e entre formas menos convencionais de ação e sistemas institucionalizados de representação de interesse” (DELLA PORTA; DIANI, 2006, p. 16). Sidney Tarrow (2009), expoente dessa linha teórica, entende o confronto político como uma “reação a mudanças nas oportunidades e restrições políticas em que os participantes reagem a uma variedade de incentivos: materiais e ideológicos, partidários ou baseados no grupo, de longa duração ou episódicos”. As possibilidades de reação coletiva que irão desencadear um quadro conflituoso movido por agentes com diferentes interesses são analisadas pela disposição de recursos mobilizados conforme as aberturas vislumbradas no contexto histórico-político. Por essa razão, a mobilização reflete uma dinâmica de ascensão e descenso organizativo e encontra respaldo nos “entendimentos compartilhados, de densas redes

sociais e estruturas conectivas e do uso de formas de ação que encontrem ressonância cultural” (TARROW, 2009, p. 27).

O conceito de “estrutura de oportunidade política” corresponde a um enquadramento móvel de variáveis intercambiáveis que advêm da “interação entre atores institucionais e não institucionais”, em observância aos “efeitos específicos de oportunidades específicas no surgimento de movimentos, níveis de mobilização, repertórios de protestos e chances de sucesso” (DELLA PORTA; DIANI, 2006, p. 196). É a partir do reconhecimento das vantagens atribuídas às oportunidades políticas que os atores coletivos buscam se armar politicamente para enfrentar seus adversários. Segundo Tarrow (2009, p. 39), a estrutura de oportunidades políticas não obedece a uma fórmula sintetizada de ação que irá propiciar o confronto político. É, na verdade, “um conjunto de indícios” que configura condições favoráveis ou ameaçadoras pelas quais irão surgir movimentos de contestação em desafio às instituições e autoridades.

O desenvolvimento das correntes teóricas propiciou uma remodelagem da TMR, criticada pelo peso excessivo dado à racionalidade atribuída aos atores sociais movidos, sobretudo, por interesses econômicos e pessoais. Isso porque a ênfase sobre a racionalidade incutida na tomada de decisão dos atores sociais sobrepôs aspectos comportamentais, valorativos, atitudes e condutas relacionadas à dimensão subjetiva que nutre a cultura do movimento social.

Os desdobramentos teóricos seguintes, recaíram, por um lado, sobre a preocupação com as mudanças culturais no ambiente político e como impactam a ação coletiva e, por outro lado, sobre a necessidade de ponderar aspectos como a distribuição desigual de recursos que prejudica a ação de grupos subrepresentados; o processo cognitivo que emerge das percepções dos atores, suas emoções e simbologias; as oportunidades discursivas que surgem na esfera pública; além de contextos culturais por onde as identidades (jovens, mulheres LGBTQI+, grupos étnicos etc.) podem transpassar ao largo da estrutura política convencional (DELLA PORTA; DIANI, 2006, p. 18). Assim, outras abordagens suplantaram a TMR ao sublinharem a pouca atenção dada à ideologia, às crenças, aos sentimentos e emoções, e ao contexto societal e cultural que influi sobre a forma organizativa dos movimentos sociais (MCADAM; MCCARTHY; ZALD, 1996).

Entretanto, podemos apontar semelhanças da abordagem dos recursos de poder sindical com a TMR, que derivam da “visão racional da ação” (DELLA PORTA; DIANI, 2006, p. 16), a qual ambas se ampararam para explicar padrões de formas de ação coletiva, considerando a

interdependência entre recursos, a função e aplicabilidade destes, e a intensidade das interações produzidas em momentos de disputas. Em nosso estudo, os pontos de contato entre uma teoria e outra não são encarados necessariamente como limitadores.

Tanto o movimento de trabalhadores(as), que fundou experiências coletivas no centro do sistema produtivo, quanto os demais movimentos sociais, que surgiram com propostas mais descentralizadas e participativas, contribuíram para a emergência de novas formas de mobilização e organização. Embora a natureza do movimento social que “pode desaparecer ou mudar dentro de alguma forma diferente de política” (TILLY, 2006, p. 183) seja muito distinta do movimento sindical, que possui caráter duradouro e institucionalmente consolidado, a TMR junto a outras conceituações ressoou sobre algumas das mais significativas interpretações do sindicalismo contemporâneo: a abordagem dos recursos de poder sindical.

Apesar da literatura sobre a revitalização priorizar os elementos estruturantes da ação sindical a partir dos recursos de poder, sob inegável influência da linha weberiana da ação social, cabe notar, o intercâmbio com os estudos dos movimentos sociais propiciou analogias relevantes que foram somadas às análises sobre o sindicalismo. Gumbrell-McCormick e Hyman (2018, p. 204) aplicaram o conceito de “repertório de ação coletiva” sobre formas de ação sindical acumuladas no histórico institucionalizado de lutas dos sindicatos. Ambos dizem que o repertório constitui “formas de ação desenvolvidas no passado que fornecem ‘scripts’ para o futuro, mas que, ainda assim, são passíveis de constante inovação”. Mas também observam que a identidade de classe cristalizada no repertório sindical constitui barreira para que novos elementos de atuação sejam efetivamente incorporados pelas lideranças sindicais em suas práticas cotidianas.

O conceito de “repertório” compreende o estoque de conhecimentos, aprendizados, recordações, simbologias, instrumentos de luta etc., requerido pela ação coletiva. Na definição de Tarrow (2009, p. 51): “o repertório é um conceito ao mesmo tempo estrutural e cultural, envolvendo não apenas o que as pessoas *fazem* quando estão engajadas num conflito com outros, mas o que elas *sabem sobre como fazer* e o que os outros esperam que façam”. As experiências coletivas arquivadas na memória do movimento social são recorrentemente acessadas e reiteradas no jogo de interações que comporta expectativas mútuas. O acúmulo de práticas coletivas vai sendo assimilado a partir do referencial constituído pelos grupos sociais para responderam aos desafios apresentados pela realidade.

Tilly (2006, p. 35) destaca que repertórios são mobilizados de acordo com as circunstâncias, variando de tempo, lugar e relações entre pares. O repertório cultivado pelo grupo está implícito mesmo quando há abertura para criação de novas composições. Transpondo para a realidade dos movimentos sociais, ações coletivas constituídas pela experiência organizativa seguem padrões relativamente estabelecidos que são reconhecidos e legitimados pelos agentes da mobilização e seu público-alvo, com aberturas para inovações e abordagens que podem ou não se reproduzirem ao longo do tempo.

A relação de espontaneidade e repetição de formas de ação coletiva constitui-se dialeticamente, sendo o repertório a base de recurso para alavancar iniciativas de confronto político. Embora o processo conflitivo possa assumir novas formas de ação coletiva resultantes de adaptações, reinvenções e da criatividade dos agentes – sobretudo como reflexo de transformações nos regimes políticos e no sistema capitalista (TARROW, 2009, p. 51) – estas ocorrem dentro dos parâmetros estabelecido pelo repertório e, por isso, são identificadas em processos temporais de longo alcance, compreendidos por ciclos de confronto político.

O repertório sedimenta as formas de ação coletiva dos sindicatos, mas a sua durabilidade e persistência pode representar uma desconexão com as principais demandas dos(as) trabalhadores(as), tornando ineficazes as soluções conduzidas pelas lideranças. Concomitantemente, o conceito de revitalização sindical sugere uma modificação de padrões de ação coletiva, ou seja, da inovação do repertório familiarizado pelos(as) dirigentes sindicais em razão das demandas sociais que recebem. Elas cumprem a função de questionar formas convencionais de ação coletiva, com o objetivo de amplificar vozes e discursos de frações ou subgrupos de trabalhadores(as) posicionados em ocupações menos prestigiadas e mais precárias no mercado de trabalho, inclusive.

Na visão de Piven e Cloward (2000, p. 414), as estratégias sindicais advindas da era industrial não foram desafiadas apenas pela globalização “que debilitou o poder do trabalho”, mas pelos obstáculos de adaptação a novas situações que tornaram os sindicatos mais vulneráveis, relação inversamente aplicada à competição de mercado. Os autores se utilizaram do conceito de repertório para analisar a “constelação de estratégias de poder” dos sindicatos que estão, por sua vez, em interação constante com as empresas, mas conjugam outras esferas das relações sociais, como família, igreja, escola, bairro, que não se baseia somente em demandas econômicas.

Experiências de vida compõem trajetórias que mostram a forma com que as pessoas se colocam no mundo e diante dos problemas sociais que confrontam diariamente.

Em que pese a intransigência patronal, que segue o curso das reformas do Estado, os autores indicam exemplos sobre a correlação de poder que pode estreitar mais ou menos a ação sindical no plano econômico e político-institucional. Enquanto os(as) trabalhadores(as) mobilizam as suas estratégias de poder, os empresários contra-atacam para desmobilizá-las, por meio de perseguições, *layoff*, demissões em massa, locautes, deslocamentos da produção para lugares sem atuação sindical, internacionalização das plataformas produtivas, reestruturação do processo laboral, junção de trabalhadores(as) precários(as) com trabalhadores(as) estáveis em um mesmo ambiente de trabalho, entre outras táticas corporativas que esfacelam iniciativas coletivas.

Por sua vez, o Estado não é um ator neutro nas situações conflitivas entre empresários(as) e trabalhadores(as), considerando que tais grupos antagônicos visam a influenciar a agenda pública para obter vantagens sobre o sistema decisório e contrapartidas relacionadas à disponibilidade de recursos financeiros e políticos fornecidos pelos agentes estatais (PIVEN; CLOWARD, 2000, p. 417).

De um lado, os patrões podem aumentar investimentos ou ameaçarem a atividade econômica, de outro, os(as) trabalhadores(as) podem pressionar os processos eleitorais e desafiar as autoridades locais a atenderem as suas reivindicações. Os diferentes lados que admitem certo grau de interdependência, observada pela clássica divisão entre Estado, mercado e sociedade, podem atuar momentaneamente para equilibrar as forças que influem na ação de cada ator social, considerando as dificuldades de governos socialdemocratas e dos sindicatos para guiarem suas políticas em nome da proteção social e laboral. Tanto o papel de trabalhador(a) quanto de cidadão(ã) foi revisto frente à nova divisão internacional do trabalho e à recomposição fiscal do Estado. Com isso, o poder do trabalho está passando por uma reconfiguração, e apesar de exemplos interessantes de atuação sindical ao redor do mundo que evidenciam uma inovação do repertório de ação coletiva, os limites estratégicos são variados e a mobilização de recursos de poder sindical nem sempre ocorre em simultâneo e na mesma velocidade que a inovação do repertório dos agentes de mercado (PIVEN; CLOWARD, 2000).

Em linha similar, Kelly (2011, p. 14) argumenta que o poder é relacional e interativo. O seu exercício ocorre pela mediação das capacidades desenvolvidas pelos sindicatos para mobilizar

estratégias que abrangem reivindicações provenientes não apenas do ambiente laboral, mas de outras esferas da vida social onde o(a) trabalhador(a) está inserido(a). Por esta razão, a ação sindical estrutura-se a partir da “capacidade, estratégia e poder” (KELLY, 2011, p. 13) de que dispõem. O conteúdo dessas iniciativas depende do repertório constituído por embates entre um ou mais grupos; pelo controle da agenda negocial; pela hegemonia discursiva resultante do apoio dos(as) trabalhadores(as), que podem se voltar favoravelmente à empresa; e através de sua dispersão nas redes de interação e reconhecimento de seus pares.

A amplitude da articulação, persuasão e concessão dinamiza os polos de poder sindical relativos ao ambiente produtivo, que depende da mensuração dos resultados obtidos a partir de situações conflitivas cotidianas e das privações que os sindicatos lidam em diferentes conjunturas, seja em relação às políticas empresariais, seja em relação às políticas de austeridade do Estado. Os sindicatos podem fazer uso de suas capacidades de mobilização para produzir distintos níveis de agregação e participação em busca do controle da agenda do conflito entre capital-trabalho. Nesse aspecto, a base funciona como principal demandante por democratização da estrutura organizacional, trazendo questões como a cultura local, étnica, religiosa, de gênero, origem, geração etc., dentre as quais, se trabalhadas pelos sindicatos, podem contribuir com o aumento de poder sindical (KELLY, 2011, p. 26).

A abordagem de recursos de poder sindical é revestida de uma plasticidade que foi incorporando conceitos relevantes relacionados ao sistema social configurado por regimes de acumulação, manifestações culturais e confrontos políticos de várias ordens que alargaram fronteiras da luta de classes. O repertório de ação coletiva reflete o que os agentes organizados em sindicatos aspiram em termos de intervenção na realidade pela perspectiva societária, e não apenas pela perspectiva de mercado ou demasiadamente institucional. Além disso, enfatiza a ação coletiva como reflexo de estruturas sociais cujo alicerce são as instituições, culturalmente e politicamente inscritas nas práticas sociais cotidianas.

Uma vez que a ação política espalha o conflito ao organizar as insatisfações coletivas, há potencial de ensejar mudanças amalgamadas nas contradições do sistema capitalista. Por fim, Ibsen e Tapia (2017, p. 13) avaliam que há uma tensão entre a manutenção de práticas e concepções sindicais tradicionais e a necessidade de restabelecer a participação de novos grupos a partir de uma agenda de ação ampliada. É por este motivo que as experiências sindicais estudadas face aos

desafios da organização do trabalho não correspondem a um processo perene de reabilitação das capacidades institucionais dos sindicatos de maneira generalizada. Esse processo ocorre paulatinamente, por meio da mobilização de repertório e ações coletivas de caráter inovador.

3.4 Dimensões conceituais: recursos de poder sindical e capacidades estratégicas

Os vértices da ação sindical formatam uma unidade dinâmica na economia capitalista, sendo múltiplos e com resultados distintos os exemplos de mobilização de recursos sob os quais o poder organizativo é exercido em benefício da vitalidade institucional do sindicalismo. Considerando os seus diferentes usos e aplicações, o nível mais abrangente da conceituação denomina-se recursos primários de poder sindical. São eles: poder estrutural-econômico; poder associativo; poder organizacional; e poder político-institucional.

O poder estrutural-econômico abrange a negociação coletiva, instrumento que estabelece atualização monetária das garantias remuneratórias e prevê demais benefícios e condições de trabalho firmadas com o empresariado. A esfera econômica baseia-se nas especificidades setoriais de desenvolvimento de cada atividade produtiva, e exige habilidades e competências dos sindicatos que são valorizadas pelo empregador em circunstâncias dentre as quais é necessária perspicácia (*marketplace bargaining*), e formulação estratégica de pautas para convergirem com a realidade do ambiente laboral (*workplace bargaining power*) (GUMBRELL-MCCORMICK; HYMAN, 2018, p. 30). A dimensão econômica é uma das mais exploradas pelo sindicalismo brasileiro por meio da negociação de data-base que regula as relações trabalhistas das centenas de categorias profissionais abrangidas pelos instrumentos coletivos.

O corporativismo tem relevância neste aspecto, pois através da lógica de espelho da representação sindical, na qual um sindicato de trabalhadores(as) reflete, por seu turno, um sindicato patronal, é que a regra da negociação se fez presente como *locus* preponderante da ação sindical. É também no momento de renovação da data-base que as cláusulas sobre as condições de trabalho permitem aos sindicatos avançarem em temas como a distribuição da carga horária de trabalho, garantias de equidade de gênero, redução dos danos causados à saúde em função do trabalho, entre outras garantias, que extrapolam o patamar mínimo de direitos trabalhistas. De

modo geral, o impacto das contratações coletivas pode ser visualizado no aumento do poder aquisitivo das categorias profissionais, com ganhos de escala nas condições socioeconômicas da população, a depender do peso que determinada atividade econômica exerce no território em relação a outras.

A negociação coletiva traz consigo o potencial catalisador de insatisfações da base, mobilizando-a por meio das campanhas salariais e assembleias de trabalhadores(as). As experiências de organização no processo negocial marcam o calendário de atividades sindicais, sendo a data-base o principal estímulo de diálogo com a categoria. Contudo, ainda que o poder econômico tenha potencial mobilizador, nem sempre é possível ao sindicato reunir forças para dar prosseguimento a um projeto de dimensão organizativa após o término da negociação, que em alguns casos pode ser extremamente dificultosa e desgastante.

O princípio do negociado sobre o legislado prevalecente após a reforma trabalhista levou a uma redução do número de instrumentos coletivos registrados no Mediador no ano subsequente à publicação da lei, indício de maiores dificuldades de se alcançar um termo comum do acordo/convenção, segundo o Dieese (2019). Desse ponto de vista, o cenário de reordenamento jurídico desestabilizou a atuação sindical na esfera econômica que seguia o rito da negociação coletiva com os patrões a partir de regras já estabelecidas.

O poder associativo refere-se à capacidade dos sindicatos para adensar a sua base de representação. A mensuração sobre a influência dos sindicatos na sociedade passa pela contagem do número de filiados como forma de reconhecimento dos(as) trabalhadores(as), e fonte substantiva de financiamento. Uma baixa taxa de filiação além de indicar pouca aderência de novos(as) associados(as), traz desdobramentos sobre a “legitimidade, representatividade e poder negocial” dos sindicatos (BEHRENS et al., 2004, p. 20).

Segundo Gumbrell-McCormick e Hyman (2018), apenas o número de associados(as) não garante êxito às ações sindicais, considerando que toda iniciativa voltada à base carece de envolvimento efetivo dos(as) trabalhadores(as). Neste caso, mudanças internas à organização poderiam voltar-se para o atendimento de demandas por meio de abordagens atrativas e convincentes a fim de adensar a filiação e assegurar vitalidade institucional. Nesse contexto, o poder organizacional insere-se como terceira categoria de recurso de poder e compreende o desenvolvimento e cultivo do corpo coletivo, a partir da preservação da identidade coletiva,

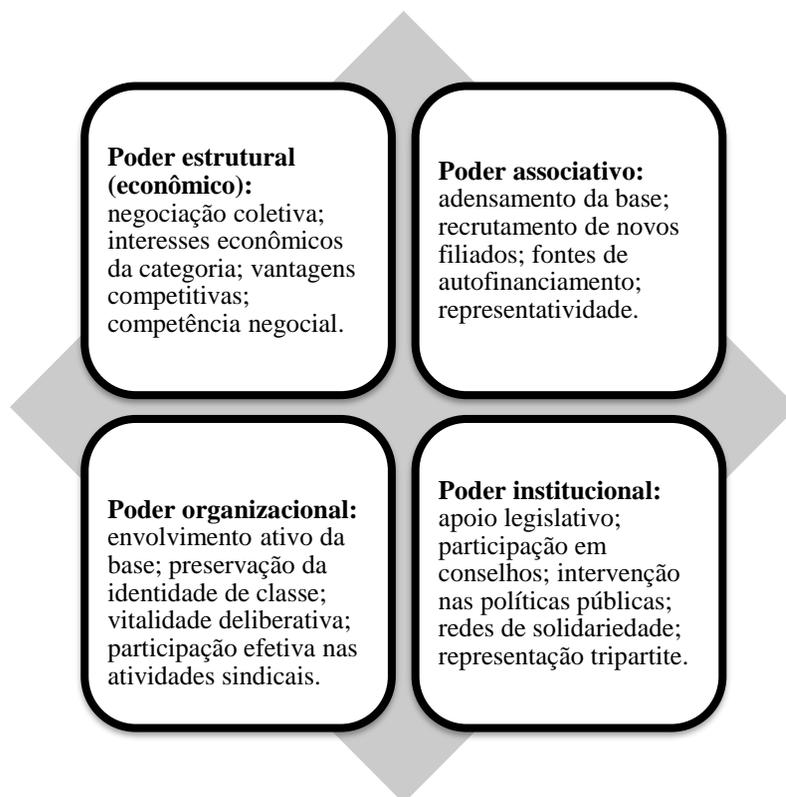
participação democrática, e construção deliberativa de propostas que orientam a condução política dos sindicatos.

Um elemento complicador destacado por essa dimensão refere-se à “forte pressão inercial” dos sindicatos que trabalha na contramão de iniciativas inovadoras. Apesar do recuo das taxas de associativismo nos países industrializados, Behrens et al. (2004, p. 23) apontam que não se trata apenas de os sindicatos aumentarem seus níveis de sindicalização, mas de propagarem uma cultura interna afeita às demandas da realidade onde estão inseridos, pois “regras, normas, e cultura desempenham papel importante no processo de mudança organizacional e assim determinam muito mais que a competição de mercado a seleção de processos e estruturas organizacionais eficientes”.

O poder político-institucional consiste na capacidade de posicionamento de interesses dos sindicatos nos processos decisórios relativos à arena das disputas políticas e partidárias, o que depende da estrutura organizacional e da dinâmica institucional na qual os sindicatos interagem (BEHRENS et al., 2004, p. 22). Abrange também elementos como solidariedade, apoio legislativo, influência em conselhos de regulação do trabalho, participação na administração das políticas sociais de bem-estar e atuação em espaços de representação tripartite (GUMBRELL-MCCORMICK; HYMAN, 2018, p. 31).

Esta dimensão de poder na revitalização sindical cruza com elementos das demais dimensões de recursos de poder, intermediando-as continuamente. Ademais, contribui para a identificação de fragilidades e janelas de oportunidades da ação sindical no âmbito das relações públicas. Em termos de potencialidades, propicia mudanças a partir da administração interna dos sindicatos com revisão da lógica de eficiência perante as demandas trabalhistas, redistribuição orçamentária para investir em objetivos estratégicos, renovação de quadros para promover articulações representativas e efetivas em órgãos consultivos e deliberativos do governo, dentre outras iniciativas que podem ampliar a sua influência na regulação trabalhista. De outro modo, o espraiamento do poder institucional em diversas instâncias onde a representação se faz presente, seja no local de trabalho, seja nos espaços formalizados de disputas por recursos de poder, credita o peso institucional dos sindicatos na sociedade.

Figura 3 – Recursos primários de poder sindical



Fonte: adaptado de Lévesque; Murray (2010); Gumbrell-McCormick; Hyman (2018).

Os parâmetros analíticos fornecidos pelos recursos primários de poder sindical propiciam cruzamentos comparativos que colocam em relevo a configuração institucional e a estrutura econômica que formatam o contexto de atuação das entidades sindicais. Com base na experiência do Reino Unido e dos EUA, Frege e Kelly (2004) buscaram avaliar o potencial da ação sindical para propiciar a revitalização institucional, processo considerado episódico, variado e inconclusivo. Em uma leitura comparativa, constituindo-se esforços primeiros de aplicação conceitual da abordagem dos recursos de poder sindical, ambos destacaram características predominantes de cada exemplo investigado que conformam padrões distintos de ação sindical.

No contexto britânico, os autores destacaram que o sindicalismo baseia-se em relações de organização e parceria junto aos patrões, e desfrutaram de espaço no parlamento para a influírem sobre a regulação do trabalho; apesar de o associativismo manter-se em taxas normais, observou-se aumento da proporção de mulheres sindicalistas; a negociação coletiva, cuja cobertura é tão

baixa quanto a filiação, apresentou acordos de parceria classificados como “experimentos isolados”; a saída do *Labour Party* do cenário político afetou os sindicatos que perderam força sobre as definições de política econômica. Inovações organizativas percebidas foram diminutas, com reflexos comedidos sobre o processo de revitalização sindical. Nos Estados Unidos, os autores observaram recuo generalizado das dimensões de poder sindical relativas à revitalização, apesar de esforços sindicais para promover atividades, construir alianças e realizar campanhas internacionais; acordos coletivos de parceria econômica ocorreram em nível de empresa, sem ocorrer disseminação ou continuidade da prática no âmbito local/regional; a *American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations* (AFL-CIO, sigla em inglês) ilustrou algumas experiências de mudança, ainda que o orçamento tenha limitado ações coordenadas junto aos sindicatos filiados (FREGE; KELLY, 2004, p. 185).

Outro exemplo de revitalização foi extraído do sindicalismo alemão, que apesar de robusto e articulado não ficou isento do fenômeno de decréscimo das taxas de filiação. A *German Trade Unions' Federation* (DGB, sigla em alemão) mostrou a sua influência no governo do partido social-democrata (SPD), especialmente no momento de aprovação da lei sobre a organização social das empresas (*Works Constitution Act*). Contudo, no cenário posterior de reformas governamentais, posicionou-se na retaguarda. Na Itália e Espanha, os sindicatos apresentaram melhores resultados do ponto de vista dos pactos sociais que realizaram. As confederações sindicais italianas foram introduzidas em processos decisórios no âmbito institucional, e apesar da dificuldade para se articularem, mostraram algum avanço na construção de uma política unitária, o que permitiu recuperar autoridade nas negociações junto aos patrões, além de demonstrarem força por meio de greves gerais, fenômeno muito provavelmente relacionado ao crescimento da filiação de trabalhadores(as) italianos(as). Similarmente, o sindicalismo espanhol recebeu destaque em razão dos pactos sociais firmados e do papel crítico que cumpriu sobre o momento de reforma laboral que reduziu benefícios dos(as) desempregados(as); os instrumentos normativos atendiam 80% da força de trabalho espanhola, contudo, a sobreposição da negociação coletiva sobre a regulação do trabalho mostrou que a capacidade sindical para a negociação quase se esvaiu mediante barreiras do empresariado (Id., 2004, p. 186).

O mapeamento de exemplos que pudessem constituir casos de revitalização sindical no início dos anos 2000 foi sintetizado a partir de cinco principais estratégias implementadas: i)

organização; ii) relações de parceria com empresários; iii) ação política, reestruturação sindical; iv) construção de coalizões; e v) solidariedade internacional (FREGE; KELLY, 2004, p. 32).

Em uma leitura panorâmica, os(as) pesquisadores(as) argumentaram que não foi possível aos sindicatos recobrem as suas capacidades (FREGE; KELLY, 2004, p. 193), situação muito semelhante com a qual Rebecca Gumbrell-McCormick e Richard Hyman (2018) se debruçaram no contexto mais recente, enquadrando posicionamentos responsivos e com iniciativas institucionais esparsas, embora a percepção sobre a necessidade de mudanças internas tenha sido interiorizada por suas lideranças.

Assim, podemos concordar com os(as) autores(as) que os sindicatos ao passo que visam a recriar uma ação prática e discursiva mais eficiente, estão sendo desafiados pelo mercado global sem construir a tempo respostas alternativas ou equivalentes aos problemas dos(as) trabalhadores(as). Ademais, pesa sobre a capacidade de ativação de pautas sindicais na sociedade a elevada concentração de renda que reflete índices desastrosos de desigualdade social, afastando-os do horizonte da justiça social mesmo sob contextos de preservação dos regimes e instituições democráticas.

A evolução da abordagem dos recursos de poder nas duas últimas décadas contou com a proliferação de categorias analíticas complementares com a função de refinar a interpretação sobre as experiências sindicais no bojo dos acontecimentos atuais, mostrando-se aberta a fenômenos que embasam análises sobre práticas sindicais em diversas partes do mundo.

Na pesquisa de Lévesque e Murray (2010, p. 336), o esforço diuturno dos sindicatos para manterem a sua relevância inspirou quatro componentes de poder sindical, integrados à segunda camada conceitual da abordagem dos recursos de poder sindical: “solidariedade interna, recursos narrativos, infraestrutura de recursos, integração de redes”; somados a competências sindicais, quais sejam: “atitudes, habilidades, relacionamento com a sociedade, ou aprendizado desenvolvido e transmitido”. Segundo os autores, as esferas das competências e dos recursos “encontram-se no coração da renovação do poder sindical, e em última instância implicam em um ambicioso projeto de autotransformação” (LÉVESQUE; MURRAY, 2010, p. 335).

As competências estratégicas potencializam os recursos de poder do sindicato por meio da formulação de iniciativas que visam a pluralizar a competição sindical em diversas arenas. Recursos de poder e competências denotam a força do sindicato para mobilizar ferramentas e

aplicá-las em determinadas situações, conforme a tomada de decisão dos(as) dirigentes e da disponibilidade ou privação de recursos e competências.

Cada fator que compõe estes três conjuntos conceituais pode ou não estar disponível aos sindicatos, e também não são acionados simultaneamente ou de forma automática por suas lideranças. Se por um lado, a disponibilidade de recursos contribui para a efetivação das lutas sindicais, por outro lado, o contingenciamento das competências pode tornar os sindicatos ainda mais suscetíveis às pressões internas e externas. Assim, o êxito das ações depende do quão dispostos os sindicatos estão a promover mudanças em consonância com os inúmeros desafios interpretados por suas realidades específicas.

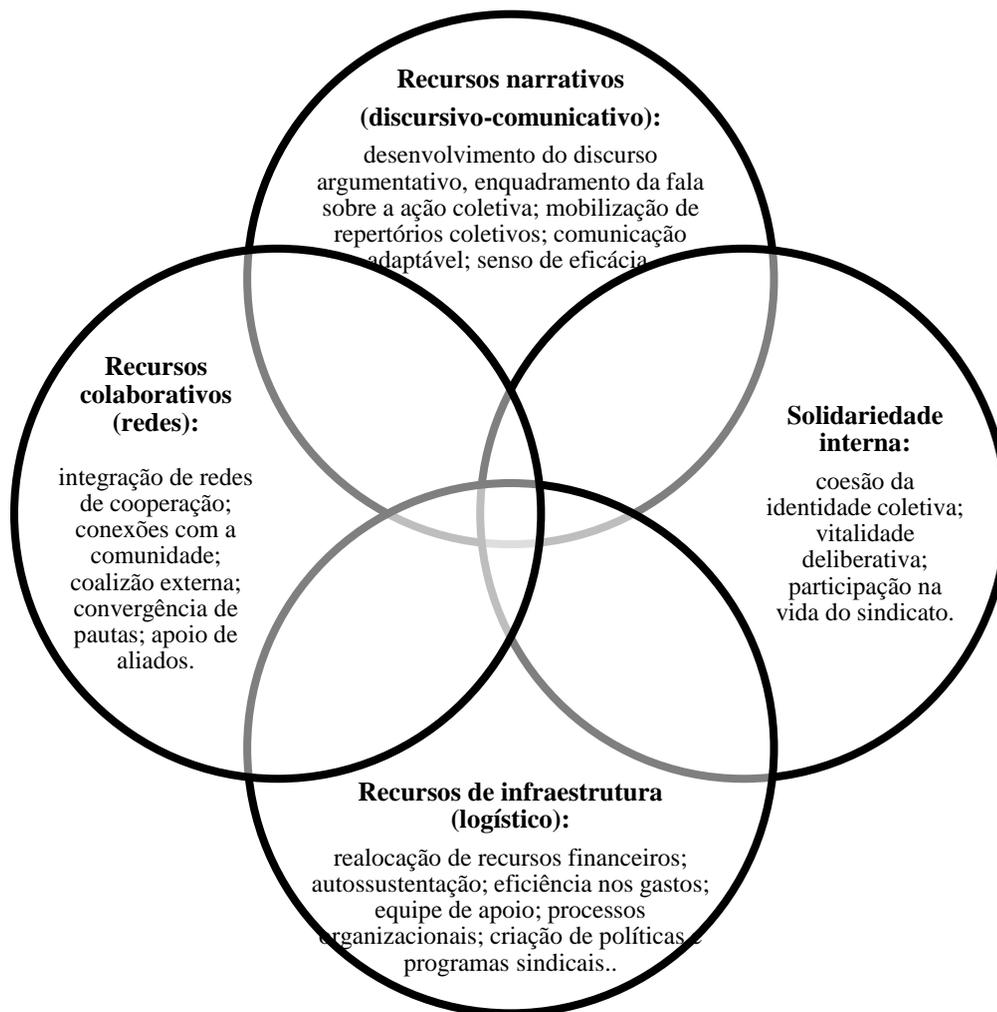
A abordagem dos recursos de poder sindical pode funcionar como ponto de partida para estruturar o planejamento estratégico das entidades sindicais que valide mudanças processuais cujos riscos possam ser administrados e avaliados continuamente, mais que a simples medição instrumental dos resultados alcançados no cotidiano, desvinculada do objetivo de transição de sindicalismo convencional para um sindicalismo fortalecido e, portanto, revitalizado.

De acordo com a Figura 4, os *recursos narrativos* “constituem o enquadramento interpretativo e de ação que pode ser mobilizado para explicar novas situações e contextos, e pontua o repertório consagrado de ação” do sindicato (LÉVESQUE; MURRAY, 2010, p. 339).

Aliada a outros recursos, a narrativa sindical enaltece a perspectiva coletiva das atividades internas e externas do sindicato, executadas por ativistas, dirigentes, funcionários(as) e filiados(as) por meio de uma multiplicidade de ideias e experiências traduzidas em ideologias convergentes e trajetórias de vida. Uma narrativa partilhada por um grupo corporifica a instituição, e produz um fio condutor de pensamento coerente com a política do sindicato que passa a desfrutar de maior legitimidade entre as gerações de trabalhadores(as) e lideranças.

Ela depende de uma comunicação eficiente com a base, atualizada e contextualizada de acordo com o perfil de trabalhador(a). O desafio, em todo o caso, é gerir demandas de vários tipos, advindas de grupos heterogêneos de trabalhadores(as) subordinados(as) a condições distintas de trabalho, para alimentar a solidariedade e a expectativa de melhorias sociais (GUMBRELL-MCCORMICK; HYMAN, 2018, p. 204).

Figura 4 – Recursos complementares de poder sindical



Fonte: adaptado de Lévesque; Murray (2010); Gumbrell-McCormick; Hyman (2018).

A *solidariedade interna* corresponde ao “grau de coesão do associativismo”. Apesar dos recortes de representação – por categorias, territorialidade, situação do emprego etc. –, a composição da base sindical é heterogênea e abarca distintas percepções, expectativas e trajetórias individuais contrastadas com as experiências de caráter coletivo. Isso requer da representação sindical sensibilidade para articular demandas e costurar interesses a fim de acolher a pluralidade que marca o interior da organização.

A vitalidade deliberativa é o segundo componente desse recurso complementar de poder. Ela diz respeito ao modo com que o sindicato estabelece conexões com a categoria representativa

por meio de mecanismos e procedimentos efetivos de participação da base, como eleições, assembleias, conferências, congressos, reuniões, referendos, entre outras formas de envolvimento e consulta. A relação entre sindicato e base requer uma comunicação transparente em distintos níveis, do local de trabalho até às instâncias da direção, para preservar uma “cultura sindical que enfatize a voz e os direitos dos(as) trabalhadores(as)” (LÉVESQUE; MURRAY, 2010, p. 338).

Recursos de infraestrutura envolvem o modelo organizacional do sindicato e dizem respeito a gestão, execução de projetos e de atividades cotidianas, e administração das operações que competem a estrutura sindical como um todo para viabilizar as suas ações. O sindicato dispõe de setores internos organizados em secretarias, equipes de assessoria (técnica/política/econômica/jurídica), apoio administrativo, atendimento ao público, limpeza e segurança. Em cada setor, há atribuição de tarefas, coordenação e supervisão de ações, pastas temáticas, gestão das finanças, suporte tecnológico, e manutenção.

As operações internas ao sindicato sustentam e qualificam a atuação de suas lideranças para uma representação eficiente. Um sindicato atuante pode acumular conhecimentos e habilidades e promover a interação entre diferentes especialidades e *expertises* de sua equipe para sofisticar suas estratégias de atuação. Tal recurso permite também intensificar os laços de solidariedade com a comunidade e estabelecer linhas de pensamento estruturantes da ação dos diversos membros que compõem a equipe interna e de representação da base. Dizem os autores que processos operacionais e a administração da organização são “a chave dos recursos de infraestrutura que contribuem para a capacidade sindical em geral” (LÉVESQUE; MURRAY, 2010, p. 340).

Recursos colaborativos ou *integração de redes* é outro recurso complementar de poder que se refere ao modo com que o sindicato articula vínculos horizontais com atores sociais dentro do seu raio de ação, incluindo outros sindicatos, organizações sindicais de natureza distinta, grupos comunitários, e movimentos sociais, e vínculos verticais para influir nas relações setoriais e/ou governamentais ligadas à estrutura de produção local-global e à gestão pública.

A constituição de redes permite aos sindicatos a “troca de informações, de *expertise*, e de experiência”, que leva à construção de políticas multifocais para promover a convergência de ações e ideias, integração entre os pares, apoio mútuo em iniciativas e ampliação da organização (LÉVESQUE; MURRAY, 2010, p. 339). Os autores ressaltam que não basta ao sindicato dispor de recursos de poder sem ter à disposição capacidades estratégicas. Isso porque caso não se tenha

um cálculo antecipado dos riscos, as estratégias formuladas podem enfraquecer as virtudes das quais buscam despertar.

A ação sindical, nesses termos, não se faz a partir de padrões fixos, mas mutáveis. Isso também vale para a relação entre sindicato e trabalhadores(as) que não é unilateral, tão pouco livre de pressões, sejam elas advindas do ambiente laboral, de disputas representativas, ou dinâmicas mercadológicas que levam à desestruturação da organização de trabalho em vários níveis. A depender do cenário abordado, as lideranças sindicais precisam arbitrar e mediar tensionamentos que podem emergir de situações conflituosas, sem perder de vista a desenvoltura das interações que podem favorecer a ação sindical ao “implementar políticas de baixo para cima” (LÉVESQUE; MURRAY, 2010, p. 343).

Caso o sindicato focalize em questões das quais reconhece um potencial de ação e agregação de interesses, é provável que modifique a sua forma de conduzir políticas internas, reforçando a relevância da organização e prezando pela coerência entre o que se prega e o que se pratica junto à classe trabalhadora.

A transversalidade de temas e formas de abordagem é um requisito da *intermediação*. Questões relacionadas à igualdade de oportunidades, sustentabilidade, carreira, qualificação, estilos de vida, entre outros temas, podem ser costurados pela ação sindical no aspecto prático-discursivo, pois além de estimular discussões mais amplas que impactam a vida da população, acolhem a diversidade de interesses identificados na base. Essas categorias conceituais não são prescritivas, e servem mais como parâmetros de avaliação sobre a amplitude da ação que cada liderança sindical enxerga para realizar mudanças necessárias à manutenção de sua organização.

Em um terceiro nível conceitual-analítico, encontram-se as competências estratégicas dos sindicatos. O *enquadramento* diz respeito à formatação das estratégias que é definida pelas lideranças sindicais. Existem várias molduras no conjunto das ferramentas e recursos sindicais que podem ser utilizadas conforme a necessidade das lideranças. A capacidade de deslocar o campo de ação em molduras distintas ou reenquadrar a ação sindical a partir das demandas da base, por exemplo, pode ampliar as formas de interação e ainda promover coalizões importantes que contribuam para o fortalecimento institucional dos sindicatos.

Os quadros interpretativos da ação coletiva compreendem o exercício de leitura e adaptação em contextos diversos que subsidiam a avaliação sobre qual posição é melhor atuar e sob quais

lentes deverá focar as suas estratégias, sem necessariamente reposicioná-las. Neste caso, a habilidade discursiva pode contribuir com a exploração de novos enquadramentos que expressem o esforço de captar interesses coletivos e abordá-los adequadamente.

A competência da *intermediação* observa a forma que os sindicatos encaminham problemas contando com uma ampla rede de atores sociais e instituições. Trata-se da capacidade de incorporar, administrar e coordenar questões do ambiente laboral de forma propositiva e/ou dialógica, pressupondo um ambiente que altera constantemente a posição dos atores sociais. Ela também auxilia na produção de conexões entre diferentes demandas que precisam ser solucionadas conforme a sua especificidade, conquanto que o sindicato incorpore um espírito cooperativo entre lideranças e instituições.

A *articulação* é uma competência que permite aos sindicatos estabelecerem relações em diferentes níveis de engajamento, representação e participação. Segundo Lévesque e Murray (2010, p. 344), para mobilizar recursos locais que podem convergir para projetos em comum com atores sociais e instituições, os “sindicalistas devem pensar sobre os múltiplos níveis dos quais eles buscam exercer influência e como eles desenvolvem as interações entre esses níveis”. Negociações descentralizadas, intrafirmas ou de abrangência nacional, por exemplo, demonstram não apenas a mobilização de recursos de infraestrutura, mas também a articulação com as diferentes frentes de ação que compõem interesses difusos. A articulação fornece perspectiva de ação para as lideranças sindicais e aponta para caminhos que nem sempre são visualizados quando permanecem isolados.

A competência do *aprendizado* sugere que o exercício de aprender é fundamental para o amadurecimento das estratégias sindicais. Permite também estabelecer parâmetros objetivos para incorporar mudanças estruturais, adaptar-se aos novos contextos e propor práticas inovadoras. Mas os autores lembram que “sindicalistas estão mais propensos ao terreno conhecido, mobilizando táticas e ações originadas do fluxo de repertórios de ação, mesmo quando essas abordagens não são mais necessariamente adequadas às circunstâncias de mudança” (LÉVESQUE; MURRAY, 2010, p. 344).

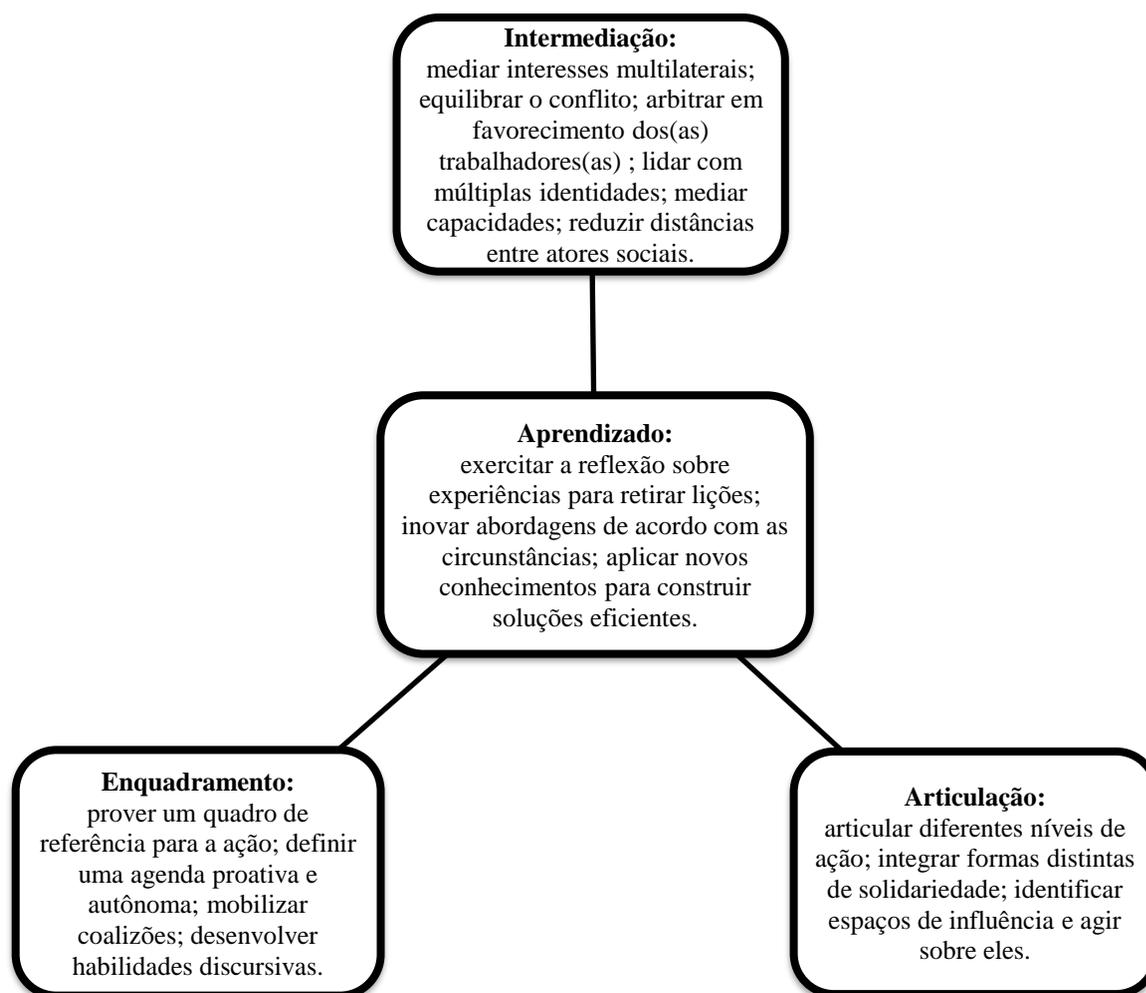
A miríade de estratégias sindicais ilustradas pelos recursos de poder, competências e habilidades auxiliam na identificação de instrumentos e ferramentas de ação coletiva que aprimoram e incentivam o desenvolvimento das capacidades sindicais.

Ibsen e Tapia (2017, p. 5) apostam na “escolha estratégica” dos sindicatos para estabelecer uma correlação de forças eficiente frente ao novo perfil de assalariamento desassistido pelo estatuto do trabalho em deterioração nos países do Norte e do Sul Global. Ambos sugerem que a revitalização sindical pode ser compreendida como um processo de contra-mobilização⁶⁷ frente ao comportamento do mercado e dos governos conservadores. A reação sindical, dessa maneira, depende de alguns fatores decisivos relacionados a aberturas de oportunidades, conforme a “configuração institucional específica [que ampara os regimes de regulação trabalhista], as formas de organização da representação dos(as) trabalhadores(as) e dos repertórios de confronto político disponíveis” (inserção nossa).

De acordo com os estudos empíricos analisados pelos(as) autores(as) , pode-se identificar três tendências de revitalização sindical, todas elas localizadas em países desenvolvidos. A primeira tendência constatada na região nórdica, com destaque para a Alemanha, aponta para a convergência de estratégias de revitalização seguindo o modelo organizacional – o que envolve aumento das taxas de filiação, mas também a densidade participativa nas atividades sindicais – combinado com mobilização para fortalecer os canais institucionais de representação, mas sem perder de vista a preservação da negociação coletiva segundo a regra corporativa característica das economias coordenadas de mercado. Nos países que alcançaram grau elevado de institucionalização das relações trabalhistas, os sindicatos perceberam a necessidade de renovar capacidades organizativas após as reformas neoliberais dos sistemas de proteção social, revisão dos acordos coletivos e de leis nacionais do trabalho, para preencherem lacunas de representação deixadas pelo regime industrial consolidado (IBSEN; TAPIA, 2017, p. 12).

⁶⁷ Os autores propuseram um esquema construído a partir da perspectiva de duplo-movimento de Karl Polanyi (crescimento econômico com pressão pelo aumento do lucro / contra mobilização dos(as) trabalhadores(as) / institucionalização apoiada pelo Estado / governança institucionalizada / desregulação, competição e mudança tecnológica) e da geometria do sindicalismo de Richard Hyman (sindicalismo de resultados / sindicalismo societal / sindicalismo classista) para ilustrar os cinco estágios da trajetória de regulação das relações industriais e do trabalho e dos modelos predominantes de sindicatos (IBSEN; TAPIA, 2017, p. 4). Contudo, não explicitaram de maneira aprofundada como tal dinâmica opera a partir dos estudos de casos analisados, limitando-se a uma análise genérica sem avaliar como cada realidade específica encontra respaldo na teoria proposta.

Figura 5 – Competências estratégicas dos sindicatos



Fonte: adaptado de Lévesque; Murray (2010); Gumbrell-McCormick; Hyman (2018).

A segunda tendência sinaliza os limites estratégicos da aplicação do modelo organizacional observada nos EUA, Reino Unido e Austrália, países dentre os quais admitiram um conjunto de táticas sindicais específicas, embora não tenham produzido uma conjuntura com efeitos mais duradouros que propiciassem mudanças estratégicas sobre a condução das lutas dos(as) trabalhadores(as). A terceira tendência notada foi a renovação do repertório de confronto político por meio da propagação de ações coletivas e formação de coalizões externas. No rol de ações, foi observado aumento de greves na década de 2000 que contribuiu para pressionar governos, ao passo que as demandas sindicais encontraram eco junto aos movimentos sociais. Foi destacado que após

o estouro da crise econômica mundial de 2008, Finlândia, Bélgica, Itália, Grécia, Espanha, França e EUA foram palco de manifestações populares fortalecidas pelo sindicalismo com bandeiras de luta relativas ao salário mínimo e defesa de melhores condições de vida (IBSEN; TAPIA, 2017, p. 14), constituindo coalizões importantes em torno da justiça social.

Apesar de não apresentarem uma análise mais aprofundada sobre as tendências reconhecidas nos estudos de casos analisados, o que pode ser reflexo de estratégias sindicais disseminadas que ainda não estabeleceram linhas mais bem delimitadas para serem legitimadas pelos trabalhadores(as), Ibsen e Tapia (2017, p. 16) concluem que os esforços de renovação sindical são imprescindíveis para superar o quadro de declínio dos recursos tradicionais de poder sindical.

Assim como os diversos elementos da abordagem dos recursos de poder sindical constitui um referencial pertinente sobre os principais desafios do sindicalismo constantes desde o predomínio do capitalismo neoliberal, a pluralidade de experiências e a ausência de um fio condutor duradouro nas principais estratégias sindicais analisadas indica também que não há uma fonte única de interpretação sobre os fenômenos de natureza coletiva. A abordagem dos recursos de poder sindical nos permite observar a atividade sindical em sua complexidade, pois alia um diagnóstico sofisticado sobre as estratégias sindicais unido ao esforço de apontar incongruências para que os sindicatos se tornem mais versáteis e abertos a mudanças a fim de reconquistar credibilidade perante a sociedade.

3.5 Conclusão

Inicialmente, buscamos nesse capítulo apresentar o conceito de ação social, para adentrar na discussão sobre as características de agência e estrutura, previstas por esquemas interpretativos que conformam a estruturação das relações sociais correspondentes a uma variedade de circunstâncias, e que não se resumem a uma prática específica. O breve exercício reflexivo apontou que estruturas respondem ao acúmulo de esquemas e recursos empregados pelas pessoas no cotidiano e dentro das instituições.

Em seguida, colhemos outros conceitos que unidos comportaram uma miscelânea de interpretações sobre fontes empíricas, estudadas por diversos(as) pesquisadores(as). O enquadramento teórico constituído neste capítulo buscou um direcionamento interpretativo que

pudesse subsidiar os resultados empíricos da pesquisa, para ampliar o escopo de visão sociológica sobre as percepções de dirigentes sindicais sobre o sindicalismo dos anos 2000, seja a partir das vivências concatenadas com fenômenos internacionais, seja a partir do contexto dos governos petistas. Nesse ponto, é importante fazermos uma ressalva quanto à nossa inclinação a leituras baseadas em casos de sindicalismo no Hemisfério Norte, admitindo de antemão que o viés conceitual e interpretativo acarreta um desequilíbrio representativo quanto ao esforço de comparação entre experiências sindicais exitosas no mundo. Ainda assim, e apesar da escolha por uma abordagem teórica cuja raiz se encontra às margens do desenvolvimento periférico de países como o Brasil, buscamos minorar tais diferenças a partir do estudo multicaso, que é o ponto de partida para qualquer comparação que busque avaliar movimentos de avanços, retrocessos e inerciais sobre práticas sindicais observadas pela lupa da abordagem dos recursos de poder sindical.

O nosso objetivo, nesse aspecto, foi o de estruturar uma linha de raciocínio para fundamentar as análises propostas por meio de conceitos centrais que logo revelaram pontos de contato com a abordagem em cena, sem perder o fio condutor sobre o caráter organizativo dos sindicatos assumido em uma determinada configuração institucional. Conceitos como agência e estrutura nos levaram à discussão weberiana da ação coletiva, a qual inspirou, ainda que pelas bordas, o trajeto constituído pela teoria dos movimentos sociais. Com isso, percebemos um diálogo profícuo entre a abordagem dos recursos de poder sindical e interpretações correntes sobre os movimentos sociais, ainda que cada qual aponte percursos distintos de análise sobre a ação coletiva e suas motivações. Essas conexões ressaltam, sobretudo, a participação cívica que pode ser estimulada com aproximações entre instituições da sociedade civil.

Essa discussão buscou compreender a dinâmica do problema de pesquisa, e como a sociedade reconhece tipos de prática sindical em termos de ação política determinada pelos imperativos do mercado, a qual se volta frequentemente para a contenção de perdas, mais do que para a ampliação de garantias trabalhistas. A descrição sobre os elementos que estruturam a ação sindical, dependendo da maneira com que são mobilizados podem propiciar melhores condições para o atendimento das reivindicações dos(as) trabalhadores(as). A aposta em novas diretrizes organizacionais para atualizar abordagens, repensar concepções políticas e promover estratégias que alcancem maior número de representados(as) tem como intuito renovar instrumentos de ação sindical, o repertório de lutas, aprimorar habilidades discursivas e identificar a margem de

desenvolvimento de recursos de poder de acordo com a sua disponibilidade, escassa, na maioria das vezes, em razão do jogo de interações entre diferentes atores em torno de interesses contrastantes.

Não desejamos aqui trazer uma abordagem instrumental que considera os agentes da ação coletiva como meros mobilizadores de recursos imbuídos de uma racionalidade feita sob medida para os resultados que buscam atingir. Ao contrário, com essas categorias em mente, buscamos trabalhar a percepção dos(as) entrevistados(as) com o objetivo de traçar as dimensões estratégicas de cada sindicato nos diferentes contextos em cena, e observar de maneira descritiva e aprofundada quais elementos predominam na leitura dos(as) dirigentes (institucionais, organizativos, políticos e econômicos) que possam favorecer ou prejudicar o papel do sindicato na sociedade brasileira.

O conjunto de conceitos expostos até aqui, embora não tenha sido abordado exaustivamente, pode contribuir para delimitar o escopo analítico sobre a ação coletiva institucionalizada e, dados os imperativos do ambiente, objeto de atualização. Buscamos, assim, nos apropriar de conceitos sociológicos que favorecessem a análise sobre a transposição de atitudes, condutas, motivações e valores presentes na elaboração de estratégias de ações coletivas cujos impasses observados na realidade abrem alguns caminhos interpretativos sobre possibilidades de intervenção. A perspectiva que se busca desenvolver na pesquisa é a atividade sindical analisada por sua multidimensionalidade, pois contextos particulares estão interligados com processos estruturantes de uma rede de interações constitutivas da própria sociedade que pode indicar processos de mudanças profundas.

CAPÍTULO 4 – Controle e Dinâmica da Agenda Grevista nos Anos 2000

4.1 Introdução

A tática grevista possui muitos ângulos de ação. Ela depende do encontro quase simultâneo de elementos reivindicatórios advindos da realidade laboral transformados em motivações tangíveis, que por um período subverte a ordem empresarial por meio da indignação dos(as) trabalhadores(as) manifestada coletivamente. O começo de uma greve dificilmente antecipa o seu desfecho por mais bem formulada que seja a estratégia por parte de suas lideranças. Os prognósticos, em geral, estão submetidos à tomada de decisão surpreendida pela imprevisibilidade que a iniciativa organizativa carrega em sua essência.

Podemos dizer que Químicos(as) de São Paulo, bancários(as) de São Paulo e Metalúrgicos(as) do ABC tornaram-se peritos em greves, não apenas pelo histórico grevista que acumularam especialmente na construção política e social que culminou no novo sindicalismo, mas por terem desenvolvido um entendimento aprofundado sobre os riscos que a greve representa a partir da análise de suas circunstâncias. Nessa direção, o período de intensa organização de base distinguiu-se claramente dos anos posteriores, quando as iniciativas paredistas arrefeceram, portando-se discretamente, ao lado de práticas negociais adaptadas a um ambiente de instabilidade econômica, sujeitas à flexibilização e à desregulamentação dos direitos trabalhistas. Demovidos de suas principais forças de mobilização, os sindicatos foram asfixiados no contexto de inserção subordinada do país ao rentismo internacional.

No século XXI, as demonstrações grevistas do país não chegaram perto do seu ápice, mas nem por isso deixaram de apresentar comportamento digno de nota. A partir das vicissitudes econômicas da conjuntura de crescimento dos anos 2000, o comportamento grevista retratou dois movimentos importantes que variaram conforme a posição do caráter das greves propositivas e defensivas⁶⁸. De 2001 a 2007, de acordo com o balanço de greves do Dieese (2019a), as

⁶⁸ As classificações foram retiradas no manual do SAG-Dieese [s.d.]. As greves propositivas visam a “conquistas ou avanços nas condições de trabalho vigentes”. Aí, estão incluídas motivações por reajuste salarial, um elemento muito comum na minuta de reivindicações dos sindicatos. As greves defensivas dirigem-se à “manutenção de

paralisações propositivas, que incluem reivindicações de aumento salarial, e as defensivas, relativas à defesa de direitos já assegurados, praticamente caminharam juntas em relação ao volume total de ocorrências. Em 2008, as greves propositivas superaram as defensivas, indício dos aumentos reais obtidos por meio das negociações coletivas, até que em 2012, quando houve uma disparada do movimento grevista no Brasil, observou-se uma intersecção de ambas as táticas e as greves defensivas passaram a predominar desde então.

Uma explicação para tal fenômeno é a de que as categorias profissionais com barganha reduzida (especialmente nos setores de comércio e serviços, e destacadamente da construção civil) encorajaram-se para reivindicar suas pautas dentre as quais, via de regra, pressupunham condições mínimas de trabalho. A esta interpretação, foi captada uma percepção através dos depoimentos de dirigentes sindicais de que os sindicatos desaprenderam a fazer greve. Por uma adaptação à conjuntura de crescimento econômico, ou por serem desafiados a renovar a tática de paralisação diante das diversas transformações e fenômenos que ocorrem no mundo do trabalho, a concepção tradicional de greve está cedendo espaço para novos atributos incorporados pela ação coletiva dos sindicatos estudados. Desaprender e reaprender pode significar também ter que lidar com o recuo gradual da participação dos(as) trabalhadores(as), e por extensão chegar à greve sem manter coesão para reverter alguma ameaça de perda, o que de forma genérica equivale-se, por um lado, a um processo de despolitização da abordagem grevista para envolver as categorias profissionais e, por outro, a influência dos governos progressistas sobre os esforços sindicais para fechar nos acordos e convenções cláusulas de impacto econômico, em particular.

Com esse argumento em mente, exploramos o histórico recente de greves realizadas no país para, sempre que possível, acentuar as características apresentadas pelos sindicatos estudados. Do geral ao específico, no primeiro momento buscamos identificar a recorrência das paralisações, as circunstâncias e motivações e, no segundo momento, reunimos explicações conforme o cruzamento de categorias de análise constantes no Sistema de Acompanhamento de Greves, do Dieese (SAG-Dieese). Observamos dificuldades aumentadas do sindicalismo para manter um patamar similar de garantias firmadas pelos instrumentos coletivos ao longo dos anos 2000. No segundo momento, e mobilizando o arsenal empírico da pesquisa, no que concerne aos respectivos

condições de trabalho já estabelecidas e/ou em defesa de condições mínimas de trabalho, saúde e segurança do trabalho (exceto as estipuladas em acordo ou legislação)”.
211

sindicatos do estudo multicaso, pelo grau de institucionalidade que alcançaram nos processos negociais, verificamos que as greves não constituíram um recurso primeiro a ser utilizado, excetuando-se situações específicas sob influência da conjuntura que revelaram ganhos em potencial da categoria através da tática grevista.

Para compreender o significado das greves atribuído pelos(as) sindicalistas, na linha hipotética que apresentamos acima, priorizamos o banco de dados SAG-Dieese que foi objeto de ponderações metodológicas para fornecer tratamento adequado às informações selecionadas, e sustentar a análise conforme a reprodução do procedimento aplicado a todas as comparações com base nas classificações do sistema. Sobre isso, as classificações mais genéricas do SAG, que resultam em estatísticas descritivas sobre o volume total de greves realizadas ano a ano, o caráter, as motivações, os desfechos, dentre outras variáveis que compõem o trabalho técnico minucioso de registro, geralmente reproduzidas nas edições do balanço anual de greves, são também aquelas que melhor apresentam possibilidades de cruzamentos. Ou seja, leituras comparativas limitam-se a determinado nível de desagregação dos dados. Para a tese, nos debruçamos sobre os dados desagregados por sindicatos para verificar em que medida poderíamos estabelecer comparações, sem perder de vista a qualidade da informação gerada.

A primeira constatação foi a de que correlações precisas entre o universo de greves deflagradas no país e o comportamento grevista das categorias profissionais selecionadas seriam de difícil alcance. Por isso, nos limitamos apenas ao que foi possível observar empiricamente, com reservas metodológicas ao SAG-Dieese e de suas categorias de análises correspondentes, o qual se baseia em episódios noticiados pela grande mídia, e também por veículos independentes de comunicação, além de blogs, sites e redes sociais. Em adição, cabe destacar que diferentemente dos recortes temporais estabelecidos em outros dados secundários coletados pela tese, com o intuito de fornecer um pouco mais de consistência às análises comparativas longitudinais ao buscar padrões de ação grevista, optamos por dilatar o limite do período para 2018 e, assim, agregar mais informações na série retratada.

A miríade de fontes de pesquisa que compõem o banco de greves apresenta esse viés de acesso à informação, por isso não temos pretensão de reproduzir de maneira verossímil o que os respectivos sindicatos possuem como parâmetro de mobilização grevista ou de imputar determinismos sobre a ação política dos mesmos. Esse capítulo trata-se, primordialmente, de um

exercício exploratório que visa a identificar o raio de influência da conjuntura sobre o comportamento grevista do país e, quando possível, estabelecer diálogos com os registros de greves dos sindicatos estudados, sabendo que a greve é uma ferramenta importante para medir o poder sindical em termos de “capacidade dos sindicatos para mobilizar seus membros em ações coletivas” (KELLY, 2011, p. 19).

Ao todo, o conteúdo do capítulo foi distribuído em 6 subtópicos, incluindo esta introdução e considerações finais, desenvolvidos nas páginas seguintes.

4.2 Conjuntura dos anos 2000 pela perspectiva das greves

O comportamento grevista dialogou intensamente com as mudanças conjunturais do país. Os estudos dedicados ao fenômeno, dentre os quais a pesquisa de Eduardo Noronha (2009, p. 126) foi fundamental, mostraram a relação intrínseca entre a recorrência de greves e as janelas de abertura política e institucional para desenvolver táticas de confronto mais assertivas, conforme a escala de participação democrática alcançada. Findado “o primeiro grande ciclo de greves” (1978-1998), o qual abrangeu a redemocratização, crise econômica, *impeachment* do Presidente da República Collor, instauração do Plano Real e reeleição de FHC, posteriormente foi inaugurada uma fase de “normalização” da dinâmica grevista, seguida pela desaceleração desse tipo de mobilização a partir de 1999⁶⁹.

É fato corriqueiro que determinados contextos históricos criam novas condições para a ação coletiva. Nessa linha, uma dirigente sindical apresentou a sua percepção sobre os movimentos de involução e retomada da atividade grevista como expressão de conjunturas mais ou menos abertas ao desenvolvimento desse tipo de ação coletiva. Para ela, “o movimento sindical não está sempre

⁶⁹ É interessante notar que no campo da sociologia é possível aproximar a leitura de Noronha com a teoria cíclica da mudança como um recurso explicativo que abarca a noção de processos sociais que seguem um padrão na escala de crescimento (SZTOMPKA, 1998, p. 43). Soma-se a essa característica o fato de que a explicação do autor vai ao encontro da conjuntura política e econômica que influenciou tanto no primeiro ciclo de expansão das paralisações que abarcou o processo brasileiro de redemocratização: de 1978 a 1984, seguido do momento de transição política, de 1985 a 1992; quanto para o seu refreamento logo no período seguinte, na fase de abertura econômica e aprofundamento das dificuldades dos sindicatos para lidar com os novos condicionantes da globalização. Ainda sobre os marcos teóricos que utilizam análises longitudinais em situações de confronto político, cabe mencionar a noção de “ciclos de protestos” empregada por Sidney Tarrow, a qual abarca a compreensão dos fatores que geram flutuações e permanências da mobilização coletiva, incluindo o movimento paredista (TARROW, 1995, p. 92).

no pico, fazer grandes greves e detonar. O movimento sindical vem administrando a situação que é regular, as relações de trabalho e de vez em quando tem picos que se convergem” [entrevista nº 22].

As greves inscritas na memória dos setores progressistas partidários e sindicais do país se constituíram importante termômetro de insatisfação dos(as) trabalhadores(as) em relação às condições de trabalho e, destacadamente, à cidadania. Os sindicatos dos químicos, bancários(as) e metalúrgicos(as) integraram-se ao movimento grevista que catapultou o fenômeno do novo sindicalismo, sendo expressão fidedigna do espírito combativo das lutas sociais que marcaram decisivamente a transição do país para o regime democrático no final da década de 1980. Comparativamente, essas categorias não foram as que mais se destacaram na conjuntura dos governos petistas em termos de uso da tática grevista.

Conforme a fala de um dirigente entrevistado que rebateu críticas sobre a suposta acomodação sindical, que “os vermelhinhos já não fazem greve, os vermelhinhos já não fazem luta” [entrevista nº 2]. Na verdade, o quadro de greves delineado nos permite lançar a hipótese de que categorias mais organizadas não são aquelas que mais realizam greves, e sim aquelas com maior poder de barganha para obter resultados através das mesas de negociação coletiva. A demonstração de força organizativa, nesse caso, é medida pelo amadurecimento da prática negocial que uma vez alcançado com experiências grevistas, passa a orientar o posicionamento de suas lideranças perante o patrão com base em aprendizados que promovem a disputa de capital-trabalho em outra esfera de complexidade.

Na avaliação do mesmo dirigente citado acima: “o sindicato transformado dos anos 2000 faz a luta, mas negocia muito mais, conhece muito mais, adquiriu muito mais estrutura, maior representatividade e reconhecimento dessa representatividade” [entrevista nº 2]. Questionado sobre o conteúdo desse reconhecimento, o dirigente explicou que se trata de reconhecimento do lado patronal, que respeita o sindicato por sua atuação. Ademais, mesas de negociação permanente são um exemplo de batalha sindical para erigir pilares de garantias legisladas, que podem incutir uma cultura saudável voltada à democratização de direitos dos(as) trabalhadores(as). Hoje, portanto, especialmente para as categorias profissionais estudadas, o entendimento sobre o poder organizativo passa pelo poder estrutural-econômico, o qual esteve em alta nos mandatos de Lula-Dilma.

Coube a trabalhadores(as) relacionados(as) a setores sindicais com menor prestígio político reacender apostas de confronto direto motivadas pelo ambiente de otimismo econômico, e mais tolerante à manifestação coletiva. Por essa leitura, as greves denunciaram condições de trabalho abaixo do patamar mínimo de direitos legislados, figurando uma realidade dantesca do ponto de vista da supressão de garantias mínimas aos(as) trabalhadores(as) que compuseram o quadro positivo de pleno emprego do período, sendo que parcela considerável sucumbiu a situações degradantes de trabalho.

Caso emblemático foi a sequência de greves de operários(as) da construção civil nas usinas hidrelétricas da região Norte do país, localizadas em Jirau e Santo Antônio, no complexo do rio Madeira (RO), e em Belo Monte, no rio Xingu (PA), deflagradas no quadro de grandes aportes de investimentos estatais em infraestrutura no setor energético previstos pelo Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), em 2011 e 2012 (ALVES, 2014). Segundo a descrição do procurador do Ministério Público do Trabalho (MPT) do Pará, Rutowicz Netto, os trabalhadores(as) alocados(as) por longos períodos nos canteiros de obras pediam aumento do vale-alimentação que era em torno de R\$ 95,00 mensais, redução da regra de 6 meses de isolamento para permissão de visita às famílias, nivelamento salarial para as mesmas funções exercidas nos diferentes canteiros de obras, melhorias nas instalações para permitir a comunicação com as famílias, melhores condições de transporte fornecido pelos ônibus da região, gratuidade no serviço de lavanderia dos uniformes, entre outras demandas sujeitas a disputas negociais sem garantias de restauração da dignidade dos(as) trabalhadores(as) ⁷⁰.

Apesar de notável esforço de mobilização, as greves nessas localidades passaram ao largo de um debate mais profundo do sindicalismo sobre o programa de desenvolvimento do Estado no sentido de lançar luz à contradição das iniciativas governamentais para a estruturação de diferentes setores estratégicos do país às custas da precarização do trabalho. Em outras palavras, é como agir em nome da cidadania esvaziando o conjunto de direitos basilares dos(as) trabalhadores(as) alocados(as) nessas grandes obras. Essa reflexão não se restringe apenas aos(as) trabalhadores(as) dos canteiros de obras, mas a toda força de trabalho que sustentou a bandeira do pleno emprego, sem alcançar garantias mínimas de proteção de seus direitos.

⁷⁰ Cf. Rutowicz Netto (2012).

O aumento significativo de paralisações no território nacional foi interpretado por alguns estudiosos como sinal de revigoramento da atividade grevista, com ênfase sobre a dinâmica cíclica do movimento reivindicatório da classe trabalhadora em contraste ao cenário “neodesenvolvimentista” (BOITO JR., 2018) que apresentou variáveis conjunturais cujos efeitos sobre a capacidade de negociação e de mobilização foram diversos sobre as categorias profissionais. No momento em que o SAG-Dieese passou a apontar indicadores de crescimento grevista, interpretações acadêmicas ganharam relevo sobre este quadro, com destaque para alguns de maior incidência paralisações.

O ano de 2008 foi especialmente interessante para a mobilização grevista no país. Isso porque nos cinco anos precedentes, os registros não passaram de uma média anual de 315,4 paralisações. Após isso, o recurso à greve foi mais acionado, passando de 555 registros em 2011 para 879 em 2012, com destaque para o ano cataclísmico de 2013, com as revoltas de junho, que alavancou 2.057 greves, um crescimento de 134%. As greves no setor público, para Ponce e Noronha (2013, p. 87), foram incentivadas pela avaliação das lideranças sindicais sobre a possibilidade de aumentar ganhos justificados pelo crescimento econômico. Constatação válida para as demais categorias que também ampliaram as suas apostas em razão da conjuntura favorável.

Complementarmente, Davisson Souza e Patrícia Trópia (2016, p. 131) destacaram os ciclos grevistas entre os anos de 1989 e 2013 para identificar dinâmicas distintas em três períodos, conforme destacaram Ponce e Noronha (2013): i) o ciclo grevista de 1978 a 1989, fortemente vinculado à pauta salarial, considerando a corrosão do poder de compra dos(as) trabalhadores(as) causado pelo descontrole da inflação; ii) o período de 1989 a 2008, caracterizado pelo recuo das greves, motivadas pela defesa do emprego, diante dos impactos da automação, e pela pressão patronal por mais flexibilização.

Na gestão Lula, o mercado sindical foi inflado com a criação de novas entidades com expressões ideológicas muito distintas. Parte delas estabeleceram um convívio pacífico com os governos petistas, enquanto outra parte atrelou-se a grupos de oposição, o que na visão dos(as) estudiosos(as) poderia explicar, pelo menos parcialmente, o aumento expressivo das paralisações após 2008 no país, sem que houvesse uma visível propagação da agitação grevista. Nesse ponto, ambos observaram o papel da recessão econômica para induzir o caráter defensivo das greves,

obrigando a reformulação de bandeiras de luta sindical no sentido da defesa e manutenção de direitos até então estabelecidos nos instrumentos coletivos (SOUZA; TRÓPIA, 2016, p. 132).

Na década de 2000, a maioria das greves foi propositiva, baseada nos resultados satisfatórios do ponto de vista dos ganhos remuneratórios. Nessa direção, reajuste salarial, embora pareça uma reivindicação corriqueira, entra no cômputo de greve propositiva pelo SAG-Dieese. Caso desconsiderássemos como propositiva a correção monetária dos salários, que é item obrigatório de data-base, certamente o volume de greves desse caráter seria reduzido, dado que parte considerável dos registros, 41% em 2012 (DIEESE, 2013), apresentou a motivação de correção salarial.

No lado oposto do que se convencionou chamar de greve propositiva, a partir de 2008 foram as greves de caráter defensivo que criaram tendência, estimuladas por categorias de trabalhadores(as) menos organizados(as) e mais expostos(as) à precarização. De 2013 em diante, o caráter defensivo se estabeleceu como padrão, logicamente pela instabilidade econômica com a piora do cenário para a negociação coletiva, e sobressalto de medidas antipopulares e profundamente danosas aos direitos sociais e trabalhistas (LINHARES, 2015; MARCELINO, 2017) e, uma segunda hipótese que podemos aventar é a de que fazer greve se tornou um aprendizado aplicado por categorias profissionais mais pulverizadas.

Mais detidamente, Paula Marcelino (2017) discutiu as características da intensa atividade grevista entre 2003 e 2013, tendo como referência o cenário econômico-político. Os fatores destacados pela autora para explicar o aumento crescente dos registros foram: i) estímulos econômicos que converteram-se em melhores resultados nas negociações coletivas; ii) governos petistas que conduziram a “frente política neodesenvolvimentista” composta substancialmente por lideranças sindicais atuantes dentro e fora dos gabinetes ministeriais e secretarias; iii) campanhas unitárias das centrais sindicais, com envolvimento de entidades patronais com demandas de desenvolvimento socioeconômico convergentes; iv) ausência de greves gerais especificamente contra os governos Lula e Dilma; v) conservação da greve como instrumento sindical efetivo mesmo sob governos afeitos; e vi) mobilização de categorias profissionais que passaram a fazer uso mais recorrente das greves para buscar o atendimento de suas demandas (MARCELINO, 2017, p. 219).

Mais para o final do período analisado pela autora, de 2011 em diante, os efeitos da crise

econômica mundial se agravaram e as medidas anticíclicas de recuperação não surtiram o efeito desejado sobre a atividade sindical, na leitura de Krein e Biavaschi (2015).

As greves reagiram imediatamente ao cenário de recessão. No ano de 2013, houve recuo das reivindicações propositivas de 64% para 57%, ao passo que as reivindicações defensivas aumentaram de 67% para 75% (DIEESE, 2015). Ao pressionar demissões, reduzir garantias trabalhistas, e descumprir cláusulas do acordo coletivo, o empresariado impôs novamente um desequilíbrio ao processo negocial, frente ao recuo dos sindicatos ameaçados pela terceirização, subcontratação, e demais mecanismos de flexibilização das condições de trabalho, como cláusulas de banco de horas, remuneração variável, maiores exigências de cumprimento de metas, contratos por tempo determinado, entre outras práticas inclinadas à supressão ou retração de aspectos regulatórios do trabalho (KREIN; BIAVASCHI, 2015).

Após isso, a expectativa de dois grandes eventos esportivos sediados no país, a Copa do Mundo em 2014 e as Olimpíadas em 2016, intensificou a abordagem grevista por parte dos(as) trabalhadores(as) envolvidos com obras de infraestrutura, principalmente, e puxou contestações da população cuja fração embebida por um sentimento antipetista desencadeou um processo de enfraquecimento do governo Dilma, com capacidade letal para destituí-la do poder.

O clima de animosidade que se estabeleceu teve participação de movimentos sociais e de sindicatos laborais, até então associados à luta por melhorias dos aparelhos públicos de atendimento à população e defesa do emprego (MATTOS, 2013). Contudo, uma mescla de motivações populares acinzentou o país, substituindo a conjuntura de oportunidades de ganhos obtidos por meio das greves em meados de 2008 por um quadro restritivo de ajuste fiscal e de instabilidade institucional que condicionou margem diminuta de ação governamental para responder a tempo à insatisfação das ruas. 2013 foi o ano que entrou para a história do país como estopim para a queda da presidenta Dilma Rousseff, e início de um período obscuro que bloqueou institucionalidades do regime democrático, com a entrada ameaçadora do conservadorismo e de grupos radicalizados de direita no cenário de disputas pelo poder.

Um dado que não se pode abandonar é o de que o processo de aprendizagem sobre a negociação coletiva e sobre a greve não se dá apenas do lado dos sindicatos, mas também do lado patronal, que seguramente dispõe de uma série de ferramentas e táticas de persuasão para travar processos de negociação coletiva.

Não necessariamente o aprendizado dos padrões é utilizado a favor de um pacto equilibrado sobre as relações laborais, pois em regra patrões buscam ganhar mais e sindicatos buscam perder menos. Não há situação que justifique desempate, ainda que a combinação de perspicácia e velocidade esteja presente nas formulações estratégicas dos sindicatos. É por isso que quando perguntada sobre os avanços que considera como sendo os mais importantes em relação à aproximação com maior número de trabalhadores(as) da base, a dirigente sindical disse: “o que a gente descobriu hoje já está ultrapassado para amanhã. Eu tenho essa sensação todos os dias. É difícil pensar no sindicato como um todo, como não ser criticado mais e mais, como sobreviver, como alcançar as pessoas, são tentativas tipo batalha naval” [entrevista nº 33].

4.3 Greves “são tentativas, tipo batalha naval”

A sequência de tentativas dos poderes executivo e parlamentar para desfazer a malha de direitos trabalhistas na atualidade guiará este capítulo com o objetivo de mapear nesse contexto a realização de movimentos grevistas que tiveram participação do Sindicato dos Químicos-SP, SEEB-SP e SMABC. Embora seja um atributo do sindicato lutar pela dignidade dos(as) trabalhadores(as), o comportamento das paralisações foi contaminado pelo processo mais recente de precarização das condições de trabalho, levando à reformulação da pauta grevista e comprometendo, em certa medida, a eficácia da organização política tradicionalmente encampada pelas lideranças sindicais por meio de mobilizações que não resultaram, necessariamente, em avanço dos direitos.

Quando estoura, a greve vai até onde alcança o fôlego dos(as) trabalhadores(as) para extravasar a sua indignação, enquanto o sindicato faz uso desta demonstração de força para se aproximar do ponto ótimo da negociação coletiva que depende da margem de concessão da classe patronal. A ação grevista se volta para a sociedade, sendo uma forma de propagar causas trabalhistas delineadas pela necessidade de reconhecimento político que determinado grupo de trabalhadores(as) visa a publicizar. Contudo, dificilmente uma liderança sindical assumirá como ponto de partida a greve, priorizando, na maioria dos episódios em que há resistência patronal, a mesa de negociação.

Embora a greve não encerre todas as expressões de conflitos laborais cotidianos, ainda assim é um indicador relevante para perceber o grau de intensidade da ação coletiva em termos de potencialização dos resultados esperados. Como adjetivou a dirigente sindical, “são tentativas, tipo batalha naval” [entrevista nº 33], pois são imprevisíveis, e contam com a ação calculada ao longo de sua duração, desde que é deflagrada.

O cálculo quase sempre é inexato, como informou um dirigente sindical, pois se baseia nos elementos que culminou a mobilização paredista, no formato de sua expressão, e na correlação de interesses que se encaixa processualmente, tendendo a maiores ou menores desequilíbrios entre as partes, a depender da medida de cada decisão e da leitura sobre os seus efeitos instantâneos na realidade e, quando possível, sobre as consequências de longo prazo que podem impactar negociações futuras.

Nas palavras do dirigente sindical, essas ponderações ficam mais claras:

Primeiramente, quando vai para uma greve, [você] já tem que preparar corpo, mente e espírito. Você tem que entender todos os atores que estão em jogo para observar como jogar com cada um dos atores, e você tem que entender também o sentimento interno da casa. Cada momento é um sentimento e uma rota de ação. [entrevista nº 27]

Essas ponderações iniciais contornaram o desejo de investigar qual seria a definição de greve para as lideranças sindicais entrevistadas, uma temática apontada nas falas que exemplificou as dificuldades do trabalho de base para manter a legitimidade do sindicato na atribuição de sua função como agente de defesa da categoria, e como interlocutor dos governos petistas.

Ao menos em termos quantitativos, a tendência de aumento das greves pulverizadas nacionalmente não afetou o comportamento paredista dos metalúrgicos(as), químicos(as) e bancários(as). Uma justificativa provável é a de que o perfil corporativo destes sindicatos confluiu para o extenso acúmulo de negociações coletivas normatizadas em inúmeros instrumentos coletivos pactuados anualmente, o que explica a ênfase sobre ações validadas institucionalmente que prescindem da confrontação direta com o empresariado, já que desfrutam de espaço para o diálogo nas mesas de negociação.

A interpretação é corroborada com a constatação de que o impulso grevista observado foi desencadeado por trabalhadores(as) de categorias profissionais pulverizadas, sem grande acúmulo

de repertório paredista, o que já inviabiliza qualquer conclusão no sentido de que tal aumento nos registros significaria uma retomada dos níveis de paralisações semelhantes aos que foram observados no período de maior mobilização da classe trabalhadora.

Em quarenta anos, de 1978 até 2018, os sindicatos estudados realizaram 1.558 greves, sendo parcela majoritária dessa totalidade atribuída ao SMABC, que deflagrou 1.087 paralisações frente a 234 do SEEB-SP e 237 dos Químicos-SP. As décadas de 1980-90 foram particularmente importantes em termos de mobilização paredista observada nessas categorias, considerando a manutenção de um patamar elevado de paralisações com 55,5 greves anuais, em média, excetuando-se 1988 e 1992, anos com queda acentuada no total de registros de greves.

As greves dos Químicos-SP, SEEB-SP e SMABC apresentaram dinâmicas particulares, verificadas em termos de número anual de paralisações, volume de adesão dos(as) trabalhadores(as), pautas de reivindicações, duração e resultados. Guardadas as devidas proporções, metalúrgicos(as), químicos(as) e bancários(as) mantiveram-se como farol para o restante das negociações coletivas, justamente pela força de barganha que adquiriram a partir da sistemática negocial interiorizada em suas estruturas organizativas. O que não significa ausência completa de greve, recorrida em situações consideradas inevitáveis por suas lideranças para reposicionarem a força política dos(as) trabalhadores(as) nos casos em que processos negociais são travados.

A partir do breve histórico sobre as greves submetidas a conjunturas diametralmente opostas no país que atravessaram os governos do PT, observamos, inicialmente, que o quadro grevista delineado pelos Químicos-SP, SEEB-SP e SMABC não acompanhou a curvatura ascendente das mobilizações paredistas deflagradas pelo conjunto de trabalhadores(as) no país, do setor público e do setor privado, conforme revelaram os dados desagregados do SAG-Dieese.

Embora o ambiente institucional menos hostil à atividade sindical tenha favorecido a ação grevista como um todo, tais sindicatos estabeleceram níveis distintos de intervenção para resolução de conflitos com base no cálculo dos custos e vantagens da mobilização, prevalecendo estratégias focalizadas nos espaços institucionalizados da negociação coletiva, que se mostraram mais compatíveis com os desafios enfrentados em nível setorial e/ou por empresa.

Entre 2003 e 2018, os três sindicatos do estudo multicaso, SMABC, SEEB-SP e Químicos-SP, estiveram presentes em 296 registros de greves. Greves de abrangência nacional e/ou que foram

deflagradas nas grandes regiões do país envolveram apenas o SEEB-SP (56) e Químicos-SP (7), acrescendo o volume de paralisações que subiu para 359 registros. As greves do SMABC ficaram circunscritas no território de abrangência do mesmo.

2013 foi um ano incomum do ponto de vista dos protestos massivos que marcaram as “jornadas de junho” no país. No caso do SEEB-SP e Químicos-SP, o momento de manifestações nas ruas muito provavelmente estimulou iniciativas grevistas, com a concentração de mais da metade de suas paralisações neste ano. A frequência de greves dos Metalúrgicos(as) do ABC teve um aumento de 4 paralisações em relação ao ano anterior. Diferentemente, no caso dos Químicos-SP, houve apenas 7 greves em todo o período da série analisada, sendo 3 deflagradas em 2013.

A Tabela 4 mostra o panorama das greves deflagradas pelos(as) trabalhadores(as) das categorias química, bancária e metalúrgica, de 2003 a 2018, em nível local, regional e nacional, comparadas com as greves realizadas especificamente pelos sindicatos estudados. O objetivo foi buscar conexões baseadas na organização grevista do ponto de vista das categorias profissionais distribuídas e se tiveram comportamento semelhante ao dos Químicos-SP, SEEB-SP e SMABC. O exercício chegou ao ponto máximo de desagregação por categorias profissionais selecionadas registradas no banco de greves. A título de verificabilidade das informações, é importante considerar que os indicadores assimilados deveriam passar por um refinamento com base nos critérios de categoria/setor e abrangência territorial de cada sindicato mencionado pelo banco de greves, correspondente a uma unidade de registro, sistemática cumprida apenas para as greves executadas pelos sindicatos selecionados para reduzir a recorrência de greves iniciadas por outros sindicatos de mesma categoria, mas representativos de outras regiões.

Se pudéssemos assimilar esse critério de controle para os demais sindicatos que atuam em seus respectivos territórios, conforme a regra da unicidade sindical, alcançaríamos uma medida de comparação sobre frequência e volume de mobilizações em circunstâncias semelhantes para, em seguida, identificar a fração que cada entidade sindical possui sobre o total de greves de cada categoria profissional no seu local de atuação.

Tabela 4 – Distribuição das greves dos metalúrgicos(as), bancários(as) e químicos(as) segundo a abrangência territorial, Brasil, 2003-2018

Ano	nº de greves dos Metalúrgicos(as) ¹			Total Metalúrgicos(as)	nº de greves dos Bancários(as) ²				Total Bancários(as)	nº de greves dos Químicos ³				Total Químicos
	SMABC	Estado de São Paulo	Demais regiões do Brasil		SEEB-SP	Estado de São Paulo	Demais regiões do Brasil	Nacional		QUÍMICOS-SP	Estado de São Paulo	Demais regiões do Brasil	Nacional	
2003	18	31	8	57	2	-	-	3	5	-	3	1		4
2004	13	26	5	44	4	-	2	3	9	-	2	2	2	6
2005	18	19	17	54	1	-	-	4	5	-	-	4	-	5
2006	12	22	16	50	1	2	4	1	8	1	7	5	1	14
2007	13	36	14	63	-	1	3	3	7	-	3	1	-	4
2008	15	43	13	71	-	-	-	2	2	1	21	10	3	35
2009	24	57	14	95	2	-	6	5	13	-	18	5	-	23
2010	19	35	16	70	1	-	1	1	3	-	3	2	1	7
2011	7	39	14	60	-	-	1	1	2	-	5	2		7
2012	17	183	47	247	-	2	4	6	12	1	5	-		6
2013	18	193	101	312	13	16	32	12	73	3	32	11		46
2014	6	151	60	217	2	16	109	2	129	-	2			2
2015	7	166	28	201	1	8	62	2	73	-	1			1
2016	7	140	36	183	1	6	51	5	63	-	4			4
2017	3	61	21	85	2	1	11	2	16	-	4			4
2018	-	54	25	79	7	3	13	4	27	-	-			0
TOTAL	197	1256	435	1.888	37	55	299	56	447	6	110	43	7	168

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE). Elaboração própria.

Notas: (1) Abrangência territorial do SMABC: Diadema, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra e São Bernardo do Campo; Abrangência territorial do Estado de SP: abrange o território paulista, exceto os municípios cobertos pelo SMABC; Abrangência territorial das demais regiões do Brasil: greves dos metalúrgicos(as) em nível nacional, exceto as já computadas para o SMABC e do território paulista. (2) Abrangência territorial do SEEB-SP: Barueri, Carapicuíba, Cotia, Embu das Artes, Embu-Guaçu, Itapeçerica da Serra, Itapevi, Jandira, Juquitiba, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Santana de Parnaíba, São Paulo, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista; Abrangência territorial do Estado de SP: território paulista, exceto os municípios cobertos pelo SEEB-SP; Abrangência territorial das demais regiões do Brasil: abrange as greves dos bancários(as) em nível nacional, exceto as já computadas para o caso do SEEB-SP e do território paulista. (3) Abrangência territorial do Químicos-SP: Caieiras, Embu das Artes, Embu-Guaçu e Taboão da Serra; Abrangência territorial do Estado de SP: abrange o território paulista, exceto os municípios cobertos pelo Químicos-SP; Abrangência territorial das demais regiões do Brasil: abrange as greves dos químicos(as) em nível nacional, exceto as já computadas para os Químicos-SP e do território paulista.

De acordo com a tabela, as greves do SMABC representaram 10% de todas as greves de metalúrgicos(as) no país (1.988), sendo o Estado de São Paulo o território que mais concentrou paralisações no período observado (1.256). O SEEB-SP realizou 37 greves, contudo, não podemos desconsiderar as 56 greves deflagradas nacionalmente que refletem elevado nível organizativo da categoria, puxado pelo Comando Nacional dos Bancários(as) , em contraposição à Federação Brasileira de Bancos (Febraban) na mesa de negociação, a partir de uma composição robusta envolvendo os principais sindicatos da categoria no país, além das federações, em específico, a Federação dos Trabalhadores(as) em Empresas de Crédito de São Paulo (FETEC-SP), e a Confederação Nacional dos Trabalhadores(as) do Ramo Financeiro (Contraf) (SANCHES; SILVA, 2019, p. 268).

Os Químicos-SP tiveram 8 greves registradas em 16 anos. Na comparação com as demais categorias estudadas, observamos que os(as) trabalhadores(as) nas indústrias químicas, farmacêuticas e petroquímicas foram os(as) que menos recorreram à greve, inclusive considerando abrangências territoriais distintas. A expansão da atividade sindical a partir da atuação do SMABC, SEEB-SP e Químicos-SP se deu nos termos da negociação coletiva com ganhos efetivados por meio de instrumentos coletivos firmados com os patrões e envolvimento com questões de interesse público, o que potencializou a agenda de desenvolvimento social com partilha dos ganhos da produção no governo dos(as) trabalhadores(as). Dessa forma, retomando Behrens et al. (2004), podemos inferir que os sindicatos tiveram melhor desempenho na dimensão econômica por meio da negociação; na dimensão política, dado que a interlocução direta com o governo Lula e Dilma favoreceu o campo de disputas em relação às políticas setoriais de impacto nas condições socioeconômicas locais, além da atuação na arena legislativa para posicionar interesses da classe trabalhadora; e na dimensão institucional baseada em ações institucionalizadas que priorizaram a estrutura interna para pautar a agenda de negociação e aperfeiçoar o desempenho das lideranças sindicais que investiram fortemente em sua estrutura, avançando nos processos de gestão, formação e profissionalização do seu quadro.

No que concerne à sindicalização, os sindicatos estudados possuem taxas elevadas na comparação com o restante das categorias no Brasil. Contudo, como vimos nas entrevistas, os sindicatos avançaram pouco na política de filiações para adensar a sua base de sustentação, o que

implicou, do ponto de vista da vitalidade institucional, menos poder para promover as suas estratégias.

Essas ponderações possuem uma conexão direta com o comportamento grevista. Diante das dificuldades para lidar com os problemas concernentes às relações de trabalho da base e a necessidade de adaptar discursos para aproximá-la, os próprios sindicatos passaram a ficar mais relutantes em relação à greve, justamente pela falta de apoio para demonstrar tamanha força contra o empresariado. No conjunto das empresas menores, em se tratando dos Químicos-SP, os problemas vividos pela base resumem-se a descumprimento de direitos básicos, conforme o estatuto de cidadania, atacados de forma sistemática pelos patrões. A especialista sindical analisou o retrato da economia e do trabalho no Brasil e como determinam a ação sindical:

Não é porque a empresa adotou a jornada de 30 minutos para o almoço que não tem greve, ou por causa do banco de horas. É a miséria humana! Isso tem a ver com a própria estrutura econômica produtiva da maioria das empresas. Só aqui na base [química como um todo], tem 11 mil empresas plásticas. Pequenas vão até 20 trabalhadores(as), 30, 50 trabalhadores(as). Esse sindicato tem pelo menos umas quase 2 mil empresas na base. É absolutamente impossível conseguir monitorar, fiscalizar tudo. Metalúrgicos(as) é a mesma coisa, comércio, então, nem se fala. Comércio local as pessoas trabalham nos finais de semana, assinam como se fosse folga e estão trabalhando, os donos do negócio fazem assinar como se estivessem folgando para não pagar hora extra e as pessoas se submetem. Elas falam: “todos os lugares são assim”. [entrevista nº 19]

A situação de precariedade laboral já foi introjetada pelos(as) trabalhadores(as) em suas realidades particulares. Nesse sentido, não há como endereçar o problema apenas aos sindicatos, menos ainda supor que a greve pode servir de instrumento eficiente de combate a um processo de desmantelamento de direitos enraizado no país, o qual destituiu não apenas os sindicatos de sua força agremiadora, mas privou a classe trabalhadora de alcançar a dignidade por meio do trabalho. O volume de greves, por essa ótica, valida um esforço monumental por parte das categorias profissionais, sejam elas mais ou menos organizadas, considerando os aspectos acentuados na fala acima, e que dispõem de ferramentas mínimas de confronto para defender direitos mínimos. As condições de trabalho contrastam variáveis estabelecidas que medem as capacidades sindicais, como associativismo e greve, pela complexidade de conteúdo e escala que apresentam,

enfraquecendo demasiadamente a força coletiva do trabalho e o papel institucional que os sindicatos representam em um território de direitos trabalhistas devastado.

De acordo com os dados do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), sistematizados pelo Dieese, em outubro de 2019, SEEB-SP, Químicos-SP e SMABC possuem 94.758 trabalhadores(as) sindicalizados(as), o que representa 40% do conjunto de trabalhadores(as) vinculados à base.

Tabela 5 – Número de trabalhadores(as) sindicalizados(as) em relação ao volume de empregos na base do SMABC, SEEB-SP e Químicos-SP

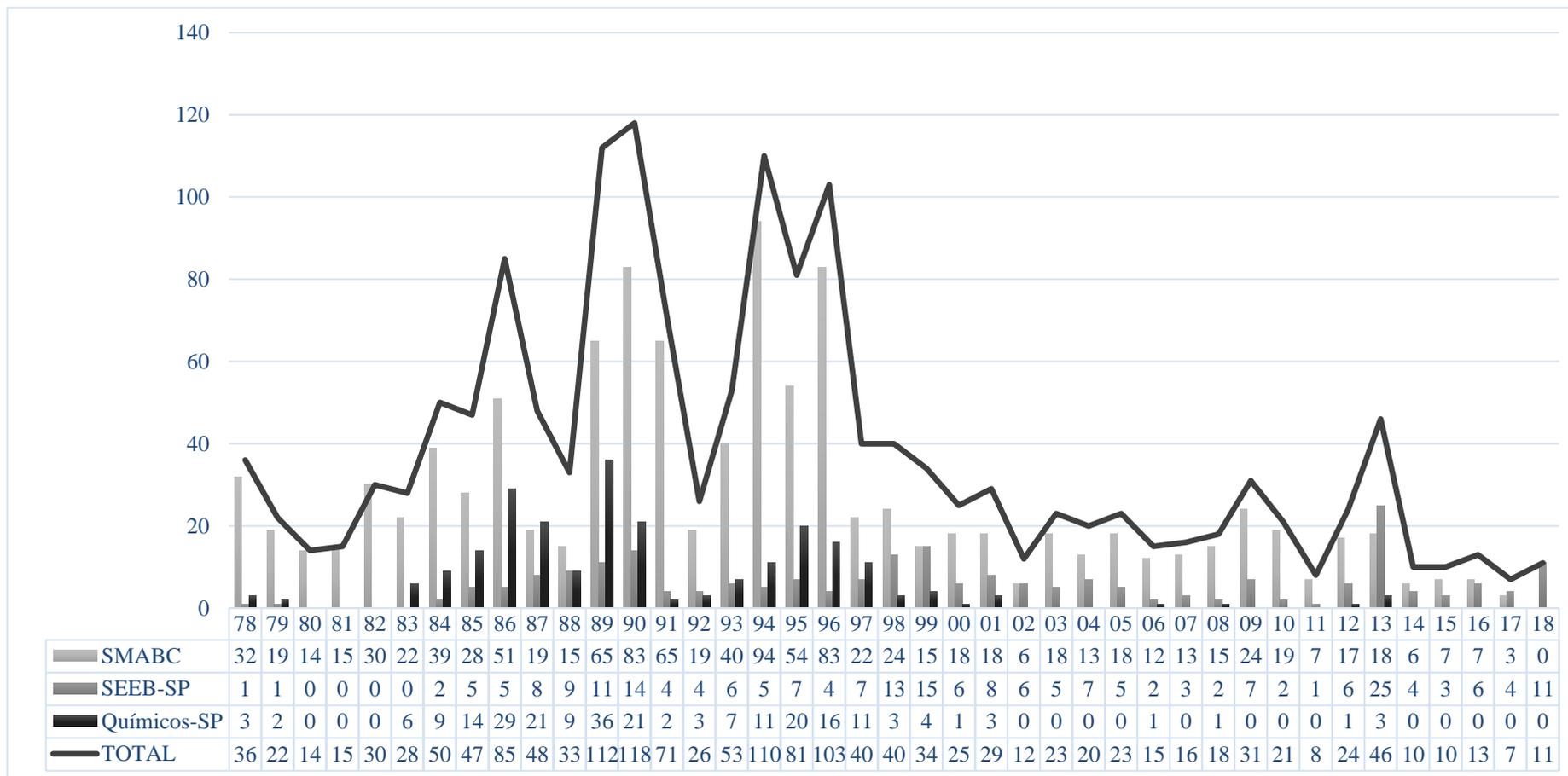
Sindicatos	Nº de sindicalizados	Nº de trabalhadores(as) na base	Taxa de sindicalização
Químicos-SP	20.000	80.000	40%
SMABC	29.819	68.963	43%
SEEB -SP	44.939	122.339	37%
TOTAL	94.758	271.302	40%

Fonte: Ministério da Economia, CNES (out. 2019); Subseção Dieese-SMABC (ago. 2019); RAIS (2018); Químicos-SP (s/d). Elaboração própria.

O patamar de mobilização grevista alcançado por estes sindicatos durante e após os governos petistas foi muito distinto do verificado nas duas décadas anteriores. Em termos de quantidade anual de greves, podemos observar que cada sindicato possui um comportamento próprio no território. Dessa forma, o comportamento das paralisações grevista destes sindicatos vinculados a uma tradição grevista reitera o que Noronha (2009) já havia mencionado sobre a fase de normalização da ação coletiva, em níveis muito abaixo daqueles de outrora.

Se, por um lado, a dimensão organizativa sofreu um revés, pela redução do engajamento dos(as) empregados(as) e construir a greve propriamente dita, por outro, exemplificou o desenvolvimento de recursos de poder estrutural-econômico e institucional. Essa correlação não se equivale quantitativamente caso os resultados de cada iniciativa, se grevista ou negocial, fossem confrontados. O retrato da ação sindical, com enfoque sobre as greves realizadas pelas três categorias em tela, paira em recortes mais amplos, excetuando-se o enquadramento numérico simples ilustrado no Gráfico 13.

Gráfico 12 – Total anual de greves realizadas pelo SMABC, SEEB-SP e Químicos-SP, 1978-2018



Fonte: SAG-DIEESE. Elaboração própria.

Obs.: Sobre o total de greves do SEEB-SP e dos Químicos-SP foram contabilizadas as greves de abrangência nacional que tiveram envolvimento da categoria nacionalmente e/ou em grandes regiões.

4.4 SMABC e as greves em nível de empresa

Lugar de onde surgiram as principais lideranças políticas engajadas no movimento das grandes greves do final dos anos 1970, o SMABC continuou a explorar a ferramenta nos anos 2000, embora muito mais comedidamente. No depoimento de um dirigente sindical, a greve: “É a minha arma final! A arma maior é a negociação permanente e constante. A greve é um choque. Você tem que usar, mas entre a greve e a negociação, 99% eu sou a favor da negociação porque o confronto direto não pactua”. Também perguntamos a ele se haveria atualmente uma definição estrita de greve, ele emendou uma resposta tão assertiva quanto as primeiras frases que proferiu anteriormente: “O sindicato só tem duas ferramentas. Uma é a negociação e a outra é a greve. Não tem outra.” [entrevista nº 3]. Nessa resposta, a concepção clássica tanto de greve quanto de sindicato prevaleceu, sem destaque sobre as suas nuances ou experiências que podem ter alterado a perspectiva de sua aplicabilidade em uma realidade surpreendida a cada instante por novos desafios.

Aqui o repertório sindical apresenta pouca maleabilidade, ao menos em termos conceituais, para sugerir ações que façam frente às transformações da indústria automobilística que levou o SMABC a reconstruir suas estratégias e práticas sindicais envoltas por uma política que também se modificou conforme a alternância de suas gestões executivas. Dentre as formas de greves deflagradas (ex.: vaca brava, quebra tudo), a demonstração da força grevista do sindicato se converteu em habilidades negociais para aprimorar os instrumentos resultantes das negociações coletivas com os patrões.

A dinâmica de desenvolvimento no território produtivo pela ótica da participação tripartite, a exemplo do protagonismo que alcançou com a Câmara Setorial Automotiva nos anos 1990, e demais intervenções posteriores pela perspectiva de constituição de espaços de negociação para solucionar efeitos da crise econômica sobre os empregos na região, prevaleceu no seu horizonte de disputas. O envolvimento com questões sociais, para além das relações fabris, mostrou dupla vocação do SMABC a partir da investidura em sua tradição de luta, formação e militância de base, com proeminência política-institucional no cenário nacional (SOUZA; TRÓPIA, 2012, p. 43).

De toda forma, se dilatarmos a visão do dirigente sindical, perceberemos que os aprendizados resultantes das experiências grevistas e negociais dos Metalúrgicos(as) do ABC o tornaram expoente das negociações tripartites do setor automotivo, levando pautas até o âmbito federal para integrá-las a uma política de desenvolvimento industrial nacional. Esse

nível de compreensão sobre os agentes que compõem uma estrutura de interesses convergentes revelou, no trecho transcrito a seguir, a função educativa da greve como forma de calcular os seus riscos: “as greves nos ensinam, educa [sic] o peão e educa [sic] o patrão. Quando você sai de uma greve, não sai como entrou, sai diferente” [entrevista nº 3].

Em continuidade a essa reflexão, uma característica do trabalho sindical nos anos 2000 foi o efeito estabilizador da economia que também propiciou estabilização da ação sindical. Sob o comando do PT no governo federal, o sindicato não investiu em grandes mobilizações paredistas, optando por uma atuação institucional. Essa espécie de apaziguamento do conflito laboral manifestou uma narrativa de um sindicato enquanto orientador de políticas industriais, especialista em questões desenvolvimentistas. Um desdobramento dessa postura foi afastar-se do diálogo sobre o cotidiano da categoria, ouvir suas insatisfações, e abordá-las politicamente a fim de manter a eficácia da atuação sindical junto a base.

Entre 2003 e 2018, foram realizados 197 movimentos paredistas, em sua maioria, associados à tática de advertência que possui curta duração. Essas greves envolveram, ao todo, 262.772 metalúrgicos(as) que paralisaram 3.573 horas (soma da duração de horas de cada paralisação). 27 greves foram organizadas por categoria, e 169 por empresa. As greves por empresa envolveram um conjunto de médias e grandes fábricas, com destaque para as montadoras da indústria automobilística na região. Na fábrica do grupo Volkswagen, foram realizadas 14 greves. A fábrica da Anchieta foi palco de episódios grevistas que marcaram um processo negocial difícil que perdurou de 2012 a 2016, com reflexos nos anos seguintes, e tinham como objetivo assegurar investimentos da montadora da planta, e reverter demissões em massa. A mobilização despertou principalmente nos(as) dirigentes mais jovens que não haviam vivenciado a construção e realização de uma greve o ímpeto de luta sindical, como consta no trecho transcrito a seguir: “Dirigente que não tinha participado, não sabia como era, ficaram deslumbrados com essa questão da greve, de estar vivendo aquilo, de estar participando daquilo, sabe, não acontecia na época do Lula” [entrevista nº 8].

A partir do relato do dirigente, observamos que o nível de engajamento foi proporcional ao acirramento da greve, com trabalhadores(as) incentivados(as) pela ira direcionada aos patrões acionando formas combativas que costuraram articulações com outros setores da fábrica, além de construir solidariedade com trabalhadores(as) da área da segurança:

Teve um dia que nós fomos visitar o prédio onde fica a presidência que é na ala 17, aí a fábrica tinha contratado seguranças terceiros. Eles vieram confrontar e teve até umas porradas. A segurança da fábrica, por sua vez, nos apoiava porque era uma área que a fábrica queria terceirizar naquele momento,

a única saída para eles seria a gente. Num dia de greve nós botamos um terror gigante na fábrica, passamos alguns furas greves, visitamos departamentos, tiramos todo mundo e a fábrica veio para a mesa e resolveu o problema. [entrevista nº 8].

Greves mais significativas do SMABC ocorreram durante o segundo mandato do governo Dilma, quando a situação econômica do país deteriorou os indicadores de emprego e alarmou o mercado sobre a crise global que se instaurou no país. Além da Volkswagen, a planta da Mercedes Benz, localizada também em São Bernardo do Campo, registrou 12 ocorrências de greves. Pelo depoimento do dirigente sindical que participou dos conflitos, a ação coordenada da montadora visou a reduzir o número de trabalhadores(as) da planta para compatibilizá-lo com a sua capacidade produtiva reduzida em razão do mercado desaquecido e provável queda dos investimentos, o que exigiu de suas lideranças aceitarem condições para salvaguardar postos de trabalho.

Aqui na fábrica [Mercedes Benz] em 2015 para 2016 veio uma crise muito grande. A empresa mandou mais ou menos 1.000 pessoas embora. Por volta de 300 trabalhadores(as) primeiro. Nós fizemos uma grande greve em 2016. Ficamos 28 dias em greve, fizemos um acampamento em um terreno próximo da Mercedes. A gente conseguiu reverter as demissões desses 300 e abriu o PDV. Só que na época a empresa tinha anunciado que precisava reduzir 1.500 funcionários. Foi o primeiro acordo de PDV aqui, antigamente ela abria PDV por conta dela, pegava quem queria e não tinha acordo com o sindicato. [entrevista nº 31]

No caso da Ford, antes do encerramento definitivo de suas atividades em todas as plantas produtivas em janeiro de 2021, um baque social causado pela reestruturação global que sofreu (BICEV; MELO, 2022), ocorreram 4 greves. A Scania foi surpreendida com 3 paralisações. Os registros de greves nos demais setores que compõem a cadeia produtiva (produção de equipamentos, ferramentaria, autopeças e eletroeletrônicos) foram maiores, porém com dispersão de densidade e de tempo de paralisação.

No período tratado, 64 empresas da base dos Metalúrgicos(as) do ABC tiveram, ao menos, uma experiência grevista; 14 empresas apresentaram duas greves, e em 5 empresas foram registradas 3 greves. Conclui-se, de partida, que o total de greves deflagradas pelo SMABC teve maior participação dos(as) trabalhadores(as) vinculados(as) às empresas menores.

Apesar de sua imagem estar vinculada à produção automobilística de grandes *players* do mercado global que empregam centenas de trabalhadores(as) em suas linhas de montagem,

a base do SMABC é também composta por funcionários(as) de médias e pequenas empresas disseminadas no Grande ABC. A diferença principal de atuação está nos limites de capacidade negocial enfrentados pelos(as) dirigentes de sedes para obter garantias e benefícios equiparáveis aos(as) dos(as) operários(as) das montadoras, considerando o espalhamento de unidades fabris com quantidade reduzida de mão de obra sob uma regulação rebaixada. As realidades díspares que estruturam a base sindical sinalizam a importância de diretrizes sindicais conforme a diversificação de demandas para alcançar condições equilibradas de trabalho. Nessa direção, vale a reprodução de trecho de entrevista em que o dirigente sindical faz uma analogia interessante:

Tem empresa que está na indústria 4.0. Lá em Ribeirão Pires [é] 0.4. As coisas são feitas muito precariamente. Não precisa ser 4.0, nem 0.4. A gente precisa ter uma indústria que consiga gerar emprego, onde o sindicato consiga proteger o trabalhador. Para ter uma condição melhor, a gente tem que nivelar um pouco as indústrias. A produção delas. [entrevista nº 7]

O ano de 2009 se destacou pela ocorrência de 24 greves, sendo 19 por unidade produtiva e 5 por categoria, envolvendo trabalhadores(as) de regiões distintas. Em termos de densidade participativa, 2012 foi o ano com maior adesão dos(as) trabalhadores(as) metalúrgicos(as)(as) (56.510), o que pode ser explicado pelas 4 greves com participação da categoria, e 13 greves em nível de empresa. O número de grevistas neste ano foi quase 50% maior que a segunda greve mais volumosa da série histórica do SMABC, ocorrida em 2005 e com a participação de 38.212 grevistas.

A plataforma reivindicativa que desencadeou as paralisações abrangeu 96 itens propositivos e outros 86 itens considerados defensivos. De acordo com a disponibilidade de informações desse tipo, sobressaíram-se reclamações sobre o pagamento de adicionais e gratificações (71%); contrato de trabalho (63%); reajuste salarial (40%); salários indiretos e auxílios (32%); pagamento de salários (27%); e jornada de trabalho (21%). O exame dos motivos tendenciou para demandas relacionadas à Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR), presente em 68% das greves, seguidas de reclamações sobre demissão em 40% das paralisações. Em 19 greves constou o tema sobre atraso de salário, sendo o quarto maior motivo para os Metalúrgicos(as) do ABC se indisporem com os patrões.

Quanto às formas de resolução e encaminhamento do conflito, o SMABC optou pelo prosseguimento das negociações em 82 greves, ou 69% do total de paralisações. A forma de protesto também foi mapeada. Em 43% das greves, houve a estratégia de concentração, em atos

públicos nas vias intermediárias das empresas ou de prédios públicos. Por fim, em 38% das greves, os Metalúrgicos(as) do ABC tiveram as suas reivindicações atendidas e em 34 ocorrências conseguiram abertura para negociar. Em apenas 3 greves houve rejeição das reivindicações, e em 1 greve os(as) trabalhadores(as) tiveram desconto dos dias parados. A disponibilidade desses dados informa que o desfecho de maior parte das greves do SMABC ocorreu mediante abertura negocial.

A proporção de quase 70% das iniciativas paredistas dos Metalúrgicos(as) do ABC que tiveram bom êxito, ou seja, conseguiram prosperar no sentido da abertura negocial, mostra um aspecto crucial do sindicato que é a sua capacidade de interação com outros atores sociais e de articulação conjunta para viabilizar saídas a sérias ameaças de desestruturação de fábricas e desmobilização de força de trabalho, o que coloca em xeque o desenvolvimento regional, com os seus possíveis impactos socioeconômicos desastrosos para a população e gestores locais. A abordagem adaptada aos processos de modernização da indústria automobilística, envoltos por estratégias do mercado global inclinadas a gestão de riscos financeiros do negócio, formulou-se através de um ambiente hostil mantido pela dinâmica instável da cadeia produtiva que depende da retroalimentação de uma rede densa de empresas internacionais, com atuação na economia nacional, o que aumenta substancialmente a complexidade da negociação no setor.

Um assessor sindical e ex-dirigente dos Metalúrgicos(as) do ABC colocou diversos fatores para uma análise em profundidade sobre as greves, considerando a realidade configurada por empresas do setor que nos últimos anos estão passando por mudanças encaradas como repentinas, pelo menos naquilo que o sindicato consegue apreender. No primeiro plano da análise, ele afirma que “a sociedade é uma coisa muito volátil” [entrevista nº 2]. A constatação sugere que as greves são redimensionadas de acordo com o impacto que possuem em períodos mais ou menos recessivos. No momento de recessão, anúncios de medidas contracionistas das empresas ocorreram diuturnamente, o que não impediu que o mesmo fizesse um recorte sobre as variáveis econômicas que influem na decisão das próprias corporações, interligadas com diversos fatores. Ele comentou mais detidamente sobre o episódio envolvendo a fábrica de autopeças da *Dura Automotive* em Rio Grande da Serra, cuja matriz é americana, que ensejou mobilizações dos(as) trabalhadores(as) para anular o anúncio de fechamento da fábrica⁷¹:

A empresa, em um dado momento, depois da conversa que foi feita com o pessoal da matriz, abriu o espaço para que a gente dialogasse, reconhecesse

⁷¹ Cf. SMABC (2018).

de verdade o tamanho da perda que ela estava tendo durante os últimos anos. Aceitou opiniões, sugestões; a gente partiu de um processo negocial de uma empresa fadada a fechar nos próximos dois meses, mantendo o volume de trabalhador e com perspectivas para os próximos anos de crescimento. [entrevista nº 2]

No seu recorte analítico, o panorama sobre a crise da indústria automobilística depende de diretrizes incorporadas a uma política sindical estabelecida e inteligível a todos que se dedicam a negociações como a apontada acima, com o objetivo de minorar os seus impactos na vida da categoria. Para tanto, em uma situação de greve na qual o(a) trabalhador(a) arrisca-se ao se expor diante da gerência, o sindicato recorre a vários atores sociais que podem cooperar na resolução dos conflitos. Greve e negociação não validam uma perspectiva dicotômica da ação sindical; para ele, o que importa mesmo é o sindicato se colocar como um interlocutor imprescindível para apoiar os interesses dos(as) metalúrgicos(as)(as) dignos(as) de outros direitos relacionados com o posto de trabalho que o(a) mantém. São munícipes, usuários dos serviços públicos, e responsáveis pela manutenção doméstica. Nesse aspecto, não cabe apenas ao sindicato resolver o problema do(a) trabalhador(a), mas a uma força tarefa que convoca especialmente representantes de cargos públicos que são também duramente afetados pela desertificação dos empregos industriais.

A hora que eu chego na casa legislativa, eu chego no prefeito da cidade olhando para mim e falando: “nesse momento eu não sou seu parceiro, mas o que esses(as) trabalhadores(as) precisam é de um parceiro que venha dialogar comigo e a gente procura alguma alternativa em impostos, em diálogo com o dono dessa empresa, porque o que ela traz de ISS para o município... esse dinheiro vai fazer falta na educação, na saúde, na urbanização, na segurança, vai fazer falta para esse(a) mesmo(a) trabalhador(a). [entrevista nº 2]

Assim, se a solução para o problema não se torna mais eficaz por meio da reunião de atores sociais imbuídos de responsabilidades que se cruzam no território, pelo menos o investimento nas relações de cooperação funciona como um alerta sobre a distribuição das perdas que um fechamento de fábrica gera na sociedade.

4.5 SEEB-SP e o fim das greves represadas

Nos anos 2000, a categoria bancária ganhou fôlego para realizar grandes paralisações e greves no país. Havia um sentimento de perda represado, especialmente nos bancos públicos,

em função do congelamento salarial da década anterior, que se converteu em força para lutar por avanços nas condições de trabalho como um todo.

Em razão da profunda reestruturação que extinguiu milhares de postos de trabalho nos anos de 1990, fenômeno diretamente ligado à expansão do setor financeiro caracterizado pela digitalização e automação dos processos de trabalho, e a fatores condicionados à reforma do Estado, envolvendo controle fiscal rígido, somado a privatizações, o ramo financeiro foi um dos primeiros na economia de escala a reagir às transformações do mundo do trabalho apoiadas nas tecnologias informacionais e comunicacionais (TICs).

Pela especificidade organizativa para estruturar a campanha salarial unificada, a qual reúne um conjunto de garantias trabalhistas resultantes da Convenção Coletiva de Trabalho válida para todos(as) os(as) trabalhadores(as) em estabelecimentos bancários(as) e financeiros do setor público e privado, não foi por acaso que a categoria bancária foi uma das que mais deflagrou greves de abrangência nacional (56), com episódios paredistas verificados em diferentes estados. A construção dessa forma de pactuação de direitos legislados, respaldada pelo Comando Nacional dos Bancários(as)⁷², estabelece uma afinidade entre as duas principais formas convencionais de atuação sindical, através da negociação coletiva e da greve, que ao interagirem permanentemente em prol da mesa de negociação, e reunindo entidades sindicais de outras localidades, expressam um caráter inovador da ação sindical.

Complementarmente, o processo de negociação coletiva abarca acordos específicos de trabalho para tratar sobre Participação nos Lucros e Resultados (PLR), banco de horas e demais conteúdos de cláusulas que estabelecem condições diferenciadas para o funcionalismo público bancário, em relação aos(às) trabalhadores(as) de bancos privados. Nesse aspecto, Ana Tercia Sanches (2016, p. 177) ponderou que apesar de admirável força organizativa do SEEB-SP, a difusão de acordos por bancos fraciona a condução da negociação coletiva nacional, e obriga adequações contínuas nas táticas de mobilização paredista.

De 2003 até 2018, o SEEB-SP organizou 35 greves, que totalizaram 221 horas paradas, e engajaram 5.800 trabalhadores(as) bancários(as). A tática de greve aplicada em 78% dos registros foi a de advertência, como uma antecipação da mensagem ao empresariado de que o

⁷² Envolve a representação das seguintes entidades (todas cutistas): Confederação Nacional dos Trabalhadores(as) do Ramo Financeiro (Contraf); Federação dos Trabalhadores(as) em Empresas de Crédito de São Paulo (FETEC); Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Instituições Financeiras do Rio Grande do Sul (Fetrafi/RS); Federação dos Trabalhadores(as) em Empresas de Crédito do Centro Norte (FETEC/CN); Federação dos Trabalhadores(as) do Ramo Financeiro de Minas Gerais (FETRAFI-MG); Federação dos Trabalhadores(as) do Ramo Financeiro dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo (FETRAF – RJ/ES); Federação dos Bancários(as) do Paraná (FETEC-PR); Sindicatos no estado de Santa Catarina.

sindicato e a categoria estão dispostos a ir para o embate. Reclamações que buscaram a manutenção das condições vigentes foram preponderantes nas greves de caráter defensivo, que abrangeram ameaças concretas dos bancos sobre os empregos e sobre as condições contratuais vigentes. Já o caráter propositivo surgiu em apenas 5 itens da lista de demandas grevistas.

Evidentemente, as greves de abrangência nacional apresentaram maior densidade, com a reunião de 3,3 milhões grevistas entre 2003 e 2018. Assim como foi constatado nas greves realizadas apenas na base do SEEB-SP, o caráter defensivo das greves nacionais superou o propositivo, uma vez que a defesa dos direitos já conquistados (37) e denúncias sobre descumprimento de acordo (4) predominou sobre as pautas propositivas presentes em 32 greves, além de 5 greves de protesto cujo enfoque foram temas da agenda política do país e não apenas reivindicações particulares à categoria bancária.

As principais temáticas abordadas pelas greves foram em direção aos contratos de trabalho (53%), e à segurança e medicina do trabalho (38%). Normas de pessoal, estabilidade e jornada de trabalho representaram, juntas, 56% dos motivos para se fazer greve. Insatisfações relativas à demissão, ao local de trabalho, à prática sistemática de assédio moral, e pagamento de PLR também tiveram destaque. A negociação foi recorrida para o encaminhamento de 6 greves. Concentração e registros de repressão policial foram notados em 2 greves. Ademais, o SAG-Dieese não apresentou informações consistentes sobre o desfecho da maior parte dos registros das greves bancárias, lacuna que buscamos preencher com as entrevistas. Perguntamos a um dirigente sobre os resultados das greves e qual seria a avaliação sobre o desfecho. A resposta não poderia ser mais provocadora. Manifestando insatisfação em ter que lidar com o aspecto econômico das greves, sem avanços contínuos sobre a promoção da igualdade racial, por exemplo, ele disse o seguinte:

O que resolve uma greve, uma campanha salarial, não são as questões sociais. Na maioria das vezes são as questões econômicas. Ninguém vai entrar numa greve para falar: “enquanto não for contratado preto, enquanto não for contratado deficientes, enquanto não for equiparada a renda das mulheres, nós vamos ficar em greve”. [entrevista nº 27]

O divisionismo das reivindicações trabalhistas é um fator a ser melhorado pelas negociações coletivas, em termos de estruturação da campanha salarial nacional, principalmente porque pautas da diversidade entrecruzam com as reivindicações monetárias mais comuns de salários, benefícios e auxílios. O acesso aos direitos e a abordagem de inclusão, segundo apontou a fala do dirigente, poderia ser mais permeável a uma construção integrada

com condições de trabalho para a categoria em geral, sem distinção e com o compromisso de equilibrar as desvantagens que acarretam em ganhos menores de renda, para estabelecer regras de competição a partir do princípio da equidade.

Manifestações sindicais de grande monta, como as de abrangência nacional, foram recorrentes no período analisado, que contabilizou 56 greves dessa natureza. De acordo com as informações disponíveis, 20 greves foram deflagradas contra os bancos públicos, como Caixa Econômica Federal (CEF) e Banco do Brasil, e 22 contra os bancos privados (Santander / Banespa (fusão); Bradesco / HSBC (fusão); e Itaú).

Logo no início da gestão Lula, as greves nos bancos públicos eclodiram, com participação expressiva dos(as) funcionários(as) nas mobilizações. De 2004 em diante, o SEEB-SP deflagrou greve em todos os anos. O clima de maior liberdade de manifestação encorajou os(as) trabalhadores(as) a participarem de iniciativas de caráter combativo, no contexto de campanha salarial unificada dos(as) bancários(as) que anualmente lança um processo de mobilização sindical que percorre múltiplas vias de ação coletiva. É uma grande articulação que vai do âmbito local ao nacional, e admite formas diversificadas para despertar o interesse da categoria pelas pautas negociais que são construídas de forma consultiva e participativa, além de incentivá-la a manter-se atenta às rodadas de negociação para receber informações sobre manifestações sindicais em defesa de suas reivindicações.

Na avaliação de uma dirigente sindical, lembrando sobre a greve de 30 dias deflagrada pelos(as) bancários(as) em 2004, superada apenas por outro registro de greve em 2016 – quando a Contraf-CUT anunciou a paralisação de 13.104 agências, equivalente a 55% das agências bancárias no país, além da interdição em 44 centros administrativos⁷³ –, houve um encontro de fatores que permitiram uma “explosão” grevista, em que a própria direção sindical foi questionada. Para ela, “o contexto era o governo Lula, menos repressão, os bancos públicos estavam sem aumento real, só com arrocho salarial, sem contratação. Teve uma convergência, uma explosão” [entrevista nº 22].

O sinal verde permitiu que trabalhadores(as) dos bancos estatais avançassem em suas reivindicações. A greve de 2004 marcou a trajetória mais recente do sindicato, especialmente porque ela teve participação espontânea dos(as) bancários(as). Segundo o relato de um dirigente sindical liberado pela CEF, esta greve “[...] para uma geração de empregados, de funcionários do Banco do Brasil, foi importante porque mostrou um caminho de mobilização, foi bastante pedagógica” [entrevista nº 23]. O aprendizado pela greve serviu tanto para trabalhadores(as)

⁷³ Cf. Trevisan (2016).

quanto para o sindicato. Curiosamente, foram os(as) trabalhadores(as) que puxaram as greves, à revelia da direção sindical que ainda estava tateando as aberturas de diálogo no governo Lula. Na sua avaliação, quando a greve se desmantelou, a direção sindical “teve inabilidade de tocar, até porque era uma coisa incontrolável aquela greve”, concluiu [entrevista nº 23].

Em seguida, pedimos para que o mesmo descrevesse quais foram as estratégias do sindicato para conduzir o referido movimento. Ele admitiu que “o sindicato não conseguia estar em todos os locais (nem deve conseguir estar em todos os locais sempre)”, mas porque havia um impulso autônomo da categoria para estar na linha de frente da greve, mostrando que essa atitude, nas palavras do dirigente, “tem uma função importante dos(as) trabalhadores(as), e em 2004 tivemos os(as) trabalhadores(as) participando” [entrevista nº 23].

Para contornar as limitações de atendimento à categoria, principalmente quando se faz necessário contar com militantes para levantar a mobilização paredista, o SEEB-SP criou uma sistemática de alternância de fechamento de locais de trabalho que mesmo sem conseguir número suficiente de aderentes para ampliar a capacidade de paralisação, ou em outros termos, sem a solidariedade de classe, coloca em relevo uma de suas táticas de ação coletiva mais interessantes, como retratado no depoimento da dirigente sindical transcrito abaixo:

Esse modelo de greve é ‘diferentão’. Fecha o local, vai para outro, fecha também. Ou vai rodiziando, durante dois dias você fechou um grupo de agências, depois você fechar outro, vai rodiziando. As pessoas veem que tem uma movimentação sindical, pode não ter uma identificação, como nós gostaríamos, uma identificação de classe mais significativa, nem uma participação, nem uma adesão maior, mas a gente não pode desprezar isso. [entrevista nº 22]

Fato é que por mais auspicioso que seja, o sindicato ainda possui muitas dificuldades para atingir um nível maior de mobilização, que funciona com base na persistência e no domínio que possui sobre as temáticas que mais sensibilizam a categoria. Na percepção de um dirigente, a avaliação quantitativa do movimento depende da disposição do(a) bancário(a) para participar da quota de grevistas, pois “só os(as) diretores(as) do sindicato fizerem a paralisação com os(as) delegados(as) sindicais, cipeiros(as), mais uns agregados, é muito minoritário”, em uma base de 138 empregados(as). Participar de uma greve exige disposição física e mental, pois dentre as incumbências de quem se lança ao movimento, é preciso “acordar cedo para ir no piquete, paralisar a agência, ficar sem almoçar, em pé o dia inteiro, não vai dar para ir ao banheiro, se desgastar conversando com as pessoas”, e conclui com a seguinte afirmativa: “Fazer política é uma coisa desgastante” [entrevista nº 24].

De outra perspectiva, a greve pode ser experimentada de várias formas. Nos bancos públicos, como relatou uma dirigente sindical em um tom bem-humorado, mas que no fundo revela um desapontamento com a categoria: “[...] foi mudando a espécie de greve nos bancos públicos, as pessoas costumam dizer [que] hoje o bancário do Banco do Brasil e da Caixa faz greve de pijama” [entrevista nº 21]. Ao explorarmos o sentido político da greve, claramente a dirigente adotou uma percepção dissonante em relação ao referencial combativo e comprometido da categoria bancária com causas sociais maiores, já que há pouco engajamento nas paralisações.

Na sequência do mesmo tema, outra dirigente sindical forneceu mais elementos sobre as características intrínsecas à greve do SEEB-SP, a partir de uma divisão categórica sobre a reação do(a) bancário(a) perante a convocatória da greve. Primeiro, ela explicou sobre os recursos que dispõe para iniciar os fechamentos das agências, pois é preciso saber qual “é o tamanho do exército”, e depois “[é] lá nos locais [que] o negócio acontece. Se não tem adesão, a gente faz ter. Quem não ajuda no amor, vai ajudar na dor. Tem os(as) que apoiam, mas são enrustidos(as), tem os(as) que apoiam abertamente, tem os(as) que não apoiam. Tem de tudo!” [entrevista nº 25].

A conversa foi um pouco mais além, quando perguntamos à dirigente como ela encara a atmosfera de grande tensão que a greve causa. A expressividade de sua fala não esconde o peso que a greve representa na realidade sindical, e a função simbólica que cumpre ao demonstrar o significado de coletividade da atuação sindical, levado a cabo por um conjunto de pessoas movidas individualmente por uma causa ideológica, um sentimento, uma emoção, mas que se dispõem a transformar uma fração de sociedade cuja importância é reconhecida pelo corpo coletivo que representa. Ela mesma comentou que o trabalho sindical exige renunciar a uma série de escolhas relacionadas à vida pessoal e profissional. Por isso, ela afirmou que: “é difícil fazer o que a gente faz. É coisa para doido!” [entrevista nº 25].

Uma das consequências das greves nos bancos públicos enfrentadas pela diretoria do sindicato ao longo dos anos do PT no governo federal foi de ser apontado pela categoria como “chapa branca”. Diante da efervescência paredista e o ímpeto dos(as) trabalhadores(as) para testar a força de mobilização que possuíam, foi captado em vários depoimentos de sindicalistas do SEEB-SP, inclusive na fala de uma dirigente, que a direção “não batia no governo” [entrevista nº 25].

Nessa linha, buscamos mapear aspectos marcantes que traçaram o perfil das greves do SEEB-SP. A dirigente nos contou sobre a reação da categoria assim que a greve é deflagrada,

como se fosse uma efeméride no calendário sindical. Em suas palavras: “eles aguardam ansiosamente. A gente fica destruída, esbagaçada, é muito desgastante, mas é o momento da redenção deles”. E ainda observou que ao extravasar a indignação quanto às condições laborais, os(as) bancários(as) também enxergam na greve uma oportunidade para se apartarem do(a) chefe. Ela concluiu com a seguinte reflexão: “para além da questão macro, a resolução da campanha, tem todas as pequenas coisas que constroem o tecido da greve” [entrevista nº 25].

Pensando em um cenário negocial onde a greve não é necessária, a dirigente avaliou que a experiência da campanha nacional unificada não deixa de ser menos relevante. Quando perguntada sobre a recorrência anual de greves, como se fosse algo esperado por todos(as), o que retira o elemento surpresa da ação, a dirigente argumentou que: “de uns anos para cá, foi bem banalizado. Se tem bons resultados na mesa sem greve, melhor para todo mundo. Mas eles não entendem isso” [entrevista nº 25]. Por esse prisma, é a categoria que deseja a greve e não necessariamente o sindicato que apresenta uma postura geralmente moderada quanto ao uso deste instrumento.

Puxado pela onda de abertura de concursos públicos no BB e CEF, o sindicato precisou aprender a fazer greve de acordo com o novo perfil da categoria, que mais jovem, havia exercitado pouco a prática grevista, enquanto os(as) trabalhadores(as) mais velhos(as) se debruçaram na pauta coletiva e confiaram no instrumento da greve para avançar em suas demandas. Apesar de contarem com a estabilidade garantida pelos bancos públicos, o funcionalismo bancário também esteve na mira de ameaças da gerência contra o movimento paredista que poderia acarretar, por exemplo, em situações como “se indispor com o chefe, ter [descontado] o dia de trabalho, ser preterido(a) em um processo seletivo interno”, de acordo com a descrição de um dirigente sindical. No caso dos bancos privados, a decisão de fazer ou não uma greve se fixa na predisposição do patrão para demitir, “custo que se torna proibitivo”, na visão do mesmo dirigente [entrevista nº 24].

Outra diferença dos bancos públicos para os bancos privados é que, no período abordado, “os bancos públicos respeitavam o direito de greve”, diferentemente dos bancos privados. Em um dos relatos captados, foi possível compreender que nos bancos públicos houve um abrandamento da repressão policial, crucial para encorajar o segmento público da categoria bancária a lutar por seus direitos. No caso dos bancos privados, a relação foi muito menos amigável com os(as) grevistas. Um dirigente entrevistado nos relatou que certa vez, para denunciar o descumprimento do direito de greve por parte do banco Itaú, precisou voar “de helicóptero para poder fazer imagem que o banco estava desrespeitando o direito de greve. Isso

virou ação do Ministério Público, o banco colocava advogado para poder forçar o interdito proibitório, liberar usando a força policial” [entrevista nº 21].

Nessa direção, a greve ressalta uma percepção do(a) bancário(a) sobre perdas e ganhos de sua participação no movimento grevista. Sem diferenciação de segmento, se é público ou privado, um dirigente sindical entrevistado comentou sobre as justificativas de ausência que recebe da categoria bancária em relação às atividades convocadas pelo sindicato. Para ele, há duas dinâmicas de participação que acarretam custo de manutenção da máquina sindical. A primeira é de “cotização do movimento” [entrevista nº 24], e a segunda, do envolvimento da categoria com a greve. A sua hipótese é a de que o(a) trabalhador(a) prioriza apenas os custos do movimento, sem considerar os ganhos que tem com a CCT e suas etapas de estruturação, tendo por prerrogativa apenas a sua cobertura protetiva. Assim, não há no cálculo de custo-benefício, por exemplo, a previsão de retrocessos nas cláusulas ou de uma possível derrota advinda de uma greve.

A digitalização dos serviços oferecidos pelas instituições financeiras modificou as formas de ação coletiva do SEEB-SP. As percepções relacionadas à preocupação sobre como estabelecer novas estratégias que possam driblar o arrefecimento grevista ocasionado pelo trabalho remoto, pelo desemprego tecnológico, e pela automação dos processos de trabalho, o que impediu ainda mais que o sindicato pudesse se aproximar da base, projetaram um horizonte quase distópico, na linha do que expressou parte do discurso de um dirigente sindical: “[...] eu acho que a gente não está longe de robotizarem tudo. Mas aí também não vai precisar mais ter trabalhador(a). A bala na agulha que esses caras têm, se uma hora a gente chegar em uma situação em que automatizem tudo ao ponto do(a) trabalhador(a) ser descartado(a), obviamente, a greve não vai servir mais” [entrevista nº 24].

A substância da greve, que é enfrentar o capital, fazendo-o recuar eventualmente, não foi alterada. Ela também serve como ferramenta de utilidade pública para mediar as pressões descomunais sobre os(as) trabalhadores(as) pelo atingimento de metas, o adoecimento dos(as) mesmos(as) em razão do trabalho, sem qualquer respaldo por parte da instituição financeira, a extorsão de juros cobrados da população, do(a) microempreendedor(a), dos(as) mais desassistidos(as) pela falta de acesso a agências bancárias etc. Contudo, a realidade do futuro anuncia mudanças ainda mais drásticas na estrutura social, que pode explorar as vicissitudes do mercado financeiro para subsumir forças coletivas.

A seguir, reproduzimos a fala de uma dirigente que enfatizou a reciprocidade das estratégias corporativas perante as estratégias de mobilização sindical, demonstrando como a

tecnologia se mostra implacável quando o assunto é restabelecimento da força político-sindical dos(as) trabalhadores(as) na atualidade. A economia digital, que sustenta o fenômeno da financeirização, exige uma obediência que disfarça o conflito gerado pela forma agressiva que se impõe, sem mediações ou regulações fortes o bastante para imputar uma racionalidade mais próxima do humano.

A gente vai ter que repensar essa estratégia porque os bancos diversificaram muito. Os clientes têm utilizado os canais eletrônicos. O ambiente virtual aumentou muito. Na última greve que nós fizemos, o pessoal da TI colocou para a gente: “o banco está aproveitando para fazer os testes no sistema”. Aumentou o número de trabalhadores(as) com acesso ao notebook para trabalhar à distância, *homeoffice*. Para a gente também foi uma nova forma de organização, de estratégia, de pressão nos bancos. [entrevista nº 21]

Uma alternativa criada pelo sindicato à altura da atitude do banco que passou a disponibilizar antecipadamente o notebook para o(a) trabalhador(a) levar para casa, ou para qualquer outro lugar com internet banda larga, evitando, assim, a sua presença no momento de fechamento do local de trabalho foi, nas palavras da dirigente sindical, de “[...] pegar o povo que está se preparando para trabalhar em casa, vai naquele dia e dá uma porrada no prédio. Aí o cara não consegue pegar o notebook, então não consegue trabalhar” [entrevista nº 25].

Nessa interpretação, aspectos objetivos e subjetivos convergem para uma dimensão comportamental que tem sido examinada pelo SEEB-SP. É sabido que o perfil flexível de trabalhador(a) adotou um discurso aveludado sobre as exigências rotineiras das funções que precisa cumprir, convencido por técnicas e mecanismos sofisticados de controle do trabalho, e envoltos pela camada ideológica da meritocracia. A própria cultura empresarial desestimula a base para identificar o papel do sindicato na defesa das cláusulas da CCT (SEEB-SP, 2013).

Diante do quadro grevista do SEEB-SP, como hipótese buscamos explorar as greves na conjuntura petista como demonstrações de força política do sindicato, que fez uso estratégico do apoio dos governos petistas, especialmente os dois mandatos presidenciais de Lula, e mobilizou admiravelmente campanhas nacionais com a participação de entidades sindicais cuja maioria era filiada à CUT. Nesse ínterim, em todo o período analisado, houve um despertar de consciência sobre o papel do sindicato para promover a pauta da cidadania e exigir maior responsabilidade das instituições financeiras para com seus funcionários e funcionárias. Não é difícil, com base nas percepções dos(as) dirigentes sindicais entrevistados(as), sequenciar os discursos em torno de um argumento preponderante sobre o universo digital que pode aplacar a ação sindical de várias maneiras. Por enquanto, a meritocracia é disseminada como uma das

principais causadoras da despolitização da base, mas não demorará muito para que as lideranças do SEEB-SP avancem para uma autorreflexão (LUPTON, 2014, p. 28) sobre as suas táticas de participação para não serem dissuadidas pelo uso disseminado das tecnologias digitais a serviço do capitalismo e seus desdobramentos materiais e simbólicos sobre indivíduos e coletividades (políticos, institucionais, governamentais, econômicos, culturais).

4.6 Químicos-SP e a dispersão das greves

A ação sindical dos(as) trabalhadores(as) da indústria química e farmacêutica de São Paulo contrastou com as demais categorias aqui estudadas no recorte temporal definido. O saldo de greves deflagradas em todo o estado de São Paulo pela categoria química foi de 110, entre 2003 e 2018. Especificamente na abrangência territorial do Sindicato dos Químicos de São Paulo, o instrumento da greve foi recorrido em oito episódios, quadro muito distinto de épocas anteriores que conciliaram o grande ciclo grevista do país com o seu repertório de lutas. Entre 1978 e 1989, o sindicato encampou 129 greves, a maioria realizada no nível da empresa, e apenas 4 por categoria. Na década de 1990, foram deflagradas 98 greves, sendo 4 também por categoria. De 2000 em diante, observamos um recuo drástico do movimento paredista em todo o setor, com apenas 11 greves realizadas.

Os dados agregados, incluindo todas as greves de trabalhadores(as) na indústria química do país, mostraram redução acentuada na quantidade de greves a partir de 2001 até 2007, comportamento invertido em 2008, quando a categoria química aplicou a tática de mobilização em 31 paralisações espalhadas no território nacional. Não obstante, tal comportamento não foi diagnosticado na realidade dos Químicos-SP, o que nos forneceu um quadro bastante incompleto de iniciativas coletivas organizadas por suas lideranças.

Para um dirigente sindical entrevistado, a concepção sobre a greve não diferiu da concepção apresentada pelos Bancários(as) de SP e Metalúrgicos(as) do ABC, o que nos transmitiu uma mensagem coerente com um tempo histórico no qual fazer greve é exceção e não regra. Em sua fala, ele destacou o seguinte: “a greve é uma necessidade do momento dos(as) trabalhadores(as). Se determinado segmento, por exemplo, farmacêutico, cumpre com a convenção coletiva, não tem muita greve” [entrevista nº 15]. O segmento farmacêutico possui condições tão distintas dos demais segmentos abrangidos pelo sindicato cuja comparação inclina-se para a sua elevação como um farol. Isso porque “quem mais descumpra a convenção coletiva é o setor plástico, as dificuldades são maiores” [entrevista nº 15].

O baixo desempenho do indicador de greves, a princípio, poderia ser justificado pela objeção da base frente a iniciativas de confronto com os patrões. Mas não foi isso que constatamos a partir da pesquisa empírica: a ação sindical sintonizou demandas com a estrutura de oportunidades reconhecidas pela direção em observância à postura circumspecta do(a) trabalhador(a) do ramo químico e do segmento farmacêutico. A princípio, apresentamos os números para investigarmos as razões que pudessem justificar o baixo volume de conflitos sindicais acionados junto à base. A leitura de um dirigente sindical colocou em relevo a alta taxa de rotatividade, o fechamento de postos de trabalho, a terceirização, o adoecimento dos(as) trabalhadores(as), e a ausência do direito de organização sindical no local de trabalho, fatores que se aplicam a outras categorias profissionais. Em particular, o que pudemos observar desse comportamento grevista é que mesmo na década de 1980, com a explosão das greves, algumas características de mobilização da categoria se moldaram conforme as características das relações de trabalho do ramo químico.

Para Domingos Galante, ex-presidente do Sindicato dos Químicos de São Paulo, a baixa incidência das greves na categoria resumiu-se em empresas dispersas no território, que não permitiriam uma concentração maior de trabalhadores(as) atuando como um bloco grevista. Ademais, a reestruturação produtiva alterou a distribuição de trabalhadores(as) do chão de fábrica, e a rotatividade como reflexo de interrupção da trajetória profissional no ramo, impediu que houvesse acúmulo de repertório grevista estimulado pela interação com outros(as) trabalhadores(as) de um mesmo ambiente laboral insatisfeitos com as condições de trabalho. Outro aspecto mencionado foram as condições diferenciadas de trabalho entre o ramo químico, e setor farmacêutico, de plásticos, que criaram hierarquias entre trabalhadores(as) de uma mesma unidade fabril, quebrando a reciprocidade dos laços de afinidade. O longo trecho reproduzido abaixo da fala do dirigente esclarece as dificuldades organizativas do sindicato diante da heterogeneidade da categoria que representa:

Com a dispersão das empresas na cidade e o formato da categoria, as greves sempre foram mais difíceis. Na indústria química, as fábricas de uso intensivo de mão de obra, como as farmacêuticas da época, eram muito grandes, muito numerosas, as linhas de produção eram manuais. Hoje está um pouco diferente, devido à automação. E, mesmo nas indústrias químicas, havia uso intensivo de mão de obra. Você não é um(a) trabalhador(a) químico(a) de forma permanente, você está como químico(a). Diferente um pouco de outras categorias, em que você faz um curso do SENAI [Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial] numa determinada profissão – geralmente metalúrgica – e a pratica permanentemente. Você é torneiro(a) aqui e é torneiro(a) no outro local, é torneiro(a) uma vida inteira. Aqui, não. Na época, trabalhar nas linhas de produção era muito simples. Nosso contingente era

50% feminino. As moças trabalhavam em outras funções e vinham trabalhar no ramo químico, ficavam uns anos e saíam. Então, era muito mais difícil fazer greve, porque não tinha o vínculo delas com a categoria, o vínculo era pequeno, era mais frágil. Mas o setor farmacêutico tem uma parte da mão de obra que é especializada em manipulação de substâncias ativas, operação de reatores, manutenção de máquinas. Esse setor era o segredo para se fazer greve. Mas tínhamos que medir a disposição dos dois setores para a greve, porque se você para só a embalagem, a produção prossegue, ainda que de uma forma precária. Mas o patrão sente o golpe quando para a fabricação. Por isso, parar só a embalagem não supria as necessidades na negociação. Então, a gente tinha que fazer o levantamento de, pelo menos, essas das áreas distintas; saber como estava o pessoal da embalagem e como estava o pessoal das áreas especializadas (GALANTE, 2016, p. 268).

Com isso, o instrumento da greve foi inviabilizado na maioria das situações conflituosas de trabalho que o sindicato precisou intermediar. Para essa análise, nos debruçamos sobre os campos longos registrados no banco de greves como opção adequada à ausência de estatísticas descritivas para uma leitura baseada no conjunto de classificações disponíveis.

Acerca dos indicadores gerais, os Químicos-SP comandaram 6 greves, sendo metade defensiva pelo descumprimento de direitos, por exemplo, o não pagamento de FGTS, irregularidades nos contratos de trabalhos e prática de terceirização, procedimentos demissionais, atraso de salário etc., que reforçam a intransigência patronal para honrar direitos trabalhistas. As outras três greves foram propositivas, relativas à correção salarial, benefícios e estabilidade no emprego. Em 4 greves, foi possível obter o número de 4.800 trabalhadores(as) envolvidos(as), com 224 horas paradas, equivalente a 28 dias, considerando uma jornada diária de 8 horas de trabalho.

Em 2013 a incidência de greves foi maior, com a realização de três greves no nível da empresa. Em outubro deste ano, a greve na empresa *Mecaplastic* ocorreu em razão de atraso de salário, e para confrontar o patrão, fez uso da tática de acampamento na porta da fábrica. A resolução foi obtida por intermédio da justiça do trabalho que determinou o depósito imediato dos salários atrasados.

Em novembro desse mesmo ano, a empresa L'Oréal foi pressionada por uma greve que reclamou ampliação da licença-maternidade para 180 dias, além de exigir cesta básica e assistência médica. Todas as reivindicações foram de caráter propositivo. No acordo subsequente à greve, a empresa atendeu a base, de maioria feminina. A última greve do ano foi na *Gerresheimer*, uma empresa de produtos plásticos, segmento caracterizado por condições rebaixadas de trabalho em comparação ao segmento farmacêutico. As demandas sindicais foram parcialmente atendidas, embora as conquistas tenham sido importantes para garantir

condições mínimas de trabalho, como correção do valor da cesta básica, implantação de um refeitório no local de trabalho e redução de jornada de trabalho aos sábados alternados.

A baixa incidência das greves dos Químicos-SP confirma o que uma dirigente sindical comentou a respeito: “aquele sindicalismo de greve já está ultrapassado. Mesmo porque nós temos mais de 12 milhões de pessoas desempregadas, o(a) trabalhador(a) tem medo de parar” [entrevista nº 13]. Não se trata apenas de uma evidência particular à categoria química, mas sobre as dificuldades de vencer a precariedade das relações laborais e a permanente inconstância do emprego, que muda radicalmente a agenda grevista conformada pela combinação de fatores que dependem da conjuntura, mas também da percepção dos(as) trabalhadores(as) da categoria, na maioria das vezes impotentes para deflagrar iniciativas coletivas contra a empresa e pouco instruídos na cultura da greve.

Para um dirigente sindical químico, a interpretação sobre o comportamento grevista do período corresponde a uma leitura sobre os primórdios da CUT, o que reforça a inclinação analítica sobre a descaracterização das greves mais politizadas do “novo sindicalismo”, para greves pragmáticas, de atendimento a demandas isoladas que não reúnem bandeiras de justiça social que tenham apelo da sociedade, senão da própria categoria profissional.

O depoimento a seguir revela um sentimento nostálgico sobre a atuação aguerrida dos(as) sindicalistas autênticos(as) que atuavam dentro do sindicato dos Químicos-SP, que deixaram de predominar há algum tempo. Em sua visão, essa seria uma das razões que abriu os flancos do PT no momento de crise política que o levou à derrota no campo político-institucional.

De uma central classista, e de luta pelo socialismo, [passa para] uma central de negociação, [que] é o modelo que nós temos até hoje. O sindicato é refratário disso, nós temos uma cultura de negociação. 82, quando retoma dos pelegos, os Químicos(as) e Farmacêuticos. 85 retoma o Plástico. É um sindicato combativo... Você tem um movimento sindical de negociação, nos anos 80 era de enfrentamento, se constitui pelas oposições sindicais e no final da década apresenta o Lula como candidato. [entrevista nº 17]

Outra forma de analisar o comportamento paredista dos Químicos-SP seria pela sua articulação com demais entidades com as quais interage, produzindo resultados que exemplificam o poder organizativo do qual dispõe. Trata-se de ponderações não deterministas, pois apesar de deflagarem poucas greves e paralisações, da ótica do SAG-Dieese, mas confirmada pelas entrevistas, as lideranças do sindicato demonstraram domínio sobre a temática, além de apresentarem uma postura aguerrida frente aos problemas que lidam

cotidianamente. Ou seja, o número de greve não significa, no caso dos Químicos-SP, falta de iniciativa para pactuar cláusulas negociadas que sejam representativas da categoria.

O padrão de fazer sindicalismo neste sindicato ocorre conforme o perfil da entidade que apresentou um nível organizativo baseado em uma estrutura burocrática mais enrijecida. Um primeiro destaque nessa direção é sobre a relação entre capacidade de articulação e de disputa interna que ocorrem em paralelo às demandas coladas ao chão de fábrica. É o que pudemos notar a partir da fala de uma dirigente que trouxe uma visão interseccionada de ação sindical construída dentro da CUT:

[...] na secretaria nacional de juventude, a gente já tinha o tema incorporado nas agendas dos sindicatos, das confederações. Só que não tinha algo organizado para dentro da CUT. Não tinha nada organizado. A gente faz uma construção a partir da CNQ, metalúrgicos(as), bancários(as), os rurais, comércio e serviço, e a Fetrafi. São esses 6 ramos que organizam a ação para dentro da CUT, para organização da secretaria nacional e as secretarias estaduais. Todo mundo achava que era importante que eu assumisse, inclusive por essa questão, ser mulher e mulher negra, e jovem. [entrevista 20]

Embora pareça distante do propósito deste subitem, buscamos ressaltar que enquanto pauta social, a discussão sobre a juventude – que é de interesse de frações de dirigente sindicais ao pressionarem a renovação de quadros da diretoria, principalmente, mas também engloba uma problemática constante na estrutura do mercado de trabalho brasileiro, que é a de inserção precarizada da força de trabalho jovem nas empresas –, não encontra acolhida nas manifestações coletivas da categoria, e aparecem de forma marginal na negociação coletiva, quando não estão ausentes⁷⁴.

A medição do engajamento tanto da categoria quanto da direção sindical depende da perspectiva de quem a observa. A conformação de motivos reivindicativos se não espraiam em iniciativas grevistas propriamente ditas, propiciam reflexões críticas sobre como o sindicato pode aperfeiçoar o uso de seus instrumentos de representação, partindo de reivindicações trabalhistas reinterpretadas pelas lideranças em outras frentes de atuação que não somente nas mesas de negociação. As reivindicações se adaptam ao ambiente sindical, mas não deixam de mobilizar forças coletivas. Por fim, acentuamos que a diversificação das condições de trabalho vivenciadas pela base dos Químicos-SP influi sobre o grau de acirramento que se pode alcançar diante de situações aviltantes, como é o caso das inúmeras empresas da indústria plástica que

⁷⁴ Cf. CCT do Ramo Químico, 2019/2021. Disponível em: < https://quimicosp.org.br/wp-content/uploads/2019/12/Caderno-Convenc%CC%A7a%CC%83o-QUI%CC%81MICOS_2019_2021.pdf>. Acesso em 10 dez./2022.

descumprem os instrumentos coletivos negociados, reiterando uma prática corrosiva de precarização do trabalho.

Vale, nesse sentido, a reprodução da fala da assessora especialista do sindicato, com uma percepção bastante sensível à realidade na qual parte considerável das empresas descumprem sistematicamente os direitos negociados e até legislados, segundo nos revelou os depoentes, mas nem por isso há redução das atividades sindicais para subsidiar trabalhadores(as) do ramo químico:

[...] nós temos ambiente de trabalho em que as condições são extremamente predatórias, elas lembram o século 19, onde você está longe de passar qualquer tipo de modernidade que a gente imagina, as pessoas estão submetidas a determinadas condições de trabalho que são aviltantes, e isso a reforma trabalhista seria até modernizar demais, porque nem chega isso né, porque não tem. E é muita mesmo, apesar de pequenas empresas que atuam, os sistemas de fiscalização são muito frágeis, ineficientes, para poder dar conta disso. Quem não vê isso no cotidiano, todo o dia, a gente faz muita atividade. [entrevista nº 19]

4.7 Conclusão

No contexto geral, ainda que as mobilizações grevistas tenham conseguido converter pautas em resultados, com o cumprimento parcial ou integral das reivindicações, as razões que levaram os(as) trabalhadores(as) a paralisarem estiveram ligadas ao cumprimento de garantias básicas, trazendo à tona a recorrência de descumprimento de direitos básicos por parte dos patrões. Nesse ponto, as greves foram acionadas para contrapor a deterioração das condições de trabalho.

Os pontos de contato entre o movimento grevista e a conjuntura político-econômica nos anos de PT no governo mostrou diferenciações das expectativas dos sindicatos quanto à sua capacidade de intervir na realidade dos(as) trabalhadores(as). No primeiro momento, a dinâmica das greves foi mais sensível à conjuntura de crescimento econômico, apresentando uma tendência de aumento das paralisações estimuladas por ganhos remuneratórios, classificados pelo SAG-Dieese como propositivos. No segundo momento, o caráter das paralisações mudou para defensivo, com o apelo das categorias profissionais quanto ao cumprimento de direitos básicos.

Nos anos 2000, o sindicalismo se deparou com a oportunidade inédita de influir diretamente sobre as relações assimétricas entre capital-trabalho, acionando o conjunto de

estratégias e táticas relacionadas às práticas de negociação e de mobilização. O momento também foi caracterizado pela realização de protestos e outras ações circunscritas nas empresas, demonstrando que a organização dos(as) trabalhadores(as), embora enfraquecida pelas mudanças do mundo do trabalho, preservou características organizativas dentre as quais a tática de confronto da greve foi promovida sob formas distintas de aparição. Os retrocessos da regulação do trabalho obrigaram adaptações dos instrumentos de luta sindical.

Sendo propositivo ou defensivo, o caráter da greve foi carregado pela urgência de atendimento de condições mínimas de trabalho, sem desdobrar-se em questões atinentes à realidade brasileira que pudessem ampliar o debate político dos sindicatos com a sociedade. Por isso, o que se denominou por “retomada” das greves nesse período, expressão empregada por pesquisadores(as) que também basearam as suas análises no SAG-Dieese, enfatizou um raio de ação reduzido dos sindicatos para dialogar sobre a precarização do trabalho, por exemplo, em foros parlamentares e extraparlamentares, em suas bases, e no território de abrangência. Buscamos explorar a hipótese da retomada grevista a partir do estudo multicaso, conforme os marcos temporais do primeiro ciclo grevista (1978-1984), considerado excepcional, pela força política de engajamento e volume de paralisações (NORONHA, 2009). Similarmente ao perfil geral das greves, a leitura dos dados sobre as mobilizações encampadas pelos(as) metalúrgicos(as)(as), bancários(as) , e químicos(as) reforçaram a tônica reativa da greve, sem muita margem para ultrapassar a fronteira de direitos já consolidados.

As leituras baseadas nos dados empíricos prejudicam comparações com a dinâmica grevista dos anos 1980, senão pelo fato irrefutável de que a greve se manteve como instrumento legítimo do sindicalismo nos anos seguintes e, especialmente, dos sindicatos dos Químicos-SP, SEEB-SP e SMABC.

As classificações disponibilizadas pela metodologia do SAG-Dieese podem ser as mesmas aplicadas nos episódios históricos de pujança grevista, todavia, sabendo que as mutações do trabalho impactam diretamente nas formas de ação coletiva, seria importante um exame mais detido sobre as particularidades do movimento laboral e quais dados empíricos seriam mais adequados para estabelecermos correlações precisas com fenômenos políticos, econômicos, e sociais. Em outras palavras, para fins de estudo multicaso, o recorte analítico limitou-se apenas ao que pudemos acessar de informação no banco de greves, o que inviabilizou a interpretação sobre retomada grevista ou qualquer alusão às grandes greves, mesmo em se tratando de sindicatos com forte identificação com o novo sindicalismo. Frente ao pico grevista

oientista, praticamente todas as comparações sobre capacidade de mobilização sindical são relativizadas.

Arriscamos dizer que não haverá período similar como aquele, pois as motivações e os protagonistas das greves hoje simplesmente são outros. Nessa direção, uma das questões que se mostram relevantes para uma investigação empírica seria que tipo de interação é produzida no universo sindical, que pode fornecer às greves um sentido de mobilização compatível com o padrão de sociabilidade dos(as) trabalhadores(as). Especialmente após a pandemia do novo coronavírus, que de forma imperiosa transformou as relações laborais, hoje cada vez mais digitalizadas e apartadas do convívio promovido pelo ambiente laboral. De toda forma, a adaptabilidade ao trabalho remoto que se tornou uma realidade para tantas pessoas, do mercado formal e informal, parece ter revelado a predisposição da sociedade contemporânea para aderir ao movimento da digitalização do mundo, que muda constantemente, fazendo-nos reconfigurar diversas formas de interação humana.

Nem o novo sindicalismo, talvez, pudesse dar conta de tamanha transformação nas formas de interação e participação coletiva as quais estamos submersos.

PARTE 2

Ambivalências e Potencialidades da Ação Sindical: Compendo Um Estudo de Casos Múltiplos

CAPÍTULO 5 – Sindicato dos Bancários(as) de São Paulo no Redemoinho da Financeirização

5.1 Introdução

Primeiro como Associação dos Funcionários de Bancos de São Paulo, fundada em 1923, e depois, em 1939, como Sindicato dos Bancários(as) e Financiários de São Paulo, Osasco e região (SEEB-SP), resultante da fusão com Sindicato dos Funcionários Bancários(as) (SEEB-SP, 2013), o SEEB-SP firmou-se como instituição representativa de 44.939 trabalhadores(as) urbanos(as) sindicalizados(as), o que representa 37% de toda a base (122.339) empregada no raio de atividades econômicas ligadas ao setor financeiro, segundo o cadastro atualizado do CNES⁷⁵, quais sejam: “bancos comerciais, bancos de investimentos, financeiras, cadernetas de poupança etc.”, e também “empregados em empresas coligadas pertencentes ou contratadas por grupo econômico bancário ou financeiro, cujo desempenho profissional contribua de forma direta ou indireta para consecução e desenvolvimento da atividade econômica preponderante da empresa principal”. A sua abrangência territorial corresponde às seguintes cidades da região metropolitana de São Paulo: Barueri, Carapicuíba, Cotia, Embu das Artes, Embu-Guaçu, Itapeverica da Serra, Itapevi, Jandira, Juquitiba, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Santana de Parnaíba, São Paulo, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.

O funcionamento presidencialista do sindicato comporta 88 dirigentes sindicais, incluindo presidência, secretaria geral e membros do conselho fiscal. Nas entidades de nível superior, possui filiação à Federação dos Trabalhadores(as) em Empresas de Crédito de São Paulo (FETEC), à Confederação Nacional dos Trabalhadores(as) do Ramo Financeiro (CONTRAF) e à CUT. No âmbito internacional, é filiado à Federação Internacional de Trabalhadores(as) em Serviços (FIET) e à *Union Network International (UNI Global Union)*, que cobre o setor de serviços, e prevê em sua subdivisão interna a representação do setor financeiro (*UNI's Finance*). Além da sede na região central, o SEEB-SP possui outras 6 regionais denominadas como: Paulista, Norte, Sul, Leste, Oeste, e Osasco⁷⁶. Periodicamente, o sindicato formaliza a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) que resulta da campanha salarial

⁷⁵ Esse número não abrange todas as situações de trabalho encontradas no setor financeiro, considerando a dispersão ocupacional que ocorreu nas últimas décadas, fenômeno que desmembrou a categoria bancária a partir da criação de outras funções sem correspondência com a abrangência representativa do sindicato.

⁷⁶ SEEB-SP. *Sedes e Regionais*. Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/sedes-e-regionais>>. Acesso em jan. 2020.

unificada da categoria em todo o país estruturada pelo Comando Nacional dos Bancários(as), estrutura organizativa que reúne lideranças de sindicatos de bancários(as) de outros estados federativos, em uma pauta comum resultante da consulta e mobilização nacional da categoria bancária para negociar com a Federação Brasileira de Bancos (Febraban).

Ao lidar com a coluna vertebral do capitalismo, o SEEB-SP constituiu a sua capacidade propositiva tendo em vista a força hegemônica das instituições financeiras que atuam no país e em outras partes do mundo. Pelo amplo escopo de atuação, a sua estrutura robusta foi preparada para sustentar as principais temáticas do sindicalismo do ramo financeiro na sociedade brasileira. Além disso, conta com uma rede sindical internacional que se fortaleceu nos últimos anos, dada a necessidade de reunir forças coletivas para contrapor o monopólio dos bancos e dilatar a agenda dos(as) trabalhadores(as) nesse segmento.

Os choques econômicos e financeiros desestabilizaram a ação sindical bancária em termos de pressão sobre o volume de empregos, ameaçados pelo impulso tecnológico dos bancos, mas não só isso. Levantes populares acionados, principalmente, pela dinâmica da reestruturação das cadeias globais de valor, também desdobraram pautas conservadoras que enfraqueceram a narrativa política progressista das lideranças do sindicato. Apesar de protagonizar diversas lutas, o sindicato se valeu de respostas nem sempre eficazes frente às exigências de um mercado que se mostrou ingovernável, e que fomenta a desregulamentação dos direitos trabalhistas.

Esse capítulo apresenta um leque de temáticas trazidas pelos(as) dirigentes sindicais entrevistados(as) do SEEB-SP, entidade aliada ao projeto governista do PT em uma conjuntura de proliferação de estratégias organizativas que lançaram reflexões sobre possibilidades de mudanças na entidade para manter a sua perenidade na sociedade brasileira. As chances de reverter ou pelo menos conter a tendência de declínio sindical, nesse aspecto, foram consideradas como aberturas para oxigenação de ideias que pudessem ampliar a representatividade de sua base.

A divisão de subitens reuniu um apanhado de depoimentos dos(as) dirigentes sindicais entrevistados(as). Primeiramente, foi enfatizada a problemática da relação do sindicato com a sua base. Se foi mais ou menos representativo dos interesses da categoria, isso dependeu das conexões interpretativas de suas lideranças sobre o perfil dos(as) trabalhadores(as) cada vez mais adaptado(a) à flexibilidade imposta pelos bancos.

Depois, aproveitamos uma passagem da fala de uma dirigente para explicitar as abordagens que o sindicato se utilizou para proporcionar uma visão crítica na categoria,

buscando sempre ponderar as temáticas em cena e suas circunstâncias, tanto sobre a renovação de quadros dentro do sindicato, quanto a influência das novas tecnologias para rebaixar direitos e enxugar postos de trabalho abrangidos pela representação do SEEB-SP. O terceiro subitem se debruçou nas questões levadas ao âmbito nacional pelos governos petistas, e como o sindicato avaliou esse período a partir das potencialidades ensejadas ou inabilidades constatadas a partir de sua realidade. Em seguida, as negociações coletivas foram destacadas, como exemplo de organização que tem auxiliado discussões sobre a busca pela unidade do movimento sindical dentro da CUT. Por fim, finalizamos o capítulo trazendo conteúdos diversos, que espalharam em diferentes áreas de atuação do sindicato, exigindo dos(as) dirigentes sensibilidade e assertividade para atender aos anseios da categoria, sem perder de vista valores partilhados coletivamente.

5.2 “Eles(as) não se identificam como trabalhador(a)”

Após o fim dos governos Lula e Dilma, as lideranças do SEEB-SP foram instigadas a dialogar sobre a temática que passou a predominar no meio sindical: o retorno às bases. Forte como instituição em conjunturas de governos amigos e inimigos, o sindicato passou a lidar com maiores restrições orçamentárias, fator que levou a medidas de autopreservação de sua estrutura e do trabalho sindical cotidiano, semelhante ao que ocorreu com outras entidades sindicais, com as devidas ressalvas de alcance da atuação. Conseqüentemente, o debate se inclinou para a capacidade de filiação, além de trazer como desafio a importância de renovação de quadros de dirigentes e de formulação de abordagens mais convincentes para aumentar, quando não simplesmente manter, a taxa de filiação como principal receita para financiar as suas atividades.

Parte do problema diagnosticado se deve, segundo o relato de uma dirigente entrevistada, ao fato de que “o reconhecimento é muito baixo” [entrevista nº 30]. Buscando explicações para essa assertiva, passamos a interpelar os(as) dirigentes em termos de tratamento junto à base para reunir interpretações sobre as estratégias de atingimento de maior número de trabalhadores(as) que apresentam, no conjunto, perfis bastante heterogêneos, cada qual com a sua própria linguagem e demandas. Há uma espécie de consenso de que para lançar-se no trabalho sindical é imprescindível uma postura pragmática e que dê celeridade a resoluções dos inúmeros problemas que surgem diariamente a partir da realidade vivenciada pelo(a) bancário(a). Ainda assim, e com iniciativas de aproximação aplicadas de inúmeras formas e conteúdo, a dificuldade de atuação sindical ficou cada vez mais restrita a nichos de

trabalhadores(as) que já apresentavam certo apreço pelo sindicato, resultante, por exemplo, de uma trajetória profissional sem tantas curvaturas como as que foram identificadas nos últimos anos em relação às novas funções e classificações ocupacionais e, portanto, mais receptiva à presença do sindicato enquanto representante político da categoria.

Nos momentos em que o sindicato assumiu um posicionamento contumaz sobre determinadas temáticas, geralmente encaradas como polêmicas, atraiu mais críticas que apoio da base justamente porque “eles não concordam, vão se afastando. Não se sentem representados pelo sindicato porque acham que o papel deveria ser outro: ‘cuida da minha carreira, cuida da minha ascensão, do meu salário, do meu quadrado, que eu gosto do sindicato mais técnico do que político’” [entrevista n° 30].

A linha imaginária que separa a esfera de atuação técnica da política faz do sindicato um arremedo de assistencialismo cujo protagonismo social, pela visão puramente instrumental trazida por um exemplo qualquer de bancário(a) associado(a), é considerado inócuo. De outra forma, a insatisfação do(a) trabalhador(a) que o relato da sindicalista também revela, e chama a atenção para posicionamentos que o sindicato pode ter assumido frente a momentos tempestivos da conjuntura, dentre os quais costumam exacerbar posicionamentos políticos sem tantas mediações entre lados opostos. Essa linha de raciocínio abrange o fenômeno da mudança de perfil da categoria bancária, temática que ganhou bastante espaço nas entrevistas. Uma dirigente enfatizou que o(a) bancário(a) pode ser caracterizado com base nos aspectos descritos abaixo:

É politicamente liberal, conservador e resistente ao movimento sindical e a qualquer pauta de esquerda. Eles(as) não se identificam como trabalhador(a), são pessoas que têm um padrão de vida muito acima do(a) cidadão(ã) comum, e por isso se sente descolado(a), diferenciado(a). [...] numa eleição do sindicato, 77% dessa base vota com a gente, eles votam em mim. Na hora de indicar um candidato para o Congresso, para a Presidência da República, eu não consigo esse mesmo nível de identidade, de aproximação, é uma discrepância que nós temos. [entrevista n° 28]

Essa fala trouxe muito mais questões a serem analisadas que respostas propriamente ditas, considerando a ênfase sobre a dimensão político-partidária na qual o sindicato se relaciona. Um dado tangível é o de que entre 2006 e 2016, o valor do salário nominal médio da categoria bancária abrangida apenas pelo SEEB-SP foi de R\$ 5.748,08, segundo a RAIS, dentre outros fatores remuneratórios assegurados em CCT que promovem os(as) bancários(as) a uma condição melhor de trabalho, ao menos no que concerne ao salário médio obtido em relação ao

restante do conjunto de trabalhadores(as) brasileiros(as). Aí mora a noção de classe média, que rompe com a categoria convencional de “trabalhador(a)”, e tanto dificulta o diálogo com a base, na visão dos(as) representantes sindicais.

Há um arco de posicionamento político que estabelece um tipo de intervenção sindical esperada pelos(as) bancários(as) . Embora estejam ligadas, elas estabelecem uma longa distância entre si visualizada no processo de convencimento sobre as vantagens e desvantagens de ser um(a) filiado(a) a um sindicato forte e atuante, que também está ligado a uma determinada coloração partidária. Ainda que não seja explicitado, as lideranças sindicais possuem preferências políticas, o que naturalmente desagua na instituição em termos simbólicos e de narrativa político-partidária interiorizada.

Desse modo, o problema não seria a incapacidade do sindicato para alcançar o(a) trabalhador(a), mas a identidade sindical assumida que acarreta em uma série de posicionamentos contrários à percepção política do(a) próprio(a) trabalhador(a), que pode ficar descontente, inclusive, com pautas de caráter progressista defendidas pelo sindicato. A dualidade demarcada na concepção do(a) bancário(a) sobre o que é sindicato e o que é partido político se revela naquilo que também se define como técnico e político. Em termos simplistas, poderíamos considerar que o(a) bancário(a) conservador(a) é o(a) que defende a atuação “técnica” do sindicato, e o(a) bancário(a) progressista é o que apresenta maior tolerância à relação entre SEEB-SP e PT; mas essa interpretação esconde uma característica crucial que é o prestígio que o sindicato desfruta perante a sua base.

Na conjuntura dos governos petistas, estreitou-se a margem de diálogo das lideranças sindicais com a categoria bancária justamente porque o trânsito entre partido e sindicato ficou transparente, mostrando uma intensidade maior de convívio antes parcialmente à mostra. Outro ponto que parece cruzar essa percepção do(a) bancário(a) é a de que o sindicato não se esforçou suficientemente para atingir as suas metas ao contar com um governo progressista, leitura que vai ao encontro da classificação de “chapa branca” apontada pela base. Havia uma cobrança diuturna da categoria para que o sindicato estabelecesse uma postura de maior confronto com o governo Lula, principalmente, frente ao processo de renovação dos postos de trabalho preenchidos com trabalhadores(as) mais jovens, inteirados nas novas tecnologias, e dispersos quanto à luta sindical, que entraram em outra onda política, sem se dar conta que as oportunidades vislumbradas no mercado de trabalho expressavam uma longa construção de projeto de sociedade, e não um voluntarismo do patrão ou do governo.

Um dirigente sindical lamentou sobre isso: “se pudesse reescrever o vocabulário ortográfico da língua portuguesa, [no lugar de] ‘ingratidão’ eu colocaria ‘bancário(a)’”. Perguntado sobre o significado do sentimento de ingratidão, ele partiu da seguinte explicação: “O cara entra com uma galera que nunca sofreu. Quem sabe da história, sabe que antes era muito pior, ele não vai acreditar” [entrevista nº 24].

Por essa interpretação, valida-se um ponto já abordado anteriormente na tese sobre a mudança geracional que as categorias profissionais atravessaram no período do PT no governo federal, trazendo outros aprendizados sobre uma conjuntura que alargou as expectativas de prosperidade econômica, descolada da década anterior que havia imposto restrições sobre as trajetórias profissionais e de vida. O sindicato integrou ao papel de negociador a função de vocalizar iniciativas governamentais inclusivas no âmbito das políticas sociais, o que propiciou a junção trabalhador(a)-cidadão(ã). Contudo, ao assumir a arena pública como lugar de visibilidade das disputas interclasses, o sindicato se distanciou dos(as) trabalhadores(as) já adaptados a uma versão de sociedade, ou células de sociedades, agrupadas por várias identidades e preferências políticas que não necessariamente se reconhecem entre si, e são pouco atraídas pelo caráter associativo da política sindical que visa o coletivo. Com isso, não só a fonte do diálogo do sindicato com a categoria minou, como a predisposição a uma noção de justiça social contida nas garantias de ampliação da cidadania se valeu de uma reformulação do regime identitário que o trabalho celetista apresenta dissociado das instituições que tradicionalmente cumprem o papel de guardiãs da democracia.

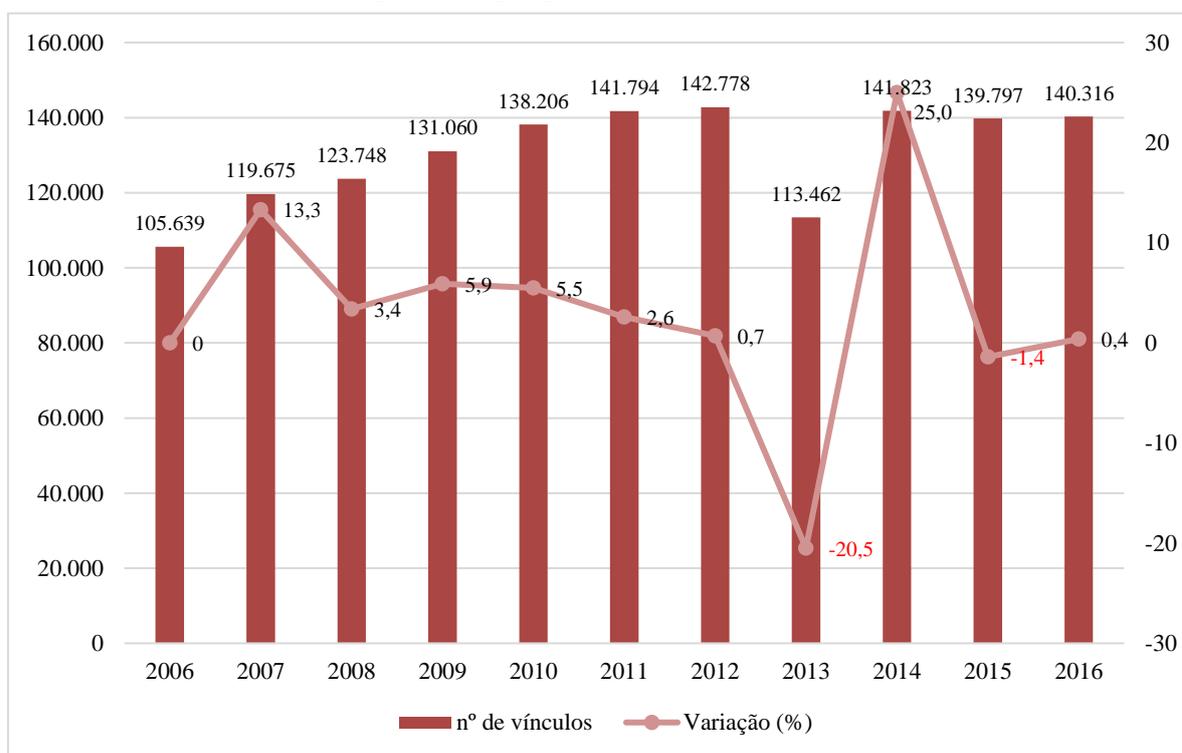
Nessa linha, não se ver como “trabalhador(a)” talvez seja uma versão de não se ver mais na posição de quem sempre perdeu. A recuperação de uma certa autoestima, contudo, parece ter despersonificado a marca de origem sindical e partidária do SEEB-SP, confundindo-se com autossuficiência frente à ênfase sobre a ideia de que as conquistas resultam de esforço puramente individual, vigiado pela sistemática das metas, sem resquícios de ação sindical nesse processo de engrandecimento pessoal. O trecho reproduzido a seguir auxilia o esclarecimento dessa questão:

[...] não se trata mais de militâncias coletivas, se trata de lutas individuais, de contratos individuais, de banco de horas. Todo o eixo da carreira cada vez menos é público e mais privado, do domínio da empresa. Como é que você cresce na carreira? Se antigamente ele(a) poderia ficar a vida inteira dentro do banco, hoje em dia a gente sabe que os ciclos são menores, se dão pelos ciclos de avaliação. Chega uma hora que é natural, você não vai conseguir ficar batendo aquela meta. Quando você começa a decair, tem que ser cortado(a). Entra alguém novo, com novo gás, que vai bater a meta de novo. Essa

rotatividade dificulta a ação sindical. Esse público jovem não vem de uma memória política. Foram criados no contexto do “Você S.A”, no contexto de alto desemprego, oscila muito. [entrevista nº 22]

No início dos anos 2000, o volume de empregos na categoria bancária cresceu graças à abertura de concursos públicos congelados na década anterior e que preencheram postos de trabalho das Caixas Econômicas Estaduais⁷⁷ e Caixa Econômica Federal, e Banco do Brasil, principais bancos públicos que o sindicato atuou o período. “Onde eu entrei, 50% da agência eram empregados novos” [entrevista nº 23], disse um dirigente vinculado à CEF. O Gráfico 14 apresenta as variações do estoque de empregos formais constantes apenas na base territorial do SEEB-SP, que expandiu de 2007 a 2012, com uma queda drástica de 20,5% em 2013.

Gráfico 13 – Estoque de empregos formais na base do SEEB-SP, 2006-2016



Fonte: MTb. RAIS. Elaboração própria.

Obs.: vínculos ativos em 31/12 de cada ano da série.

Embora não se possa afirmar com exatidão, algumas evidências corroboram com este resultado; por exemplo, a retração de 7.311 postos de trabalho verificada nos seis maiores bancos a época (BB, Bradesco, CEF, Itaú Unibanco, Santander, HSBC) em 2013, comparado

⁷⁷ Oriunda Caixas Econômicas Estaduais, que foram extintas no país, a Nossa Caixa foi incorporada pelo Banco do Brasil em 2009 (BB, 2009).

com 2012 (DIEESE-Contraf-CUT, 2013), e o recuo persistente dos vínculos formais da categoria bancária registrado desde 2013, sendo que entre 2013 e 2020 o SEEB-SP sofreu com o fechamento de 11.233 postos de trabalho, equivalente a um percentual de -7,9% (CARVAZAN, 2022).

O saldo negativo dos vínculos empregatícios no setor bancário público e privado abrangido pelo SEEB-SP foi colocado como tendência de queda observada a partir de 2013 junto a outros sindicatos espalhados pelo país filiados à Contraf-CUT, dentre os quais sofreram quedas mais acentuadas. Na contramão, apenas o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários(as) do Pará (SEEB-Pará) apresentou aumento de 10,4% (saldo de 919 empregos) entre 2013 e 2020, ressaltando-se que a proporção de vínculos bancários(as) abrangidos pelo mesmo é consideravelmente inferior aos demais sindicatos da categoria (CARVAZAN, 2022).

A manutenção de uma faixa etária abaixo dos 40 anos de idade faz das instituições financeiras celeiro de profissionais jovens. Até mesmo para um grande banco privado, que dispõe de um plano de carreira de longo prazo, é desafiador manter a sua política de pessoal frente ao ritmo acelerado de substituição de profissionais maduros(as) por profissionais menos experientes, que apresentam o desejo de crescimento acelerado e ganhos monetários imediatos. A dirigente vinculada ao banco explica que “não tem mais carreira no banco hoje em dia”. Isso porque o pico de idade produtiva para o banco é de até 35 anos de idade, depois disso, a sua trajetória é vista como decadente. “A pessoa que é mais velha fica de escanteio, não segue mais”, segundo uma expressão utilizada pela dirigente sindical, com base no que ouviu de um gestor de banco privado: “não tem mais brilho nos olhos”. A certa altura, o seu relato beira a indignação, dizendo que para o banco, “a pessoa mais velha fica doente, a mulher tem filho, tem família...” [entrevista nº 29].

Outra chave interpretativa, ainda de acordo com o depoimento da dirigente, é sobre a abordagem sindical direcionada ao perfil marcadamente jovem da categoria bancária, independentemente da composição de seus quadros internos. Há uma quebra temporal em termos de cultura do trabalho que extrapola o perfil “almofadinha” [entrevista nº 22] do bancário de décadas passadas, e mais condizentes com padrão comportamental formal e sério. Trata-se de uma mudança de ética do trabalho mais aberta a comportamentos “descolados”, observados, por exemplo, na permissão por parte da gerência para o uso indiscriminado de vestimentas, adereços, tonalidades de cabelo, entre outras expressões individuais consideradas “despojadas” que carregam simbolismos identitários através do corpo. No prédio que abriga o

centro tecnológico de uma grande instituição financeira, a dirigente ao ser perguntada sobre como lida com esse perfil de bancário(a), acentuou o seguinte: “tento falar que não está legal, daí eu olho e tem um escorregador. ‘Nossa, massa, dez, você já viu?’ [imitando a voz de um trabalhador jovem]”. Um tanto surpreendida pela atitude dos(as) jovens, ela disse: “o cara pode trabalhar de bermuda, as meninas trabalham de *piercing*, de cabelo colorido. Tem funcionário que trabalha de *dread*, é desse jeito que eles trabalham. Eles não têm horário fixo, sentem que é um lugar ótimo para trabalhar” [entrevista nº 29].

Para a dirigente, a tolerância à expressão de uma certa rebeldia juvenil por parte da política de pessoal do banco, na verdade, escamoteia a relação de poder e de espoliação da força de trabalho imutável desde os primórdios do capitalismo. Embora concorde que o ambiente de trabalho deva ser agradável para todos(as), ela acentua a mensagem de liberdade individual transmitida aos(às) trabalhadores(as), como se estivessem seduzidos pelo canto da sereia, esquecendo-se que condições de trabalho se estruturam por direitos estabelecidos em instrumentos coletivos e legislação trabalhista. Ela sente que a abordagem sindical é antiquada perante essa realidade, por isso é tão complicado atrair novos(as) filiados(as) jovens.

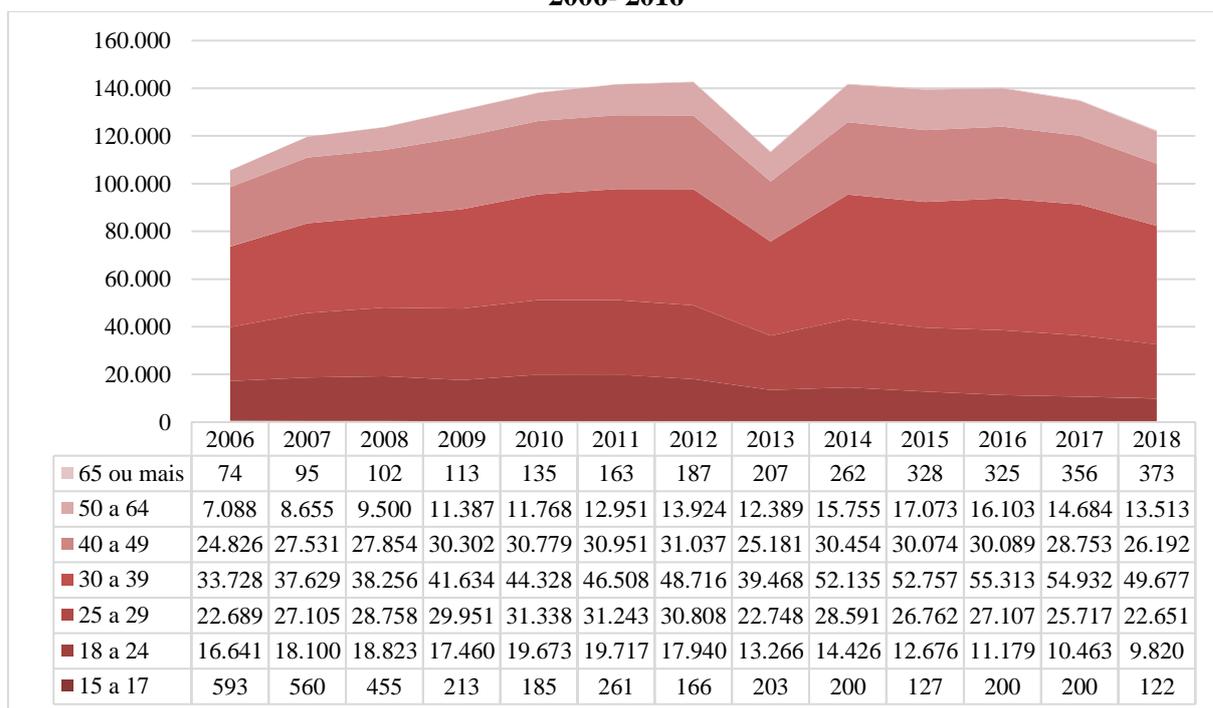
Em todo caso, a reconfiguração do perfil do(a) bancário(a) rebate na capacidade de alcançar níveis satisfatórios de filiação para manter a máquina sindical funcionando. No que concerne às formas de financiamento do sindicato, somou-se por um tempo a rubrica do associativismo voluntário – e principal fonte de custeio –, da Bangraf, gráfica própria do SEEB-SP, responsável pelas publicações impressas e prestadora de serviços para outras entidades sindicais. No seu melhor período, o caixa da gráfica gerou mais receita que a sindicalização, nos contou uma dirigente sindical [entrevista nº 30]. A demanda da gráfica caiu exponencialmente com as novas ferramentas de comunicação remota pela internet e redes sociais. A Folha Bancária, por exemplo, é um veículo de informação essencial do sindicato. Na década de 1980, a sua tiragem era diária e atualmente a publicação ocorre semanalmente.

Frente à contribuição sindical compulsória, o SEEB-SP defendeu a extinção do imposto, e por meio de uma liminar através do Ministério do Trabalho prescindiu do recebimento da quantia descontada do holerite do(a) trabalhador(a) entre 1995 até 2006. Após isso, as liminares foram cassadas e o sindicato voltou a receber o imposto sindical, com a possibilidade de sua devolução a todos(as) os(as) associados(as) que a solicitassem, na tentativa de preservar o princípio de autonomia sindical (SEEB-SP, 2013). Entretanto, após a reforma trabalhista de 2007, que eliminou o imposto sindical, o SEEB-SP precisou revisar o seu orçamento composto pela receita gerada da Bangraf, taxa assistencial, imposto sindical, além das mensalidades

associativas, o que foi exemplificado pela dirigente sindical: “apesar de sermos contra a cobrança de imposto, ele foi extremamente importante para o sindicato conseguir ampliar suas ações nesse período [pós-governo do PT]” [entrevista nº 30].

Sabendo que a faixa etária mais expressiva da força de trabalho abrangida pelo SEEB-SP está no grupo de idade entre 30 a 39 anos, como informa o Gráfico 15, justifica-se a preocupação das lideranças sindicais entrevistadas para formularem novas abordagens que convençam esse grupo de trabalhadores(as) a filiar-se ao sindicato. Há uma barreira, todavia, externa ao sindicato que dificulta a evolução do associativismo. O achatamento de outras faixas etárias de empregados(as) nos bancos acima de 40 anos de idade, e a consequente concentração de postos de trabalho ocupados por bancários(as) com até 39 anos valida o que a dirigente constatou no sentido de que os bancos intencionalmente, em um dado momento da carreira, “começam a fazer a limpeza” [entrevista nº 29].

Gráfico 14 – Distribuição dos empregos formais na base do SEEB-SP, segundo faixa etária, 2006- 2016



Fonte: MTb. RAIS. Elaboração própria.

A busca pelo perfil sempre mais jovem de trabalhador(a) relaciona-se à otimização dos resultados, já que esta é uma fase produtiva da vida laboral que apresenta maior solidez no

mercado de trabalho⁷⁸, e em termos simbólicos, ao abordar o conceito de juventude sem que se observe um progresso contínuo de longo prazo estruturado por carreiras mais estáveis. Bancários(as) possuem um horizonte curto em suas trajetórias de trabalho, senão pela expulsão compulsória em função da discriminação etária, mas pelas estratégias gerenciais para aumentar a pressão por metas, institucionalizar o assédio moral, e criar um ambiente hostil ao(à) trabalhador(a) preterido por sua idade. Perguntada sobre as características das pessoas jovens empregadas no setor, a dirigente destacou que “é um perfil mais analítico, que sabe que pode sair do Itaú e ir para outro lugar, são mais autônomos. Para a representação e em relação às novas tecnologias, é cada vez mais a gente entender os processos, entender a cultura desse(a) trabalhador(a), a lógica e o processo de trabalho dele(a)” [entrevista nº 21].

Observa-se que a leitura dos(as) entrevistados(as) não aponta para um horizonte comum, a depender de qual responsabilidade assumem dentro do trabalho sindical. Por exemplo, a dirigente mencionada anteriormente respondia pela área da comunicação do sindicato. A sua preocupação centrada na abordagem sindical a ser utilizada com o(a) bancário(a) jovem aponta para o desejo de compreender o universo que está envolto e não apenas a experiência laboral. O cotidiano do trabalho bancário muda constantemente e transmite uma sensação de aceleração do tempo para executar tarefas e interagir com clientes, criar produtos e despertar a imaginação para o consumo por meio das tecnologias informacionais que cooperam com a economia global.

Em contrapartida, o olhar da dirigente sobre a postura dos bancos para com trabalhadores(as) mais velhos é de indignação, que coloca frente a frente a contradição geracional, e como ela tem sido manejada para recortar nichos de profissionais por faixa etária conforme a produtividade que apresenta. A Tabela 6 informa a quantidade de vínculos formais da categoria bancária do SEEB-SP, segundo a permanência no emprego. De imediato, constatamos a recorrência de resultados negativos sobre a geração do volume anual de postos de trabalho, observados com ênfase no ano de 2013, que marcou o comportamento de queda observado nos anos seguintes, ainda que com uma rápida recuperação em 2014, para em 2015 novamente registrar a geração de perda do estoque de 2.026 empregos formais bancários(as) .

⁷⁸ Os maiores níveis de ocupação registrados no país, por faixa etária, nos anos de 2012, 2019 e 2020 localizaram-se no grupo de 30 a 49 anos de idade (SIS-IBGE, 2021).

Tabela 6 – Estoque e geração absoluta de empregos formais na base do SEEB-SP, segundo tempo de emprego, 2006-2016

Faixa de tempo de emprego	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Até 2,9 meses	-449	344	4.310	-3.678	-319	-647	-870	-724	699	6.472
3,0 a 5,9 meses	-1.085	-25	-2.927	4.336	-2.233	-1.370	333	1.591	-175	194
6,0 a 11,9 meses	-223	2.028	2.402	500	-1.225	-136	-4.976	4.246	-550	-3.712
12,0 a 23,9 meses	3.396	2.050	-268	1.056	11.386	-9.949	-4.850	397	75	371
24,0 a 35,9 meses	4.064	2.912	-963	651	6.875	2.697	-10.529	1.409	-2.848	3.287
36,0 a 59,9 meses	1.284	2.110	7.992	41	-5.220	7.627	-1.194	4.905	-6.609	-1.060
60,0 a 119,9 meses	2.620	-2.036	-502	2.274	-824	2.672	-2.410	12.523	529	1.953
120,0 meses ou mais	4.436	-3.324	-2.749	1.981	-4.838	39	-4.777	4.012	6.849	-6.993
Total	14.036	4.073	7.312	7.146	3.588	984	-29.316	28.361	-2.026	519

Fonte: MTb. RAIS. Elaboração própria.

Obs.: Valores totais incluem vínculos não classificados pelo tempo de emprego. Vínculos formais ativos em 31/12 de cada ano da série.

A faixa de tempo de emprego que sofreu com maiores perdas foi a de até 2,9 meses, entretanto, se adicionarmos à análise apenas o total de estoque de empregos formais de 2006 e 2016, segundo levantamento na RAIS, a geração de empregos no período que mais apresentou retração, segundo a permanência no posto de trabalho, se localizou nas faixas de tempo de emprego de 3,0 a 5,9 meses (-1.361), de 6,0 a 11,9 meses (-1.646), e mais acentuadamente na faixa de 120,0 meses ou mais (-5.364). Essa comparação evidenciou concentração de trabalhadores(as) bancários(as) da base do sindicato nas faixas intermediárias de permanência no emprego. Se convertidas em anos, o recorte entre 3 a 5 anos, e entre 5 a 9 anos de acúmulo de tempo no setor, aproximadamente. Depois disso, observa-se queda na geração absoluta de empregos formais na base do SEEB-SP.

Um pouco além, essa discussão indica estratégias de motivação dos bancos para absorver jovens qualificados(as) em seu plano de gestão, a fim de aproveitar o entusiasmo de início de carreira para acelerar a produtividade, e promover a flexibilidade do trabalho como sinônimo de êxito profissional, a partir de um discurso que valoriza o desejo juvenil diante de um futuro promissor no banco, embora o seu tempo de permanência seja curto. A padronização taylorista clássica do trabalho se baseia no controle do corpo, que deve adaptar-se à dinâmica e perfil organizacional estabelecidos. A categoria “peão” compete a uma governança corporativa clássica que se volta à domesticação do comportamento como se o(a) funcionário(a) fosse um objeto inanimado, passível de uniformização, cuja autenticidade é ignorada.

Quando esse corpo encontra espaço de reconhecimento no trabalho, sem estereótipos discriminatórios, não se é invisibilizado nem sujeito a repreensões de natureza moral. Este é o pano de fundo para atrair pessoas jovens que vestem uma camisa de marca própria, sem que isso seja impeditivo à sua aceitação pelo mesmo time. Alguns segmentos econômicos, especialmente aqueles voltados a setores de alta tecnologia e que têm agregado força de trabalho jovem, são menos rígidos quanto às regras de aparência. Nesse sentido, a gestão empresarial não deveria transpassar o corpo e limitá-lo a uma mera expressão da norma socialmente aceita e estabelecida, isso porque as nossas experiências superam o âmbito laboral cujo círculo de interação foi ampliado, reunindo interesses e afinidades que congregam outras temáticas, percepções e visões de mundo. Mas isso não significa ausência de nivelamento comportamental introjetado por uma narrativa empresarial suavizada quanto aos riscos da individualização profunda do trabalho flexível, justificada, por exemplo, pela pauta da diversidade que a princípio é inclusiva. O jogo do capital-trabalho pode ter sido transfigurado, mas as suas assimetrias estão vigentes.

Considerando que uma suposta permissividade do(a) trabalhador(a) jovem a condições precárias de trabalho é moeda de troca para o que ele(a) encara como liberdade, incluindo a liberdade de expressar através do trabalho, a sua identidade vai além da categoria “peão”. Não por acaso que o sindicato, como estandarte da representação coletiva, perdeu capacidade de associativismo em uma realidade na qual a institucionalidade do trabalho não convence uma faixa etária que exprime o desejo de autonomia e seus vários significados. Na outra extremidade, podemos também questionar que tipos de violências, tendo por exemplo o rebaixamento de direitos trabalhistas, são atualmente mais aceitas pelo público em geral.

Esses elementos interpretativos elucidam que o debate está inserido em uma dimensão profundamente contraditória do mundo do trabalho. Se por um lado a juventude apresenta resistência quanto à coletivização por meio do sindicato dos problemas vivenciados, por outro, o sindicato pode não ter desenvolvido habilidades o suficiente para incorporá-la, mesmo que consciente dessa limitação. Como disse uma diretora sindical: “[...] a gente não consegue entender o que eles(as) querem, o que eles(as) desejam, eles(as) não acreditam em luta coletiva, são imediatistas” [entrevista nº 25]. O diagnóstico realizado por outra dirigente é o de que “os(as) bancários(as) vão se tornar uma carreira bem especializada: ‘eu faço aplicação, cuido dos seus investimentos’. Todo o resto vai estar fora da categoria, talvez nos correspondentes bancários(as), nos(as) terceirizados(as), fazendo aquelas funções que a população com mais dificuldade, menor renda, acessa” [entrevista nº 22].

Nesse caso, entender o(a) bancário(a) jovem é dar-se conta também sobre um ideal de juventude promovido pelos bancos que se mistura com a percepção de envelhecimento do corpo. Em um mundo de novidades instantâneas que propiciam um senso de urgência pela fabricação de produtos e soluções, o sindicato fica desorientado, pois ao mesmo tempo em que busca consistência em suas ações convencionais, é lançado ao desafio de adaptar a sua visão de mundo não apenas de forma instrumental sobre os recursos tecnológicos, mas de conectar o futuro da entidade ao futuro do trabalho, mantendo-se coerente com seus princípios de representação por meio do conhecimento que adquiriu ao longo de décadas sobre a base. Trata-se de uma construção cognitiva sobre a realidade baseada na produção imaterial de valor, a exemplo da fala de um dirigente sindical a seguir: “[...] é muito difícil ver o banco fazer propaganda de produtos. Ele faz propaganda de ideias. O banco do milênio” [entrevista nº 26].

A promoção de uma imagem inovadora, tecnológica, e conectada torna-se atraente para o público mais jovem, seja de trabalhadores(as), seja de clientes dos bancos públicos e privados. Entretanto, o seu predomínio guarda um aspecto sobre se parte de escolha voluntária ou de imposição ao(à) cliente à sistemática de atendimento a distância, em nome da redução de custos. Embora o discurso da inclusão bancária busque homogeneizar a digitalização dos canais de atendimento, considerando que a internet é um produto relativamente acessível e de primeira necessidade quando estamos falando de sociabilidades contemporâneas, não é factível a democratização de seu acesso em uma realidade na qual se observa, além dos limites à disseminação da bancarização no território nacional, dificuldades com a linguagem virtual e uso de ferramentas disponibilizadas em aplicativos ou contas digitais que passam por atualizações constantes, o que exige uma habilidade de adaptação do(a) usuário(a) e domínio sobre a comunicação que transmite a sensação de simplicidade e agilidade na resolução das questões, quando o que se observa é uma imposição aos(as) clientes de bancos públicos e privados por essas formas de atendimento. Nas palavras da entrevistada: “os bancos em geral têm reduzido custos que impactam o(a) cliente, corta máquina de café, [disponibiliza] quantidade menor de água, sinalizando que também não quer [sic] cumprir o [seu] papel que é atender a sociedade. Ficam empurrando os(as) clientes para os canais digitais” [entrevista nº 30].

Como exemplificou um dirigente, a proposta de agências digitais, propagação de correspondentes bancários(as), mudança de perfil da categoria, são alguns dos fatores mais evidentes que forçaram o sindicato a mudar as suas táticas de ação. Ao solicitarmos que ele nos descrevesse as funções que um(a) diretor(a) do SEEB-SP realiza, obtivemos uma resposta que

foi dividida entre passado, presente e futuro. Sobre o passado: “o(a) diretor(a) sindical que antigamente estava numa agência, andava andar por andar, distribuía o jornal, contava com outros militantes, contava com outras pessoas, conseguia fazer melhor aquela base”. No presente, a dinâmica é outra: “tem de andar às vezes distâncias mais complicadas e atender de 5 a 10 pessoas em cada local de trabalho. Deflagra a greve, o pessoal fica com medo”. Objetivamente, se não há número expressivo de bancários(as) para sustentar uma ação sindical dentro do local de trabalho, as chances de obter algum êxito esvaziam-se, além do que o diálogo do(a) dirigente com sua base se restringe muito ao plano da relação pessoal, que não apresenta impulso organizativo para suspender a jornada de trabalho de uma agência, quiçá paralisar outras agências, pois o círculo de militância fora reduzido, sem capacidade para liderar reivindicações coletivas. Sobre o futuro, o dirigente destacou temas motivadores para atrair pessoas e reanimar a ação sindical:

[...] é buscar soluções, não ficar só se lamentando, enfrentar a realidade! É levantar e lutar. É bom ter alimento para o seu trabalho. Minha base está tão ferrada, onde busco alimento? Vamos fazer uma atividade cultural, envolver gente do movimento social, discutir a ecologia, syndicatear e resolver o problema do(a) bancário(a), por mais pequeno [*sic*] que seja, dá um pouco de respiro. Vamos fazer uma reunião no sindicato para discutir a política? Vamos discutir a cultura, vamos discutir o que é a importância do esporte para a vida das pessoas, a importância da medicina preventiva. A gente tenta falar isso o tempo todo, mas é difícil [buscar] público para qualquer coisa. [entrevista nº 26]

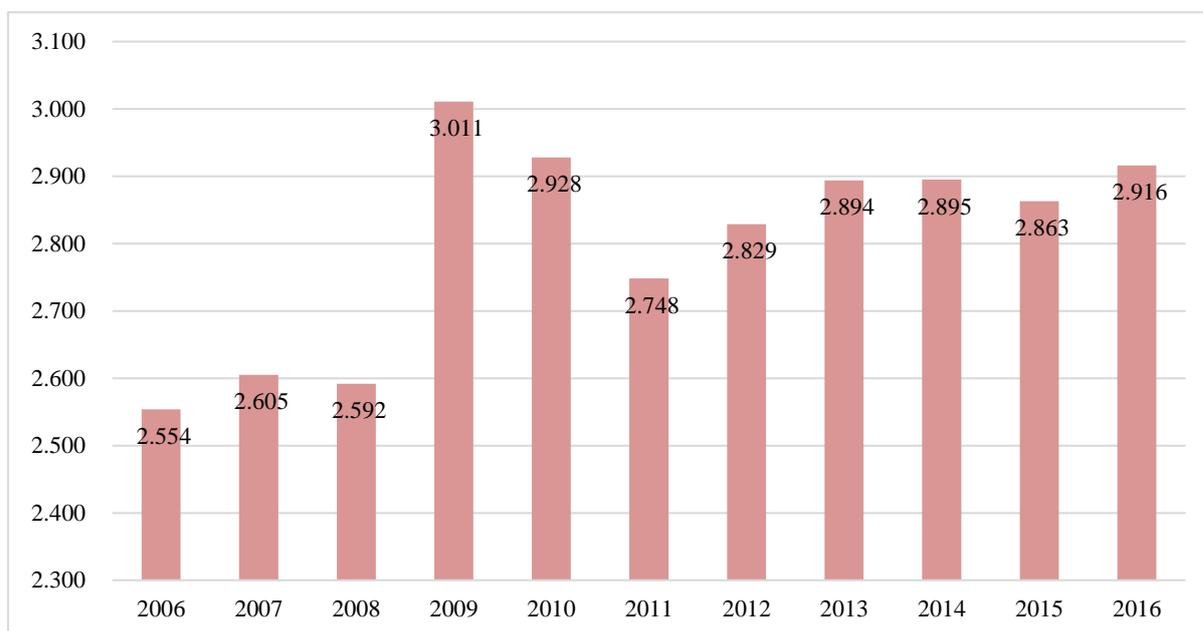
Em sua visão, o sindicato ao ampliar suas aptidões conseguiria aspirar matéria política de interesse da base a partir do que ele denominou como “sindicatear”, ação que traz consigo uma intenção de popularizar a entidade e resgatar a sua agência como fonte de solidariedade. Por mais afinado que esteja com a realidade do(a) trabalhador(a), o mesmo reconhece a indiferença das pessoas a qualquer convocatória de participação que escape de uma rotina ensimesmada. O termômetro organizativo do sindicato, nesse caso, se volta para a sociedade e seus problemas intrínsecos, interpretados pela ótica do interesse público que defende.

A cobrança do sindicato para que os bancos cumpram também o seu papel social é um dado presente em suas reivindicações como elemento de pressão sobre a responsabilidade das instituições financeiras em relação ao impacto que causam na sociedade. Ao perseguir a redução dos custos, propiciada por uma economia financeirizada de escala, os bancos têm conseguido gerar anualmente lucros exorbitantes, a partir do rebaixamento das condições de trabalho e redução de sua margem de alcance a comunidades e pessoas socioeconomicamente

desfavorecidas. Um fator que corrobora com essa reflexão encontra-se na redução do número de estabelecimentos bancários(as) que atuam nas localidades onde o sindicato possui abrangência. Em 2009, como mostra o Gráfico 16, as instituições financeiras investiram em agências físicas, como indício de que a intensificação da circulação de dinheiro no período de aumento da riqueza do país fortaleceu o poder de compra da população, e conseqüentemente aumentou a demanda por serviços financeiros e bancários(as) .

No ano seguinte, contudo, já se pôde observar movimento inverso, de redução dos estabelecimentos bancários(as) físicos. O marco alcançado em 2009, que representou um crescimento de 16,2% em relação ao ano imediatamente anterior, não foi repetido e o comportamento vacilante desse número tendeu para baixo muito em razão do fechamento de unidades de bancos múltiplos, com carteira comercial, mais comuns no mercado e que se referem às instituições financeiras multinacionais, por exemplo. De toda maneira, o patamar auferido a partir deste ano não recuou aos registros do triênio 2006-2008.

Gráfico 15 – Distribuição dos estabelecimentos bancários(as) e de serviços financeiros segundo a base do SEEB-SP, 2006-2016



Fonte: MTb. RAIS. Elaboração própria.

Na direção inversa, as instalações dos correspondentes bancários(as) , contratados pelas instituições financeiras multiplicaram-se vertiginosamente, passando de 20 mil em 2000 para 130 mil 2010, segundo apontou a pesquisa de Loureiro, Madeira e Bader (2016, p. 6). Estes autores destacaram que a expansão dos correspondentes bancários(as) poderia ser uma

estratégia para facilitar o acesso aos serviços financeiros, especialmente em municípios distantes dos grandes centros urbanos, caso não ocorresse a simples substituição das agências físicas por correspondentes bancários(as), invalidando a hipótese de que esteja ocorrendo no país uma ampliação da capacidade de atendimento por parte das instituições financeiras, segundo a estratégia de transferência dos serviços bancários(as) para instalações com menor custo de implantação.

Uma vez que a coletividade foi disseminada em coletividades, no plural, o sindicato também assumiu uma missão de transformar-se em vários sindicatos, não no sentido da pluralidade sindical, mas da representatividade que sustenta o seu reconhecimento político e social. Deslocar o problema da composição das identidades contemporâneas do trabalho em uma simples manifestação da própria individualidade pode distanciar-nos das ferramentas de opressão que o empresariado cria para incutir o projeto de modernização trabalhista sem dialogar com a sociedade e, principalmente, com os sindicatos. Uma defesa superficial sobre a regulação do trabalho, sem mediações acessíveis à base, não contribui com a identificação sobre as estratégias empresariais para concentrar legitimidade junto aos(as) trabalhadores(as) ao passo que o sindicato é considerado um ator secundário, que não possui força para desconstruir, ou pelo menos, subverter, a lógica corporativa do trabalho desregulamentado. Esse processo de mudança de perfil do(a) bancário(a) tem sido monitorado há anos pelo SEEB-SP.

5.3 “A gente vai deixar a responsabilidade da nossa vida para o banco?”

A renovação da categoria é acompanhada pela renovação dos quadros diretivos do SEEB-SP. É interessante notar que o foco do processo de rejuvenescimento institucional, sob recortes distintos, se volta para a otimização dos resultados e do dispêndio de tempo de trabalho para realização das tarefas, seja por parte dos bancos, seja por parte do sindicato. Da leitura sobre o perfil executivo do(a) bancário(a), emerge um argumento sobre uma intencionalidade de ajustar-se ao ritmo acelerado das cadeias globais de valor, que se conjugam por meio de inúmeros processos de automação e desenvolvimento de *softwares* de gestão de informações (*big data*) para promover interações contínuas entre serviços e usuários. Essa visão corresponde ao desenvolvimento de *expertises* sindicais direcionadas ao futuro do trabalho. Dirigentes sindicais, para estarem à altura dos desafios lançados pelas novas tecnologias, e o que trazem de impactos ao trabalho da categoria bancária, na opinião coletada por ambos(as) os(as)

dirigentes anteriormente mencionados(as), precisam se especializar para fazer um amplo debate do contexto macrossocial ao microssocial, e compor uma plataforma global de luta sindical. Seria uma forma adaptativa para interiorizar estratégias dos agentes econômicos e confrontá-las com uma abordagem sindical renovada, considerando que “a tecnologia vem independente do sindicato de trabalhador(a)” [entrevista nº 26]. Em diálogo com essa perspectiva, a especialização ou qualificação profissional é encarada como ferramenta para guiar a carreira em um mercado de trabalho em mutação, algo que os(as) bancários(as) devem estar atentos para que suas habilidades não se tornem obsoletas, assim como as ações sindicais devem apresentar abordagens sofisticadas e inovadoras para não ficarem inutilizáveis.

Por outro prisma, a questão organizativa também é dada como problema de tecnologia, no momento em que pesa a crítica sobre dirigentes mais velhos(as) que não são tão inteirados(as) quanto os(as) mais jovens. As diferenças passam pela observação sobre o uso de aplicativos de comunicação instantânea, e mais que isso, sobre encarar o ritmo de novidades que aparecem como substitutas de outras novidades. Manter-se no mercado de trabalho ou no movimento sindical, de acordo com uma sindicalista incorporada ao quadro de jovens dirigentes, requer atualizações constantes de percepções sobre si no mundo das novas tecnologias, que chegam como força invisível e ao mesmo tempo impetuosa.

O meu papel o tempo todo é trazer para esse(a) dirigente mais velho(a) que o conhecimento é uma via de mão dupla. O conhecimento prático, do dia a dia, as experiências de vida, é importantíssimo para o meu desenvolvimento. Mas a minha capacidade de lidar com as novas tecnologias, novas linguagens, de adaptação, o meu aprendizado acelerado, pode contribuir muito para o trabalho dele(a). São necessidades complementares. Não é fácil, a gente enfrenta muito preconceito, articulações políticas, há muitas disputas. [entrevista nº 28]

Em razão da alta escolaridade e estabilidade assegurada nos vínculos de trabalho nas instituições financeiras públicas, a taxa de rotatividade descontada no setor bancário, específica para os casos de demissão unilateral do empregador, desconsiderando-se pedidos de desligamento por parte dos(as) bancários(as), dentre outras situações que não implicam em demissão voluntária do(a) trabalhador(a), como falecimento, aposentadorias e transferências de local de trabalho foi de 4,0% em 2007, e de 5,1% em 2012 (DIEESE, 2014b, p. 101). Apesar de não ser tão expressiva quando comparada a outros setores econômicos, como no caso da taxa de rotatividade descontada da atividade metalúrgica que registrou 32,4%, e no caso de 1/3 da mão de obra empregada na atividade química ter sofrido rotatividade motivada por iniciativa

patronal, isso em âmbito nacional no período de 2007-2012 (DIEESE, 2014b, p. 15). É importante esclarecer que o fenômeno da rotatividade foi mencionado com frequência pelas falas dos(as) dirigentes sindicais do SEEB-SP, ao que tudo indica, incentivada por outras questões de caráter qualitativo e/ou interpretativo que não tivemos a chance de aprofundar.

A preocupação com a rotatividade ecoa no sentimento de insegurança que o vínculo empregatício no setor financeiro desperta. Não se trata de uma equação simples baseada na diferença entre volume de demitidos e admitidos, pois o emprego bancário passou por mudanças drásticas observadas há, pelo menos, trinta anos, desde de 1990. Motivos existem para acionar o sindicato em situações de ameaça ao emprego e demissões arbitrárias, que se tornou especialista no debate sobre precarização e terceirização do trabalho no contexto de emergência do mercado de trabalho digitalizado, com propósitos econômicos distintos que se agregam às plataformas digitais como catalisadoras de consumo de bens e de serviços em um contexto informacional de comunicação cujo volume de dados produzidos diariamente é exponencial (LUPTON, 2014).

A fala da dirigente é questionadora: “o que cada um de nós estávamos fazendo para se manter no mercado de trabalho?”. Com 29 anos de idade, a sua carreira profissional ascendeu rapidamente, durante e após ter cursado Ciências Econômicas, e descoberto o seu talento para representar sindicalmente a categoria. O discurso da qualificação profissional orientou a sua percepção sobre a busca por conhecimento técnico e especializado que dirigentes sindicais precisam se ater para alcançar eficiência em suas ações, semelhante às exigências que os bancos parametrizam sobre o desempenho baseado na entrega de resultados. Em defesa de uma renovação do sindicato a partir da juventude, a sua crítica destaca que assim como o(a) trabalhador(a), o(a) dirigente sindical não pode se acomodar, afinal como agarrar oportunidades se “não se certificou, não procurou fazer inglês, não fez um curso de marketing digital [...]?”. E conclui: “a gente vai deixar a responsabilidade da nossa vida para o banco? Nós somos um número” [entrevista nº 32].

O receio de ser expurgada(a) do mercado de trabalho constitui forte estímulo individual na busca por aprendizagens técnicas como forma para se posicionar nas profissões consideradas as mais promissoras, como aquelas indicadas por diagnósticos internacionais sobre o futuro do trabalho centrado em ocupações na área da tecnologia da informação. De acordo com prognósticos do Banco Mundial (*World Bank* [WB], 2019, p. 20-22), processos de automação na Europa implementados entre 1999 e 2016 responderam pela criação de 23 milhões de postos de trabalho, número que representou metade das novas vagas de empregos. Empregos em países

como Estados Unidos e Japão podem ser afetados pela automação em até 47% e 55%, respectivamente. Em solo sul-americano, a probabilidade de os empregos serem substituídos por processos automatizados apenas na Bolívia é de 41%. Como informou o relatório, o panorama não é preciso e pode variar consideravelmente frente à correspondência de um leque de variáveis socioeconômicas e da capacidade de interiorização do conhecimento tecnológico pelos monopólios empresariais (BM, 2019).

O risco de substituição da força de trabalho por ocupações alinhadas às tecnologias digitais, com a inteligência artificial aplicada nas cadeias globais de valor, e os algoritmos disseminados pelo uso exponencial de serviços de rede, alimentados com recursos, conhecimentos e outras informações de origem humana, manifesta uma mudança profunda na essência do trabalho. O grande problema é abordar o futuro do trabalho sem desenvolver uma consciência de seus impactos na sociedade. O sindicato busca estimular reflexões críticas sobre a automação da força de trabalho bancária, mas os(as) trabalhadores(as) reagem passivamente, pois não encaram as novas tecnologias como ameaça concreta até elas atingirem grau suficiente de autonomia para substituí-los(as). Como disse uma dirigente, há uma “despolitização da classe trabalhadora, pouquíssimo pensamento crítico” [entrevista nº 22].

O relato da dirigente sindical sobre a implementação e desenvolvimento da Inteligência Artificial do Bradesco (BIA), por meio da capacidade cognitiva do sistema informacional chamado *Watson*, propriedade da *International Business Machines Corporation (IBM)*⁷⁹, exemplifica esse ponto. Ela diz que “[...] o maior cliente de língua portuguesa da IBM é o Bradesco. Quem treinou a BIA foram os(as) bancários(as) . O Watson da IBM é 96% mais eficiente, quase à prova de erro. A BIA daqui a um tempo vai acabar com BackOffice do banco, aliás está em processo de extinção” [entrevista nº 25]. Além do exemplo da compensação de cheque, antes realizada em período noturno, que se tornou ineficiente pelas mãos humanas, ela destacou outras funções ameaçadas pela automação, e contam com a participação compulsória dos(as) bancários(as) para testá-las e aprimorá-las:

Eles não se tocam que treinar a Bia significa que o trabalho vai ficar desnecessário. Bota a BIA para atender todo mundo. Não precisa mais de bancário(a), e eles não se tocam disso. Quando a BIA entrou no banco, ela era interna, cliente não sabia, foram anos treinando a BIA, alimentando a BIA. Hoje a BIA atende cliente pelo WhatsApp. O que vai acontecer depois que a BIA souber fazer tudo? Eu sempre digo o seguinte: no dia que a BIA aprender a fazer venda casada, acabou. [entrevista nº 25]

⁷⁹ Ver mais no site da empresa IBM: <<https://www.ibm.com/br-pt/watson>>. Acesso em 09 dez. 2022.

Apesar de constituir-se prática abusiva, e proibida pelo Código de Defesa do Consumidor (BRASIL, 1990), a venda casada não foi completamente extinta, segundo constatou a dirigente. Por isso, o seu tom irônico que demonstra a contradição do processo de automatização dos processos bancários(as), enfatizando a sobreposição dos interesses corporativos em suas iniciativas de modernização por meio de robôs com certos limites de abordagem, dentre os quais responsabilizam os(as) bancários(as) para alcançar metas comerciais⁸⁰.

O fato é que o risco de perda do posto de trabalho para um robô preocupa o(a) bancário(a), que segundo informou os dados sobre o comportamento dos empregos no setor, foi buscar posições que lhe assegurassem um pouco mais de autonomia. Nessa direção, a tônica da discussão sobre a geração de empregos em um ambiente de mutações tecnológicas passa pela constatação de que profissões ligadas às áreas informatizadas estão invadindo o mercado de trabalho, independentemente das condições laborais nas quais este novo exército de trabalhadores(as) está se submetendo. Na avaliação de um dirigente sindical: “tecnologia não é só TI, não é só inteligência artificial, a própria forma de organização vem mudando desde 1980. O Brasil é referência mundial em termos de instrução financeira. Por conta da inflação, os bancos desenvolveram muita tecnologia, compensação, é uma coisa invejável no mundo” [entrevista nº 26].

Colado ao fenômeno da digitalização financeira, a fragmentação da categoria bancária foi outro processo que afetou intensamente o trabalho de base, incluindo a sindicalização do SEEB-SP. A terceirização da atividade fim, autorizada pela Lei nº 13.429/2017, mas amplamente praticada de forma ilegal nos anos anteriores, visivelmente desde a década de 1990 com uma política governamental permissiva à terceirização e privatização, se tornou pauta de luta permanente do sindicato, que acompanhou atentamente a sua evolução no setor financeiro. A estratégia central da terceirização ocorreu por meio da transferência de serviços realizados pelos bancos públicos e privados aos denominados correspondentes bancários(as) – estabelecimentos comerciais que passaram a fornecer serviços bancários(as) sem a necessidade de instalações com o porte de agência bancária, como lotéricas, Correios, farmácias e

⁸⁰ Um dado curioso foi a peça de publicidade que o Bradesco lançou contra ofensas machistas que a BIA recebeu de clientes usuários, posicionando-se contrariamente à toda e qualquer forma de discriminação contra o robô. Ao vendê-la como imagem e semelhança de um(a) humano(a), a BIA foi utilizada como fonte de sensibilização do público-alvo baseada em uma pauta social que se tornou valorizada pelos negócios. Embora seja repudiável qualquer tipo de ofensa às mulheres, no espaço físico ou virtual, promover a marca BIA como se fosse uma pessoa real e com sentimentos próprios é, no mínimo, uma iniciativa que mereceria um debate sindical em termos de representatividade e combate às graves discriminações de gênero na sociedade brasileira. Cf. Piovesana; Nascimento (2021).

supermercados (LOUREIRO et al., 2016) – fator de grande estímulo ao enxugamento de postos de trabalho da categoria (SANCHES, 2016, p. 33). Na avaliação de um dirigente da Contraf, a terceirização: “é uma tecnologia para os banqueiros de redução de despesas, [é] o que eles chamam de eficiência operacional. A gente combatia, mas o processo foi aumentando, a categoria [reduziu] drasticamente” [entrevista nº 26].

O SEEB-SP, durante a forte onda de terceirização dos serviços financeiros, realizou diagnósticos voltados às condições de trabalho com o objetivo de identificar potencial organizativo nos grupos de trabalhadores(as) que assumiram atividades bancárias, mesmo sem incorporarem o perfil de bancário(a), já que a sua forma de ocupação se diferenciou das condições de trabalho asseguradas à categoria profissional, escapando da abrangência do sindicato, e desassistida pelo regime jurídico e pelos instrumentos coletivos pactuados. Segundo o relato da dirigente sindical, ao retomar o histórico de ação sindical nesta temática, ela disse que: “as empresas terceirizadas eram pequenas, desorganizadas, com condições de trabalho péssimas. O cara trabalhava sentado no porão de uma casa alugada em cima de uma caixa, sem ventilação, sem condições mínimas de trabalho” [entrevista nº 22].

Nesse processo, surgiu uma questão bastante discutida nos anos 2000 sobre acolher trabalhadores(as) terceirizados(as) das agências, alocados(as) por exemplo em funções de vigilância e segurança, e atraí-los(as) com a denominada sindicalização política. A iniciativa foi uma maneira de empreender ações que pudessem legitimar o sindicato ao posicionar-se criticamente sobre a falta de representatividade dos(as) terceirizados(as), segundo regras formais da organização sindical vigentes. Segundo apontou a mesma dirigente, apesar da sindicalização da categoria dos(as) vigilantes pelo SEEB-SP ser proibida, criou-se “uma sindicalização política” [entrevista nº 22]. Os casos de sindicalização voluntária, motivada pelo desejo de sentir-se representado(a), mostrou espaços vazios para serem preenchidos pela atuação sindical, evidenciando o interesse dos(as) trabalhadores(as) mais vulneráveis pela defesa de seus direitos. Outra leitura é que “o(a) trabalhador(a) majora os custos de forma absurda” [entrevista nº 24], nas palavras do dirigente que encarou a experiência do sindicato com os(as) terceirizados(as) a partir dos ganhos que poderiam ter caso fizessem parte da categoria bancária. Ele ponderou, assim, que a sindicalização política também carrega uma justificativa utilitária, e não explicita exatamente uma politização de um grupo precarizado que pudesse originar um laço estável com o sindicato.

A disputa do SEEB-SP pela representação sindical dos(as) terceirizados(as) mostrou que apesar do apelo social da causa, vislumbrada nas mobilizações grevistas nos bancos

públicos e privados iniciadas com mais vigor a partir de 2004, na primeira edição da campanha nacional unificada (SEEB-SP, 2013), o quadro de precarização advinda da terceirização dificilmente seria revertido apenas com adaptações dos instrumentos de ação sindical existentes. A discrepância entre bancários(as) contemplados(as) por uma CCT sólida, e terceirizados(as) – precarizados(as) pelos serviços de vigilância e de limpeza predial prestados dentro das agência, ou como correspondentes bancários(as) em postos de atendimento sem fiscalização das condições de trabalho, ou mais recentemente trabalhadores(as) nas *fintechs*, e nas cooperativas de crédito, que não possuem cobertura da CCT – foi uma solução eficiente do ponto de vista empresarial sobre as mudanças no formato do negócio e nos processos internos de gestão, que assimilaram rapidamente formas flexíveis e consentidas de trabalho.

Enxugar postos de trabalho, transferir serviços de menor complexidade a pequenos e médios estabelecimentos comerciais, com estímulo à precarização de trabalhadores(as) com pouca qualificação profissional, preparou o terreno para a invasão de uma geração adaptada a conectividade, com pouco referencial sobre o que é trabalho regulado, concretamente, e sem conviver em uma realidade em que para acessar a conta corrente era preciso tempo de deslocamento e longa espera nas filas das agências.

O debate sindical da terceirização, se era relativo à atividade-meio ou à atividade-fim, desafiou as fronteiras da unidade sindical, tendo na linha de combate contra o SEEB-SP entidades patronais favoráveis ao reconhecimento da prática considerada espúria, justamente pelo incentivo à precarização do trabalho bancário. Disse a dirigente que: “o setor patronal queria descaracterizar a gente, mas só sentou [na mesa de negociação] depois da greve organizada, depois de muitos embates” [entrevista nº 22]. O desgaste com tentativas de organizar os(as) desorganizados(as) trouxe alguns resultados: “A gente teve uma experiência riquíssima, chegou a ter momentos de negociar aumento de salário, aumento de *ticket*. Mesmo assim as dificuldades eram imensas, trabalhadores(as) eram muito fragilizados(as) e tem uma rotatividade muito grande” [entrevista nº 22]. Com isso, o SEEB-SP reduziu a sua intervenção com intuito de agregar perfis de trabalhadores(as) subrepresentados(as) por seus sindicatos oficiais. Em resumo, a tentativa de incorporar os(as) terceirizados(as) como potenciais sindicalizados(as) não prosperou, senão por aqueles casos dos quais se fez opção da filiação política.

A taxa de sindicalização propriamente dita manteve-se em um nível normal, contudo mais exposta a rotatividade que apesar de não refletir em desidratação do estoque de empregos da categoria, expressou uma dinâmica de alternância dos postos de trabalho, especificamente

nos bancos privados, caracterizada pela ruptura do vínculo de trabalho e, conseqüentemente, pela desfiliação sindical. Este fato justifica até certo ponto a dificuldade para estabilizar o nível de sindicalização de profissionais que transitaram entre diferentes bancos, sem contato duradouro com sindicalistas, e quando convencidos(as), permanecem pouco tempo sindicalizados(as).

Nos bancos públicos, a ordem dos fatores é invertida. Primeiramente, porque o fenômeno da precarização do trabalho é motivado por razões internas à gestão da instituição financeira e não passa pela questão da dispensa, considerando a estabilidade do funcionalismo público, o que favorece a sindicalização, mas apresenta outros desafios para o trabalho de base, assunto para o próximo subitem.

5.4 “O sindicalismo hoje é muito maior do que era lá atrás”

A realidade dos(as) servidores(as) bancários(as) é diretamente afetada por reformas que visam à redução dos gastos públicos. No Banco do Brasil e na Caixa, a Reforma da Previdência, em uma de suas versões, foi instituída logo no início do primeiro mandato do governo Lula, o que contrariou o funcionalismo público, gerando grande comoção nos(as) trabalhadores(as). Para a sindicalista entrevistada, “havia essa tensão entre apoiar o governo e defender pautas, melhorias de condições de trabalho nos bancos públicos, porque os problemas continuaram existindo. Tinha problemas latentes e os(as) trabalhadores(as) desses bancos públicos tinham uma expectativa maior, se frustraram nesse sentido” [entrevista nº 22].

Há muito tempo não havia concurso público no país face ao desmonte da administração pública promovido pelo governo anterior. As novas contratações passaram a ocorrer em meados de 2003 e os investimentos no setor público aumentaram consideravelmente, fenômeno responsável pelo crescimento da categoria bancária nos bancos públicos no período Lula, que nomeou para diversas áreas cargos de gestão com “uma linguagem mais inclusiva, que não criminalizava o movimento sindical” [entrevista nº 22]. Nessa retomada dos empregos públicos nas instituições financeiras estatais, uma expectativa de valorização salarial reprimida em épocas passadas ganhou destaque. A frustração dos(as) servidores(as) públicos(as) bancários(as) justificou-se por um dado concreto da realidade, afinal, como apontou a fala de uma dirigente, “quem é o patrão do Banco do Brasil e da Caixa? O governo!” [entrevista nº 25].

Na percepção dos(as) bancários(as) nas instituições públicas financeiras, sindicato e governo se tornaram uma coisa só. Com isso, criou-se um estado de inconsciência sobre os limites da intervenção dos sindicalistas na burocracia dos bancos públicos que embora

ocupando cadeiras da gestão, não demonstraram dispor de autonomia o bastante para encaminhar decisões e realizar mudanças de acordo com os anseios da categoria. Certamente, a indicação de Ricardo Berzoini, sindicalista e bancário do BB, para a pasta ministerial da Previdência e Assistência Social em 2003, passando pela pasta do Trabalho em 2004, e por fim exercendo o cargo de Ministro de Estado Chefe da Secretaria de Relações Institucionais da Presidência da República, em 2014⁸¹, não passou despercebida pelos(as) bancários(as) . Segundo observou um dirigente sindical vinculado ao BB, o(a) bancário(a) encarou os governos petistas como “uma escada”, justamente porque “tinha um monte de oportunidades para crescimento dentro do banco” [entrevista nº 26].

Em um ambiente menos hostil para realizar manifestações e pautar demandas da categoria com abertura de diálogo direto com o governo, além do número de bancários(as) se avolumar nas frentes de trabalho dos bancos estatais, o SEEB-SP deu largada a uma série de ações para resgatar direitos trabalhistas do funcionalismo público. Na avaliação de um dirigente sindical concursado pela CEF: “o Lula no governo não é um momento de passividade, é um momento de estar junto, de mobilizar pelas lutas” [entrevista nº 22]. Nessa direção, ao refletir sobre as cobranças cada vez maiores dos(as) servidores(as) bancários(as) em relação ao sindicato, que visavam resultados superiores aos praticados pelos processos negociais da categoria bancária como um todo, o dirigente ampliou sua interpretação para explicar que mesmo em um governo aliado, houve limitações às quais o sindicato só poderia superar caso estivéssemos falando de uma sociedade cuja estrutura de bem-estar social fosse colocada em pleno funcionamento:

De forma atrasada, a eleição do Lula não era para fazer um governo revolucionário, era para instalar o bem-estar social que teve uma lacuna de décadas entre a Constituição de 88 e 2002. A gente só consegue ver isso com clareza hoje. Nós fomos tão porreteados nos anos de FHC que a gente tinha que recuperar os salários das categorias, os planos de cargos e salários, e a gente foi conquistando. Foi nos bancos públicos que a gente teve as principais retiradas de direitos e arrochos, a primeira década de 2003 até 2010 a gente teve conquista de tudo, praticamente. [entrevista nº 22]

O contexto do PT no governo estimulou a mobilização dos(as) funcionários(as) de carreira nos bancos públicos, segundo o dirigente, “de repente ficaram corajosos” e surpreenderam Lula, logo em seu primeiro mandato, com uma greve sem repressão policial no

⁸¹ BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. *Ricardo Berzoini, biografia*. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/deputados/74793/biografia>>. Acesso em 11 dez. 2022.

BB que há anos não ocorria. [entrevista nº 26] O ambiente foi propício para o aumento das sindicalizações, considerando que as motivações para a filiação não se resumiram apenas nos ganhos atribuídos à CCT, mas nas mobilizações sindicais para pressionar o governo sobre demandas que impactavam diretamente os(as) servidores(as) da categoria bancária. De outra forma, o conjunto de novos concursados entrantes em 2003 não tinha identificação com a luta sindical, tão pouco sofreu com perdas ou ameaças direcionadas ao funcionalismo do Banco do Brasil, por exemplo, o Plano de Demissão Voluntária (PDV) implementado em 1995 (RODRIGUES, 2004), e a ausência de reajuste salarial por vários anos consecutivos [entrevista nº 24]. A manutenção dos direitos básicos, pela perspectiva do sindicato, foi dada como avanço, mas pela perspectiva da categoria os ganhos obtidos não a satisfizeram por conta da reestruturação que a instituição sofreu na segunda metade da década de 1990 e adentrou em um ciclo de modernização de seus processos gerenciais e de adaptação à dinâmica financeira global pós-Plano Real, como informou a pesquisa de Lea Carvalho Rodrigues (2004).

Nesse sentido, para o dirigente entrevistado, o processo de mudança interna do BB, que em 2012 empregava 114.182 funcionários(as) (DIEESE, 2013), redefiniu a abordagem sindical:

As pessoas investiram muito na carreira, queriam ver o salário aumentar. Quando começaram a perceber que a burocracia interna no banco, leia-se presidência, vice-presidência e diretoria, começou a apertar os parafusos, o cara que via uma possibilidade de ascensão ficava recuado porque o sindicato não consegue dar cobertura para todo mundo, de que ninguém vai ser perseguido(a). A lógica do Banco do Brasil não é muito distante de banco privado. Está sempre procurando eficiência operacional, ele fala em empregabilidade. Levanta a bola da pessoa, “você quer ir, você pode, você consegue”, individualmente, não precisa de greve. [entrevista nº 26]

A partir disso, independentemente se é público ou privado, o que predomina nas instituições financeiras é uma linguagem que busca nivelar a percepção individual sobre os ganhos econômicos advindos da carreira, sem passar pelo mérito sindical. Em se tratando do BB, a estabilidade no emprego não impediu uma trajetória profissional menos conturbada. Os bancos privados têm a prerrogativa de ameaçar empregos por iniciativa própria, já os bancos públicos basearam as suas ameaças pelo risco de descomissionamento para atingir diretamente a remuneração do(a) bancário(a): “o gerente que ganhava R\$ 7 mil, passa a ganhar R\$ 2 [mil] e meio. Você perde as vezes 60% do salário. É um baque na vida” [entrevista nº 24], nos contou um dirigente sindical. Para intervir na prática arbitrária que dependia apenas de o(a) gestor(a) avaliar o desempenho e penalizar o(a) trabalhador(a) pela meta não atingida, o sindicato reivindicou junto ao governo federal uma sistemática de avaliação mais transparente: “nesse

período dos governos do PT, implantou-se um [ciclo de avaliação que consistia em três momentos] durante um semestre. Então teria que ter três avaliações consecutivas, ou seja, um ano e meio, e todas elas negativas para a pessoa ser descomissionada” [entrevista nº 24].

A influência do governo em alguns aspectos foi direta sobre a política de cargos e salários do BB, por exemplo, a pauta da Participação nos Lucros e Resultados (PLR), um benefício remuneratório que era assegurado apenas para cargos diretivos. Uma dirigente sindical entrevistada contou que princípios inclusivos e de equidade traçados pelo governo Lula também se fizeram valer na reformulação de parâmetros mais justos de distribuição da PLR do banco público, com base na meritocracia como fator de diferenciação, mas sem atrelar salário e cargo do(a) funcionário(a). Para este segmento profissional do sindicalismo brasileiro, a PLR permitiu “para muitos fazer uma reforminha na casa, comprar um carro novo, fazer a viagem dos sonhos, pagar as dívidas” [entrevista nº 22]. Uma das problemáticas que o sindicato enfrentou, em que pese a melhora das condições de vida dos(as) servidores(as) bancários(as) beneficiados(as) com mudanças nos processos de avaliação e remuneração implementados, foi a de que Lula e Dilma estavam governando para pobre e não para a classe média.

Em continuidade, outra dirigente sindical enfatizou a limitação do(a) bancário(a) para reconhecer que conquistas e avanços obtidos por meio dos instrumentos coletivos negociados pelo SEEB-SP foram estimuladas pela participação do Estado na implementação de políticas sociais com reflexos multiplicados em vários setores da sociedade, inclusive nas relações trabalhistas. Ela avaliou que o contexto: “[...] gerou um conforto para o(a) trabalhador(a), ele(a) tem dificuldade de identificar que foi uma ação coletiva do Estado” [entrevista nº 30].

Notamos que a discussão sobre a identificação ou não do(a) trabalhador(a) com o sindicato abarcou uma teia de atores sociais que não apresentaram uma propriedade fixa na conjuntura, mas sobrepuseram-se em uma dinâmica que envolveu vários fatores, segundo o que pudemos interpretar pelos relatos nas entrevistas. Ao consideramos a dualidade partido político e sindicato, a crítica do(a) trabalhador(a) recaiu sobre a declaração de voto dos(as) dirigentes sindicais ao PT, e o apoio à presidenta Dilma. Outro fator dual é a relação entre sindicato e governo cuja crítica da categoria, dessa vez, recaiu sobre a grande expectativa de ganhos propiciados por um governo progressista, como se os problemas da realidade laboral do funcionalismo público bancário da CEF e do BB pudessem ser resolvidos pelo SEEB-SP. Não podemos deixar de notar também que havia uma expectativa por parte da militância e direção do sindicato de que o “governo pró-trabalhadores(as) [...] teria uma sensibilidade maior para entender e defender nosso projeto” [entrevista nº 22], na voz da dirigente sindical.

Em defesa do sindicato sobre a proximidade com o governo, a fala da dirigente estabeleceu, segundo a sua opinião, a linha que separa partido e sindicato. Ela, que percorreu outras correntes políticas que não apenas a Articulação Sindical e pertenceu a outros partidos políticos de esquerda, afirmou primeiramente que “o PT também não responde mais à toda esquerda”. Prosseguiu o seu raciocínio destacando que o SEEB-SP é plural em sua constituição: “tem a Intersindical, a CTB, Articulação”. Dessa forma, a mesma prefere não se alinhar a partido político, como se o sindicato fosse um lugar para “militar pelo PT”, embora tenha assumido filiação ao PT [entrevista nº 21]. Em todo caso, apesar de nuançar a interpretação sobre sindicato e política, acreditando que um afastamento é necessário em termos estratégicos, a visão da dirigente é coberta por princípios político-partidários mais à esquerda tanto do PT, quanto da CUT. Em contraponto, dialogamos se esta posição não teria um certo enviesamento ideológico. Ela respondeu dizendo o seguinte:

Nós somos fundadores(as) da CUT, fundadores(as) do PT, mas é um outro sindicalismo, uma nova geração. A gente teria que ser mais autônoma em relação ao PT. Os(as) nossos(as) dirigentes não perceberam que existe uma outra realidade também colocada na base, daqueles(as) que são mais jovens que não estão relacionados(as) com uma instituição como o sindicato, que há uma liberdade de escolha político-partidária. [entrevista nº 21]

Em sua experiência, ela destacou o crescimento do interesse dos(as) bancários(as) por candidatos a chapa do sindicato referentes a grupos subrepresentados, como mulheres, jovens, e da comunidade LGBTQIAP+⁸². Trata-se, portanto, de uma leitura sobre o choque geracional e identitário da CUT e do PT perante a sociedade, que traz uma relação fluída entre representantes e representados(as), que parece sugerir uma abertura de espaço e de diálogo mais ampla e menos verticalizada. Nessa linha, observamos também diferentes formas de conceber a sociedade, acompanhadas de críticas ao sindicato, considerando a percepção de que a intencionalidade do governo petista foi a de favorecer mais os pobres que a classe média, deixando-a no segundo plano. A resposta encontrada pelo sindicato a esse julgamento foi respaldada por uma constatação bastante conhecida: “você pode fazer mudanças com todo mundo ganhando. Nos governos Lula e Dilma, quem era rico continuou rico, os bancos continuaram tendo lucro recorde” [entrevista nº 25]. Portanto, a estrutura de privilégios foi uma

⁸² As siglas reunidas buscam dar visibilidade aos seguintes grupos, segundo a sua orientação sexual e identidade de gênero: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Transgêneros, Travestis, Queer, Intersexo, Assexual, Pansexualidade, Não-binariedade, Drag Queen. Cf. Reis (2018).

realidade admitida pelo sindicato, reproduzida por uma elite rentista responsável por números esmagadores de lucro líquido das instituições que formam o sistema financeiro mundial⁸³.

Independentemente das críticas, contrapostas pelas lideranças sindicais como sintoma de despolitização da categoria bancária, fato é que, como uma dirigente acentuou: “a relação entre sindicalismo e política anda muito junta, talvez por uma extrema confiança ou por estar no governo, a gente sempre trabalha no presente pensando no futuro” [entrevista nº 30].

Na CEF, o sindicato pôde desenvolver ações menos corporativistas e mais engajadas nas questões sociais em razão da destinação das operações do banco público a políticas sociais, como por exemplo, o financiamento da casa própria através do Programa Minha Casa Minha Vida (MCMV), e o pagamento de benefícios e auxílios governamentais, como o Programa Bolsa Família. Em uma das situações de greve, um dirigente sindical relatou a parceria que construiu com movimentos sociais de moradia, segmento com grande interesse pela ampliação dos incentivos governamentais para reduzir o *déficit* de moradias na cidade de São Paulo. A defesa do banco público robusteceu a ação sindical do SEEB-SP. Certa vez, como nos relatou o dirigente, uma greve foi deflagrada em uma agência da CEF no centro paulistano, razão pela qual foi desenvolvida uma articulação de apoio mútuo e circulação de recursos com a unificação de uma agenda de luta popular: “juntamos com as entidades, juntamos comida e roupa para o pessoal, paralisamos o prédio. Depois, conversando com o pessoal, fizemos pauta de reivindicação conjunta” [entrevista nº 23].

Aliar-se a movimentos sociais não foi interpretado pelos(as) dirigentes sindicais entrevistados(as) como um exemplo efetivo de sindicalismo de movimento social, uma derivação institucional nem tão enrijecida como é a estrutura organizativa do sindicato. Aliás, o assunto não emergiu com esses termos nos diálogos, o que indica uma clareza de compreensão sobre a construção de convergências com movimentos populares, sem colocar na mira o eixo central de atuação do sindicato dedicado à categoria bancária. O corpo político que consolidou o PT como um ator proeminente no campo progressista da política brasileira envolveu um pacto social amplo de diversos setores da sociedade, cujos papéis desempenhados mantiveram-se no seu lugar de origem. Dessa forma, argumentamos que as raízes do sindicato não se localizam no movimento social, e sim em sua capacidade de confrontar as forças retrógradas da sociedade e do capital financeiro, que vão de encontro às conquistas dos(as) trabalhadores(as) enquanto

⁸³ Na reportagem do SEEB-SP, baseada em um relatório do FMI de 2013, os lucros líquidos das maiores instituições financeiras que atuavam no Brasil foi de 20,5 bilhões de dólares. Este valor correspondeu ao PIB de 83 países localizados na região da África, Ásia e Oceania (MOTTA, 2014).

classe. Nesses termos, definida a sua atuação, não haveria problema em assumir bandeiras que pregam a justiça social.

Como afirmou um dirigente sindical: “o sindicato defendeu essencialmente política pública” [entrevista nº 26]. Apesar de não constituir um processo hegemônico de costura dos grupos progressistas organizados em suas instituições e movimentos, e embora tenha sido montado um esqueleto de atuação visando a uma experiência democrática capaz de sustentar uma coesão mínima entre grupos sociais integrados ao projeto petista, a conjuntura dos anos 2000 permitiu que SEEB-SP fosse além de suas demandas triviais. Este acionou recursos institucionais, políticos e de infraestrutura para conectar interesses particulares ao leque de demandas populares que de alguma forma ecoaram em sua política interna, criando uma espécie de mimetismo ao ambiente institucional. Nessa linha, a fala transcrita de um dirigente enfatizou o seguinte: “a gente consegue, além de lutar por melhores condições de trabalho, ainda fazer a defesa do SUS. Nós tivemos cartilha sobre a reforma fiscal e sobre a previdência quando ninguém estava falando disso. A gente discute o banco para a sociedade” [entrevista nº 23].

Um dos objetivos perseguidos por intermédio das interlocuções do sindicato com os governos petistas, e também com as aproximações dos movimentos sociais foi de expandir as conexões com outros atores sociais, principalmente. Por isso, ela ponderou que: “o movimento apoiou o governo Lula até onde podia apoiar e também foi para rua levar as suas pautas. Não era tudo flor” [entrevista nº 22].

A CEF, de acordo com o dirigente sindical, possui uma taxa de sindicalização de 30%, considerada baixa por ele. Em todo caso, há uma cultura organizativa do funcionalismo perenizada pela Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal (Fenae), que promove reuniões periódicas para debater as condições de trabalho entre os(as) empregados(as) da CEF. Em 2022, ocorreu o 38º Congresso Nacional dos Empregados da Caixa Econômica Federal (Conecef), de onde foram retiradas pautas de reivindicação para a Campanha Nacional dos Bancários(as). As ameaças frequentes do governo ultraliberal de Bolsonaro de privatização tanto da CEF quanto do BB, considerado “algo que até 2015 era inimaginável”, pela dirigente sindical [entrevista nº 30]⁸⁴.

A capacidade organizativa do SEEB-SP é gigantesca, e assim como não se pode cravar que a sindicalização é a única medida de poder sindical, também não podemos inferir que a

⁸⁴ As temáticas abrangidas pelo evento basicamente se direcionaram para a defesa dos bancos públicos em sua integralidade, prevendo o seguinte: 1. Defesa dos bancos e empresas públicas; Defesa da Caixa 100% Pública; 2. Saúde e condições de trabalho, incluindo o plano de saúde dos empregados (Saúde Caixa); e Fundo de Previdência dos empregados (Funcef); 3. Manutenção dos direitos atuais e conquistas de novos; mais contratações; 4. Organização sindical e defesa da democracia (CONTRAF-CUT, 2022).

concentração numérica de trabalhadores(as) em determinadas iniciativas é a única forma de mensurar o envolvimento da categoria com o universo sindical. Em um horizonte de experimentação de novas estratégias de ação, fornecidas principalmente pelos desafios enfrentados ao longo dos anos 2000, o diagnóstico sobre o sindicalismo, segundo a dirigente sindical entrevistada, debruçou-se no seguinte aspecto: “as forças que compõem a sociedade estão operando, em alguns momentos o protagonismo sindical, demandas sociais e populares dos movimentos, se colocam com mais força” [entrevista nº 22]. Assim, não se pode dar como certo que os resultados obtidos pelo SEEB-SP se encerraram em uma única direção, ou que estiveram submetidos apenas a um movimento retrógrado. Marchar para diante ou para trás dependeu dos objetivos que almejou e de qual perspectiva eles foram observados. Caso contrário, a avaliação sobre o que foi concretizado se limitará ao que a dirigente observou: “você morde e assopra, morde e assopra” [entrevista nº 22].

Sabemos que não é simples avançar em um caminho repleto de sinuosidades. O cálculo sobre o impacto das ações sindicais, e de que forma são aplicadas na realidade, se ativas ou reativas, não reflete necessariamente um amadurecimento coletivo das problematizações realizadas pelas lideranças sindicais justamente em razão do tempo que precisariam para assentar uma tomada de decisão. É por essa razão, por exemplo, que o sentimento da dirigente transparece o seguinte: “a gente tem dificuldade de escolher o que é urgente, o que é prioritário, o que é importante, o que dá para esperar até amanhã” [entrevista nº 28]. As escolhas cotidianas podem ser angustiantes, considerando a pressão das demandas que são disparadas simultaneamente sobre o sindicato e que não dão espaço para uma ordem de priorização. Na transcrição do trecho a seguir, a dirigente destaca como lida com pautas nacionais, dentre as quais o sindicato se aliou, e os problemas enfrentados pela categoria que exigem um tratamento sindical:

Não dá para focar só na reforma da previdência enquanto o Santander está retirando as portas de segurança das agências, abrir agência no final de semana, querendo que as pessoas façam horário estendido, fazer a unificação dos cargos das agências, não terá mais segmentação, o caixa vai fazer trabalho de gerente, gerente vai fazer trabalho de caixa e o salário vai continuar o mesmo. Eu não consigo me voltar só para a reforma da previdência e deixar todas as outras as coisas acontecendo. Por isso que a gente está pirando, literalmente. [entrevista nº 28]

O alcance da ação sindical do SEEB-SP se deu muito em função do compromisso de suas lideranças com o exercício de reflexão sobre o seu lugar de ator social que influenciou processos

de mudanças na sociedade brasileira, ou ao menos amplificou as principais fraturas da cidadania, defendendo-a como um pilar da ação sindical. É nesse sentido que a visão da dirigente sindical entrevistada aponta: “o sindicalismo hoje é muito maior do que era lá atrás”, e completou o seu raciocínio dizendo que não basta apresentar uma postura de afronta contra o desmantelamento das condições de vida, mas de apresentar propostas exequíveis, partindo de questões como “que reforma tributária nós queremos, que Previdência Social nós queremos, que sociedade nós queremos construir. Não basta falar que não pode ter reforma da previdência, que privilégios nós vamos combater?” [entrevista nº 28].

Outra temática que ganhou força no sindicato foi a internacionalização de suas pautas a partir da conexão com redes sindicais formadas por entidades de trabalhadores(as) ao redor do mundo, e voltadas a reivindicações em comum. Uma das razões para essa tendência internacional da ação se encontra na dinâmica das negociações coletivas, cuja parte antagônica do sindicato laboral interage constantemente com monopólios do mercado financeiro. Seja para amplificar suas ações ou, pelo menos, para inserir-se no debate em busca de informações e trocas de experiências, o investimento da participação em foros internacionais permite a aproximação com outras realidades de trabalho e compreender os padrões organizativos e culturais de sindicatos de outros países. Nos termos da dirigente sindical com profundo envolvimento nas iniciativas da *UNI Global Union*⁸⁵, federação internacional que abrange sindicatos do setor de serviços em mais de 150 países: “é uma ferramenta importantíssima, é uma pena que nem todos os ramos, nem todos os sindicatos conseguem pensar em internacionalização porque isso já é um avanço do seu processo de organização muito grande” [entrevista nº 28].

O fortalecimento sindical nos anos 2000 argumentado pela tese, no caso dos(as) bancários(as) , tomou forma de concepção política sobre a sua prática sensível aos diversos problemas sociais estrategicamente selecionados para receberem uma abordagem circunstanciada e passível de reelaboração. O exercício de análise dos(as) dirigentes sobre a instituição mostra que a sua versão atual apresenta uma pré-disposição a encarar a categoria não como um grupo estático de trabalhadores(as), mas como uma representação fidedigna dos principais impasses que afetam a sua tomada de decisão em relação ao melhor caminho a ser seguido diante do fogo cruzado do mercado financeiro.

⁸⁵ Para saber mais sobre a atuação da Uni Global Union, ver: <<https://uniglobalunion.org/>>. Acesso em 13 dez. 2022.

5.5 O centro dinâmico das negociações coletivas: a busca incessante pela unidade

Um aspecto central que faz do SEEB-SP expoente do sindicalismo brasileiro se relaciona com o princípio da unidade exercitado por meio da campanha salarial nacional que reúne trabalhadores(as) de bancos públicos e privados, com abrangência em todo o território nacional. A edificação da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) corresponde a um processo virtuoso de negociação coletiva, mas nem por isso menos complexo com os banqueiros, justamente “porque envolve [uma] cultura sindical. Tem um sindicato que tem seu(sua) presidente(a), seu territoriozinho de poder determinado” [entrevista nº 22], característica que tem sido contrastada por experiências similares as da categoria bancária, cujos instrumentos coletivos pactuados se respaldam na atuação de suas federações e confederações espalhadas no país⁸⁶.

O primeiro movimento de unificação partiu dos bancos públicos CEF e BB, para equalizar cláusulas econômicas e assegurar o seu cumprimento por parte das instituições financeiras estatais, um ano após o primeiro mandato de Lula. Para a sociedade e para a categoria bancária, foi um aceno de que o novo governo não se tornaria impeditivo à manifestação sindical, assegurando um ambiente de liberdade para que as entidades laborais reivindicassem de forma contundente melhorias de condições de trabalho, e ainda pudessem estabilizar uma forma de travar as disputas com o lado patronal por meio do aperfeiçoamento de recursos e ferramentas de pressão, destacadamente o Comando Nacional dos Bancários(as). No relato da dirigente sindical: “O próprio banqueiro era obrigado a escutar a gente por conta do governo, da situação democrática que a gente vivia no país. Tinham que respeitar para serem respeitados também” [entrevista nº 29]. Ter o respaldo dos governos petistas foi algo bastante valorizado pelos(as) dirigentes sindicais que haviam passado por situações de restrição de suas liberdades de manifestação e violência policial. A mesma dirigente nos contou que: “Toda a vez que a gente fazia manifestação, vinha a tropa de choque e colocava a gente para correr, saía todo mundo apanhando, tinha dificuldade para negociar com banco público. Não tinha um canal de negociação” [entrevista nº 29].

Na visão de um dirigente sindical vinculado ao BB, dentre os elementos que separam a negociação dos bancos públicos e privados, existe o mais óbvio que é a “estabilidade, ainda que relativa”, somado a outros que pesam nos processos negociais dessa natureza: “[...] os bancos

⁸⁶ Para saber a composição atual da mesa de negociação coletiva da categoria bancária, acessar a CCT 2022-2024 (SEEB-SP, 2022).

públicos se aproximam cada vez mais dos bancos privados, principalmente o Banco do Brasil, na medida que está no banco de mercado, de negociações em bolsa. Caixa Econômica Federal ainda não, há um projeto grande de privatizá-la” [entrevista nº 22]. Uma característica marcante da negociação coletiva incorporada pelos bancos públicos nos anos 2000 foi o fato de ocorrer um deslocamento de dirigentes sindicais acostumados a negociarem com os governos anteriores que ao assumirem cargos na máquina estatal passaram a atuar do outro lado do balcão, fazendo-os reconhecer os limites do processo negocial pela visão da gestão e menos pela visão sindical.

A aparente contradição assumida pela figura do(a) sindicalista como gestor(a) em posto de comando no governo, ou seja, como patrão, considerando que os interesses patronais inevitavelmente teriam que se sobrepor como um limite do negociador em algum momento, como pontuou o dirigente sindical entrevistado: “No caso da empresa, você está olhando muito mais a sustentabilidade, muito mais o interesse de competitividade, da estratégia, do que a questão do sindicato, a questão dos trabalhadores(as) , a questão estratégica dos trabalhadores(as) . É um embate”. Foi nessa atmosfera de redefinição dos papéis a serem desempenhados no governo Lula que dirigentes sindicais tornados(as) gestores(as) lidaram com conflitos de forma nem sempre habilidosa, como segue o relato transcrito abaixo:

[...] houve uma inabilidade do negociador da Caixa. Ele colocou uma proposta, e acenou com uma proposta final, a coordenação apresentou como proposta final. Os sindicatos perderam a assembleia em 2003 para a base. O banco aumentou a proposta, teve esse quadro complicado. Os bancários(as) com mais de 10 anos sem aumento... Essa perspectiva em 2003 foi [com] empregados da Caixa, e [com] os(as) funcionários(as) do Banco do Brasil, enquanto teve aumento dos bancos privados. Essa inabilidade que houve dos negociadores que foram trocados foi um desastre e é muito pouco comentado. [entrevista nº 23]

A comentada greve de 2003, que inaugurou uma nova fase de mobilização da categoria encorajada pela abertura de diálogo que os governos Lula dispuseram, apresentou desgastes ocasionados pela falta de sintonia entre o que foi estabelecido pelo sindicato, e sua proximidade com representantes aliados(as) do setor bancário, e as demandas despertadas dos(as) bancários(as) .

A Tabela 7 indica o desempenho negocial atingido pelo SEEB-SP, que respondeu por 485 instrumentos coletivos depositados no Sistema Mediador entre 2007 e 2016, uma média de 48,5 documentos pactuados por ano, levando em conta os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) específicos dos bancos públicos, e em quantidade reduzida os Termos Aditivos que retomam pontualmente cláusulas, seja para atualizá-las ou para repactuar condições

anteriormente negociadas. Em outras palavras, enquanto a CCT estabelece os parâmetros gerais de condições de trabalho e remuneração para os bancários(as) em nível nacional, os termos aditivos são celebrados periodicamente por instituições financeiras públicas ou privadas que validam cláusulas específicas conforme as demandas advindas dos locais de trabalho. Há também instrumentos coletivos negociados para empregados(as) de cooperativas de crédito e financiários(as) não cobertos pelas negociações de maior porte.

Tabela 7 – Número de instrumentos coletivos registrados, por tipo, referente ao SEEB-SP, 2007-2016

Tipo de Instrumento	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
ACT	21	19	42	33	76	61	78	32	49	38	449
CCT		1	3	2	2	2	2	2	3	3	20
TA-CCT					1	1	1				3
TA-ACT		2	3	1	3	3	1				13
Total	21	22	48	36	82	67	82	34	52	41	485

Fonte: Sistema Mediador/MTE. Elaboração própria.

O poder organizativo que o SEEB-SP dispôs estruturou uma forma sofisticada para captar os anseios da base, com consulta e participação de todos(as) os(as) bancários(as) , e convertê-los em pautas de negociação. Evidentemente, a categoria dispunha de estratégias organizativas enraizadas na sua forma de fazer sindicalismo, que remonta experiências de greve geral nacional em plena ditadura militar, na década de 1960 (SANCHES; SILVA, 2019, p. 268). A consolidação do processo negocial nacional cristalizou-se em garantias isonômicas que superaram consideravelmente o patamar de condições remuneratórias e de trabalho previstas na CLT. Esta estratégia não apenas distinguiu os(as) bancários(as) de outras categorias profissionais, como também se constitui em uma demonstração de força capaz de enfrentar o poder do mercado financeiro. Contudo, uma expectativa do sindicato que não foi atendida após instituída a campanha nacional unificada era a de “que isso ia se fortalecer na base; bancários(as) de banco privado iam se fortalecer de tal forma que iam começar a fazer greve” [entrevista nº 21].

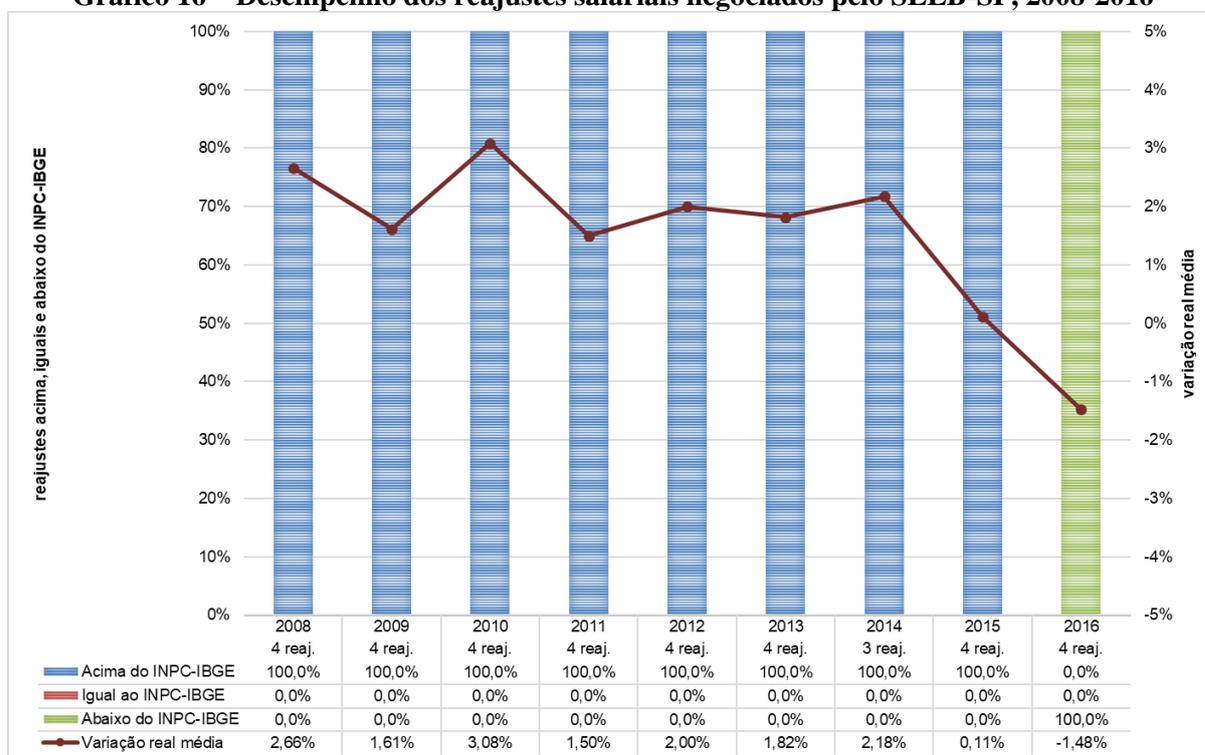
Nesse sentido, no aspecto econômico, a categoria bancária do setor público e privado conquistou muitos ganhos. Segundo interpretou um dirigente sindical, o sobressalto da conjuntura sobre as margens de pressão sindical em relação ao setor financeiro não favoreceu “o campo das ideias”. Para ele, “a gente criou na cabeça das pessoas, o que talvez elas tenham se voltado contra nós, um sentimento de crescimento econômico. A conscientização é mais do que isso. A gente não teve sucesso” [entrevista nº 26]. Tudo indica que a satisfação da categoria

bancária, especialmente a dos bancos privados, passou muito mais próxima do processo negocial vigoroso que se manteve nos anos 2000, e além, que das convocatórias dos sindicatos, federações e confederações que estruturam a representação de base, para atração massiva de trabalhadores(as) nas paralisações e greves gerais.

O Gráfico 17 ilustra o quadro de prosperidade econômica que contaminou a categoria bancária, cuja expectativa também fora influenciada pela divulgação dos resultados grandiosos de lucratividade dos bancos. O reconhecimento do trabalho bancário ocorreu, sobretudo, pela capacidade aumentada do sindicato para estabelecer condições remuneratórias elevadas e assentadas no argumento de que os bancos tiveram oportunidade multiplicada para se apoderarem da mais-valia do(a) trabalhador(a).

A série, que comporta os anos de 2008 a 2016, valida a constância de aumentos reais obtidos pela base do SEEB-SP, normatizando o ganho salarial acima da inflação como algo corriqueiro na vida dos(as) bancários(as), até que 2015 e 2016 representou um tombo da negociação salarial, mostrando que até a fortaleza da CCT da categoria poderia ser destruída.

Gráfico 16 – Desempenho dos reajustes salariais negociados pelo SEEB-SP, 2008-2016



Fonte: DIEESE. SAS-DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Salários. Elaboração própria.

As lideranças sindicais trabalharam muito em direção à mobilização nacional motivada pela manutenção da prática negocial direta e permanente com os bancos, aumentando o seu

poder de barganha para embasar diretrizes aos direitos negociados com os banqueiros. Próxima a uma centena de cláusulas acordadas, prevaleceu na CCT da categoria bancária, somada aos demais dispositivos legais de proteção às relações trabalhistas, conteúdo sobre garantias monetárias previstas no grupo “gratificações, adicionais, auxílios e outros”, conforme a Tabela 8. É onde a PLR se encontra, o auxílio-creche, a licença maternidade remunerada de 180 dias, o vale-alimentação etc. A parcela restante das cláusulas está distribuída em temáticas diversas que impactam a vida do(a) trabalhador(a), embora estejam longe de inverter a proporção das cláusulas econômicas acordadas nos instrumentos coletivos.

Tabela 8 – Distribuição de cláusulas nos instrumentos coletivos segundo grupo de cláusulas, SEEB-SP, 2007-2019

Grupo de cláusula	nº	%
Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros	3.014	57,5
Disposições Gerais	505	9,6
Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas	437	8,3
Férias e Licenças	426	8,1
Relações Sindicais	216	4,1
Saúde e Segurança do(a) trabalhador(a)	181	3,5
Salários, Reajustes e Pagamento	161	3,1
Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades	158	3,0
Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades	140	2,7
Total	5.238	100,0

Fonte: Sistema Mediador/MTE. Elaboração própria.

Obs.: Pesquisa realizada em 31 jan. 2020.

A cobertura territorial do SEEB-SP abrange 117 bancos, e diante das reclamações da categoria que chegam até os(as) dirigentes, muitas ações podem ser enquadradas em outros conjuntos temáticos que não somente as demandas remuneratórias. De toda forma, a homogeneidade das instituições financeiras reunidas em torno da Fenaban se dá até certo nível, considerando que cada banco possui uma identidade própria e conduz as garantias negociadas a partir de como a gestão interna as adere.

Por exemplo, na fala da dirigente a seguir ocorre no Itaú “vários tipos de acordo diferenciado”, para “não deixarem implementar do jeito deles e acabar com tudo que a gente conquistou até hoje” [entrevista nº 29]. Esta é uma das nuances que comporta as diferentes batalhas do sindicato para fazer valer o mérito da campanha nacional unificada no cotidiano. As lideranças sindicais que não participam diretamente da mesa de negociação, cabendo aos cargos da alta direção, são responsáveis pela fiscalização e monitoramento das condições de

trabalho da categoria em busca de uma “interlocução entre os bancos e os trabalhadores(as)”, sejam acordos específicos, seja apuração no caso de assédio moral e sexual”.

Esse trabalho de base responsabiliza-se pelo acompanhamento das negociações do sindicato com o banco, bem como identificar a necessidade de intervenção sindical a depender da gravidade do problema tratado. É “tentar chegar no caminho do meio para atender os trabalhadores(as) e também fazer essa parte junto ao humano” [entrevista nº 30], conforme o relato da dirigente sindical. O humano, nesse sentido, está presente tanto no discurso quanto nas ações do sindicato, com abertura suficiente para que cada dirigente crie a sua própria abordagem.

A modularidade da CCT, passível de adaptações e reenquadramentos de acordo com a realidade laboral que precisa ser regulada, mostra a capacidade do sindicalismo bancário para construir espaços interativos com demais atores envolvidos no processo da negociação coletiva, e também de apoio mútuo com entidades familiares, conforme os interesses que almeja. A experiência da campanha salarial nacional, desde os primeiros movimentos para a confecção da pauta unitária, até a assinatura dos instrumentos coletivos, seguida de acompanhamento de seu cumprimento no dia a dia do(a) trabalhador(a), coloca o SEEB-SP como entidade fundamental para a formulação de novas práticas organizativas; por exemplo, aquelas concernentes ao macrossetor, discussão em voga no sindicalismo brasileiro e que visa a estruturar um novo jeito de representar a classe trabalhadora e fortalecer as suas entidades representativas.

Como refletiu um dirigente sindical, o macrossetor de serviços da Central Única dos Trabalhadores (CUT), o qual o sindicato faz parte, traz a seguinte mensagem:

Um sindicato que tem mais trabalhadores(as) associados(as), [e] mais pessoas participando, aumenta o potencial de luta. Aprender a lidar com a receita menor, a necessidade de cada vez mais conscientizar a sua base. Se a sua base não tiver consciente que ela é que tem que manter a estrutura do seu sindicato, amanhã ou depois vai perder poder aquisitivo. O sindicato que não é forte, a categoria tomba junto com ele. [entrevista nº 27]

5.6 “Ninguém procura o sindicato quando está tudo legal”

Um sentimento peculiar que foi descrito por uma dirigente sindical nos chamou a atenção. Para ela, o sindicato é o lugar de acolhida para sofrimentos, abandonos, e vulnerabilidades, mas é também a instituição que geralmente anuncia a notícia ruim, a qual

ninguém parece preparado(a) para receber. Ao lançar luz sobre o que atrai ou repele o(a) trabalhador(a), com base na avaliação da dirigente, pudemos notar que a forma depende do conteúdo mesmo quando há esforço do sindicato para transmitir informações seguidas de possíveis soluções ou com a sua carga crítica redimensionada para não causar más impressões quanto ao trabalho sindical.

Todavia, para ela é impossível maquiagem certas questões de tão graves que são. Na sua fala, destacamos o trecho a seguir:

É difícil porque a gente fala de assunto doloroso. Excetuando a época que eles(as) vão receber a PLR, a gente passa o tempo todo contando desgraça: demissão, assédio... É tudo de ruim. Como você conta essas coisas de uma maneira atraente? As nossas redes, em época de campanha salarial, o acesso aumenta exponencialmente porque eles(as) têm interesse, o restante do tempo eles(as) não têm interesse de ouvir notícia ruim. E a gente faz isso o tempo todo. [entrevista nº 25]

Para despertar a percepção do(a) trabalhador(a) para questões que atravessam a sua realidade no setor bancário, e que estão inseridas na estrutura social, de acordo com a estratégia de comunicação adotada por um dirigente sindical, é preciso um olhar cirúrgico e adaptado a cada situação encontrada. Na sua linha de abordagem, é preciso “mobilizar coisas muito específicas, fazer todos os recortes, de idade, gênero, condição social, origem, raça, nível de estudo. Evitar jargão; a gente fica com essa linguagem esotérica, tem que ser uma coisa que ele(a) entenda” [entrevista nº 24].

Ainda assim, para uma dirigente sindical a sensação é a de que “Você fala para a parede. O cara não escuta nada” [entrevista nº 29]. Perguntada sobre as barreiras de comunicação que enfrenta diariamente para despertar a indignação do(a) trabalhador(a) sobre a retirada de direitos trabalhistas, por exemplo, ela destacou a reforma previdenciária como um assunto desdenhado: “Quando você vai explicar a questão de diminuir a aposentadoria de quem se aposenta por idade, vai diminuir o salário mínimo, que vai ter que trabalhar [por] 40 anos, eles dão risada, não param para te escutar” [entrevista nº 29].

Uma outra forma de comunicação é via redes sociais, embora não se tenha certeza de que a sua eficácia seja maior que o diálogo “olho-no-olho”. Mesmo sabendo que o(a) bancário(a) sofre influência dos meios eletrônicos de comunicação induzidos por algoritmos, o sindicato mantém ativas contas em páginas do Facebook, Twitter, Instagram, incluindo o site, para aproximação com a categoria a partir de iniciativas comunicacionais identificadas com o linguajar da internet. A dirigente sindical bancária, no momento da pesquisa responsável pelo

setor de comunicação da CUT, explicou que na campanha salarial a procura pelo sindicato aumenta. É quando as estratégias sindicais para alcançar o(a) trabalhador(a) mais variam através do esforço para dar visibilidade a outras iniciativas sindicais através dos meios digitais [entrevista nº 21].

A importância de se construir pontes de diálogo sobre temáticas que extrapolam a campanha nacional unificada, e são mais coladas às demandas que se multiplicam a partir das condições de trabalho específicas no ambiente onde o(a) bancário(a) está inserido, justifica-se pelo objetivo de mobilizar reivindicações que afetam a base, mas que ecoam problemas de toda a sociedade. Foi nessa direção que um dirigente sindical ao ser entrevistado expressou uma preocupação latente: “Ninguém pensa no problema coletivo. [É] uma doença social, o problema do outro uma hora vai repercutir. Individualismo, projetos pessoais ao invés de projetos coletivos, é o que mais nos gera dramas, conflitos, angústia” [entrevista nº 27].

A interpretação do dirigente se baseou no panorama do adoecimento da categoria bancária. As queixas de doenças com prescrição médica estabelecida, e consideradas as mais comuns, eram de LER/DORT. Contudo, observou-se uma tendência de aumento das doenças mentais nas últimas duas décadas, principalmente. Sob a justificativa de que não são observáveis a olho nu, dificultando o nexos causal epidemiológico – diagnóstico muitas vezes impreciso e negligente com a situação de sofrimento do(a) trabalhador(a) –, os problemas de ordem emocional começaram a ocupar espaço na agenda de lutas do sindicato em razão do aumento da pressão pelo atingimento de metas abusivas, assédio moral, assédio sexual, entre outras ocorrências como perseguição da gerência e congelamento da carreira [entrevista nº 24].

A partir da relevância que a temática ganhou, o SEEB-SP estruturou um canal de atendimento para receber denúncias de assédio, sigilosas ou identificadas, a depender do grau de exposição do(a) denunciante e da situação vivenciada. Cada caso é acompanhado de perto por um(a) dirigente sindical, que exige a apuração da ocorrência, com o compromisso de que o(a) trabalhador(a) não será demitido até a finalização do processo de denúncia. Em uma das entrevistas realizadas com dirigentes sindicais mulheres, que possuem total domínio sobre a problemática, destacamos a seguir o relato sobre o passo-a-passo do sindicato para tornar eficiente o canal de apoio disponível aos(às) trabalhadores(as) que sofrem assédio moral/sexual. Não pudemos deixar de notar também o tratamento descomprometido de um grande banco privado para resolver práticas abusivas por parte de sua gestão:

A gente tem a denúncia individual e a coletiva. Tanto [n]a coletiva como [n]a individual são preservadas as pessoas, às vezes é uma agência que tem 10

funcionários, o banco pode querer mandar todo mundo embora. Já aconteceu de a gente paralisar e voltarem atrás na demissão. No acordo, tem a garantia da pessoa ser preservada e poder fazer a denúncia. A denúncia no canal de assédio vai para o banco investigar, antes dele investigar a gente costuma pegar o dirigente responsável pelo local para ver se cobram alguma coisa, o que está acontecendo, para não fazer uma denúncia vaga. Tem 45 dias para dar um retorno para o sindicato sobre a denúncia. É difícil, já teve reunião que fui no Itaú, você senta lá e a pessoa fala: “chegou aqui essa denúncia e a gente entrevistou todos os(as) funcionários(as) [que disseram]: ‘a gestora é cordial, atenciosa, amorosa’” (risos). Eu até brincava quando eu ia nesses retornos: “é agora, o que você vai falar para mim? Ela é amorosa, cordial, bonitinha, maravilhosa?”. Eles só dão a denúncia assim, não passam nada por escrito para evitar processo no futuro. [entrevista nº 29]

Registrada em uma das maiores instituições financeiras privadas do país, a ocorrência de assédio moral reportada pela dirigente sindical não refletiu em um método institucionalizado de tratamento respeitoso da empresa sobre os casos recorrentes de assédio moral. Pelo contrário, o que se pode observar, com base nas campanhas contra o assédio do Comando Nacional dos Bancários(as)⁸⁷, é que a prática constitui uma cultura enraizada nos bancos. Como destacado anteriormente, o segmento bancário é caracterizado por um perfil de trabalhadores(as) pouco tolerantes com a “pauta LGBT, contra cota, contra a questão das mulheres, contra a maioria penal”, de acordo com a fala da dirigente entrevistada.

Essa constatação vai de encontro ao que o SEEB-SP propaga como princípios políticos norteadores de defesa das minorias: [...] aí os bancários(as) não se identificam, não se veem representados, só que dessa vez é pelo que eles não querem ser e o que o sindicato é” [entrevista nº 21]. O novelo de lã que envolve a percepção política da categoria bancária envolve um entendimento sobre o discurso sindical, que se volta para uma sociedade inclusiva, mas criticado em termos morais, pois a base não aponta o mesmo entendimento sobre a importância de reconhecimento de cidadania, ou de alguma esperança política projetada na dor do outro.

Desde 2000, a Federação Brasileira de Bancos (Febraban) realiza o Censo da Diversidade⁸⁸, abrangendo trabalhadores(as) bancários(as) de todo o país que se dispuseram a participar da pesquisa, temática introduzida na negociação coletiva em atendimento à demanda da Contraf para que houvesse igualdade de oportunidades nos bancos e consequente valorização da diversidade no setor. A edição de 2014 apresentou comparações com os dados coletados em 2008, conforme a preservação do sigilo das respostas fornecidas pelos(as) bancários(as) ,

⁸⁷ Contra a prática institucionalizada de assédio moral e sexual dos bancos, o Comando Nacional dos Bancários(as) escolheu a data de 5 de julho de 2022 para representar o Dia Nacional de Luta contra o assédio moral e sexual, convocado pela hashtag #bastadeassédio (CONTRAF-CUT, 2022).

⁸⁸ Cf. FEBRABAN (2014).

permitindo observar mais de perto o impacto das políticas institucionais implementadas com esse foco, e avaliar possíveis avanços, retrocessos ou manutenção do quadro da diversidade.

Dentre os 187.411 respondentes vinculados a 18 bancos públicos e privados que aderiram à iniciativa, a participação da população classificada pela cor de pele preta sobre o total de funcionários(as) nos bancos cresceu apenas 1,0%, passando de 2,3% em 2008 para 3,4% em 2014, embora no conjunto de negros(as) e pardos(as) tenha apresentado aumento de 30,0% no mesmo período. Ainda sobre o aspecto da cor/raça, houve destaque para participação mais equilibrada de funcionários(as) negros(as) nos cargos de gerência, superintendência e direção em relação aos(às) funcionários(às) e brancos(as), diferença de 2,6 p.p., especialmente no cargo de coordenação e supervisão, categoria ocupacional que apresentou menor disparidade de trabalhadores(as) negros(as) sobre trabalhadores(as) brancos(as). Este dado pode estar atrelado ao aumento do tempo de permanência do(a) bancário(a) pardo(a) e negro(a) na instituição financeira na faixa entre 5 a 10 anos, que em 2008 era de 16,7% e 15,5% para bancários(as) pardos(as) e negros(as), evoluindo para 24,5% e 25,8%, respectivamente, no ano de 2014.

O dirigente sindical que também estava na linha de frente do combate ao racismo na categoria, como coordenador do coletivo racial dentro do SEEB-SP, enfatizou a importância que o banco dá ao padrão estético da sociedade, sobretudo, quando a imagem do(a) trabalhador(a) se torna uma variável no cômputo das vendas comerciais, ou “uma extensão da venda”, nas suas palavras. Ao pedirmos para que o mesmo desenvolvesse o argumento, ele mesclou o preconceito de raça e de gênero que coexistem na perspectiva da rentabilidade do banco, dizendo que:

Se [a mulher] não tem um cabelo tido como muito bonito, uma pele tida como muito bonita, um corpo biológico da beleza padrão, fica fora. A cor vem dentro desse bojo. Se a pessoa é preta, é parda, vai ficando fora. Quando coloca pessoas com a etnia negra no banco, não coloca nos grandes centros econômicos, pode colocar lá no fundo de Itaquera, Guaianazes. É uma política que o banco não coloca nos papéis, mas é uma conduta normalizada. [entrevista nº 26]

A imposição de uma imagem considerada ideal ou padronizada segundo os critérios de beleza definidos pela instituição financeira de forma tácita, como uma cultura discriminatória a serviço da estrutura de privilégios da sociedade, desabilita qualquer argumento coerente com a pauta da diversidade. Essas resistências simbólicas do banco mostram o quão superficial pode ser as suas estratégias institucionais para promoção de políticas de igualdade de oportunidades.

Em seguimento à temática, o feminismo, segundo a percepção da dirigente sindical, se tornou objeto vendável para o banco. De uma forma, ela salientou que a pauta feminista se tornou mais aderente à categoria bancária, auxiliando em questões que rebatem nas reivindicações sobre equidade de gênero do SEEB-SP. Todavia, de outra forma, ao ser tratado como negócio, o feminismo também apresentou a sua versão liberal, sem compromisso com uma sociedade justa e sem violência de gênero. A dirigente disse ter ficado atônita ao ouvir um discurso da presidenta mundial do banco Santander, realizado no Brasil e proferido para 600 funcionários(as). Ela nos contou que:

A fala dela o tempo todo era: “eu sou feminista, eu me identifico com a pauta feminista, eu quero que no banco tenham mulheres em lugares estratégicos, e não é porque eu gosto do feminismo, porque é bonitinho, é porque o feminismo vende, é bom para os negócios. O banco não é instituição de caridade, a pauta feminista tem tudo a ver com a nossa realidade, o mais legal é que o feminismo gera negócio, gera dinheiro. [entrevista nº 28]

A tendência do banco, por essa perspectiva, é ser feminista. Trata-se, no entanto, de um feminismo apartado das problemáticas que incidem sobre a vida das mulheres, como a conciliação dos afazeres domésticos, o acesso restrito aos direitos de cidadania, a violência doméstica, o assédio no trabalho, as dificuldades para encontrar um emprego de qualidade, entre outros fatores considerados de fundamental importância para preservação da vida e da dignidade das mulheres.

No grupo de bancários(as) com deficiência houve leve aumento de 1,8% para 3,6% em 2008 comparado com 2014, respectivamente, sendo a esmagadora maioria de pessoas autodeclaradas sem deficiência e sem passarem por reabilitação social e profissional. Nesse ponto, o SEEB-SP também reivindicou por meio de sua CCT 2016-2018 “Capacitação Profissional e Inclusão Social de Pessoas com Deficiência do Setor Bancário”, em observância à Lei nº 8.213/91 que instituiu cota de 5% para empresas com mais de 1.001 funcionários(as) (BRASIL, 1991).

O sindicalista entrevistado afirmou que as instituições financeiras não atingiram a cota mínima prevista em lei, cuja média não ultrapassa os 4%. Ele ainda comentou que a corporação se utiliza de um subterfúgio para driblar a lei de cotas para Pessoas com Deficiência (PcD), a partir da seguinte prática: “O trabalhador que adoecer dentro da empresa vira um trabalhador com deficiência, sofre um acidente de percurso, ou tem um serviço mais mecânico, se machucou, ficou com uma lesão, se o perito avaliar que ele ficou deficiente, põe na cota” [entrevista nº 27]. Então, ao invés de aumentar a participação de PcD no quadro de

funcionários(as) com o incentivo da cota, são eles(as) próprios(as) que, adoecidos(as), passam a contemplar a referida cota.

Outro dado interessante é sobre a forma que o(a) bancário(a) ficou sabendo de vaga disponível na instituição financeira, sendo 51,6% classificado como “forma relacional”, ou seja, resultante de indicação de amigos/parentes e funcionários que já trabalham no local. O resultado para 2014 informa que há uma corrente de pessoas com características provavelmente similares, que corrobora com a disseminação de atitudes menos inclusivas por parte da gerência de recursos humanos, ainda que os números mereçam ser discutidos com profundidade dada a recorrência de indicações de trabalho dentro do banco intermediadas substancialmente por relações interpessoais.

No recorte de orientação sexual e estado conjugal, 61,6% dos(as) bancários(as) cobertos(as) pela pesquisa disseram estar em relacionamento estável e/ou casado(a) com parceiro(a) do sexo oposto. Apenas 1,1% declarou casamento ou união estável com pessoa do mesmo sexo. A baixa recorrência de uniões homoafetivas no setor bancário reflete o quadro da população brasileira de pouco mais de 0,03% de declarados(as) em situação conjugal desse tipo (FEBRABAN, 2014).

As últimas questões tratadas pelo subitem mostram que o SEEB-SP atua como anteparo de defesa dos(as) bancários(as), desenvolvendo estratégias multifacetadas que visam a estreitar as relações com a base. As mazelas advindas das condições de trabalho são o principal gatilho para que os(as) dirigentes sindicais possam estimular uma visão crítica dos(as) trabalhadores(as) em uma realidade instável, cuja abordagem de crise é usada como principal arma dos bancos dada a característica volátil do mercado financeiro.

De forma permanente, o SEEB-SP investe recursos materiais e imateriais para elevar as condições de trabalho e/ou barrar a derrocada de direitos trabalhistas. Por isso, é um dos sindicatos brasileiros que apresenta grande repertório organizativo constituído pelo engajamento de suas ações cotidianas. Mesmo que tenham incorrido em falhas em sua atuação nos anos 2000, é perceptível a sua capacidade institucional para transformá-las em aprendizados, o que se pode constatar pelas reflexões frutíferas expressas nas entrevistas. As lutas dos(as) bancários(as) ocorrem simultaneamente, em nível local, regional e nacional, e recebem estímulos para se manterem efetivas do ponto de vista sindical.

5.7 Conclusão

O capítulo do SEEB-SP buscou sintetizar as principais reflexões fornecidas pelos(as) entrevistados(as) da categoria, assumindo o risco de finalizá-las precocemente, dada a riqueza de detalhes que foram submetidos à análise da tese. De toda maneira, os diálogos possibilitaram acessar elementos da ação sindical que evidenciaram o amplo trabalho de base desenvolvido nos anos 2000, orientado por princípios organizativos alinhados ao projeto de país dos governos petistas. Buscando um fio condutor a partir de questões nem sempre dadas por encerradas, destacamos que os desafios que podemos denominar como os mais tempestivos enfrentados atualmente pelo sindicato estão relacionados ao desenvolvimento tecnológico sobre os processos de trabalho automatizados pelos bancos, e principalmente trazem um sentido transformador que aponta para a desestruturação do trabalho e de seus sistemas regulatórios.

O perfil característico do(a) trabalhador(a) bancário(a) indica uma mudança de cultura do trabalho que extrapola, e muito, o fato de que o choque geracional cria distinções típicas, exigindo abordagens comunicacionais adaptativas do sindicato. Tudo leva a crer que a identificação do(a) trabalhador(a) com o sindicato é atravessada por uma miríade de fatores ideológicos, políticos, de experiências laborais, de posição na hierarquia dentro do banco, de percepções sobre a localização deste trabalhador(a) na pirâmide social, e sobre as suas preferências identitárias. Nesse sentido, não se identificar como trabalhador(a), em sua essência política, é mais preocupante do ponto de vista da representação sindical, do que a falta de identificação com o sindicato em si.

As agências bancárias modificaram o seu *layout*, reduziram custos de atendimento e deixaram de avolumar tantos clientes em suas unidades pelo espalhamento de serviços prestados por outros estabelecimentos comerciais com estrutura simples e de baixo investimento. Com isso, houve menor disponibilidade de atenção ao cliente, com tratamento presencial menos amigável, inclusive em razão da substituição de funções de caixa por inúmeros serviços convertidos em autoatendimento através da internet e popularização de *smartphones*. Fatores que refletiram uma estratégia das instituições financeiras para segmentar a carteira de produtos e de serviços e criar nichos de clientes pela segmentação conforme as preferências de abordagem e faixas de rendimentos, distanciando-se do atendimento massificado. Este foi o outro lado da moeda sobre a digitalização dos bancos restrita a certos grupos sociais, enquanto outros podem ser exilados do universo das TICs.

Frente ao domínio do mercado financeiro na economia global, o sindicato estruturou propostas de ação que combinam práticas convencionais, como a distribuição da folha bancária,

o trabalho de base, também denominado como “sindicatar”, a interação com movimentos sociais, e sinalizam formas de intervenção mais condizentes com o perfil jovem de dirigente incorporado(a) aos quadros de direção, o que traz uma perspectiva sobre o potencial organizativo que pode, em alguns momentos, estar dissociada de uma concepção sindical enraizada que se baseia na dualidade do antagonismo de classe. Vimos, por exemplo, como as dirigentes mais jovens interpretam a realidade de forma propositiva, partindo da resolução dos problemas para depois compreendê-lo a partir de suas limitações. Nem por isso detectamos ausência de troca de conhecimentos entre dirigentes jovens e maduros(a). Como traço incontestável, o sindicato apresentou abertura a novas rotas de ação, ou de fuga, a depender da ameaça sofrida ou da construção propositiva que almeja.

A busca pela unidade, manifesta por meio do Comando Nacional dos Bancários(as) , predispôs o sindicato a um salto para o futuro com a capacidade de suas lideranças, também distribuídas na federação, confederação e central sindical, para buscar isonomia das condições de trabalho⁸⁹ ao reunir demandas e organizá-las em uma pauta fortalecida pelo modelo desenvolvido, e com forte apelo à mobilização da categoria nacionalmente.

De certa forma, o fortalecimento institucional do sindicato, verificado em diferentes episódios dos quais precisou adquirir flexibilidade estratégica para não atacar o governo petista e ao mesmo tempo não abrir mão de suas bandeiras de luta, se mostrou a partir dos avanços da negociação coletiva e suas dezenas de cláusulas que ultrapassaram as garantias legisladas. O debate sindical sobre a preponderância do negociado sobre o legislado, no caso do SEEB-SP, pode servir como alavanca para ampliação de direitos por meio dos instrumentos coletivos, conforme o retrato desenhado pelas negociações pactuadas nos anos 2000. Ademais, provou que dentro de certos limites ainda é bastante válido negociar coletivamente. Os banqueiros adversários, por mais pressão que tenham causado sobre os(as) trabalhadores(as) em nome da redução de custos, não conseguiram descreditar o sindicato como instituição perante a base.

⁸⁹ Uma aproximação comparativa seria o processo negocial dos(as) trabalhadores(as) da Petrobrás, representados(as) pela Federação Nacional dos Petroleiros. Ver em FUP. *Acordo Coletivo Petrobrás 2020-2022*. Disponível em: <<https://fup.org.br/acordo-coletivo-petrobras-2020-2022/>>. Acesso em 07 dez. 2022.

CAPÍTULO 6 – Sindicato dos Químicos de São Paulo Em Tempos de Normalidade Negocial

6.1 Introdução

Em 1933, os(as) trabalhadores(as) do ramo químico fundaram um sindicato para fazer frente à pressão dos proprietários da empresa inglesa *The San Paulo Gas Company Ltd.*, instalada nas mediações do bairro operário tradicional do Brás. Em um ambiente político no qual a atuação dos sindicatos sofria forte intervenção estatal somada à hostilidade antissindical do empresariado, o sindicato perdurou somente até 1937. No ano seguinte, a mesma categoria passou a ser representada pelo Sindicato dos Operários e Empregados na Fabricação de Produtos Químicos(as) e Industriais, mas foi em 1941 que finalmente a representação sindical se estabeleceu e o Sindicato dos Trabalhadores(as) das Indústrias Químicas e Farmacêuticas de São Paulo institui-se definitivamente como entidade representativa dos(as) trabalhadores(as) do ramo químico, incluindo os setores de plástico e farmacêutico.

No período de ditadura militar, as categorias de químicos(as) e plásticos foram divididas, processo que se reverteu apenas em 1994, após o I Encontro Unificado dos Químicos, Farmacêuticos e Plásticos de São Paulo, realizado no ano anterior, e que culminou na reunificação. Nesse momento, houve também a mudança de funcionamento da direção que de presidencialista passou a ser colegiada⁹⁰. A composição da direção é de 41 dirigentes que respondem pela coordenação política e administrativa de 14 secretarias e, embora colegiada, na estrutura do secretariado há a figura do presidente. Além da sede, localizada no centro da cidade, bairro da Liberdade, outras cinco subsedes estão distribuídas em Caieiras, Lapa, São Miguel Paulista, Taboão da Serra e Santo Amaro.

O sindicato possui 4.999 sindicalizados(as), equivalente a 37% do conjunto de 13.649 trabalhadores(as) da base composta pelas seguintes atividades econômicas: i) indústrias de material plásticos; ii) produtos químicos, farmacêuticos, de preparação de óleos vegetais e animais, de perfumaria e artigos de tocador, de álcool, de explosivos, de tintas e vernizes, de fósforo, de adubos e corretivos, colas e defensivos agrícolas e animais, da destilação e refinação de petróleo, de matérias-primas, inseticidas e fertilizantes, da petroquímica, de lápis, canetas e material de escritório, de refino de óleos minerais, de estamperia e tinturarias industriais; iii) de

⁹⁰ Cf. Químicos-SP (2013, p. 123).

produtos de limpeza e demais atividades afins relacionadas a atividades de origem química e materiais radioativos (CNES-MTE).

É filiado à Federação dos Trabalhadores(as) do Ramo Químico do Estado de São Paulo (Fetquim) e à Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT (CNQ), abrangidas pela central filiada CUT, além de ser associado à IndustriALL, organização sindical internacional que reúne entidades sindicais do macrossetor da indústria.

Traçadas as características mais básicas do sindicato, buscamos situar nesse capítulo o entendimento dos(as) dirigentes sindicais sobre temáticas que consideraram centrais à sua ação cotidiana, a partir dos posicionamentos que manifestaram sobre os governos petistas e indo um pouco além, sobre os aprendizados e reflexões depreendidas do processo atribulado de destituição do principal partido de esquerda do país da Presidência da República. A organização do conteúdo se guiou pela abordagem dos recursos de poder sindical, no entanto, sem a preocupação de fixá-las neste primeiro momento nas classificações formuladas para não fechar análises sobre os desafios do sindicalismo no ramo químico.

O capítulo foi dividido em sete blocos curtos, contando com esta introdução e considerações finais, que compuseram um roteiro iniciado com leituras comparativas do sindicalismo químico antes e depois dos anos 2000, seguido pela interpretação sobre o desempenho econômico das negociações coletivas mais próximas do equilíbrio ótimo com as empresas. Depois, buscamos interpretar as falas dos(as) entrevistados(as) sobre os mandatos petistas, e quais elementos específicos da conjuntura influenciaram a ação sindical no período. Seguimos o caminho trazendo a discussão sobre a comunicação desenvolvida com a base, entrecortada pelas novas tecnologias, e mudanças comportamentais e políticas dos(as) trabalhadores(as).

Em destaque, os discursos das sindicalistas nos permitiram acessar um campo de significação sobre as possibilidades de renovação sindical, acentuando-se as fronteiras de atuação em cargos de direção impostas a elas. Com isso, o ponto de partida dos diálogos com as representações sindicais do ramo químico buscou enfatizar que apesar da “normalidade” observada nas atividades do sindicato, sobretudo, aquelas voltadas para as contratações coletivas, restou espaço para ser preenchido com iniciativas que pudessem fortalecer institucionalmente o sindicato do ponto de vista político e não apenas econômico.

6.2 “O passado não serve, nós perdemos”

O sindicato dos Químicos-SP constituiu uma trajetória de lutas lado a lado com outros sindicatos que assumiram posicionamentos combativos na década de 1980, ao suplantar a burocracia oficial das diretorias indiretamente indicadas sob o regime militar por novas representações aliadas ao sindicalismo “autêntico”. Nas palavras da dirigente sindical entrevistada: “A história dos Químicos(as) de São Paulo também era da esquerda” [entrevista nº 32]. Desse contexto, a constatação de que o PT é o “principal partido de esquerda no Brasil e vai continuar sendo por muito tempo”, assim como “a principal central sindical é a CUT”, não significa, nas palavras do dirigente sindical, “realinhar [...] igual nos anos 80. Passou, acabou...” [entrevista nº 17].

O cerne do problema sinalizou a dilatação da pauta sindical na atualidade diante das limitações da concepção político-ideológica que um dia sacudiu o país com a sua força de mobilização, e que tornou PT e CUT instituições reconhecidamente representativas da classe trabalhadora. O vislumbre da classe como unidade tinha como pilar uma força de trabalho na indústria que posteriormente dissolveu-se para conformar um perfil de trabalhador(a) com expressão política diminuta nos termos aqui colocados. O trecho da fala de outro dirigente do ramo químico nos ajuda a clarear esse ponto:

Nós não conseguimos entrar mais no mercado de trabalho como movimento sindical. Nós estávamos no chão da fábrica, a gente disputava pau a pau com o patrão, e hoje nós não conseguimos mais entrar dentro de uma fábrica. A gente avançou financeiramente, ganhamos boas convenções coletivas, só que perdemos o espaço de disputa política no local de trabalho. O espaço que nós perdemos não conseguimos recuperar mais, espaço físico com os trabalhadores(as). Nós estamos sobrevivendo como dirigente sindical [*sic*]. O que nos fazia diferente dos outros é que disputávamos todo o dia. [entrevista 12].

É salutar neste depoimento que o sindicalista reflete sobre algo muito importante para a sobrevivência da entidade sindical no sentido da participação da base que arrefeceu. Unida a um comprometimento cívico, a ação sindical da vertente cutista que se fazia presente nos estabelecimentos laborais desvencilhou-se fisicamente e politicamente do(a) trabalhador(a). Contudo, a ação sindical não se trata de uma aritmética simples, que impõe fatores de soma e subtração no quesito do envolvimento com a base. Por isso, a fim de evitarmos conclusões antecipadas, lançaremos o olhar para outros aspectos igualmente relevantes para esse debate na categoria química, especialmente, mas que reintroduz interpretações de um âmbito maior.

O diagnóstico sobre o perfil da categoria química passa pelo nível de qualificação da força de trabalho empregada nos diferentes segmentos econômicos que o sindicato representa. Quanto maior a qualificação do(a) trabalhador(a), maior é também o distanciamento com a atividade sindical. Ao menos duas razões explicam este comportamento. Primeiramente, a dinâmica do trabalho nas áreas administrativas e de gestão é muito diferente da dinâmica do trabalho no chão de fábrica, independentemente do segmento produtivo, considerando que a qualificação profissional é central para distinguir o conteúdo das demandas trabalhistas e da forma com que os(as) empregados(as) direcionam as suas reivindicações ao patrão. Para a dirigente sindical de uma grande multinacional da indústria farmacêutica, “a maior demanda é quando sofrem algum problema de assédio moral, de abuso, algum constrangimento, ou quando são desligados da empresa” [entrevista nº 15]. Os casos detectados referem-se a questões específicas sobre o tratamento da gestão que expõem o(a) trabalhador(a) qualificado(a) a situações desconfortáveis dentro do ambiente laboral.

O sindicato tem conhecimento desses episódios de assédio, e também de outros descumprimentos de direitos trabalhistas por meio do(a) mesmo(a) trabalhador(a) que geralmente prefere uma relação distante do sindicato. Na opinião de um dirigente: “Os trabalhadores(as) acham que se ficarem muito próximos(as) de dirigente sindical vai queimar o filme, a direção da empresa não vai gostar porque têm um comportamento de sindicalista” [entrevista nº 12].

Ainda que a pauta de data-base seja central para o pessoal do setor administrativo, como Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e compensação de jornada, por desfrutarem de melhores remunerações, e mais autonomia para barganhar promoções e aumentos salariais diretamente com o patrão, essas “pessoas não estão nem um pouco preocupadas de quanto vai ser o dissídio, só o pessoal do chão de fábrica mesmo, aqueles que ganham um pouco menos. Os que ganham um pouco mais não é urgente”, segundo afirma uma dirigente sindical [entrevista nº 16]. A percepção sobre a hierarquia empresarial é voltada para o reconhecimento de *status* que compõem cargos executivos, e que “reflete esse sentimento da classe média”. Para a especialista entrevistada: “Empresas que têm todos os benefícios nem precisam fazer campanha contra o sindicato. Sindicato para quê? Para ir para a colônia de férias? Com o salário não precisa ir para a colônia de férias” [entrevista nº 19].

Um dirigente com larga experiência de trabalho de base avalia que: “No Brasil ainda tem aquela situação que o camarada, quando está no escritório, pouco fala com o(a) sindicalista ou acha que ele nunca vai precisar do movimento sindical porque está mais próximo do(a) chefe

ou do(a) patrão(oa)” [entrevista nº 12]. As queixas do grupo qualificado superam cláusulas puramente econômicas da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), e que são rapidamente comprimidas pela falta de reconhecimento de que o sindicato pode contribuir para avanços ligados à carreira e promoção. Talvez porque, na visão de um dirigente: “A nossa Convenção é ótima, mas não é debatida com os trabalhadores(as)” [entrevista nº 15].

A divisão entre setor administrativo e fábrica mostrou também que junto aos aspectos concretos das relações laborais, como salários maiores e benefícios particularmente vantajosos atribuídos ao primeiro caso, pessoas que ocupam cargos de alto escalão da hierarquia empresarial tendem a um certo estilo de comportamento, reticente e até indiferente. A dirigente comentou que no conjunto da força de trabalho mais qualificada, encontram-se pessoas “que nem respondem o seu bom dia”. Em seguida, ela desabafa, como se estivesse frente a frente com um(a) desses(as) trabalhador(as): “Eu levantei 4 horas da manhã, estou na porta da fábrica às 5h, não estou brincando, estou fazendo o meu trabalho, você nem pega o meu boletim? [...] pelo menos responde o meu bom dia”. Em seu raciocínio, ela percebe que: “É um povo mais elitizado, mais estudado”, e conclui: “Isso também não significa nada, educação cabe em qualquer lugar” [entrevista nº 13].

O alcance das cláusulas negociadas assimila direitos conquistados ou reproduzidos de instrumentos coletivos anteriores, em um processo negocial que cumpre um rito conhecido e praticado por todos os membros convocados à mesa de negociação. A versão final da CCT, que segue para o registro no Sistema Mediador/MTE, não exprime um debate aprofundado por parte da direção sindical, segundo relatou um dirigente sindical que percebeu a falta que faz um debate com a direção para avaliar em que medida o instrumento coletivo contempla as demandas da base. Ele afirma que: “Se não for bom para os trabalhadores(as), eles também não sabem” [entrevista nº 15].

Embora o foco nas demandas econômicas, basicamente relacionadas ao aumento salarial e pagamento de PLR, mantenha o sindicato na linha de frente da negociação coletiva, as tentativas de aproximação dos(as) sindicalistas com frações distintas que compõem o perfil heterogêneo da base não têm sido convertidas em maiores taxas de filiação. Nesse quesito, além das discrepâncias existentes entre os segmentos profissionais do ramo químico, há também fatores como rotatividade e a própria postura antissindical por parte dos setores da gestão empresarial que prejudicam uma relação de proximidade efetiva com os(as) trabalhadores(as). O quadro tem impacto direto sobre a sustentabilidade financeira do sindicato baseada apenas na mensalidade resultante da filiação espontânea. De acordo com a entrevistada, trata-se do

seguinte problema: “A mensalidade é enxugar gelo o tempo todo. Não tem campanha de sindicalização que dê conta disso. Não é porque o sindicato não tem força política, porque é frágil, é porque é absolutamente impossível manter um nível de sindicalização elevado com a rotatividade que tem” [entrevista nº 19].

A Tabela 9 nos aproxima do problema relatado. No ano de 2006 e 2011, referências de estoque de emprego segundo a abrangência do sindicato para o cruzamento com tempo de permanência, o volume de vagas formais permaneceu praticamente o mesmo. Já as oscilações sinalizadas competem ao comportamento dos empregos em termos de geração de mais ou menos postos de trabalho em relação ao estoque. Nesse aspecto, apenas os anos de 2007, 2010 e 2013 fecharam com saldo positivo de geração de empregos. Cabe notar também que enquanto nos primeiros anos da série apenas as faixas de permanência de 2 a quase 3 anos apresentaram perda de postos de trabalho, nos últimos anos quase todas as faixas de tempo no emprego ficaram em débito com a criação de novas vagas, mostrando que o(a) empregado(a) permaneceu menos tempo ativo no emprego formal no ramo de maneira generalizada. Considerando as devidas proporções de cada faixa de tempo no emprego, destaca-se maior exposição à demissão pessoas que duraram menos de 12 meses no posto formal de trabalho, traduzindo-se em alto nível de rotatividade.

Tabela 9 – Estoque e geração absoluta de empregos formais na base dos Químicos-SP, segundo tempo de emprego, 2006-2016

Faixa de tempo de emprego	Empregos em dez. 2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Empregos em Dez. 2016	Estoque de empregos 2006/2016
Até 2,9 meses	5.104	449	-866	379	465	1.204	416	-401	-348	-1.415	3.109	-1.995
3,0 a 5,9 meses	5.590	678	72	-712	476	190	166	-210	580	-2.397	3.484	-2.106
6,0 a 11,9 meses	10.465	149	1.453	-2.622	1.778	274	-825	871	-2.370	-1.154	7.299	-3.166
12,0 a 23,9 meses	13.199	553	-230	711	-620	344	-1.360	-347	-464	-189	9.800	-3.399
24,0 a 35,9 meses	9.877	-711	477	646	200	467	2.033	-1.173	-4	-610	9.437	-440
36,0 a 59,9 meses	12.029	81	-92	969	-462	187	-845	1.418	194	-1.124	12.036	7
60,0 a 119,9 meses	18.736	-733	-1.852	-235	-1.259	221	-864	609	-263	658	15.172	-3.564
120,0 meses ou mais	11.449	1.546	244	302	-457	197	-210	55	-67	-369	12.796	1.347
Total	86.449	2.012	-794	-562	121	3.084	-1.489	822	2.742	6.600	73.133	-13.316

Fonte: MTb. RAIS. Elaboração própria.

Obs.: Valores totais incluem vínculos não classificados pelo tempo de emprego. Vínculos formais ativos em 31/12 de cada ano da série.

A força de trabalho menos qualificada empregada no segmento de plásticos possui maior identificação com o sindicato. É também a mais suscetível a piores condições de trabalho na comparação com os demais segmentos do ramo químico. A dirigente que atuou na atividade produtiva de plástico comentou que o problema da instabilidade do emprego cruza com aspectos da mão de obra feminina, especialmente de mulheres negras, que avolumam as linhas produtivas da indústria de plásticos. Gênero e raça são elementos explicativos sobre a dificuldade de consolidar uma atuação sindical baseada em conquistas reconhecidas pela base, condicionada a uma dinâmica instável de trabalho:

Setor plástico é o que mais tem rotatividade no Brasil, é muito precarizado. Por isso a maioria são trabalhadoras negras. Historicamente, é o setor que paga menos, que tem menos mecanismos de proteção à saúde, de acidente de trabalho. É o primo pobre de todos os setores, é o que mais tem dificuldade. [Com] uma rotatividade muito grande, a história se perde. [entrevista nº 20]

Outro fator destacado pela dirigente é o de que os esforços empreendidos para imprimir direitos pactuados nos instrumentos coletivos foram encarados pelo(a) trabalhador(a) como algo corriqueiro, e que não transmite as dificuldades inerentes ao processo de disputa nos espaços negociais cotidianamente tensionados dentro dos espaços fabris. Para ela, trata-se de uma desconexão do histórico de conquistas de direitos e garantias do sindicato, seja pelas vias negociais, ou pelas vias da greve.

Muita gente acha que aquele direito não foi uma luta dos trabalhadores e trabalhadoras, [acham] que o patrão é bonzinho. A gente teve que parar a empresa várias vezes e garantir várias coisas. Queriam penhorar as máquinas e dar para os bancos. A gente fez uma greve e paramos a fábrica para as máquinas não saírem de lá de dentro. 90% dos trabalhadores(as) que estão no local de trabalho não sabem que aconteceu isso porque a empresa está aberta ainda. [entrevista nº 20]

A situação financeira do sindicato expressa uma dificuldade inerente ao custeio de sua máquina. Além da contribuição sindical compulsória, ou do imposto sindical, o sindicato dos Químicos-SP instituiu a prática de cobrança da taxa negocial descontada dos(as) empregados(as) pelos patrões para arcar com a negociação coletiva, complementada pela mensalidade proveniente das associações voluntárias.⁹¹

⁹¹ Na CCT 2019-2021, consta na cláusula 15ª, alínea b.2, “a título de contribuição negocial da PLR, desconto de 5% (cinco por cento), sendo que do valor total recolhido, 70% (setenta por cento) é para o Sindicato profissional e 30% (trinta por cento) para a Federação profissional, que destinará 50% do valor recebido para a CNQ/CUT (Confederação Nacional do Ramo Químico, da Central Única dos Trabalhadores(as)) e a Central Sindical”; Na

O financiamento da estrutura sindical é tema polêmico e, como discutido no capítulo 1, sem horizonte convergente. Os descontos que eram obrigatórios sobre os salários dos(as) trabalhadores(as), como relata a entrevistada, por um lado, propiciaram a manutenção da estrutura das entidades e de suas ações, mas por outro lado não correspondem a um mecanismo de reconhecimento da categoria que anualmente fazia filas na porta do sindicato para registrar cartas de oposição à contribuição sindical compulsória escritas a próprio punho. Uma das estratégias do sindicato passou por tentativas de convencimento sobre a sua importância na vida do(a) trabalhador(a), com pouca eficácia, de toda forma, já que não se mostrou suficiente para desencorajar volume tão expressivo da categoria que não se contentou com os benefícios assegurados pelas Convenções Coletivas de Trabalho, principalmente. Em sua descrição também há uma leitura atenta da descontinuidade das relações sindicais com a base.

[...] este sindicato, quando introduziu a contribuição negocial na negociação coletiva, fazia quadras de pessoas para virem manifestar oposição. O sindicato tinha uma prática de reunir grupos de 300 pessoas, colocava dentro do auditório, fazia uma conversa com as pessoas: “isso aqui é para fortalecer o sindicato. Quem quer continuar esperando para fazer a carta, fique, quem não quiser, está livre”. Tinha sempre um número de pessoas que acabavam indo embora, mas era isso. Essa manifestação de oposição à taxa negocial era também um indício de que não é assim tão óbvio que o sindicalismo ainda gozava de absoluta autoridade e legitimidade junto à sociedade. [entrevista nº 19]

Através da carta de oposição, o(a) trabalhador(a) pôde manifestar um objetivo concreto, de evitar o desconto no salário, e outro simbólico, de profunda insatisfação ao ponto de justificar o tempo gasto no enfileiramento no entorno do sindicato para o documento ser devidamente protocolado. Embora essa prática tenha sido evidentemente rechaçada pelas lideranças sindicais, no contexto dos anos 2000 ela trouxe à tona uma aversão ao sindicalismo verificada em outras categorias profissionais, abrangidas ou não pela CUT, mobilizando quantitativo expressivo de empregados(as) que demandou logística específica de alguns sindicatos para recepcionarem-na após a definição de data-base⁹².

cláusula 74^a, consta “Caso a empresa deixe de recolher aos Sindicatos dos Trabalhadores(as) , dentro do prazo de 3 (três) dias após o pagamento dos salários, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa de valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido, acrescido de 1% (um por cento) ao dia, por mês de atraso, revertida a favor daquelas entidades sindicais.”

⁹² Exemplos de filas quilométricas formadas por funcionários(as) para protocolarem suas cartas de oposição foram frequentemente reportados. O Vale do Anhangabaú foi palco para manifestações desse tipo contra o desconto da contribuição sindical compulsória por parte do Sindicato dos Comerciantes de São Paulo. Cf. Dall’agnol (2019).

A prática associativa decaiu, e o instrumento coletivo negociado com os patrões deixou de ser objeto de convencimento sobre as vantagens de ser um(a) filiado(a) ao sindicato. O alcance dessa interpretação retoma um período no qual a data-base não havia se tornado instituto sob o qual o poder de barganha dos sindicatos poderia se firmar. Em outra leitura sobre o custo-benefício da sindicalização, o dirigente sindical destacou que o(a) trabalhador(a) não faz uma analogia entre garantias contratuais e filiação sindical, mesmo sabendo que são originadas das contratações coletivas encampadas pelo sindicato.

Parece que nós dirigentes não acessamos essas pessoas porque não queremos. Tem que fazer uma Convenção que representa todos. Só que desses todos, só uma parte quer você, a outra parte não quer. Essa parte que não quer é a mesma que recebe PLR, que está coberta pelo acordo. Esses caras não querem pagar, não reconhecem, e querem continuar tendo correção. Se perguntar para o trabalhador se quer Convenção Coletiva, vai dizer que quer: “[mas] qual de vocês quer ficar sócio do sindicato?”. [entrevista nº 12]

A incoerência do comportamento do(a) empregado(a), pela perspectiva do dirigente, é apenas mais um indício sobre a fragilidade dos vínculos estabelecidos entre sindicato e categoria, cujas razões pintam um cenário permeado por fatores que escapam puramente da prática negocial, já introjetada no cotidiano da categoria que deixou de preocupar-se com a data-base, transformando-a em instrumento típico, aparentemente imune a ameaças concretas às suas cláusulas.

O trabalho de base, segundo trechos de entrevistas, não deixou de ser realizado, embora algumas falas tenham destacado, por exemplo, certo conforto dos(as) sindicalistas e, também, dos(as) trabalhadores(as) nos anos de governos petistas em relação à conjuntura amistosa para pactuar garantias sem a necessidade de grandes embates. Com o passar do tempo, sindicalistas que traçaram o percurso das décadas mais difíceis de atuação foram paulatinamente abandonando o seu território de origem como consequência de um novo padrão de vida que passaram a ter: “A gente abandonou a comunidade, e é a comunidade que movimenta tudo porque o(a) trabalhador(a) mora na comunidade. O movimento sindical mostrou qual a luta que nós tivemos nesses 25, 30 anos?” [entrevista nº 13].

O senso coletivo no qual a dirigente busca trazer em sua fala tem a ver com o transcurso da vida comunitária, que nutriu uma geração de dirigentes sindicais por uma perspectiva menos individualizante e mais solidária, frente a um quadro social ainda muito incipiente do ponto de vista do desenvolvimento de infraestrutura urbana e da implementação de políticas sociais para ampliação dos direitos de cidadania. A mudança interpretativa sobre a forma com que as

peças passaram a encarar a comunidade foi observada por uma reinvenção cultural baseada em comportamentos de consumo, preferências de lazer e entretenimento, e formas de interação com o espaço da comunidade, do trabalho, da família, da escola, em resumo, da realidade cidadã como um todo, muito distinta do padrão de socialização de experiências vivenciado por gerações anteriores de dirigente sindicais. Essa interpretação busca dialogar com a percepção da dirigente sindical cuja fala transcrita abaixo combina elementos para explicar ruídos, quando não contradições propriamente ditas, na relação entre sindicato e sociedade.

Eu fui formada na rua com um coletivo, a gente foi formada no coletivo. O movimento sindical vai refletir isso, essa formação que deu para os filhos vai voltar para o indivíduo. A gente está num mundo que ele vai girando e vai levando a gente, sair daquela roda e vir para um lugar de observação, de crítica, é muito difícil. Você tem que ter uma leitura de mundo, uma capacidade muito grande. Isso requer um esforço. [entrevista nº 32]

As engrenagens do neoliberalismo, e suas diversas facetas (ideológicas, produtivas, políticas, culturais, econômicas e sociais) conduziram uma geração de sindicalistas envolvidos(as) em práticas individuais e coletivas nem sempre coerentes com as verdades políticas sobre as quais se justificaram por certo período de tempo. Uma interpretação sistêmica sobre o trabalho contemporâneo, talvez explique o despertar da consciência mencionado pela dirigente, o qual depende do exercício contínuo das lideranças sindicais para compreensão sobre os fatores que influem sobre a tomada de decisão dos agentes e instituições, ainda que a pressão cotidiana desabilite, muitas vezes, ferramentas analíticas para a busca de sínteses que possam contribuir com estratégias atualizadas e mais eficientes.

Os efeitos das mudanças sociais sobre o perfil de dirigente sindical dos anos 1980 em comparação com o dos anos 2000 também são desafiadores em termos de retomada do envolvimento sindical com distintas esferas de interação social. Destaca-se dispositivos legais que permitem a manutenção do cargo de diretor(a) sindical que pode perdurar anos a fio, em mandatos consecutivos, ou por permanência na máquina sindical sem atribuição de mandato, como uma espécie de profissionalização sindical. Uma primeira consequência notada se expressa na fala a seguir:

As pessoas que trabalhavam na linha de produção, no comércio, nos setores mais precários, e que saíram do local de trabalho, ganharam cargo, expressão pública e mais estrutura: carro, salário, possibilidade de viagens, quem quer voltar? Ninguém quer! Vai perguntar para dirigentes que entraram nos anos 80, 90, que estão liberados se vão voltar para dentro da fábrica. De jeito nenhum! [entrevista nº 19]

De fato, a inserção no universo sindical retrata uma mudança decisiva no percurso desempenhado pelo(a) trabalhador(a) dentro da empresa transformado(a) em representante legítimo(a) da categoria. Nesse aspecto, a entrevistada pondera que o exercício do mandato sindical pode propiciar a subida de alguns degraus nas condições materiais de vida, o que implica, conseqüentemente, em uma mudança na percepção sobre a experiência do trabalho. De outra forma, ainda que a liberação sindical possa parecer uma razão plausível para atrair novos(as) representantes, especialmente nas empresas que apresentam piores remunerações e demais garantias, esta não é suficiente para converter trabalhadores(as) em dirigentes sindicais.

Na indústria farmacêutica, o(a) trabalhador(a) fica 10, 15 anos, tem uma capacidade maior de arrumar trabalhadores(as) para serem dirigentes sindicais, [mas] ninguém quer ser... Poucas empresas têm trabalhador(a) que fica mais de um ano. Para construir um cara hoje você consegue, mas com muita dificuldade e não tem o mesmo espírito de luta. [entrevista nº 12]

A formação de um(a) dirigente sindical não ocorre da noite para o dia, e também não se baseia apenas em capacidades puramente instrumentais da ação sindical. A profissionalização, nesse sentido, é praticamente inevitável, dada a necessidade de entrega que a pessoa precisa ter para representar mais e melhor a base. Dentre os fatores que incidem sobre o recrutamento de novas lideranças, reside a constatação de que a convivência do pessoal do chão de fábrica com o pessoal do administrativo em uma mesma empresa influenciou sobre a abordagem sindical.

A adequação dos discursos cruzou com a mudança de perspectiva profissional de trabalhadores(as) que passaram a cumprir funções representativas, seja como cipeiros(as), dirigentes definitivamente liberados(as) ou em situação provisória que exige, em alguns casos, a conciliação das atividades profissionais com o exercício do mandato sindical. É o caso de uma dirigente sindical, recém-inserida no mandato, que descreveu a sua rotina fatigante de trabalho como dirigente e operadora de envase de uma grande fábrica da indústria farmacêutica.

É uma área limpa, estéril. Ficam duas pessoas em cada linha. Quando eu chego na fábrica, entro direto para esse setor, que é fechado. Eu fico da 1h até as 6h30 sem ir ao banheiro, sem beber água, aquela rotina de chão de fábrica mesmo. Depois eu saio para jantar com meus companheiros de trabalho. Nesses intervalos que estou na fábrica, consigo fazer um diálogo, ver a necessidade deles. Eu chego mais cedo, às vezes uma hora mais cedo porque mesmo sendo diretora não afastada eu faço meu trabalho. O dia que eu estou afastada pelo sindicato para uma reunião eu vou na fábrica, pego o jornal e entrego. Eles permitem que eu faça o trabalho do sindicato lá dentro. Quando eu tenho alguma demanda do sindicato para passar para os trabalhadores(as), negociação que eu fiz com a empresa para favorecer eles, ou alguma atividade, na reunião de produção antes de entrar para linha eu dou o recado para todo

mundo. Eu também tenho um grupo de WhatsApp, a gente consegue repassar todas as mensagens para os trabalhadores(as). [entrevista nº 16]

Assídua no compromisso sindical, a dirigente não liberada exemplifica o seu trabalho de base que requer a gestão de múltiplas tarefas. Não há *benesses* que a colocaria em situação diferente dos(as) demais colegas com quem partilha agruras similares na linha de produção, excetuando-se a estabilidade provisória prevista no Art. 522 da CLT. Em relevo, a preocupação com a transmissão de informações em tempo real à categoria e o esforço para atender com diligência as demandas específicas que surgem da vida laboral faz desta dirigente um caso à parte no conjunto de dirigentes sindicais que ficaram desmotivados frente à organização sindical no local de trabalho, questão apontada por outra dirigente, que enxerga no contato com a base fonte de legitimidade para o sindicato. Por mais óbvio que pareça tal assertiva, o entendimento sobre o custo político de uma conjuntura desfavorável aos sindicatos só ficou evidente após a constatação sobre o alcance limitado de seu papel eminentemente político na sociedade.

Existe um corporativismo, uma acomodação no movimento sindical, de que não tinha mais necessidade de organizar as bases, de organizar as categorias, os trabalhadores(as) no chão de fábrica. Se a gente tivesse muito próximo da base, por mais dificuldade que a gente tivesse, você ia ter um conjunto de companheiros trabalhadores e trabalhadoras que iriam entender a necessidade de terem uma entidade que representa, que luta, que organiza, que negocia. Só que quando você se afasta, perde relação e eles deixam de entender que essa entidade é importante. Quando tem esse distanciamento, você não sabe o que aquela base está querendo. [entrevista nº 20]

Através dessa reflexão é possível identificar um significado implícito à definição peremptória de ‘base’ utilizada pela dirigente. Para ela, o termo corresponde, sobretudo, a uma base de sustentação baseada em laços de reciprocidade, autônoma o bastante para viabilizar o fluxo de ideias e informações entre sindicato e grupos de trabalhadores(as). “Organizar as categorias” corresponde a uma missão do sindicato que, por conseguinte, seria descentralizada pela transferência de recursos organizativos aos(às) trabalhadores(as).

Com vistas a obter profundidade sobre a temática, lançada na maioria das vezes espontaneamente pelos(as) entrevistados(as), perguntamos a uma dirigente sobre as razões para tamanho distanciamento do sindicato com a categoria. Ela respondeu o seguinte: “Dá muito trabalho! A maioria, isso eu posso falar com segurança, a maioria dos sindicatos e dos sindicalistas não fazem isso. Por isso que é mais fácil pular o(a) trabalhador(a) e ir direto no patrão” [entrevista nº 32]. Em direção similar, a fala da dirigente a seguir apresenta

descontentamento quanto à divisão das tarefas sindicais cotidianas e à falta de apoio que sente para realizá-las. Não só isso, em sua interpretação, existem espaços de diálogo com os(as) trabalhadores(as) a serem preenchidos, a depender da direção para se colocar à disposição.

[...] a gente não pode ficar de braços cruzados, sentada numa cadeira, esperando que a pessoa vá se sindicalizar. Eu já falei várias vezes aqui dentro, ir sozinha para uma porta de fábrica é ruim porque ou entrega o boletim ou esclarece algumas dúvidas. Vem um, vem dois, vem três, você não consegue dar atenção. Tem que ir no mínimo dois diretores pra uma porta de fábrica, enquanto um distribui, o outro dá as respostas para essas pessoas. Tem que fazer mutirão, o momento é difícil, a gente tem que recuperar tempo perdido. [entrevista nº 13]

O Sindicato dos Químicos-SP possui uma diretoria colegiada. A opção por esse sistema de representação, sem o peso verticalizado do presidencialismo, foi oficializada no momento de unificação da categoria dos Químicos, Farmacêuticos e Plásticos de São Paulo, em 1993, frente à dificuldade para pacificar disputas em torno de um único nome para o cargo de presidente. Essa temática surgiu nas entrevistas com as sindicalistas do ramo ao relatarem o processo de composição da chapa para concorrer às eleições sindicais. O nosso interesse central foi descobrir se o diretório colegiado propiciou maiores aberturas a elas para concorrerem a cargos proeminentes, com poder decisório, a saber: secretaria geral, tesouraria e executiva.

Às vezes você vai para uma diretoria só para fazer número, só a representação, você não tem voz, nem poder para mudar algumas coisas. Às vezes a gente enfrenta, vai para cima, mas aí fazem aquela desconstrução do seu nome, da pessoa que você é, para não permitir que você avance mais. [entrevista nº 16]

Se um dia a justificativa de uma direção colegiada se baseou em uma hipotética distribuição interna de poder, atualmente, segundo a assessora sindical entrevistada: “Na prática, não tem diferença nenhuma” [entrevista nº 19]. No aspecto da participação feminina, o formato da direção colegiada parece não ter favorecido substantivamente a atuação das dirigentes, o que não significou esmorecimento político da parte delas.

A cada passo rumo à paridade de gênero, caminhos foram se abrindo para que outras trabalhadoras se sentissem encorajadas na luta sindical. Por isso, o que fez a diferença na atuação sindical das mulheres químicas foi a participação contínua, disputada diuturnamente nas fábricas e dentro da entidade, e não o sistema colegiado de representação cujo objetivo foi apaziguar divergências políticas sobre o posto de comando central. A percepção de

solidariedade entre as sindicalistas também nos chamou atenção, como nos contou uma sindicalista atuante na Fetquim: “O fato de ter mulher à frente ajuda. A gente vai abrindo espaço. Ninguém está empurrando ninguém para fora. Está vindo junto” [entrevista nº 32].

O histórico de participação feminina no sindicalismo é de longa data e se pautou, sobretudo, na conquista da cota destinada às mulheres em nome da isonomia representativa, e da paridade de gênero em relação aos companheiros dirigentes homens. O trecho a seguir descreve um pouco do percurso desenvolvido pelas sindicalistas a partir de 1994, ano em que a CUT, finalmente, e após a consolidação da participação feminina nos diversos espaços sindicais, estabeleceu como diretriz a fração de 1/3 de mulheres, pelo menos, na direção de suas entidades sindicais filiadas. Um episódio marcante na negociação coletiva firmada pelo sindicato em 1992 anteviu a iniciativa cutista estatuída.

[...] Em 92, a campanha salarial juntou todos os filhos de diretores, funcionários do sindicato, crianças pequenininhas, botou uma camiseta: “nós queremos creche”, e entrou no meio da negociação a criançada, com cartaz, “queremos creche [entrevistada simulou voz de criança]”. Foi uma ação, uma atividade coordenada pela Isabel [Conceição da Silva]. Essa coisa da creche olhando para a mulher com aquela responsabilidade maternal, do cuidado da criança, mas olhando para ela como um ser que se você não der condição ela não vai para frente. [entrevista nº 32]

Isabel Conceição da Silva, mencionada na fala acima, foi consagrada como a primeira mulher a assumir cargo de diretora no sindicato, em 1989 (QUÍMICOS-SP, 2013). Em uma categoria feminizada, relacionada a atividades produtivas tipicamente exercida por mulheres como higiene, cosméticos e produtos de beleza, além do segmento plástico, um dos mais precarizados, o fato de uma dirigente defender equidade de direitos das mulheres trabalhadoras químicas e reivindicar equiparação na política sindical não foi suficiente para o sindicato avançar na pauta de redistribuição equitativa de poder segundo o gênero. Em tom crítico, a dirigente entrevistada disse que: “Só teve uma mulher que foi coordenadora desse sindicato, a Isabel. De lá para cá, já faz tempo, é só homem. As secretarias mais importantes, administração, o financeiro e a coordenação geral, é só homem [*sic*]” [entrevista nº 13].

Além do fato de enfrentar dificuldades inerentes à atuação em espaços masculinizados, como é o sindicato, a dirigente Isabel também compunha a Democracia Socialista (DS), corrente de oposição mais à esquerda em relação àquelas apontadas como “liberalizantes” e de inclinação reformista dentro da CUT.

De acordo com uma entrevistada, ser de corrente de oposição requer enfrentamentos diários, com disputas internas que minimizam as chances de continuidade de determinados nomes na administração do sindicato, enfraquecendo-os. Faz parte da política sindical cutista embates dessa natureza, contudo, quando se trata de mulheres em postos de comando, o fato de compor corrente minoritária influi sobre as chances de alçar cargos proeminentes. No caso da Isabel, como nos relatou uma dirigente que conviveu com a mesma, a ArtSind disputou até conseguir a direção do sindicato.

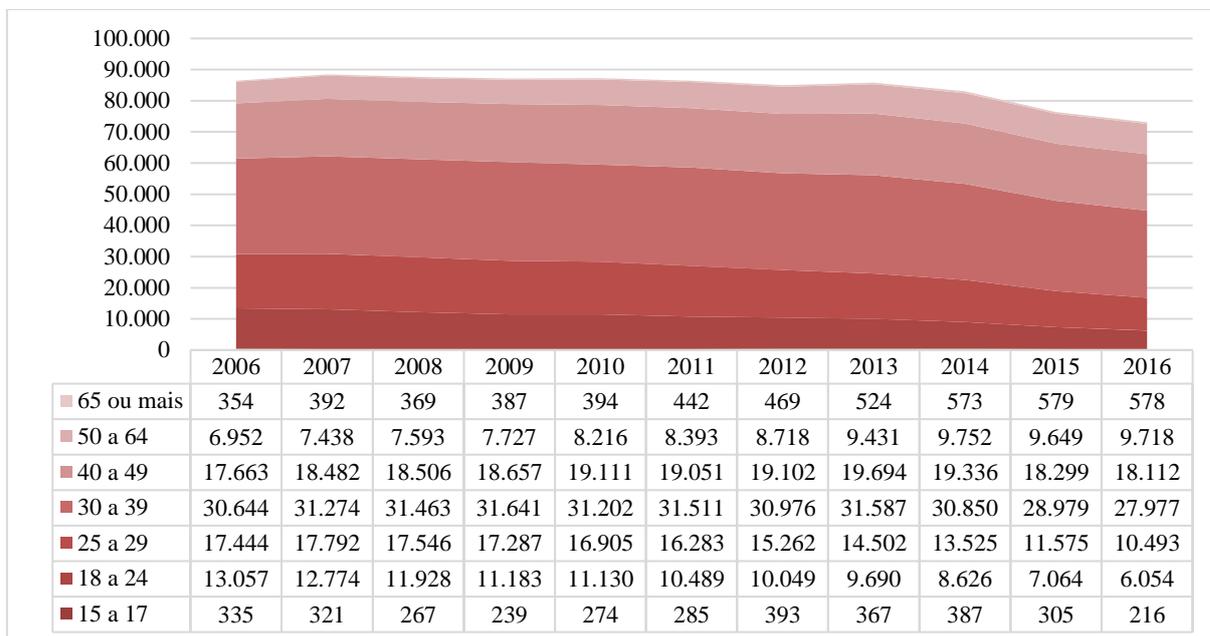
O processo, que não foi um dos mais amistosos, evidentemente, carregou consigo a questão da formação de maioria problematizada pelo fato de se disputar com uma liderança feminina como gestora principal da máquina sindical. Na visão da dirigente entrevistada sobre o episódio, Isabel: “foi totalmente injustiçada. Para época, para o papel que ela cumpriu, de administrar o sindicato, de fazer a discussão política... eles não respeitaram a história dela” [entrevista nº 32].

A participação das mulheres é indispensável para a discussão sobre a democratização interna das entidades sindicais, e, sobretudo, na ampliação da capacidade de associativismo, como é também fundamental a presença de jovens e de pessoas negras para contemplar a diversidade do mercado de trabalho. Contudo, apesar do discurso casar com demandas da juventude, há um limitador de ordem prática: “Os jovens quando entram numa máquina já viciada podem entrar até com muitas expectativas, mas também se enquadram” [entrevista nº 19].

Em um exercício comparativo, sabendo que as diretorias sindicais apresentam, em sua maioria, idade madura, trouxemos dados sobre a composição da categoria por faixa etária e verificamos que a proporção de trabalhadores(as) de 30 a 39 anos foi maior em relação aos demais grupos de idade. Trata-se de um perfil de força de trabalho em que predominam faixas etárias acima de 30 anos de idade, especialmente a partir de 2010, quando trabalhadores(as) entre 18 e 29 anos de idade respondiam por parcela substantiva dos empregos formais, mostrando recuo nos anos seguintes, diferentemente das faixas etárias superiores, que mantiveram estabilidade até 2015.

Depois disso, houve enxugamento de vagas de emprego em todas as faixas etárias. No acompanhamento da série, trabalhadores(as) jovens foram, sem dúvida, os mais afetados pela queda dos empregos, como aponta o Gráfico 18.

Gráfico 17 – Distribuição dos empregos formais na base dos Químicos-SP, por sexo segundo faixa etária, 2006-2016



Fonte: MTb. RAIS. Elaboração própria.

Assim como no mercado de trabalho é mais difícil para a força de trabalho jovem se fixar em um emprego formal, não é tarefa simples para uma dirigente ‘novata’, por assim dizer, se estabilizar no ambiente sindical. O fator etário se une a outros condicionantes discriminatórios reiterados pela estrutura organizativa. Ela descreveu imperativos à sua atuação como representante nos seguintes temas:

Ainda escuto as pessoas falando “você chegou agora, baixa a bola aí. Tem que tomar muito leitinho para começar a engatinhar e andar”. Mas eu sou muito determinada, mesmo que no chão de fábrica têm [sic] uns grupos que prefiro [não estar] porque rola fofoca, a pessoa quer desmoralizar para que você não tenha força. É uma luta aqui. As pessoas têm medo de perder o seu lugar, têm medo de ter que voltar para fábrica porque estão muitos anos afastadas. Elas também não têm esse contato com o trabalhador no chão de fábrica. [entrevista nº 16]

Frente a isso, e apesar de imprescindível para o acesso de mulheres e outros grupos subrepresentados nas direções sindicais, a política de cotas não se trata de uma ação finalística, mas um meio facilitador no qual os sindicatos podem se apoiar para estimular a renovação de seus quadros, processo que depende de uma mudança de postura da direção, e de políticas internas condizentes com as demandas da base em termos numéricos, relacionados à representação, e em termos políticos, relacionados à representatividade.

6.3 Conquistas de data-base

O Sindicato dos Químicos-SP possui uma Convenção Coletiva que abrange quase 100 cláusulas. O documento robusto exprime grande acúmulo de conhecimento de seus dirigentes em mesas de negociação, a maioria delas com resultados satisfatórios que permitiram avanços econômicos e sociais firmados com os patrões. Para a entrevistada, “O papel do sindicato em termos de negociação coletiva [...] foi de grande normalidade. Do ponto de vista das negociações coletivas, praticamente todas as categorias recuperaram perdas muito significativas nos anos 90” [entrevista n° 19].

Entre 2007 e 2016, os Químicos-SP pactuaram, em média, 45 instrumentos coletivos por ano, um total de 407 documentos formalizados no período. A maioria correspondeu aos ACT, relativos a mesas de negociação por nível de empresa, que apresentaram quantidade similar nos referidos anos, contribuindo para o que a assessoria sindical comentou sobre o ambiente tranquilo para dialogar com os patrões, como indica a Tabela 10.

Tabela 10 – Número de instrumentos coletivos registrados, por tipo, referente aos Químicos-SP, 2007-2016

Tipo do Instrumento	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
ACT	40	38	37	58	46	50	39	28	32	368
ACTE (autorização de trabalho nos domingos e feriados)									1	1
CCT		2	4	1	1	1	1	3	-	13
TA-ACT		2	3	1		3		1	2	12
TA-CCT			1	3	1	3	1		4	13
Total	40	42	45	63	48	57	41	32	39	407

Fonte: Sistema Mediador/MTE. Elaboração própria.

Para aprofundar essa leitura, solicitamos aos(as) entrevistados(as) que nos reconduzisse aos processos de data-base que vivenciaram nos anos 2000 a fim de verificar se a referida “normalidade” comentada acima foi percebida por outras lideranças sindicais. A partir disso, obtivemos informações interessantes sobre desempenho negocial do sindicato no período. De acordo com um dirigente, os aumentos reais assegurados pelos instrumentos coletivos se pavimentaram logo no primeiro mandato de Lula:

[Em] 2004 nós já percebemos que foi uma coisa muito automática. Quando o mercado começou a crescer muito, não se repetia o mesmo valor. A cada vez que aumentava o crescimento, os patrões ficavam muito mais à vontade para negociar. Não é que negociavam bons acordos, mas mantinham o acordo, a

boa relação com o movimento sindical, e os acordos eram sempre com aumento real. É um período que nós nunca tivemos. [entrevista nº 12]

Em seguida, perguntamos ao dirigente em que medida seria possível atribuir tais avanços à ação sindical propriamente dita, já que o quadro desenhado por ele enfatizou muitos fatores externos à entidade e relacionados à conjuntura. Ele afirmou: “Eu não posso atribuir à ação sindical porque não foi a ação sindical, eu atribuo mais a uma relação com o patronal de ter admitido que houve muito ganho para ele”. Nesses termos, se houve aumento do poder de barganha sindical, este se deveu especialmente ao fato de que o empresariado estava otimista e forneceu melhores garantias por consequência da expansão econômica.

Nota-se, através dessa interpretação, que a atuação do sindicato não se valeu de uma capacidade excepcional que se justificaria pela constatação de seu fortalecimento político que o fizesse imprescindível para a categoria. Em continuidade, o mesmo disse que: “O crescimento da indústria e o crescimento do mercado foi desenvolvendo muito, trabalhou a média de capacidade que estava ociosa, de 75% a 80% da capacidade da produção. Teve um lucro altíssimo, capacidade financeira. Não é que eles estavam dando mais para a gente [...]” [entrevista nº 12].

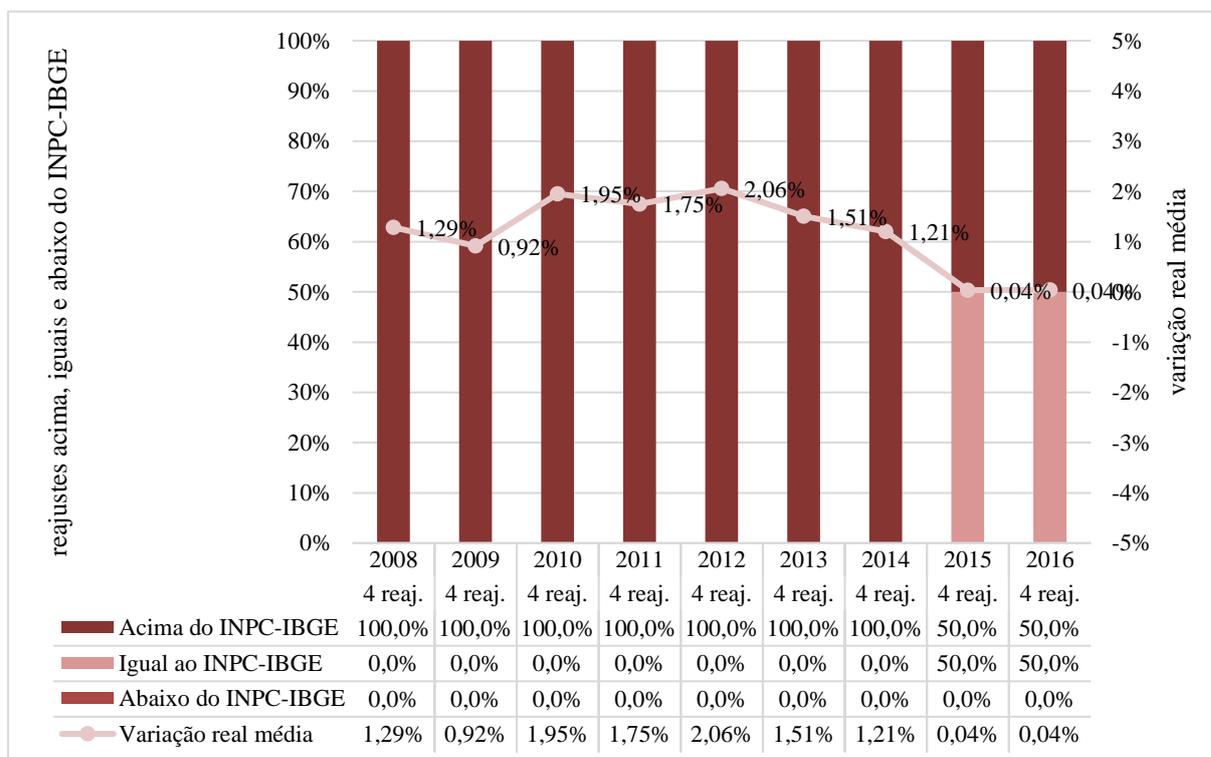
O olhar do dirigente sobre a disponibilidade das empresas para negociarem sua margem de lucro esteve condicionado ao fato de que a categoria simplesmente se acostumou com os ganhos salariais, e “Nada mais que você fazia era suficiente”, esquecendo-se de um passado de instabilidade no qual sequer a realização da data-base era garantida. A fala trouxe um sentimento de frustração: Você conseguia tudo e não servia para nada. Nós tínhamos ganhado 36% de aumento real nesse período, e nós éramos vagabundos. [...] nós não conseguimos fazer comissões de fábrica, criar equipes de sindicalistas, não conseguimos fazer nada [entrevista nº 12].

Com base no painel do SAS-Dieese, filtramos apenas as unidades de negociação abrangidas pelos Químicos-SP, duas relativas ao ramo de ‘produtos farmacêuticos’, e duas de ‘produtos químicos(as) para fins industriais e outros’. De fato, é até certo ponto compreensível a fala do dirigente sobre a desconsideração da categoria beneficiada com correções salariais acima da inflação entre 2008 e 2014. A variação real média baseia-se no aumento real acumulado durante os nove anos retratados no Gráfico 19, de 9,06% para o primeiro grupo e de 13,37% para o segundo grupo.

Todavia, admitindo-se que os(as) trabalhadores(as) tomaram como certa a recomposição salarial anual, e que tal expectativa também foi partilhada pelos(as) dirigentes na

mesa de negociação, a insatisfação da base possivelmente tenha partido de outras causas que não a *performance* alcançada pela remuneração.

Gráfico 18 – Desempenho dos reajustes salariais negociados pelos Químicos-SP, 2008-2016



Fonte: DIEESE. SAS-DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Salários. Elaboração própria.

Ganhos econômicos não surtiram os efeitos esperados do ponto de vista político. Essa questão se mostrou uma das mais interessantes ao longo da pesquisa de campo neste sindicato, e por isso, a exploramos sob visões distintas para obter uma explicação abrangente. Segundo uma dirigente entrevistada da Federação Única dos Petroleiros (FUP), que apesar de não corresponder ao ramo químico abordado pela tese, possui relações estreitas com instâncias de representação similares, como a Confederação Nacional do Ramo Químico (CNQ/CUT) e a IndustriALL Global Union, a normalidade negocial seguiu a seguinte lógica: “a pessoa quando ganha alguma coisa, acha que foi ela que ganhou. Agora quando ela perde, a culpa é do outro” [entrevista nº 14].

Nessa fala, podemos retirar dois aspectos sobre a importância política que a atividade sindical pode desempenhar na base. O primeiro surge quando observamos a naturalidade com que os(as) trabalhadores(as) passaram a enxergar a correção salarial cujo mínimo é a inflação, desvinculando-se do histórico de arrocho salarial nas décadas precedentes. O excesso de

confiança na conjuntura de prosperidade foi tomado de assalto quando ameaças às cláusulas negociadas passaram a representar um risco concreto de perda de direitos, especialmente após as constatações de recessão técnica do PIB nos trimestres móveis de 2015 (PIB-IBGE, séries históricas). O segundo é o de individualização dos ganhos e coletivização das perdas, neste último caso, atribuída ao sindicato. A desarmonia entre visões da base e o papel político do sindicato em mudanças conjunturais na sociedade relaciona-se com as formas de se fazer política pelas lideranças sindicais. Em seguimento ao discurso, a entrevistada observou o seguinte: “[...] o pessoal lá dos anos 80 fala que a galera vinha para o sindicato porque confiava na pessoa que era amiga, não é porque achava que iria mudar o mundo. Hoje o cara vai para o sindicato porque ele não quer que feche a empresa que ele trabalha” [entrevista nº 14].

A prerrogativa do(a) trabalhador(a) para participar da atividade sindical passou a ser outra, menos politizada e mais defensiva justificada, inclusive, por razões mais individualistas, no caso de se fazer uso instrumental da estabilidade assegurada em lei como estratégia de conservação do emprego. Essa característica não chega a ser uma novidade, considerando as dificuldades de manutenção do emprego e da capacidade econômica das empresas para segurarem a produtividade, questões que atormentam trabalhadores(as), levando-os(as) a atitudes que contrastam com princípios da solidariedade.

Para nós, importa destacá-la pois a mesma incide no debate sobre OLT, no qual a CIPA desempenha atuação importante. Segundo o relato da dirigente, nem todos(as) os(as) cipeiros(as) eleitos(as) expressam compromisso com melhores condições de saúde e segurança do(as) funcionários(as): “quem entra para CIPA não tem essa postura ‘eu vou entrar para poder ajudar, para tentar melhorar’. Não! ‘Eu vou entrar por causa da estabilidade, estou com medo de ser mandado embora’. Aí eles pedem voto para ficar na CIPA e não ser mandado embora, não é para fazer o trabalho” [entrevista nº 16].

O encadeamento dessas questões ressalta a ação sindical no sentido político. Para a dirigente da FUP, “a pauta política sempre casou com relações pessoais entre os diretores sindicais e a base. Acho que isso distanciou, essa parte afetiva” [entrevista nº 14]. O desenlace dos afetos impacta trabalhadores(as) e dirigentes sindicais quando precisam lidar com problemas de ordem coletiva.

A dirigente entrevistada da Fetquim, entidade responsável por organizar campanhas salariais e suas respectivas pautas, em se tratando de negociação coletiva, avalia a relação de correspondência entre dirigente e trabalhador(a), apontando que o primeiro pode focar demais em sua situação pessoal, sem interagir o bastante com demais trajetórias para ampliar seu raio

de ação e interpretação da realidade: “É difícil ter que debater. O peão é o peão. Nós que somos os(as) dirigentes da classe, vamos ter que ouvir eles, pensar neles. A pessoa não vê que está num coletivo e que o papel do sindicato é para além de solucionar e falar dos problemas dela” [entrevista nº 32].

A introversão da ação sindical, seja por meio da falta de afetos, seja por meio do individualismo que penetra nos comportamentos e atitudes das pessoas, é também uma forma reativa perante as iniciativas empresariais de fragmentação das coletividades. A negociação coletiva dos Químicos-SP sofreu uma separação de datas-bases do ramo químico e farmacêutico, que até então corriam em simultâneo.

O episódio resultou de tática dos patrões para dismantelar o convívio entre segmentos econômicos que, unidos, demonstravam mais força: “O setor patronal atuou no sentido de buscar implementar questões que muitas vezes para determinadas categorias-chave eram fundamentais. Separou, por exemplo, a data-base dos Químicos(as) de plásticos e de farmacêuticos em troca da redução da jornada para o farmacêutico” [entrevista nº 19]. Fica evidenciado que, pelas especificidades que apresenta, poder aquisitivo maior e a formação de nível superior, o que reflete preponderância econômica sobre demais indústrias do segmento, a categoria dos(as) farmacêuticos(as) é prioridade do sindicato.

De acordo com o levantamento baseado na classificação de grupo de cláusulas fornecido pelo Sistema Mediador/MTE, a temática de maior repercussão nas negociações coletivas foi a de jornada de trabalho. No caso do setor farmacêutico, em 2006 a jornada de trabalho foi definida em 40 horas semanais na CCT, enquanto os demais setores mantiveram a regra permitida pela legislação trabalhista de 44 horas semanais.

A quantidade e distribuição de horas de trabalho é um fator de distinção notável nas garantias que compõem os segmentos produtivos da categoria química. O sindicato, nesse aspecto, lida com essas condições diferenciadas de trabalho que reforçam realidades laborais díspares e com reivindicações que abarcam do mais baixo ao mais alto nível de precariedade. Em segundo plano, apareceram cláusulas sobre aspectos remuneratórios, objetos econômicos de barganha, como ilustra a Tabela 11.

Tabela 11 – Distribuição de cláusulas nos instrumentos coletivos segundo grupo de cláusulas. Sindicato dos Químicos-SP, 2007-2019

Grupo de cláusula	nº	%
Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas	2.153	36,9
Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros	1.308	22,4
Disposições Gerais	919	15,8
Saúde e Segurança do(a) trabalhador(a)	368	6,3
Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades	279	4,8
Salários, Reajustes e Pagamento	278	4,8
Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades	263	4,5
Relações Sindicais	175	3,0
Férias e Licenças	87	1,5
Total	5.830	100,0

Fonte: Sistema Mediador/MTE. Elaboração própria.

Obs.: Pesquisa realizada em 31 jan. 2020.

Questionada sobre a sua participação nas rodadas de negociação, a dirigente sindical da indústria farmacêutica primeiramente acentuou que dirigentes mais velhos entram em contato direto com a base nas situações em que há ameaça sobre garantias estruturais do instrumento coletivo: “As medidas que são mais escandalosas, um acordo de PLR, ou de compensação de horas, ou jornada de trabalho, alguma coisa que vai impactar muito forte na vida dos trabalhadores(as), eles entram lá e fazem essa parte”. Em casos corriqueiros, do cotidiano, é ela quem atua com mais vigor: “aquelas partes pequenininhas que a gente acha que não vão fazer muita diferença, [mas] que os trabalhadores(as) necessitam, são para eles(as) importantes, só quem tá lá dentro mesmo que consegue ver” [entrevista nº 16].

Com essa fala, a dirigente salientou que determinados dirigentes são acionados quando se entende que o seu auxílio pode balizar cláusulas de importância aumentada para a categoria. Apesar de fazerem a diferença em situações negociais drásticas, a mesma buscou argumentar que a definição de responsabilidades não precisa subordiná-la a um degrau inferiorizado dentro da entidade, afirmando a relevância de seu trabalho sindical no local de trabalho.

O tema da reforma trabalhista, foi mencionado recorrentemente nos depoimentos sobre a negociação coletiva. As injunções da nova legislação abriram um leque de inconsistências na aplicação dos instrumentos normativos. A discussão passa a própria característica da negociação do ramo químico, que envolve entidades sindicais com posicionamentos ora contrastantes, ora similares. Na verdade, em se tratando de pragmatismo negocial, as perspectivas políticas se fundem: “Tem ambientes sindicais que a conversa é mais difícil, mas não é por conta da questão política, às vezes é por conta da própria realidade local. Mas na

prática, químicos(as)da Força, químicos(as)da CUT, Fequimfar e Fetquim, não têm diferença” [entrevista nº 20].

Na mesma linha, a entrevistada especialista nos forneceu um exemplo prático sobre como as relações entre Força Sindical e CUT com históricos tão distintos de luta acabam se assemelhando frente às negociações coletivas do ramo químico, considerando que “Sindicatos filiados à CUT não têm resistência de negociar algumas coisas”. De outra forma, a mesma característica que aproxima as entidades pode ser manipulada pelos patrões para fortalecerem suas propostas baseadas em divergências sindicais dos(as) trabalhadores(as). Ela comentou o seguinte:

A Convenção dos Químicos(as)assinada pela Fetquim é a mesma assinada pela Fequimfar. Uns 10 anos atrás, a Fetquim não concordou com uma cláusula e a Fequimfar concordava. Assinaram com a Fequimfar e não assinaram com a Fetquim. Ficou 6 meses sem assinar a Convenção. Foi a questão do piso salarial diferenciado por tamanho de empresa. Os sindicatos ligados à CUT eram contra dois pisos diferenciados para empresa até 50, 100, e acima. A Força assinou um acordo que para acima de 100 [empregados], o piso é maior do que o piso daqui. Quem perdeu, a rigor, foram os sindicatos da CUT porque se o(a) trabalhador(a) fosse para uma base da Força e a empresa tivesse mais de 100 trabalhadores(as), o salário dele(a) seria maior do que se ele(a) tivesse trabalhando nessa base. [entrevista nº 19]

Equívoco estratégico ou não, a depender das objeções realizadas em uma rodada de negociação com o patrão, determinado sindicato pode se colocar em desvantagem perante outro sindicato de base territorial distinta, ainda que esteja imbuído de princípios ideológicos institucionalizados. Partindo do posicionamento da Fequimfar, eventualmente pode ocorrer flexibilização ou até eliminação de direitos, no caso exemplificado, diferenciação do piso segundo tamanho do estabelecimento, a depender do que o cenário econômico possibilita. Por parte dos(as) negociadores(as) aliados(as) à Força Sindical, não pode haver regras tão rigorosas a ponto de inviabilizar uma negociação com o patrão. Por parte dos(as) negociadores(as) aliados(as) à CUT, as controvérsias da negociação coletiva giram em torno da preservação da CCT, com alterações que podem se ajustar às exigências patronais, sem a certeza de que a fronteira estabelecida de consentimento seja suficiente para manter o patamar de benefícios e garantias constantes nas cláusulas.

Em se tratando de negociação coletiva, politicamente, perspectivas distintas de como conduzi-la aparecem cada vez mais relativizadas e programadas para certos resultados que validam a sobreposição econômica e financeira das empresas nos direitos trabalhistas. Um aspecto que denota uma mudança importante na prática negocial é a participação de assessorias jurídicas em substituição à figura do patrão. Na avaliação da assessora sindical: “Isso também

reflete na forma como as negociações são realizadas, são muito mais para atender os interesses dos próprios acionistas da empresa, os resultados são para eles” [entrevista nº 19].

A ausência de um alvo específico que foi pulverizado por iniciativas de mercado como fusões e aquisições, desintegração e formação de monopólios empresariais, e financeirização da economia, descaracterizou a tradicional divisão patrão-empregado(a), reformulada pela assistência jurídica contratada cujo linguajar se baseia em termos técnicos-legais. Do lado das diretorias sindicais, foi necessária a capacitação para um novo tipo de negociação coletiva, mais burocratizado e formal, o que “traz um outro método. O confronto já é diferente, não tem autoridade para decidir o que vai ser negociado. Neste ramo químico e farmacêutico, se consolidou uma negociação com base nas consultorias” [entrevista nº 19].

A profissionalização da prática sindical voltada à campanha salarial arremessou o seu caráter político para longe dos espaços negociais, ao menos em termos do binômio confronto-negociação. Contudo, vimos que a questão é mais profunda e não se explica por esses adjetivos, pois a assertividade sindical depende de uma estrutura negocial que do lado patronal é homogênea e afastada de um diálogo minucioso sobre os problemas da categoria.

Quanto ao conteúdo social dos instrumentos coletivos, direitos de grupos subrepresentados foram reconhecidos e incorporados pela negociação. As reclamações advindas das mulheres do chão de fábrica, como exemplo do engajamento feminino contra o assédio moral no ambiente de trabalho e dentro de casa, da necessidade de cláusulas firmadas sobre responsabilidades familiares, temas citados pela dirigente entrevistada, passam pelo seguinte procedimento de atendimento: “Quando eu pego depoimento, a gente faz um relatório e eu encaminho para o diretor da região tomar providência. A gente manda a pauta e tenta conversar com a empresa, tenta melhorar o ambiente e sanar aquilo que foi exposto” [entrevista nº 13]. A forte presença de mulheres na categoria química justifica um tratamento mais cuidadoso por parte das dirigentes, especialmente, embora o aspecto quantitativo independa do compromisso sindical para defender direitos das trabalhadoras.

Nesse caminho, políticas sociais inclusivas promovidas pelos governos petistas refletiram a pauta da diversidade nas cláusulas, mostrando a importância de se constituir um conjunto de garantias sociais, e não apenas econômicas, para fornecer bem-estar à categoria. O trecho a seguir faz um balanço sobre conquistas relativas à jornada de trabalho, equidade e respeito à orientação sexual:

Os farmacêuticos tiveram redução de jornada para 40 horas, não teve ganhos expressivos do ponto de vista de cláusulas novas, mas teve um conjunto de

cláusulas, principalmente no tema da inclusão social. O reconhecimento das relações homoafetivas, a licença maternidade de 180 dias... Uma parte disso estava vinculada a políticas públicas, impactou a negociação coletiva. Tem pouca pesquisa que analisa como as políticas públicas impulsionaram vários temas novos não só pelas mãos do movimento sindical, mas também pelas mãos da política pública. [entrevista nº 19]

Políticas públicas guiadas pelo combate à discriminação trouxeram para o centro do debate sindical a importância de se abordar especificidades de grupos desfavorecidos no mercado de trabalho, embora a elaboração de diretrizes para fomentar ações concretas de maior impacto nas condições gerais de trabalho tenha sido dispersada por contextos de crise econômica, nos quais despertaram embates principalmente sobre aspectos remuneratórios. A energia contida na luta sindical por equidade nas relações laborais resulta de uma transformação na sociedade que tem assimilado, apesar de tardiamente, questões de representatividade e reconhecimento de direitos sociais conforme a intersecção das demandas que emergiram em nome da realização da cidadania.

A dirigente entrevistada ressaltou a preponderância das mulheres em diversas políticas sociais transversais ao longo dos governos Lula. Ela disse que: “[...] o nosso papel foi realmente trabalhar porque tinha esperança no governo democrático popular, mais voltado para o social. [...] foram implementadas várias políticas públicas para as mulheres” [entrevista nº 13]. Ela deu como exemplo o Programa Minha Casa, Minha Vida (MCMV), resultante da política de habitação direcionada a famílias de baixa renda, e ao incentivo de aquisição de imóvel próprio por famílias com renda média. No programa, havia uma preferência de titularidade da mulher, no caso de separação do cônjuge. “É diferente quando tá com marido e a titularidade é do marido, tem uma briga e já manda [a mulher] embora e [ela] fica na rua da amargura” [entrevista nº 13]. O impulso à conscientização sobre a diversidade é peça-chave para promover estratégias inovadoras na agenda sindical.

6.4 “A gente se empenhou muito para eleger o companheiro Lula”

Sobre os anos de governos petistas, lançamos uma pergunta que foi no sentido de compreender se a “normalidade” da negociação coletiva fortaleceu institucionalmente o sindicato, considerando os ganhos econômicos e a inserção nos debates com outras entidades sindicais, organizadas em redes de cooperação nacional e internacional. É sabido que até certo momento, o sindicato se encontrava em uma posição confortável a partir do empenho negocial

em conjuntura de crescimento. Mantiveram a tática, pois a mesma estava dando resultados satisfatórios em relação à regularidade dos aumentos reais, que ocorreram sem enfrentamento ou aplicação de um diálogo político mais pedagógico com a categoria sobre a instituição sindical responsável pelas recompensas salariais.

O estímulo das políticas públicas, e especialmente do salário mínimo que se tornou ponto de partida para a negociação dos pisos salariais do ramo químico também, fez com que a percepção sobre as conquistas partisse de cima para baixo, ou seja, de iniciativas do governo federal com impactos sobre as contratações coletivas. Por um lado, a experiência do sindicato demonstrou que a relação com o governo federal possibilitou uma série de negociações para o ramo químico como um todo, a exemplo do mesocorporativismo, conforme a descrição da dirigente a seguir sobre a sua relação com autoridades do Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços (MDIC):

Tudo era negociado, dialogado. Se você precisava de uma pauta com o governo, poderia ir lá conversar, ou agendar, ou falar com os ministros. Eu fiz reunião com MDIC várias vezes porque eu represento o setor da mineração também, e o MDIC era o Ministério da Indústria e do Comércio. A gente tinha um diálogo maior para discutir a política, alguma implementação que ia ser feita. Foi um período muito bom, enriquecedor, de grandes diálogos estratégicos de implementação de políticas. [entrevista nº 18]

Por outro lado, a proximidade com o governo fez com o que o sindicato carregasse a pecha de “chapa branca”: “Não só o sindicato foi considerado a chapa branca, [como] a CUT também, porque teria que levar os movimentos para rua” [entrevista nº 13]. A temática foi problematizada por uma dirigente nos seguintes termos:

O movimento sindical se acomodou muito com a realidade do governo democrático e popular do PT. Aquela ideia de que o mundo iria ficar sempre assim, nunca iria perder o governo, a classe trabalhadora nunca iria ter os seus direitos ameaçados fortemente. Esqueceu que existem forças na sociedade contrárias à classe trabalhadora, contrárias a uma sociedade que tem participação plena de todos e todas. A gente sempre esteve na luta, mas poderíamos ter feito mais. [entrevista nº 20]

Em linha similar, o dirigente sindical ressaltou que o movimento sindical não explorou todas as possibilidades de ação ao longo dos governos petistas, sobretudo após dar-se conta da mudança radical sofrida com os governos posteriores hostis ao sindicalismo. Ele faz a seguinte comparação: “Hoje a recepção é a bala de borracha, bomba. Na época do governo Lula e Dilma

tinha como conversar. A culpa foi de o movimento não “teimar” uma pauta mais firme, de cobrança, porque tinha espaço para conversar” [entrevista nº 15].

A dúvida que pairou nesse momento foi sobre o senso de oportunidade que as lideranças sindicais identificaram. Afinal, se havia tanto espaço para o diálogo, porque os sindicatos não catapultaram as suas demandas? A avaliação do mesmo dirigente é a de que as conquistas da classe trabalhadora não ficaram circunscritas no âmbito da categoria profissional. Para ele: “O Lula não fortaleceu o movimento sindical dessa maneira. Fortaleceu a classe trabalhadora. Quando tem aumento real [referindo-se ao salário mínimo], tem fortalecimento, quando tem poder de compra, tem fortalecimento”. Em complemento, ele se referiu à ampliação do acesso ao ensino superior como exemplo de políticas públicas voltadas para a universalização de direitos com impacto direto sobre os(as) trabalhadores(as), mas que não foram encaradas como um esforço conjunto dos segmentos progressistas da sociedade para melhorar as condições gerais de vida da população mais desfavorecida. “Foi uma falha do governo Lula fazer o ProUni e não explicar que isso é uma conquista para o povo trabalhador, não é de mão beijada” [entrevista nº 15].

O povo trabalhador, apesar de seu amplo sentido, não representou um segmento grande o bastante para fazer com que a categoria do ramo químico vislumbrasse o seu lugar na política governamental. Dessa perspectiva, a indicação de falta de ímpeto do sindicato para aumentar suas apostas nas reivindicações trabalhistas, pode não se justificar pelos ruídos notados na categoria da base química que não fez a leitura do social, limitando-se a interesses corporativos. As críticas endereçadas aos governos do PT foram justamente pela chancela que o sindicato forneceu ao presidente Lula e à presidente Dilma. Isso prejudicou a opinião dos(as) trabalhadores(as) sobre a ação sindical, segundo o recorte da entrevistada que, à sua maneira, buscou entender o posicionamento da base:

A política em si, quando a gente não tem o conhecimento, não faz diferença. Essas políticas servem para quem tá lá, para os políticos. Na fábrica, todo mundo pensa assim: “a gente é só mais um aqui”. O dia que a empresa tem demanda, a gente tá aqui. O dia que ela não tiver demanda e precisar cortar, vai cortar. É como se fosse na política, eles não precisam da gente, precisam da gente só na hora do voto, depois não precisam mais. Eles conseguem fazer as manobras deles, e conseguem tocar a vida deles. Então é uma coisa que não atrai os trabalhadores(as). [entrevista nº 16]

Em certo sentido, a dirigente estabeleceu uma relação entre a política institucional em nível federal, contando com o bicameralismo, e a estrutura da direção sindical colegiada, como

se ambas refletissem um mesmo fenômeno de burocratização baseada em mandatários políticos voltados à reprodução do poder para conservarem-se em seus espaços fossilizados no interior das instituições. Assim, em contraste à nossa hipótese inicial de fortalecimento institucional do sindicato devido aos governos progressistas, a interpretação da dirigente sugeriu, na verdade, um desgaste da relação com os(as) funcionários(as) da empresa onde atua justamente pelas discordâncias sobre a política nacional que respingaram no sindicato.

Uma leitura bastante disseminada é a de que o(a) trabalhador(a) não foi educado(a) suficientemente para entender a importância de um governo progressista na Presidência da República, como manifestou o dirigente: “As pessoas pobres contra o Lula é porque não teve [sic] o esclarecimento. Na nossa categoria, tem muitos(as) trabalhadores(as), maioria vota no candidato de direita e não reconhece o que foi feito para ele” [entrevista nº 15].

As conquistas do “povo trabalhador” não respaldaram politicamente o sindicato, e talvez seja aqui onde podemos localizar o nó central da questão sobre o trabalho de base no período. Primeiramente, a questão sobre o comodismo sindical nos governos petistas encontra duas justificativas. A primeira, e também a mais óbvia, trata do apego de dirigentes a certas práticas que visam a assegurar privilégios típicos da burocracia sindical, a segunda, e que parece ser mais realista dado o contexto abordado, é a de que a pauta dos(as) trabalhadores(as) ganhou escopo aumentado, deixando de ser compartimentalizada pela lógica corporativa da representação sindical e promovida à política nacional de enfrentamento às desigualdades, com aberturas para redistribuição de renda.

A segunda é explicada pelas políticas sociais que derrubaram as fronteiras do local de trabalho, amplificando demandas de interesse da classe trabalhadora, processo que aparentemente não foi utilizado em proveito de maior aderência dos(as) trabalhadores(as) tanto em relação ao sindicato, quanto em relação ao governo federal. Nesse ponto, a fragilidade do sindicato pode não ter sido necessariamente o seu posicionamento de defesa do PT, mas a de ser identificado com classes sociais inferiores àquela da categoria profissional que representa. É o que consta na fala da dirigente, de forma implícita: “Quando começa a favorecer muito os pobres, deixa de implementar algumas coisas para os ricos, para a classe média. Eu acho que a implementação de vários programas visando o social e a classe mais baixa incomodou demais” [entrevista nº 13].

Disso, podemos argumentar que pouco peso teve a questão “pedagógica” de conscientizar os(as) trabalhadores(as) sobre o esforço sindical para garantir o seu *status quo*. Tudo indica que houve reconhecimento da base sobre o papel dos instrumentos coletivos para

salvaguardar direitos e que estes resultaram da ação sindical. Só não ficou claro para os(as) trabalhadores(as) que as demandas sociais e trabalhistas historicamente possuem um lastro nas concepções da esquerda partilhadas pelo sindicato. Houve uma confusão de visões de mundo difíceis de serem apreendidas pela classe trabalhadora, o que compete mais a um desentendimento entre projeto de sociedade e a realidade concreta, do que um descompasso entre base e sindicato.

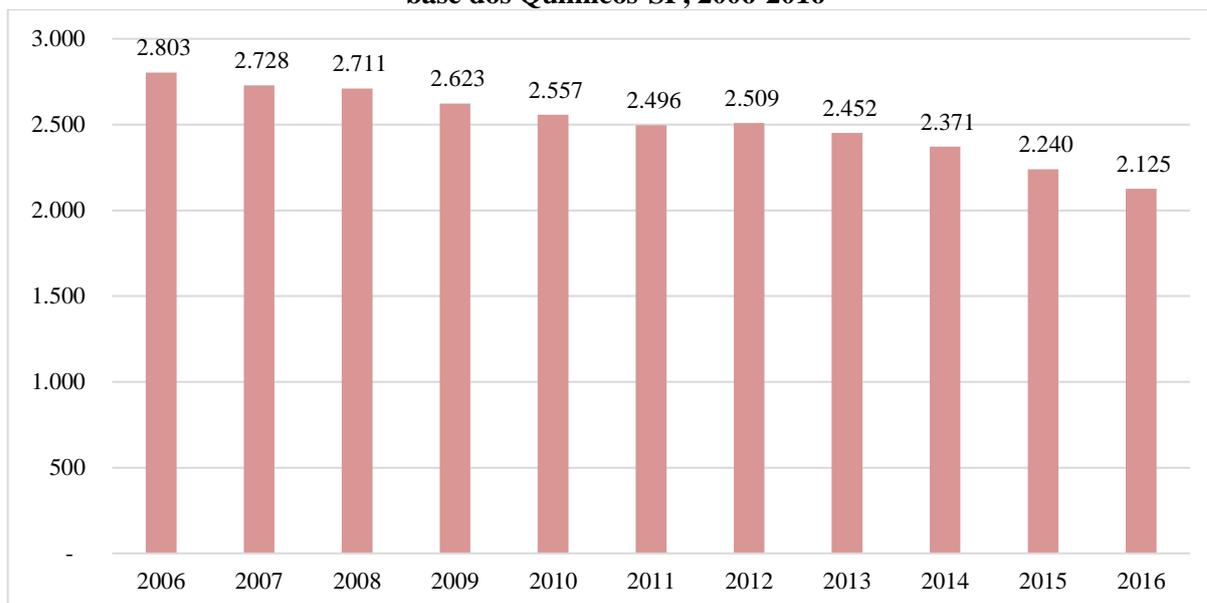
A experiência de um governo progressista não pacificou as contradições da sociedade brasileira, como ficou evidenciado no momento de desaceleração econômica, o qual influenciou negativamente sobre o número de fábricas do ramo químico que caiu nos anos finais dos mandatos petistas. Apenas na base dos Químicos-SP, há centenas de empresas espalhadas em seu território de abrangência cujos trabalhadores(as) muito provavelmente não recebem atenção mais detida simplesmente pela limitação de capacidade logística e de pessoal do sindicato para dar conta de demandas em tantos lugares distintos.

A estratégia sindical, no geral, obedece ao volume de funcionários(as) concentrado em determinado recorte espacial, com empresas maiores que costumam ser vitrine do setor em termos de preponderância econômica. “Nós somos trabalhadores(as) químicos(as), dirigentes do sindicato que têm mais de duas mil empresas. Empresas que têm 3, 4, 5 funcionários, e uma Avon que tem 3 mil funcionários” [entrevista nº 20]. A discrepância do número de trabalhadores(as) alocados(as) em distintas unidades fabris também traz consequências diversas sobre a força de trabalho, a qual foi impactada conseqüentemente, como informa o Gráfico 20, o recuo drástico de 24,2% dos estabelecimentos do ramo químico em 2016, comparado com 2015.

A percepção sobre o esgotamento da prosperidade econômica, nas palavras do dirigente, traduziu-se no seguinte sentido: “Em uma festa, no outro dia sobra a ressaca”. E não foi apenas isso que o mesmo destacou, pois em sua opinião: “O povo se achou autossuficiente. A meritocracia foi muito bem aceita nesse período, comprar carro, comprar apartamento a prestação [...]” [entrevista nº 12].

Dentro da CUT e do PT, atuam correntes políticas orgânicas que disputam entre si internamente. Nos sindicatos não é diferente. Uma mesma diretoria pode ser composta por dirigentes de origens ideológicas distintas, e concorrentes entre si. No nível do sindicato, a manifestação de discordâncias não é tão visível, considerando o processo de formação de chapa e eleição junto à base, procedimento previsto no estatuto e contemplado pelas lideranças em um rito estabelecido periodicamente dentro da entidade.

Gráfico 19 – Distribuição dos estabelecimentos de fabricação de produtos químicos(as)segundo a base dos Químicos-SP, 2006-2016



Fonte: MTb. Rais. Elaboração própria.

Na pesquisa, obtivemos pontos de vista de entrevistados(as) ligados a correntes distintas, como a SDS no caso dos Químicos-SP, embora a corrente majoritária seja a ArtSind. Após a derrocada da presidenta Dilma, leituras críticas surgiram sobre os mandatos Lula, apesar de a sua maioria ser apenas especulações, como mostrou o conteúdo da fala a seguir, na qual a dirigente atribuiu as perdas mais recentes ao fato de que: “Nós não estávamos preparados para ganhar esse governo” [entrevista nº 13]. Em sua avaliação, faltou constituir uma governança para fundamentar as políticas petistas e defendê-las veementemente, sempre que necessário. Contudo, a mesma ponderou outros fatores para analisar a desilusão que acometeu o movimento sindical governista, após as seguidas derrotas que Dilma sofreu ao reduzir a taxa básica de juros, manter gastos sociais para cumprir promessas de campanha, e principalmente tentar equilibrar as forças opostas ao governo que por fim deflagraram-na: “A gente não teve tempo, não teve capacidade de corrigir. Não pode contar só com a economia interna, depende da economia externa para alavancar as vendas, exportações. [...] é uma engrenagem, uma coisa puxa a outra” [entrevista nº 13].

A fala da dirigente sindical retoma aspectos do presidencialismo de coalizão. Para ele, apagaram-se as luzes da festa antes que a mesma se desse por encerrada, em alusão à metáfora empregada anteriormente.

Os discursos mobilizados até essa parte do capítulo não encerraram as possibilidades analíticas sobre cada elemento interpretativo trazido pelas lideranças sindicais dos Químicos-SP. De toda forma, em um exercício de síntese, podemos entender que o sindicato exerceu uma

função imprescindível de propiciar maior segurança à categoria, por meio da defesa da negociação coletiva, e de uma relação cotidiana sob a qual demandas menores fizeram-se presentes no trabalho de base. Dentre as críticas ao sindicato, se foi mais ou menos ativo nos governos petistas, pesou na avaliação dos(as) dirigentes a necessidade de “evoluir” com as mudanças paradigmáticas da sociedade e, conseqüentemente, das relações laborais. Em resumo: “Determinadas categorias têm um enraizamento, uma referência na base, com muitos percalços, com conflito, mas com muita presença. O sindicato é uma força” [entrevista nº 19]. Essa percepção liga com o próximo subitem sobre a comunicação do sindicato com a base.

6.5 “O contato com o(a) trabalhador(a) vai deixar de existir, ou vai ficar muito mais precário”

Uma das dificuldades inerentes à atividade sindical é coadunar a sua linguagem à realidade laboral de forma eficiente. As travas de entendimento, no entanto, não se baseiam apenas no traquejo sindical para aproximar o(a) trabalhador(a), mas sobre o *modus operandi* da estrutura sindical e o preenchimento de cargos que se alternam periodicamente. “A CUT, o sistema todo, confederações, federações, sindicatos, não existiu assim. A CUT teve um período que estava lá embaixo, nos anos 2000 começa a subir, tem um negócio que é um sobe e desce da estrutura” [entrevista nº 20].

Na CUT, anos de 1990, segundo nos explicou uma dirigente sindical, os setores profissionais/econômicos eram orgânicos à central em uma organização que preservava características horizontais, e com o tempo assemelhou-se à verticalização sindical típica da burocracia estatal. Mais que uma segmentação no interior da CUT, “o departamento era um pensamento, uma concepção política de que cabia todos os sindicatos daquele ramo, de que iria organizar aquele ramo de trabalho a nível [*sic*] nacional, mas que não iria ter a burocracia da estrutura sindical” [entrevista nº 32].

A dirigente ainda ressaltou que a transformação do departamento químico dentro da CUT para unidade confederativa originou-se de discussões assentadas em visões complementares de desenvolvimento do ramo no âmbito nacional: “a gente fez um projeto de formação nacional para entender os desdobramentos do ramo, aliás, até hoje o pessoal não entende o que é o ramo. Ainda confunde ramo com setor, com empresa” [entrevista nº 32]. A confederação passou a ser compreendida como objeto de disputa com outras categorias, como os metalúrgicos(as), classificados por ela como “os *bambambãs* da CUT”, para enfatizar que “o ramo químico tem os setores estratégicos” e poderiam ser encarados como parte fundamental

da cadeia produtiva. E concluiu: “Naquela época, a coisa boa que tinha era que todo mundo estava dentro da CUT. Os debates eram muito ricos, não era o debate de uma tendência só, ou uma disputa de um grupo só” [entrevista nº 32].

A comunicação, pilar da ação sindical, passou por ressignificações conforme as adaptações que o sindicalismo cutista incorporou, refletindo-se interna e externamente à organização. As distensões nos anos 2000 entre entidades e lideranças carregaram os reflexos da perda de referência discursiva das políticas agremiadoras da CUT, um dia encaradas como unidade da política sindical nacional.

Ao se dissolverem, espaços de debates onde se reconheceu maior disponibilidade dos(as) sindicalistas para partilhar projetos em comum exprimiram reposicionamentos políticos, e na mesma direção a ampliação significativa do número de entidades sindicais previstas em arranjos burocráticos que introjetaram atributos instrumentais e mais especializados nas lideranças sindicais. O tempo para feitura da política tornou-se curto e raro, diante do aceleramento da vida a que todos(as) fomos submetidos(as). Em certa medida, o desgaste político entre correntes de composição minoritária, e mais à esquerda, dentro da CUT, resultou em partículas de oposição que se juntaram em um processo de realinhamento sindical no Brasil⁹³. Em certa medida, a disposição dialógica entre oposições cutistas se inviabilizou pelo imediatismo da política institucionalizada. Para o dirigente da corrente Alternativa Sindical Socialista, que rompeu com a CUT em 2005, “perdeu esse debate interno”, e um dos desdobramentos que observou foi o de que “fizeram um processo de construção da maioria pelos mecanismos mais despolitizantes possíveis” [entrevista nº 17].

O movimento de subida e de descida nos postos de comando das representações sindicais se baseia na intersecção de funções exercidas nas entidades que conformam a organização vertical, característica que não costuma ser foco por parte da categoria profissional, tão pouco discutida em termos concretos no cotidiano dos(as) trabalhadores(as). “O(a) trabalhador(a) não sabe o que é a CNQ, tem que falar para ele(a), chegar na linguagem, que é a Confederação Nacional do Ramo Químico, que representa o setor da categoria. [...] os(as) trabalhadores(as) não estão acostumados(as) com muita sigla, é uma linguagem complicada” [entrevista nº 15]. A mesma entrevistada completou o seu raciocínio, a fim de mostrar que a escalada da estrutura sindical não significa fortalecimento do sindicalismo ou melhor condução de suas práticas que possam surtir efeito direto na vida da classe trabalhadora; disse ela que: “as confederações não têm papel nenhum. Precisa horizontalizar para voltar a ter algum tipo de

⁹³ Abordaremos mais detidamente esse processo no capítulo 8.

interlocução com a sociedade, a estrutura vertical não tem interlocução com a sociedade. O que é a CNM, CNQ, o que é isso? É sigla de remédio? Ninguém sabe, nunca ouviu falar disso” [entrevista nº 19].

A distância do universo sindical com a base parte desse princípio que é a marca organizativa do sindicalismo brasileiro, muito embora o encadeamento das entidades permita ao(à) dirigente formar-se em várias temáticas e jeitos de se fazer sindicalismo, empenhando-se em novos papéis e buscando aprimorar-se em sua atuação.

À medida que o(a) dirigente sindical cresce em expertise ao interagir com a estrutura, ele(a) também muda a sua forma de se comunicar. “Quando a gente entra no movimento se intelectualiza”, nas palavras do dirigente entrevistado [entrevista nº 15]. O refinamento da abordagem, obtido com formação, apoio das assessorias, e experiência propriamente dita, cria massa crítica nas representações sindicais que ambicionam conhecimento para inserir-se estrategicamente nos espaços de diálogo e de negociação, e para fazer uma leitura mais precisa sobre as oportunidades e desafios da conjuntura. O mesmo dirigente avaliou que a comunicação com a base não se resume em presença física, o olho no olho, ou até mesmo em demonstrações políticas no espaço público, que pouco atraem a categoria. Para ele, “Nós estamos achando que tem que fazer na rua. Eu acho que a rua é importante, a porta de fábrica é importante para conversar com os trabalhadores(as), mas não resolve” [entrevista nº 15].

As falas coletadas não foram no sentido de uma solução plausível para suprir as ausências de organização e de sustentação da ação sindical em termos políticos e de infraestrutura. O fim da contribuição sindical compulsória obrigou os sindicatos a aderirem a uma série de providências que buscaram reduzir gasto com funcionários(as) e, principalmente, liquidar parte do patrimônio para honrar dívidas e evitar custos que poderiam agravar ainda mais a situação financeira das entidades. A interrupção das formas de custeio da estrutura sindical após a reforma trabalhista colocou no centro das discussões sobre o futuro do sindicalismo, o fim do monopólio sindical baseado no princípio da unicidade, frente à medida drástica de eliminação da fonte primária de financiamento para maioria das entidades sindicais brasileiras, excetuando-se alguns exemplos de sindicatos que conseguiram se manter com mensalidades de associados, entre outras fontes de recursos próprios. A dirigente comentou sobre ajustes que o sindicato realizou, incluindo a “dificuldade de manter as nossas colônias de férias abertas, de manter as sedes abertas”. Frente a isso, foi necessário “dispensar muitos trabalhadores(as), cortar um monte de coisas que eram excessos” [entrevista nº 16]. Os desdobramentos da reforma trabalhista sobre as finanças inviabilizaram seriamente as

atividades do sindicato, levando-o a reestruturar-se “para essa nova política do governo que é para desmobilizar, para enfraquecer” [entrevista nº 16].

Com essa fala, podemos afirmar que ao menos nos anos 2000, o sindicalismo não sofreu qualquer ataque semelhante à conjuntura pós-governo Dilma que o desautorizasse perante a sociedade. Ao contrário, ao longo dos mandatos petistas, houve medidas de empoderamento institucional dos sindicatos, em proveito de ações sindicais junto à base com liberdade para dialogar e ampliar a representação dentro do local de trabalho, que tem um custo para as empresas apesar de ser um direito constitucional.

6.6 “Um mais um é sempre mais que dois”

Uma medida importante sobre a força que o sindicato consegue assentar enquanto instituição são as práticas deliberativas que mantêm viva a sua estrutura. A solidariedade interna é um fator-chave para compreender as aberturas de participação e disposição da classe dirigente para permitir que novas figuras tenham a oportunidade de também ascender. Obrigatoriamente, esse aspecto atravessa as reivindicações das mulheres sindicalistas para equalizar as relações de poder. Para uma dirigente bastante experiente do ramo químico, os bloqueios diários à atuação política das mulheres podem ser interpretados por nós como hélices que propulsionam o motor do machismo dentro do sindicalismo. Não importa o grau da entidade, se é mais afeita a pautas da diversidade, ou se nas campanhas salariais busca garantias relacionadas às responsabilidades familiares, ou ainda se corresponde aos esforços de construção de redes sindicais internacionais, o processo de renovação organizativa e de nomeação de cargos para compor a estrutura como um todo, infelizmente, mantém a lógica discriminatória de gênero inalterada:

Tudo é na marcação de compasso, marcação de ideias e de posicionamento. Quando nós chegamos na IndustriALL, fundiu metalúrgico, químico e têxtil, nós éramos de uma outra confederação que se chamava ISen. É a mesma reprodução de homens, velhos. Lá é pior do que aqui porque lá já estão todos com cabelinhos brancos. Homens, velhos, brancos e ricos. Eu fui como delegada para uma atividade na Colômbia, nós construímos uma proposta a quatro mãos que tinha que ter mulher. Eu estou na confederação, mas tem um carimbo aqui na testa que diz assim: “você é defensora das mulheres”. Inclusive as mulheres americanas não são favoráveis à política de cotas na IndustriALL. Elas acham que podem fazer tudo, só que estão sempre na submissão. [entrevista nº 18]

Embora a sindicalista tenha se queixado das limitações típicas de sua atuação como mulher no sindicalismo, ela reconhece que o horizonte da ação sindical é essencialmente coletivo, de união, de construção conjunta. Ainda assim, com o intuito de lançar um olhar mais aprofundado sobre as razões que desfavorecem a pauta da equidade dentro das entidades sindicais, ela demonstrou uma fala aguerrida a qual reflete uma batalha constante para se fazer ouvida nas diferentes instâncias representativas nas quais exerce mandato. Exemplar em sua visão estratégica sobre o universo sindical, a fala corrobora com o fato de que muitas sindicalistas podem ser vencidas pelo cansaço antes de alçarem melhores cargos para disputar as estruturas.

O debate sobre gênero e política é amplamente reconhecido na sociedade, e demorou décadas para se fixar definitivamente como pauta sindical que visa a relações democráticas no interior das organizações. Contudo, nota-se que há muitas resistências das entidades para fazer uma transição baseada no equilíbrio de poder entre os sexos, certamente, porque ações desse tipo desestabilizariam a ordem patriarcal que no discurso pode ser amenizada, mas que ainda é fortemente arraigada nos processos decisórios, que trabalham na contramão, muitas vezes, da luta das mulheres sindicalistas por postos de comando e não apenas figurativos ou extensivos a secretarias masculinizadas. O avanço reflexivo sobre políticas inclusivas dentro do sindicato, que dialogam estreitamente com a implementação de iniciativas governamentais no âmbito público relacionadas a convivência com a diversidade, mostra também o quanto ainda há para se avançar em termos de acolhimento do(a) trabalhador(a) que não se encontra no rol de legalidades trabalhistas, inacessíveis a um conjunto expressivo da força de trabalho que busca melhorar de vida, mas não encontra respaldo nas entidades sindicais laborais que mantêm uma estrutura de direitos indisponíveis para boa parte da força de trabalho no país. Trabalho e diversidade são temáticas transversais, que até pouco tempo atrás eram deixadas de lado pelo discurso sindical ora inclinado à defesa das minorias, ora inclinado a um debate sobre terceirizados, autônomos, informais, entre outras atipicidades que não configuram vínculo empregatício.

Apesar de ainda colado a uma visão dual de mundo (regulado-desregulado; feminino-masculino; informal-formal etc.), observa-se que o debate sindical sobre o trabalho rumo para ações democratizantes em vários sentidos, desde que consiga formular interpretações menos fragmentadas e mais interativas.

Em uma avaliação que abarcou do sindicato à CUT, a entrevistada resumiu a equação das direções sindicais, que basicamente abrangem: “[...] coordenador geral, tesoureiro,

secretário geral, são todos homens, os três que decidem. A CUT, a geral e o tesoureiro continua sendo homem” [entrevista nº 19]. Ela forneceu o exemplo da Força Sindical, onde “as mulheres que têm expressão não estão nos cargos centrais, estão nas categorias. Secretária de mulheres que é metalúrgica não manda”. Ainda tomamos nota do seguinte aspecto que muito nos chamou a atenção, pois relaciona a conquista de cota para as sindicalistas cutistas, embora a tomada de decisão ainda esteja concentrada nas mãos de dirigentes homens à frente das categorias mais organizadas em termos políticos e econômicos: “A diferença que faz a CUT ter 50% de mulheres? Muita diferença! O problema é [que] as coisas continuam sendo decididas entre metalúrgicos(as) e bancários(as) homens” [entrevista nº 19].

Olhando para o futuro, a dirigente avaliou que: “O sindicato não se adequou, nas empresas, os jovens estão entrando, os negros estão entrando para trabalhar, no setor farmacêutico a maioria da mão de obra é de mulheres”. Muito embora a velocidade das mudanças do sindicato esteja aquém dos determinantes de perfil do mercado de trabalho, a mesma ressaltou que os passos rumo à maior participação política dos grupos subrepresentados no cenário sindical são palpáveis e que alimentam a sua confiança em um projeto sólido de ampliação dos direitos de cidadania, em consideração às suas palavras: “Quando eu comecei a frequentar o sindicato, não existia banheiro feminino” [entrevista nº 18].

É pela via da experimentação política que a agência se constitui, nas palavras da dirigente: “Se enxergar como mulher, como negra, se enxergar como classe trabalhadora”. Para ela, “enquanto as pessoas não percebem isso, não lutam”, pois é na virada do questionamento sobre a causa dos problemas que surgem maneiras inovadoras de abordá-los. “O porquê é importante a sua entidade de representação”, segundo ela [entrevista nº 20]. Políticas sindicais transversais são aquelas que podem obter mais ressonância na realidade brasileira, isso porque estão no cerne do desequilíbrio permanente entre perfis de trabalhadores(as) divididos(as) pelas distintas condições de trabalho observadas em uma mesma categoria, e com características que determinam as oportunidades disponíveis a cada grupo. Em geral, parafraseando a assessora sindical: “As condições de trabalho são tão aviltantes” que a “reforma trabalhista para algumas empresas é muito moderna” [entrevista nº 19].

No recorte das tendências que competem entre si pelos recursos de poder material e simbólico das entidades, uma dirigente entrevistada que é da CUT Socialista e Democrática (CSD) – em suas palavras, a “segunda maior corrente dentro da CUT” –, relatou as travas que encontrou em sua formação como liderança política, ouvindo que “se você fosse da Articulação, ia ser a primeira presidenta mulher da CUT”. Ela enfatizou o custo de sua renúncia ao filiar-se

a um segmento político que não desfruta de maioria. Perguntamos a ela se valeu a pena manter-se como oposição à ArtSind, sabendo que poderia ocupar um cargo superior. Ela baseou-se na seguinte justificativa: “essa história de que um ou dois pensa a política e na hora de executar a política não executa, aí fica na sala e coloca outras pessoas que você nem dialogou para construir, eu não aceito isso” [entrevista nº 20].

A indignação sobre o processo de encaminhamento e execução das ações sindicais mostra um limite da construção de política interna à CUT, que pode enveredar a outras formas de intervenção que escapam do acúmulo obtido através de outras atividades e diálogos, desmantelando a relação de confiança sobre as resoluções sindicais para determinados fins. Na visão da dirigente recém-empossada, pudemos compreender em detalhes como funciona a dinâmica da tomada de decisão cujo espaço definido é o da reunião de diretoria, composta por 41 dirigentes ao todo, a qual normalmente “reúne meia dúzia de gato pingado, fazem uma reunião separada, e aí já determinam o que vai ser feito e joga para a diretoria para aceitar; mais cúpula”. Nesse aspecto, a sua análise conclui que “É para manter o poder, porque todos nesse padrão da coordenação são pessoas que já estão aqui há mais de três mandatos, mais de quatro mandatos” [entrevista nº 16].

No mandato da diretoria colegiada, gestão 2019/2023, havia 14 mulheres, ou 34% do total de dirigentes nomeados(as)⁹⁴. O número assegurado a elas pela política de cotas, de toda forma, não reverberou em nenhuma fala dos dirigentes homens entrevistados(as) durante a pesquisa. Tudo leva a crer que direitos das mulheres trabalhadoras químicas ainda são encarados como recorte de gênero da categoria e não como pauta democratizante sobre a participação efetiva das lideranças sindicais femininas no comando das principais pastas da entidade, dentre as quais, de forma clara, fazem a diferença na vida cotidiana do(a) trabalhador(a).

Perguntamos a outra dirigente quais as razões que ela destacaria para explicar o “teto de vidro” – termo que se refere ao limite da carreira profissional de uma mulher baseado em condutas e normas sociais discriminatórias, reproduzidas cotidianamente e interiorizadas pela subjetividade dos atores sociais – e se que as dirigentes se deparam ao vislumbrarem postos mais altos na diretoria colegiada. Ela nos proporcionou uma análise precisa sobre a questão e, por sinal, bastante complexa pelos fatores que foram convocados para dar conta de sua interpretação construída com base no raciocínio de que os homens são politicamente unidos, já as mulheres, não:

⁹⁴ Caderno da Convenção Coletiva dos Trabalhadores(as) do Ramo Químico, 2019/2021 (s/a).

As pessoas se grudam no cargo, no poder, não querem soltar. As mulheres não são unidas. Os homens são unidos. Eles nos usam e depois descartam, simplesmente. Para concorrer [a] uma secretaria, tem uma disputa interna, isso é normal. Quando tem essa disputa interna, algumas mulheres ficam do lado dos homens. Eu fico muito puta com isso porque nos preparamos pra quê se na hora H, você vai dar a vez para um homem? É uma briga árdua na sociedade como um todo. Nosso papel não é servir de escada para os homens subirem. A gente quer andar junto, mas eles não querem andar junto com a gente. As mulheres não são unidas. Nos usam, pra fazer número, pra cota, acho horrível esse negócio de cota. O teu papel é só para cumprir cota? Eu falo aqui dentro: eu não quero cumprir cota! Tem Congresso da CUT, CNQ, da Federação, se for pela cota eu não vou! Eu acho que você tem que ser reconhecida pela sua importância, por aquilo que você representa, pela sua capacidade de construção na sociedade e aqui dentro do sindicato. [entrevista nº 13]

A discussão sobre a política de cotas, segundo essa visão, está embasada em um dado concreto resultante das articulações das mulheres dentro do sindicalismo, que evoluíram da conquista da política de cotas, com definição de proporcionalidade, para a completa paridade de gênero que não se estreita no quesito numérico, mas avança para o reconhecimento político de modo a superar constrangimentos como o que a dirigente lamentou: “A mulher vai na mesa para enfeitar, ela não é chamada para fazer aquela discussão” [entrevista nº 16].

Mecanismos estabelecidos institucionalmente que assegurem a diversidade representativa podem ser uma alternativa a atração de novos(as) dirigentes sindicais, em direção à revitalização da entidade, porque de uma forma geral, ser dirigente sindical já representa muitas batalhas a serem enfrentadas cotidianamente, a começar pelo ambiente laboral que é contaminado por práticas antissindicais.

Para contornar as limitações de interação com a base, o sindicato busca promover atividades esportivas, por meio de sua Secretaria de Cultura, para dialogar com o(a) trabalhador(a) sobre a política sindical, enquanto o(a) mesmo(a) é envolvido(a) em campeonatos de futsal, o que movimenta a base e aproxima dirigentes de forma descontraída: “Nesse momento, a gente faz uma fala política conscientizando os trabalhadores(as) que a vida também não é só trabalhar, tem o momento de lazer, tem um momento que [para] participar da vida política do país e da vida do sindicato” [entrevista nº 13].

A dirigente destacou a relevância de atividades sindicais que apelam para outras esferas da vida do(a) trabalhador(a), que oxigenam o debate muitas vezes desgastante sobre as condições vividas no chão de fábrica, permitindo aproximações por afinidades outras que não apenas a pauta da campanha salarial ou de denúncias contra o patrão. Apesar desta iniciativa estar no escopo de ação do sindicato, unida a outras tantas poderia ter mais força de

convencimento dos(as) trabalhadores(as), em alusão à política dos afetos, como mencionado anteriormente.

Isso porque a renovação sindical não se trata de um tema secundário, mas condição pretérita para que o sindicato se mantenha na sociedade e isso só pode ser alcançado se o(a) trabalhador(a) reconhecer a importância da entidade em sua vida e no que ela contribui para melhorar as suas condições de trabalho, independentemente do tipo de vínculo que possa ser estabelecido com o empresariado.

Um ponto que nos chamou atenção ao longo da sistematização das entrevistas foi da percepção sobre a luta sindical constituída após 1988, com a Constituição Cidadã demarcando a perspectiva de bem-estar social na linha temporal da democracia do país. Em termos avaliativos, chamou-nos atenção a lucidez interpretativa do dirigente sobre o balanço do sindicalismo nas últimas três décadas, de onde destacamos o seguinte contraponto:

[...] estamos longe da capacidade que nós tínhamos antes de 2000. Antes, a gente não tinha a capacidade de alterar muito a coisa, mas nós tínhamos o(a) trabalhador(a) do nosso lado. Hoje nós temos uma representação, só que essa mesma representação não aposta muito porque sabe que estamos quase mortos. A nossa existência é muito pequena. A gente tem sobrevivido de tudo o que nós construímos, nós construímos no passado e estamos vivendo sobre ele. [entrevista nº 12]

De forma brusca, o dirigente retirou-se de uma posição de conforto para retomar o foco da questão sindical no país. A reflexão que elaborou conforma aprendizados divididos conosco, e a partir deles chances de reinvenção do padrão de ação sindical podem ser projetadas, ainda que sob um cenário de estagnação.

O último tema abordado nas entrevistas no Sindicato dos Químicos de São Paulo foi a sua capacidade de articulação, que afeta invariavelmente na construção das políticas no âmbito da CUT. Propostas de superação da crise do sindicalismo não faltaram. Inclusive, boa parte delas foram mencionadas pelos(as) entrevistados(as) como antigas, que não convergiram princípios políticos, ainda que estatutários, entre as classes dirigentes cutistas. Podemos considerar que a pluralidade de posicionamentos políticos obscurece o ponto central das resistências das direções para se alcançar convergências que pairam sobre as relações de poder.

A unificação de sindicatos com características econômicas e profissionais em comum, por exemplo, os Químicos-SP e “em uma cidade logo ali é os químicos(as)do ABC”, não admite unificação ou sobreposição dos cargos executivos. A mesma coloca-se no lugar de construir alternativas de rumo para o sindicalismo cutista a partir de impulsos conjunturais e estruturais

inclinados à reorganização sindical no país. Para ela, “a representação legal no Brasil não é a forma mais certa para a gente. Repensar isso precisa ter unidade muito grande das entidades da CUT, do movimento sindical cutista para que a gente construa o que vai ser a CUT para frente” [entrevista nº 20].

6.7 Conclusão

Esse capítulo, dedicado aos resultados empíricos obtidos através da pesquisa de campo no Sindicato dos Químicos de São Paulo, delineou uma trajetória de ganhos econômicos e poucos avanços alcançados pela política interna e organizativa da entidade. Tempos de normalidade da ação sindical dilataram o domínio das práticas negociais baseadas na valorização da remuneração da base. Em décadas passadas, o sindicato sobrepujou contextos político-econômicos tempestuosos e nos anos 2000 esteve na linha de frente de iniciativas para o setor ligadas ao projeto de desenvolvimento do país, o qual retornou na forma de benefícios a toda a classe trabalhadora, não sendo apenas a categoria química a única beneficiada pelas conquistas obtidas.

Não obstante, discordâncias sobre a tomada de decisão do governo não foram incomuns, tão pouco facilmente pacificadas no interior da entidade pelo fato de que a cadeira presidencial era ocupada por um sindicalista consagrado. As críticas vieram do lado das correntes de oposição interna com vaga na direção, e do lado dos(as) trabalhadores(as) e sua tendência a generalizar a política e seus representantes, que apontaram posicionamentos diametralmente distintos e motivados por razões que vão além da capacidade de diálogo do sindicato. Nesse ponto, dirigentes mais jovens relataram que o trabalho de base, se realizado diligentemente, pode conquistar mais sócios(as) e maior participação da base. O problema é que parcela considerável da direção se descolou do convívio com as diversas realidades dos(as) trabalhadores(as), desviando-se da escuta, mas principalmente, das vivências que despertam as principais queixas dos(as) trabalhadores(as).

Observamos também que a abrangência dos temas que o sindicato lida em seu cotidiano, desde aspectos relativos ao ambiente laboral, como a dinâmica do negócio e seus efeitos sobre a força de trabalho, processos organizacionais, reivindicações salariais, até aspectos macrorregionais como acordos para garantia de emprego, negociações setoriais em nível federal, e realização de planos de ações concernentes a cada secretaria, não constituiu primazia na agenda motivacional de sua base.

A fragmentação das pautas de luta mostrou que sem consistência estratégica para encaminhar as deliberações nas instâncias decisórias, o sindicato acabou reduzindo o espaço de interlocução com seus(suas) trabalhadores(as). Em complemento, a disputa política interna continua a afetar trajetórias de dirigentes sindicais mulheres, que buscam ultrapassar o patamar das cotas e emplacar candidaturas em cargos de maior autonomia decisória. Por fim, nos chamou a atenção as relações entre sindicato e sociedade, observada pelas lentes dos(as) dirigentes que perceberam as mudanças culturais e de lazer da categoria.

Para tanto, localizaram elementos interpretativos fora da situação de normalidade econômico-negocial, e recorreram a outras dimensões da vida social que agregam sentido à prática coletiva do sindicato, em referência à cidadania integral e não apenas às garantias salariais, que comporta demandas de várias naturezas dentre as quais se não podem ser atendidas pelo sindicato, ao menos que possam ser consideradas como parte da visão de mundo da categoria.

CAPÍTULO 7 – Sindicato dos Metalúrgicos(as) do ABC e os Elos da Cadeia Produtiva

7.1 Introdução

O protagonismo que o Sindicato dos Metalúrgicos(as) no ABC conquistou na sociedade brasileira começou desde muito antes dos governos petistas, a partir de seu envolvimento com a formulação de políticas sociais imputáveis à organização da classe trabalhadora, encarregando-se de demandas do trabalho e das comunidades retratadas pelas grandes greves que eclodiram em 1978 com a participação fundamental de sua direção. No momento de sua criação, em 1933, a abrangência territorial cobria os(as) trabalhadores(as) situados(as) na região do Grande ABC. No final da década de 1950, com a expansão do desenvolvimento industrial que atraiu empresas multinacionais do setor automotivo houve um desmembramento da entidade em três outros sindicatos: o Sindicato dos Metalúrgicos(as) de São Bernardo do Campo; o Sindicato dos Metalúrgicos(as) de Diadema e o Sindicato dos Metalúrgicos(as) de Santo André, que incluía a cidade de Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra.

Anos mais tarde, em 1993 ocorreu a unificação de três sindicatos existentes na região do grande ABC, com abrangência territorial dos municípios de Santo André e São Bernardo do Campo. Antes da junção, o sindicato também representava os(as) trabalhadores(as) de Diadema. Representado pela Força Sindical, atua na região o Sindicato dos Metalúrgicos(as) de Santo André e Mauá (antes este sindicato incluía os municípios de Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra); e o Sindicato dos Metalúrgicos(as) de São Caetano do Sul. A central Força Sindical entrou com uma disputa judicial em 1996 para separar as representações dos sindicatos que abrangiam os municípios de Santo André e Mauá, sem avanços. Desde então prevaleceram os municípios de Diadema, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra e São Bernardo do Campo na abrangência territorial do Sindicato dos Metalúrgicos(as) do ABC (CAMARGO, 2003; CNES-MTE).

O SMABC atua na sede localizada em São Bernardo do Campo e mantém mais duas regionais: uma em Diadema e outra em Ribeirão Pires. Somam-se ao patrimônio constituído pelos Metalúrgicos(as) do ABC o Centro de Formação Celso Daniel e a Escola Livre para Formação Integral Dona Lindu, inaugurada em 2013 com funcionamento na regional de Diadema.

O mandato presidencial da direção tem duração de três anos e atualmente conta com 33 dirigentes eleitos pela categoria metalúrgica, sendo 29.819 sindicalizados que representam 43%

dos 68.963 trabalhadores(as) na base, em números aproximados (CNES-MTE, jul./2020; RAIS, 2018). O SMABC é filiado à Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos(as) (FEM-CUT), à Confederação Nacional dos Metalúrgicos(as) (CNM-CUT) e à Central Única dos Trabalhadores. Na esfera internacional, é associado à IndustriALL Global Union e à Confederação Sindical Internacional (ITUC-CSI-IGB), também ligada à Federação Americana do Trabalho (AFL-CIO).

Em perspectiva, com uma economia baseada em atividades intensivas do setor agrário e da mineração, a especificidade do desenvolvimento brasileiro quando se volta para a cadeia produtiva mundial de automóveis encontra barreiras para avançar a produtividade de sua capacidade instalada, e também para adentrar no ciclo mundial de inovações pelo qual o segmento está passando nos últimos anos, com a inserção de novos *players* no mercado liderando a competição por meio de plataformas tecnológicas (SARTI; BORGHI, 2020). Até certo ponto dos governos petistas, as fragilidades da indústria nacional obedeceram a iniciativas governamentais para aportar investimentos previsto por políticas setoriais de incentivo à indústria como um todo, com relativo êxito sobre as negociações tripartites, com participação destacada dos Metalúrgicos(as) do ABC.

Nos últimos anos, o desempenho doméstico da produção automobilística não alçou o mesmo nível de avanço observado em outras partes do mundo, em que pesem os resultados nada desprezíveis de produção e de vendas de veículos automotores no Brasil em sua melhor época de crescimento econômico. Nessa direção, o SMABC construiu articulações com atores sociais para fornecer respostas às grandes dificuldades do país para fortalecer a cadeia produtiva, visando a maior robustez do mercado e incentivo aos investimentos das principais montadoras instaladas na região⁹⁵. Tudo em razão da defesa dos empregos industriais também duramente ameaçados pelas mudanças estratégicas das multinacionais, mas valorizados por oferecerem melhores condições de trabalho e remunerações acima do que é praticado no setor privado no país como um todo, em média.

Ao longo deste capítulo, desenvolveremos análises especialmente dedicadas as temáticas sobre: reindustrialização da manufatura no país, e renovação do portfólio das montadoras, a forte presença dos serviços como setor preponderante na geração do PIB, relação do setor de serviços com demais segmentos industriais para preservação da cadeia produtiva nacional, a reespecialização industrial e seus efeitos socioeconômicos nos territórios, identificada a partir do método de mapeamento industrial para detectar antecipadamente

⁹⁵ Cf. SMABC, *Tribuna Metalúrgica*, nº 3.346, 2013.

empresas fadadas à falência ou aquelas cuja força de trabalho está sob o risco do desemprego (RODRIGUES; RAMALHO; LIMA, 2022). O capítulo foi subdividido em sete tópicos dispostos nas páginas a seguir.

7.2 “A gente trabalha o tempo todo olhando o que é o poder para os trabalhadores(as) ”

No momento em que as entrevistas foram realizadas, o sindicato estava voltado para uma grande campanha de sindicalização, como há muito não ocorria. Nas sedes e subseções, todos(as) estavam concentrados(as) na missão de reverter a queda do associativismo por conta das demissões e desfiliações justificadas pela crise econômica que prejudicou a renda dos(as) trabalhadores(as), e sabiam na ponta da língua a contagem atualizada do número de novos associados que conseguiam a cada dia. A necessidade de mobilizar uma campanha vigorosa de sindicalização surgiu, sobretudo, após a reforma trabalhista ter prejudicado o repasse do imposto sindical para o financiamento do sindicato que, contrário ao desconto compulsório do holerite do(a) trabalhador(a), ficou 10 anos sem recebê-lo com a autorização da liminar que permitiu a exceção, assim como ocorreu com o SEEB-SP.

A bandeira do associativismo se manteve no contexto de retração de recursos, mas foi comentada a necessidade de que os não sócios(as) abrangidos(as) pelos instrumentos coletivos pudessem fornecer uma contribuição à parte como custeio da negociação coletiva. Conhecida também com “taxa negocial”, a cobrança está prevista nos instrumentos coletivos firmados do SMABC com empresas e associações patronais⁹⁶.

Em proveito dessa força-tarefa de funcionários(as), militantes, e dirigentes, incitamos conversas em torno da temática, para captar avaliações que cada dirigente apresentava sobre os resultados obtidos através da referida campanha.

Para início dos diálogos, buscamos entender o processo de formulação da campanha de sindicalização de 2019. Para a nossa surpresa, já que havia uma preocupação de fundo sobre estabelecer analogias do trabalho sindical com o trabalho na fábrica, o dirigente sindical

⁹⁶ Por exemplo, a cláusula 6.67 “taxa negocial”, negociada com a fábrica da Volkswagen, prevista no Acordo Coletivo de Trabalho de 2020/2022, a qual estabelece o seguinte: “Em conformidade com o ‘caput’ do artigo 462 da CLT, combinado com artigos 513, ‘e’, e 545, ambos da CLT, e considerando a realização, conforme previsto no Estatuto Social, de Assembleia Geral dos Trabalhadores(as) da empresa, sindicalizados(as) e não sindicalizados(as), que aprovou o pagamento da Contribuição Negocial, a EMPRESA descontará a este título de todos os EMPREGADOS abrangidos por este ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, nos termos aprovados em assembleia, o equivalente a 6% (seis por cento) da Participação nos Resultados da Empresa, bem como 4% (quatro por cento) dos salários reajustados” (SMABC, 2021).

entrevistado explicou que “a campanha não foi pensada pela nossa direção em si” [entrevista nº 5].

Perguntamos, então, o que ele achou da proposta final oferecida pela empresa terceira. Ele declarou: “Eu particularmente sou crítico, entendi de certa forma como um desespero por sobrevivência. Aí contrata uma empresa de marketing, um pessoal que tem uma outra abordagem”. A iniciativa do sindicato vai ao encontro de uma percepção geral que o sindicato subutiliza as ferramentas de comunicação *online* com os(as) filiados(as) e usufrui menos ainda dos canais institucionais de atendimento visando conquistar novos(as) sócios(as). Submeter à prova a capacidade do sindicato para se comunicar com a base foi uma das razões para recorrer a agências especializadas de comunicação com profissionais formados(as) na área, a fim de explorar as necessidades dos(as) trabalhadores(as), levantar indícios sobre as mesmas e como atendê-las, um princípio genérico do marketing de mercado, porém adaptado ao mundo sindical. Para o dirigente, o desagrado com a estratégia de sindicalização claramente esteve relacionado ao conteúdo político que se desvirtuou em nome de uma abordagem mais “descolada”. Ele disse: “A primeira vez que eu tive contato, o cara falando de direita e esquerda defendeu que não existia mais essa divisão” [entrevista nº 5].

Outro dado que nos chamou a atenção foi a iniciativa do sindicato para convocar parcela de sua militância formada por dirigentes que perderam base em função de fechamento da fábrica onde atuava como representante sindical, e que por essa razão se encontravam desempregados(as). Foi o que nos contou a dirigente sindical: “Os dirigentes também vão embora porque perdem base. Não é um emprego, é apenas uma ajuda” [entrevista nº 1]. Representantes dos Comitês Sindicais de Empresa (CSE) que perderam base também auxiliaram o sindicato na empreitada da sindicalização. O mesmo dirigente sindical que comentou sobre a empresa de marketing envolvida na campanha, nos contou sobre as vantagens de se ter pessoas próximas ao sindicato para mostrar ao(à) funcionário(a) da empresa que o sindicato se importa com os problemas do chão de fábrica, e cumpre o papel de assegurar condições mínimas de trabalho, verificando a presença da CIPA, a insalubridade na fábrica, entre outros elementos, justamente porque: “Na fábrica, [o(a) dirigente] vai saber conversar com o(a) trabalhador(a), não como a pessoa que está na barraquinha oferecendo o convênio médico. É o cara que vai ter a troca” [entrevista nº 5].

Ao ser questionada sobre a abordagem implicada no trabalho de arregimentação de associados(as), a dirigente sindical trouxe um dado importante, pois para ela “estávamos na zona de conforto”. Ela explicou que: “Nós estávamos lá todos os dias: ‘oi, toma aqui o seu

jornal’; vou para outra fábrica: ‘aqui o jornal’. Agora, a gente precisa de sócio(a) para sobreviver: ‘Vamos conversar? Tem um sindicato forte, nós temos condições de estar negociando, mas se vocês vierem com a gente’” [entrevista nº 1]. A partir disso, pudemos observar que, no plano geral, a forma de aproximação com a base se resumiu a um discurso simples, mas determinado a alcançar o maior número de sócios(as), e por isso apresentou-se mais didático, visando a esclarecer os benefícios concretos a serem alcançados por meio do associativismo. Por outro lado, se a exposição à precarização e ao desemprego aumenta, é provável que o(a) trabalhador(a) também apresente maior receptividade para ouvir um(a) sindicalista. É como avaliou o assessor entrevistado: “Nos momentos de bonança, o(a) trabalhador(a) não enxergava o sindicato, mas voltou a perceber a necessidade do sindicato” [entrevista nº 9].

A partir disso, percebemos que as reflexões seguintes se nortearam por um aspecto do capitalismo flexível bastante caro aos sindicatos em geral, que é a fluidez da socialização frente a uma organização do trabalho sem estímulo à interação coletiva, mais individualista, e que de forma quase automática afasta sindicatos de sua base. Até do ponto de vista assistencialista, o qual se baseia na estratégia de convencimento de filiação voltada para a prestação de serviços, fornecimento de convênios, descontos em faculdades etc., ou seja, nem tão focada nas razões políticas identitárias do sindicato, seria difícil imaginar um aumento plausível de sindicalização.

Nessa linha, um assessor sindical foi enfático ao dizer: “Quero representar alguém que me queira, quero ser negociador do(a) trabalhador(a) que me reconhece, que é meu filiado(a), que é meu(minha) associado(a)” [entrevista nº 2]. Contudo, a decisão de filiar-se que cabe ao(à) trabalhador(a) pode ter se tornado menos óbvia quanto aos benefícios oferecidos a partir da associação, considerando o posicionamento político de suas lideranças. A fala anterior estava se referindo à diversificação ideológica encontrada na fábrica, que levou o mesmo assessor a continuar seu argumento, dizendo que: “Eu não tenho preocupação se o(a) trabalhador(a) na fábrica é de esquerda, é de direita, é de centro”. O clima político-institucional do país não estava para amenidades, e a tendência à polarização partidária na sociedade intensificou as críticas da categoria sobre o sindicato, obrigando-o a assumir uma relativa neutralidade sobre a política para se afastar da encruzilhada direita-esquerda, principalmente quando precisou se respaldar na categoria, após a queda do último governo PT. De maneira perspicaz, o assessor apresentou uma interpretação alternativa para preservar a imagem do sindicato. Trouxe, assim, para o centro da análise o que se entende por poder, de acordo com a visão dos(as) trabalhadores(as),

colocando o seguinte: “A gente trabalha o tempo todo olhando o que é o poder para os(as) trabalhadores(as)” [entrevista nº 2].

Interessante observar que ao dar prioridade ao poder do(a) trabalhador(a) em detrimento de colorações partidárias de sua preferência, o entrevistado colocou nas entrelinhas que não necessariamente o partido político, no caso o PT, empodera o trabalhador ou a trabalhadora.

Na mesma toada, um dirigente sindical entrevistado observou que a ligação partidária da direção com o PT, apesar de inegável, não poderia influenciar o comportamento do representante sindical nas suas funções cotidianas. Para ele, “se [o] cara de direita chegar para mim e falar: ‘estou sofrendo’, minha obrigação como sindicato é representar esse cara” [entrevista nº 5]. Essa temática surgiu sob várias interpretações que não elucidaram uma diretriz do sindicato quanto ao tratamento das divergências políticas que poderiam antagonizar com trabalhadores(as) considerados(as) partidariamente conservadores(as).

Pudemos identificar essa questão através da seguinte fala: “O sindicato tem que lutar por aquelas pessoas que são sócias. Não dá para ficar fazendo uma luta para uma pessoa que não quer ser sócia” [entrevista nº 7]. A campanha de sindicalização buscou trazer novos(as) sócios(as), mas certamente a militância se deparou com dificuldades de ordem ideológica, que pesou sobre a tomada de decisão do(a) trabalhador(a) indeciso(a) ou definitivamente contrário(a) à postura dos(as) dirigentes sindicais claramente identificados com o PT.

Por essa razão, deslocar as preferências político-partidárias para a esfera de poder dos(as) trabalhadores(as) suavizou a carga de tensão na qual o SMABC estava imerso, especialmente por haver uma compreensão, retomando a fala do assessor sindical, de que: “O sindicato é espelho daquilo que ele representa. Se o sindicato não olhar para essa gama de trabalhadores(as) e entender o que representam, está fadado a não ter representatividade” [entrevista nº 2].

Outra queixa que surgiu através das pessoas envolvidas na campanha de sindicalização foi a de que raramente se encontrava trabalhador(a) crítico(a) ao patrão, mesmo quando submetido a condições ruins de trabalho, e sem a presença de representante sindical no local de trabalho, justamente pela não sindicalização de funcionários(as), que varia muito conforme a realidade de empresa no território que o sindicato abrange. Sobre isso, o comentário constante no trecho da entrevista transcrito a seguir, de um dirigente sindical que foi metalúrgico da Scania, mostra o que de fato está colocado para o(a) trabalhador(a) que tende a “vestir a camisa” da empresa:

Eu nunca entrei numa empresa que o peão não veste a camisa, a empresa que dá emprego. Quando eu entrei na Scania, morava na favela. Hoje eu tenho a minha casa, tenho carro. De onde eu tirei isso? Do trabalho. Se ela for embora amanhã, acabou para os que ficaram. Se sair da indústria e for para o comércio, meu deus, esquece! O que se conquistou na Scania em 10 anos, vai conquistar em 30, 40 anos no comércio. [entrevista nº 3]

À primeira vista, a fala do dirigente explicita uma certa condescendência para com a empresa, pois, aparentemente, diante das ameaças ao emprego, o sindicato simplesmente se desarmou para escapar da sina do declínio das taxas de sindicalização. A redução da força de trabalho metalúrgica na região é um quadro delineado para o sindicato que teve o seu auge de vínculos empregatícios nos anos 2000, propiciado pela alta produtividade das montadoras. No Brasil, em 2012, a capacidade instalada da indústria automotiva era de 4,5 milhões de autoveículos, e de 109 mil máquinas agrícolas e rodoviárias, com faturamento de 106,8 bilhões de dólares e 1,5 milhão de trabalhadores(as) vinculados(as) ao segmento. O desempenho da manufatura de automóveis lançou o país à 7ª posição de maior produtor mundial no ano de 2013 (ANFAVEA, 2014).

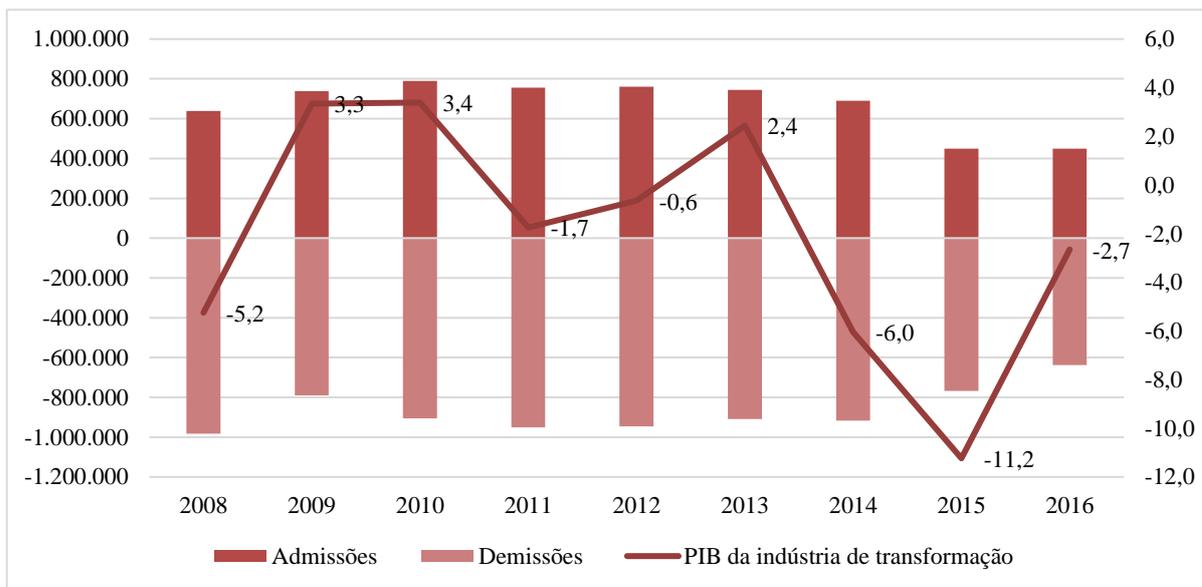
Comparativamente, em 2018, a capacidade instalada atingiu a marca de 5 milhões de autoveículos, crescimento de 11,1% do que fora observado em 2014. O limite da produção de máquinas agrícolas estacionou em 109 mil unidades. Já o faturamento das multinacionais despencou quase 45%, registrando US\$ 59,2 bilhões em 2017, ainda que o número de empregos diretos e indiretos no setor não tenha acompanhado tamanha queda, com registro de 1,3 milhão de trabalhadores(as) vinculados(as), 200 mil pessoas a menos do que havia em 2014, e avanço de um degrau na escala de maior produtor mundial, ocupando a 9ª posição em 2017 (ANFAVEA, 2019).

As informações agregadas do panorama nacional não ilustram as dificuldades que a região do ABC enfrenta em termos de retração da indústria da transformação com base no comportamento de retração dos empregos industriais nos sete municípios que compõem tal delimitação territorial, o que gera impactos sobre a atividade produtiva do seu polo automotivo. Segundo apontou o estudo da subseção do Dieese no SMABC (2020), a redução de 44% dos vínculos de trabalho metalúrgico entre 2010 e 2020 é uma consequência da perda de eficiência da indústria nacional, que sofre com a desindustrialização.

Em exercício complementar, realizamos um levantamento baseado nos dados administrativos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), de 2008 a 2016, para identificar a correspondência entre desempenho do PIB gerado pela indústria da transformação e o saldo obtido da diferença entre o número de trabalhadores(as) admitidos(as) e o número de

trabalhadores(as) demitidos(as). O Gráfico 21 mostra que as admissões não recompuseram as demissões, implicando em níveis cada vez mais baixos de postos de trabalho na indústria da transformação registrados no quarto trimestre de todos os anos da série observada, com uma queda exponencial no ano de 2015 de 11,2%.

Gráfico 20 – N° de admitidos e desligados na indústria da transformação e taxa quadrimestral do PIB da indústria da transformação, Brasil, 2008-2016

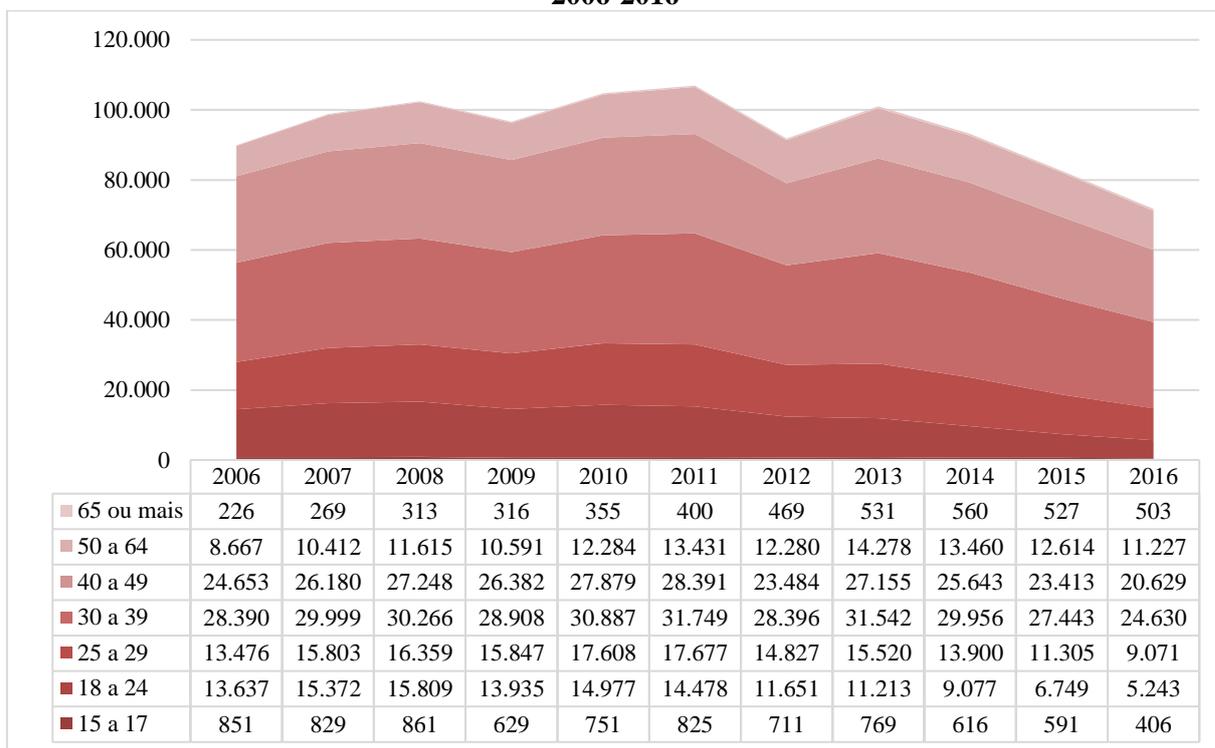


Fonte: Contas Nacionais. IBGE. Elaboração própria.

Uma das questões que mais exigiram criatividade dos(as) dirigentes sindicais na missão da sindicalização foi de abordar a juventude metalúrgica e identificar as demandas da categoria que passou por uma mudança de perfil do(a) trabalhador(a). Essa foi uma temática muito discutida nas entrevistas, mostrando que a problemática da base formada por jovens trabalhadores(as) metalúrgicos(as)(as) atravessou distintas preocupações sobre a atuação do sindicato.

Na base do SMABC, a faixa etária que vai dos 30 aos 39 anos de idade concentrou o maior número de trabalhadores(as). Apesar da visível queda de postos de trabalho em todas as faixas de idade dispostas no Gráfico 22, que chegaram ao total de 71.709 vínculos formais no último ano observado pela série – redução de um terço em comparação ao volume empregado de força de trabalho em 2011, quando registrou 106.952 empregos metalúrgicos(as) distribuídos no território de abrangência do sindicato –, foram os(as) trabalhadores(as) de 30 a 49 anos de idade que responderam pelo perfil etário da categoria.

Gráfico 21 – Distribuição dos empregos formais na base do SMABC, segundo faixa etária, 2006-2016



Fonte: MTb. RAIS. Elaboração própria.

A delimitação etária que corresponde à juventude varia conforme diferentes perspectivas que ora acentuam características demográficas, ora se baseiam em construções políticas. Uma referência é a definição do movimento da juventude trabalhadora da CUT (NASCIMENTO, 2012), que considera jovem aquela pessoa com até 35 anos de idade. Já o Atlas das Juventudes (2021) indica a condição de juventude para pessoas que se localizam na faixa etária entre 15 e 29 anos de idade⁹⁷, e que representam um quarto da população brasileira, aproximando-se de 50 milhões de habitantes.

Para todos os fins, a participação preponderante de trabalhadores(as) com até 39 anos de idade na circunscrição do SMABC, segundo as interpretações correntes, configura uma força de trabalho que está se renovando. Um dado complementar vai na direção da durabilidade do vínculo empregatício na base do sindicato. A Tabela 12 mostra que pelo critério de faixa de tempo de emprego do(a) trabalhador(a) vinculado(a) ao posto de trabalho, quase todos os anos da série apresentaram estoques reduzidos a partir da referência inicial de 2006.

Houve uma dinâmica intensa de contratações e desligamentos que não recuperaram o fôlego dos vínculos formais no setor, cujo último ano de geração absoluta de empregos formais

⁹⁷ Conforme delimita o Estatuto da Juventude (BRASIL, 2013).

positiva foi em 2013, que terminou com mais empregados(as) que desempregados(as). A comparação do estoque de postos formais de trabalho sinalizou a redução de pouco mais de 18 mil vagas de trabalho na região, equivalente a uma redução de 20,2%. Praticamente todas as faixas de permanência no vínculo de trabalho foram impactadas com redução do número de vagas de emprego, retirando a faixa que representou maior duração de permanência, entre 5 e 10 anos de acúmulo de tempo em um mesmo vínculo de trabalho (60,0 a 119,9 meses), com um saldo positivo de 4.475 vagas geradas em toda a série analisada.

Tabela 12 – Estoque e geração absoluta de empregos formais na base do SMABC, segundo tempo de emprego, 2006-2016

Faixa de tempo de emprego	Empregos em dez./ 2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Empregos em dez./ 2016	Geração de empregos 2006/2016
Até 2,9 meses	3.337	2.106	-673	1.070	236	-1.788	-365	-476	-634	-1.047	1.878	-1.459
3,0 a 5,9 meses	3.751	2.744	-110	-1.528	1.548	-82	-1.702	-173	-1.441	-685	2.145	-1.606
6,0 a 11,9 meses	7.430	2.102	1.069	-5.513	5.372	335	-3.446	1.229	-1.807	-1.724	3.658	-3.772
12,0 a 23,9 meses	10.883	-946	3.757	473	-3.570	4.278	-1.918	-2.543	-572	-2.480	5.518	-5.365
24,0 a 35,9 meses	10.113	-1.759	-1.295	2.790	545	-2.342	1.579	273	-2.974	-389	4.942	-5.171
36,0 a 59,9 meses	9.450	3.507	249	-3.124	2.293	2.041	-2.850	2.495	1.009	-3.658	8.554	-896
60,0 a 119,9 meses	15.108	-542	-25	1.790	-267	-343	1.267	2.406	-1.316	1.442	19.583	4.475
120,0 meses ou mais	29.827	1.747	638	-1.842	1.994	117	-7.703	5.980	-61	-2.030	25.426	-4.401
Total	89.899	8.959	3.610	-5.884	8.151	2.216	-15.138	9.191	-7.796	-10.571	71.704	-18.195

Fonte: MTb. RAIS/Caged. Elaboração própria.

Obs.: Valores totais incluem vínculos não classificados pelo tempo de emprego. Vínculos formais ativos em 31/12 de cada ano da série.

Ao considerarmos as variáveis de faixa etária e tempo de permanência do vínculo empregatício na base do SMABC, observamos que o patamar de força de trabalho considerada jovem é acima daquele definido pela CUT e pelo critério técnico do Atlas das Juventudes. Este último salientou, inclusive, um quadro de “bônus demográfico” que traz grande oportunidade de desenvolvimento econômico e social para o país (NASCIMENTO, 2012; ATLAS, 2021).

A concepção de mundo trazida pelos(as) trabalhadores(as) mais jovens diverge em muitos aspectos da realidade vivida pela maioria dos(as) dirigentes da casa. Em termos materiais, os avanços sociais que permitiram à classe trabalhadora ascender ao longo da década de 2000 modificaram o caráter reivindicativo das lutas sindicais em razão de experiências de sua base constituídas em um momento histórico particular. O recorte do depoimento de um ex-dirigente sindical entrevistado acentuou os elementos especialmente simbólicos que competem a transitoriedade das gerações de empregados(as) na indústria metalúrgica da região:

O Sindicato dos Metalúrgicos(as) do ABC viveu uma trajetória nos anos 80 de fortalecimento da categoria metalúrgica. Hoje esse cara já tem uma residência própria, tem um automóvel, tem formação universitária. Eu preciso reconhecer esse profissional que não se acha peão. Se não enxergar esse(a) trabalhador(a), vão achar que eu estou fazendo a mesma luta do meu filiado dos anos 80, quando ele era morador de uma comunidade. [entrevista nº 2]

A categoria “peão” se tornou um bom exemplo, ao menos metaforicamente, de mudança da identidade do trabalho fabril e regulado, que outrora despertou nos(as) operários(as) o espírito da coletividade. Muito problematizada pelos(as) diretores(as) sindicais e demais especialistas, buscamos explorar a compreensão que tinham sobre “peão”, localizada sobretudo em um tipo de abordagem que exalta a qualidade de metalúrgico(a) de chão de fábrica, motivo de orgulho para vários(as) sindicalistas, mas que não foi interiorizada pelos novos quadros de funcionários que adentraram à fábrica. No trecho a seguir, destaca-se como um dos elementos responsáveis por essa rotação de 180° no perfil da mão de obra metalúrgica do ABC o desprendimento com a história de luta da classe trabalhadora, que na visão de parte considerável dos(as) entrevistados(as) deveria se refletir no conjunto do operariado das fábricas metalúrgicas do século XXI:

Esse(a) jovem não é aquele(a) metalúrgico(a) que começava a trabalhar e queria morrer como metalúrgico(a), consolidar a vida dele(a), dos filhos. Embora eles(as) não estejam em algumas áreas estratégicas que gostariam de estar por conta da sua formação, eles(as) têm salários melhores, condições de vida melhores, jornadas melhores, uma refeição paga por conta das conquistas dos(as) trabalhadores(as), só que ele(a) não viveu essa conquista. Ele(a) vive o resultado! A questão da meritocracia tem elementos muito bons, que possibilita a pessoa se conhecer e querer ser mais, mas não é real. É para desintegrar tudo aquilo que você conquistou no coletivo, tudo aquilo que você pensa de política compartilhada. [entrevista nº 11]

Embora as percepções de valor crítico admiráveis dos(as) entrevistados(as) tenham ressaltado as lacunas de representatividade para um(a) trabalhador(a) que se formou em outra

conjuntura, considerada mais aberta para o desenvolvimento de suas competências e alcance de suas ambições, é inegável que o fato de que o(a) jovem metalúrgico(a) não se reconheça mais como “peão” causa grande desconforto. Não ficou claro, pois, nesse caminho, o que pode ter sido congelado no tempo: a categoria “peão” ou a concepção de representatividade preservada na visão de nossos(as) interlocutores(as), ambos os fatores embebidos por interpretações sobre a concepção política que o sindicato carrega consigo. Por ora, o dilema poderia ser sintetizado na dificuldade de escolher o que seria preciso deixar para trás – conceituações, compreensões, referências que perderam o sentido explicativo sobre a importância do sindicato – e o que seria preciso preservar para impulsionar o sindicato para arranjos organizativos mais independentes de suas raízes progenitoras.

Na visão de outro dirigente, a dificuldade de se relacionar com trabalhadores(as) mais jovens se justificou pela redução das oportunidades de interação presencial, que ocorria diariamente, em encontros delimitados pelo esquema de turnos da produção de onde podia se construir amizades mediante retribuições do militante sindical para com o(a) funcionário(a) metalúrgico(a) e vice-versa. Ele considerou em sua leitura o seguinte:

Nos anos 70 e 80, 90% dos(as) trabalhadores(as) de uma Volks utilizavam o transporte fornecido pela empresa. Hoje, 70% vão com transporte próprio. As pessoas se isolam, já não tem mais tempo interagindo com o(a) metalúrgico(a), muita gente fez a opção de levar a sua própria refeição, diminui as pessoas que estão dentro dos refeitórios. Diminui no processo produtivo a quantidade de pessoas. Essa baixa interação acaba fazendo com que você vá perdendo aos poucos essa identidade de metalúrgico(a).
[entrevista nº 6]

A melhora da qualidade de vida da população local, na qual o sindicato teve participação direta por meio de sua atuação junto às multinacionais e demais empresas ao redor, com acesso a bens e serviços antes inacessíveis para um grande conjunto de trabalhadores(as) que não usufruía dos ganhos da produtividade, se voltou para a organização sindical como um entrave ao convívio com sindicalistas cuja representação não teve mais o reconhecimento necessário para continuidade das relações sociais a partir da fábrica. De uma certa maneira, aos olhos do(a) trabalhador(a) metalúrgico(a) contratado(a) para a linha de produção nos anos mais recentes, o sindicato parece ter se tornado desnecessário. Em continuidade, o dirigente explicitou as incongruências do trabalho de base nos fornecendo a seguinte interpretação: “Hoje o(a) trabalhador(a) tem outras prioridades na vida dele(a) e o sindicato não quer discutir as outras

prioridades, ainda quer discutir só o mundo da fábrica. Tivemos uma geração que a gente não conversou. Passou essa geração de 2007 na fábrica e nós não conversamos” [entrevista nº 6].

Se levarmos ao pé da letra, talvez apenas com uma conversa o efeito desejado de se resgatar a identidade coletiva do(a) trabalhador(a) metalúrgico(a) do ABC também não teria sido suficiente para preencher esse vácuo geracional problematizado nas entrevistas. Isso porque caberia levar em conta os fatores relacionados à reestruturação produtiva que influíram sobre o perfil de mão de obra na indústria automobilística, como mencionou um dirigente sindical, que ponderou o seguinte: “[...] o produto começa a mudar, o maquinário começa a mudar. Não precisa mais daquele cara que pega a pecinha, vai lá no esmeril, arruma, põe na máquina e faz ela tocar. Agora é mais automatizado, informatizado, não tem essa coisa manual” [entrevista nº 5].

Parece-nos que a diferença entre um(a) trabalhador(a) manual e um(a) trabalhador(a) inserido(a) em uma realidade na qual as máquinas cooperam entre si por meio da inteligência artificial é crucial para compreendermos o fenômeno da renovação do perfil de trabalhador(a) do novo milênio empregado na indústria automotiva. O novo padrão produtivo incorporado pelas fábricas readaptadas ao modelo de indústria 4.0 traz consigo um campo de especialidades voltadas para o desenvolvimento tecnológico. São trabalhadores(as) que estabeleceram uma relação mais autônoma e desprendida daquela imagem do trabalho industrial fordista, profissionalizados(as) em atividades requisitadas pela característica da inovação que o portfólio das montadoras impõe. Em outras palavras, são profissionais da indústria da inovação, cuja criatividade é indispensável para a rentabilidade do negócio, o que difere muito da imagem clássica do peão de chão de fábrica.

Contudo, há variações nesse processo que não poderíamos deixar de mencionar na pesquisa. Na ponta inversa, em uma das entrevistas foi destacado um episódio na Volkswagen que, ao buscar uma mudança abrupta de perfil de trabalhador(a), precisou recuar, pois os(as) jovens convocados(as) para a linha de produção permaneceram por pouco tempo. O relato a seguir de um assessor técnico entrevistado detalhou o processo vivenciado pela montadora, enfatizando a questão da escolaridade como porta de entrada da empresa:

A Volkswagen teve um tempo que começou a exigir que fosse terceiro grau completo. Foi um momento bom de produção e precisou contratar bastante. A produtividade despencou! O cara entrava, era um trabalho diferente, ficava dois meses e pedia para sair. Ele não aguenta, não tem o perfil, não tem paciência, não quer ficar na máquina fazendo a mesma coisa. Aí, teve que reverter, voltou para o outro perfil de trabalhador. [entrevista nº 9]

As restrições de trajetória profissional que um(a) trabalhador(a) se deparava nos anos 1980, especialmente aquelas voltadas para o baixo nível de escolaridade e condições precárias de vida do(a) trabalhador(a) na comunidade em torno da fábrica – o que fornecia um caráter valorativo maior e até de dependência daquele vínculo empregatício, ao ponto de estabelecer uma única direção de desenvolvimento profissional – não estão mais presentes na realidade do(a) trabalhador(a) mais jovem. Nesse aspecto, nos inclinamos para a discussão sobre a formação das comunidades operárias na região, responsável por acender uma chama política reivindicatória que estabelecia um trânsito entre demandas relacionadas às condições de vida e demandas relacionadas às condições da fábrica. Sempre que a necessidade de falar sobre a relação do sindicato com a base surgiu, o repertório sobre a comunidade e os(as) metalúrgicos(as)(as) se fez presente.

Nesse sentido, um dirigente sindical que se destacou como um quadro relevante para a renovação da diretoria trouxe uma interpretação exímia sobre a problemática de retorno às bases que, em paráfrase, “não é bem voltar para base, até porque o pessoal não saiu de lá. O cara mora na comunidade ainda. O problema é que ele perdeu a referência, foi cuidar de outras coisas”. Em seguida, fez uma analogia com a relação que busca manter com a sua base na Volks: “Se eu não ir [*sic*] lá de vez em quando ver o dia a dia, eu vou perder a referência” [entrevista nº 10]. Por essa via interpretativa, o dirigente ao invés de partir do que ele imagina sobre a percepção do(a) trabalhador(a) em relação ao sindicato, se colocou como um ator social que se perder a referência de sua base, dedutivamente deixará de tê-la como foco principal de sua representação.

O sindicato possui um modelo avançado de Organização no Local de Trabalho (OLT), o qual prevê quatro instâncias de representação por lógica horizontalizada: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Comissão de Fábrica (CF); Sistema Único de Representação (SUR), e Comitês Sindicais de Empresa (CSE), que permite à sua diretoria discutir com mais propriedade os problemas advindos da base, e refletir sobre as necessidades de aperfeiçoamentos na estrutura organizativa desenvolvida⁹⁸. Pela percepção dos(as) dirigentes entrevistados(as), a falta de envolvimento dos(as) trabalhadores(as) com o sindicato não se deve à ausência de trabalho de base, e sim à linguagem sindical que precisaria atualizar-se quanto aos padrões comportamentais e culturais da sociedade, que reflete no perfil da força de trabalho metalúrgica da região.

⁹⁸ SMABC. Curso de Formação para Dirigentes, s/d.

O diagnóstico existe. No trecho reproduzido da fala de um dirigente, podemos apreender o foco da análise sobre o papel do sindicato na atualidade quando o tema é aproximar-se da base. Ele disse que: “Hoje, no bairro, na comunidade, quem virou a referência? A igreja, normalmente é a evangélica e neopentecostal, ou é o crime. Porque dá acolhida” [entrevista nº 10]. Contudo, a acolhida, no sentido apresentado, não poderia ser cobrada apenas do sindicato, que apesar do pleno funcionamento de sua OLT, perdeu a qualidade de ouvinte sobre as questões da vida comum dos bairros no entorno.

Violência, desamparo, injustiça, exposição a situações de vulnerabilidade social, pobreza, condições precárias de infraestrutura social e de oferta e acesso a serviços públicos de qualidade, entre outras mazelas que o(a) cidadão(ã) comum enfrenta em seu cotidiano, especialmente nas regiões periféricas que concentram parcela majoritária de trabalhadores(as) pobres, retrata o desmantelamento de um sistema social despreparado para lidar com a fragmentação dos vínculos de solidariedade e cooperação constituídos em outras esferas de interação nas quais o sindicato não possui qualquer presença ou domínio de regras e condutas praticadas. Essa reflexão parte de uma constatação de um dirigente sindical que disse o seguinte: “Como é que serão as bases agora? Violência sempre existiu, mas as favelas antigamente não eram dominadas pelo tráfico como é hoje. Como é que você entra num lugar desses? É mais difícil” [entrevista nº 6].

O sindicalismo hoje se vê ameaçado pelas vantagens conquistadas na década anterior para a categoria transformadas em potência reivindicatória individualista, o que dificulta satisfazer necessidades de classe, assim como desnivela as prioridades advindas do trabalho e da sociedade, que parecem apartadas, sem pontes de interação para estabelecer reciprocidades. De toda forma, o sindicalista não abre mão de defender o sindicato como porta de entrada para o acolhimento, que tem sido realizado por outras instituições, destacadamente pela igreja evangélica, que tem ganhado adeptos(as) de 2000 adiante⁹⁹: “Nós precisamos achar esse lado humano das pessoas. A gente precisa atuar, estender a mão, a Igreja Evangélica Neopentecostal tem estendido a mão, tem ouvido as pessoas. Ela ouve! O irmão vai lá, fala, conta a vida dele, chora. É um lado do ser humano que está falando” [entrevista nº 6].

Um último aspecto a ser ressaltado frente aos esforços de sindicalização do SMABC tem a ver com as adaptações que a campanha passou para ser mais atrativa, levando um dirigente sindical entrevistado que atua na subsele de Diadema, antes coordenada por um

⁹⁹ O Censo Demográfico de 2010, a partir do recorte de religião declarada pela população, revelou que o percentual de pessoas adeptas à Igreja Católica Apostólica Romana caiu 9%, número inversamente proporcional ao aumento de quase 8% de entrantes na comunidade evangélica, entre 2000 e 2010 (IBGE, 2010).

representante de montadora deslocado de São Bernardo para comandar a regional, a parafrasear um ditado popular: “Para quem está se afogando, jacaré é tronco” [entrevista nº 5].

Ele nos relatou que o segredo para aumentar a filiação é conquistar o voto de confiança de um grupo de trabalhadores(as) de determinada empresa a partir de demonstrações sobre o que o sindicato é capaz de conquistar em nome de seus interesses, o que dá credibilidade ao sindicato pela confiança estabelecida. A relação de causa e consequência é direta, ou seja, contemplar reivindicações e obter sindicalizados(as), resumindo-se na seguinte fala: “Onde sai um acordo, vai sair um número de sócios” [entrevista nº 5].

A constatação do dirigente surge de características singulares que ressaltam a distribuição territorial de empresas metalúrgicas de autopeças, que apresentam relações de trabalho equidistantes da realidade configurada pelas montadoras cuja ação sindical do SMABC se estabeleceu. Considerando que os milhares de empregos nas montadoras correm o risco de se fragmentarem e até sumirem frente às mudanças tecnológicas e de estratégia de negócios, a sindicalização recebeu outro enfoque, segundo as palavras de um diretor sindical buscando alternativas como “maior aproximação com pessoas, trabalhadores(as) dos administrativos. Maior aproximação com as pequenas empresas, tem como expandir 10 sócios(as) ali, 5 ali, 20 aqui, para poder diminuir o rombo” [entrevista nº 5].

Dessa vez, a ação sindical das regiões abrangidas pelo sindicato, que costumeiramente passavam despercebidas diante da proeminência que trabalhadores(as) de montadoras possuem na história de luta sindical, recebeu atenção. Ao visar à ampliação de sua atuação tanto em relação aos(às) trabalhadores(as) de áreas administrativas, quanto de trabalhadores(as) de empresas menores, o SMABC acenou para uma estratégia de grande importância para a organização sindical alinhada a uma perspectiva de futuro. Englobar outros perfis de trabalhadores(as) que não correspondem apenas às montadoras (que concentram maior número de trabalhadores(as), portanto de base, e com as maiores contribuições sindicais), e enfrentar o problema de porosidade da base associada deslocou, ainda que de forma suave, aquela visão mais voltada para linhas produtivas de grande porte para trabalhadores(as) alocados(as) em pequenas fábricas. Com isso, o método de ação sindical também se distingue a partir de suas especificidades destacadas no recorte selecionado do depoimento de um dirigente sindical abaixo:

[...] são fábricas muito coladas uma na outra. São Bernardo tem fábrica que você tem que pegar a balsa para ir conversar com um(a) trabalhador(a), demora horas para chegar, perde quase metade de um dia. Aqui você conversa 10 minutos com um grupo, acabou, vou na do lado. Eu consigo fazer um monte

de empresa em uma hora. O cara começa a te conhecer por nome. [entrevista nº 5]

7.3 “É um sindicato de chão de fábrica”

A Organização no Local de Trabalho (OLT) estruturada pelo SMABC é reconhecida por seu caráter democrático que permite ventilar periodicamente o quadro de diretores(as) sindicais, em uma construção paulatina de formação de novas lideranças para ocuparem postos de comando na entidade. Como nos disse um dirigente sindical entrevistado: “O sindicato do ABC a cada 10 anos passa por uma reinvenção, tem essa capacidade de não ficar na mesmice, se desafia sempre ao novo” [entrevista nº 3].

Quando iniciamos a pesquisa de campo no SMABC, com um roteiro de entrevista que seria colocado à prova muitas vezes, logo lançamos a hipótese que afirmou um descompasso do sindicato com a base, a qual trouxe uma implicação de fundo em relação ao fortalecimento institucional do sindicato nos governos progressistas. Como seria possível a combinação de dois fenômenos aparentemente contraditórios: ausência de sintonia com a base ao mesmo tempo que o sindicato se fortaleceu nos anos 2000? Em busca de subsídios para orientar a análise, os diálogos com os(as) entrevistados(as) também nos colocaram desafios interpretativos, sintetizados em respostas que chegavam na forma de questões provocadoras não apenas para serem objeto de análise da pesquisa, mas por refletirem as preocupações de se evitar retrocessos organizativos.

Dentre as questões que emergiram das falas das lideranças sindicais e assessores(as) entrevistados(as), listamos abaixo aquelas que mais exigiram de nós uma articulação reflexiva para compreender que não haveria solução simples para os problemas organizativos da ordem do dia, assim como não haveria prognóstico que pudesse abarcar a tempestade que se abateu no país ao final dos mandatos petistas, atrelada a uma série de desafios do sistema de acumulação capitalista que impactaram de uma só vez a realidade dos sindicatos no país.

“Uma das coisas que faz parte do exercício é a gente pensar no nosso local, essa estrutura resiste até quando e de que forma?” [entrevista nº 10]

“Como é que renova? Que incentivo terão os jovens?” [entrevista nº 8]

“Na montadora, você consegue uma convenção coletiva que contempla uma série de coisas, mas o restante não tem nada disso. E aí, fica a Deus dará?” [entrevista nº 5]

“Por que eu vou discutir gestão? Por que eu vou discutir com o fornecedor? Por que eu vou discutir questões da inteligência?” [entrevista nº 11]

“[...] Você trava a fábrica de se modernizar. Vamos manter do jeito que está, ou você tenta manter os empregos ou parte deles?” [entrevista nº 6]

“Como a gente faz com o cara que de repente opera o maquinário com o celular da casa dele?” [entrevista nº 10]

“Qual o tipo de capacitação que a gente vai defender? Quem vai propor essa qualificação?” [entrevista nº 10]

“Importa eu ter nascido homem, ter um privilégio sobre o ser feminino e como é que eu desconstruo isso, sendo que todos os privilégios me foram dados?” [entrevista nº 3]

“[...] É a pessoa que vem da periferia falar: ‘onde eu moro tem um esgoto e eu quero discutir como faço para resolver isso, por que aquele esgoto está à céu aberto, eu tenho que morar num barraco que entra rato, a culpa é de quem?’” [entrevista nº 5]

“A gente ajuda como pode. Depois é como se nada tivesse acontecido. Como a gente entra nesse mundo?” [entrevista nº 1]

“A gente não quer viver numa democracia?” [entrevista nº 5]

A capacidade de dirigismo organizativo do SMABC para assimilar riscos e ameaças à sua existência, todavia, mais nos trouxe perguntas que respostas, sistemática que preponderou nos diálogos que ao final apresentaram como ponto pacífico a conclusão de que, afinal, ninguém estava na posição de deter respostas satisfatórias para os problemas do mundo discutidos do ponto de vista dos(as) trabalhadores(as). Essas questões canalizaram os principais elementos que exprimem os dilemas organizacionais do SMABC, a começar pela discussão sobre o modelo de representação no chão de fábrica, denominado Sistema Único de Representação (SUR), surgido das experiências de comissões de fábrica, que evoluíram para a representação sindical dentro do Comitê Sindical de Trabalhadores(as) (CSE). Estas instâncias representativas visam a fornecer uma unidade de atuação sindical no local de trabalho, que não se limita à figura do(a) cipeiro(a) cuja missão é verificar o ambiente de trabalho nos aspectos relativos à segurança e proteção do(a) trabalhador(a), prevista em norma regulamentadora da legislação trabalhista – embora seja também incorporado ao modelo organizativo do sindicato que atribui à instância formal o caráter de CIPAs organizadas. Trocando em miúdos, a atribuição de um(a) cipeiro(a) e do(a) integrante da comissão de fábrica se concentra, a partir da previsão da OLT do sindicato, no SUR (SMABC, s/d)

O papel dos(as) representantes sindicais que compõem a estrutura robusta no local de trabalho é, primeiramente, de um mediador entre fábrica e sindicato, segundo a explicação de um dirigente entrevistado: “O representante é um tripé. Se você estiver bem com os(as)

trabalhadores(as) e com a empresa e não estiver bem com os(as) outros(as) representantes, você se arrebenta” [entrevista nº 31].

Na sequência, para entender o funcionamento do SUR, perguntamos ao assessor entrevistado como poderíamos correlacionar a trajetória de militância dos(as) dirigentes a partir da fábrica, com a atual estrutura do sindicato. Ele iniciou a sua explicação destacando a característica vertical da representação, mas que se estrutura conforme o princípio da OLT: “A gente tem a direção executiva, o conselho fiscal, e a direção plena. A direção plena são 222 diretores(as) . E aí você tem 13 da executiva, 6 do conselho, e aí você tem os(as) liberados(as) que ficam aqui na executiva, mais de 200 ficam na fábrica”. Em seguida, acentuou que além de ser “um sindicato de chão de fábrica”, os CSEs estavam espalhados em 71 empresas da região, cobrindo metade da base do sindicato [entrevista nº 9].

Dada a expressividade dos CSEs que avivam o trabalho de base, buscamos aprofundar nas entrevistas a prática cotidiana dos membros da direção plena do sindicato destacados para cumprir a função nas empresas, que envolve um olhar mais aproximado sobre as condições de trabalho, mas também possui uma tarefa de identificar no processo produtivo se o produto fabricado “tem a qualidade real de mercado, se o valor que a empresa está cobrando tem concorrência”. Aparentemente, questões que seriam de interesse apenas do negócio, são abordadas estrategicamente pelo sindicato, que visa a antecipar possíveis crises nas empresas; verificar se o componente fabricado está sob risco de substituição por produtos tecnologicamente mais sofisticados; acompanhar o gerenciamento das vendas e identificar possíveis gargalos na produção; informar-se sobre planos futuros da empresa que envolvam mudança de endereço; e interceder antes que a ameaça aos empregos se torne concreta. Nas palavras do nosso entrevistado: “Um dirigente tem que pensar no negócio na perspectiva dos(as) trabalhadores(as) ” [entrevista nº 2].

Para outro dirigente entrevistado, cuja base se concentra na Volkswagen, o(a) trabalhador(a) está acostumado(a) com a movimentação que a representação sindical causa no local de trabalho, envolvendo-se em praticamente todas as esferas de interação entre o operário(a) e seu mundo fabril: “Tinha um trabalhador a menos na linha, fui lá e parei a linha, questionei todo mundo, xinguei o chefe. E quando resolveram, colocaram cinco caras a mais lá. Já tinha dado mais de duas horas parados. Para o(a) trabalhador(a), é normal isso”. A fábrica da Volks é um celeiro de representantes de CSE, basta considerar que, segundo o dirigente, na ala da montagem existem 8 representantes que estão disponíveis ininterruptamente por meio de revezamento averiguando as condições de insalubridade na fábrica, além de observar o

tratamento da chefia para com o(a) trabalhador(a) inserido na dinâmica da linha produtiva: “Se tiver chefe que for maltratar o(a) trabalhador(a), ele vai atuar; se tiver faltando gente no processo, ele vai atuar; se o processo tiver um pouco mais rápido, a gente acerta o processo de linha. A fábrica não pode rodar mais do que a gente estabelece” [entrevista nº 10]

Especialistas em processo produtivo, os(as) representantes eleitos(as) diretamente pelos(as) trabalhadores(as) da fábrica se consolidam no sindicato, com a possibilidade de vislumbrar outras responsabilidades previstas em cargos de maior destaque. Experiência, acúmulo de conhecimento e preparo para o cargo são requisitos considerados no momento da efetivação da posição de coordenador(a) na estrutura representativa. No caso de não haver oportunidade para preencher algum cargo no sindicato, passa-se a considerar posições nas instâncias da FEM, CNM e CUT, ou até mesmo do Comitê Mundial, neste caso voltado aos(às) trabalhadores(as) da Volks [entrevista nº 10].

Até aqui ficou evidente uma forte inclinação do conteúdo retirado das entrevistas para a OLT na Volkswagen, embora tenhamos conversado com sindicalistas advindos de outras fábricas, como a Scania, e as de menor porte voltadas para fabricação de autopeças e componentes automotivos como *Apis Delta*, *Metaltork* e *Dura Automotive*. Em geral, os relatos se concentraram na montadora alemã por ser esta a que mais favoreceu experiências de representação sindical nas alas que compõem a estrutura fabril, sendo, nesse sentido, um lugar que forneceu rico aprendizado de trabalho de base aos(às) dirigentes. Mas há também um aspecto que envolve a disputa por cargos na direção plena, a qual prioriza historicamente indicação de nomes vinculados às cinco grandes montadoras da região, que na época da realização da pesquisa de campo eram: Mercedes Benz, Scania – que possui número menor de vínculos empregatícios em relação às demais empresas –, Toyota, Volkswagen, e a Ford, que encerrou a produção no país em 2021.

De forma direta, um dirigente da Mercedes explicou o cerne dos embates sobre a escolha de membros que ocupam a cadeira de direção no sindicato. Em tom de crítica, ele ressaltou que apesar de o modelo de representação ter as suas qualidades inatas a um sindicato que defende renovação e propõe democracia interna, há disparidades que se justificam pelo grau de representatividade que cada dirigente no páreo da concorrência apresenta, pois é também aquele que tem base e maior número de sindicalizados(as). A dança das cadeiras ocorre de uma forma particular, pois rodam entre as montadoras. A partir de sua explicação, é possível entender um pouco mais sobre as regras de interação estabelecida entre dirigentes que alçam a diretoria plena. Nas suas palavras, após a saída da Ford, o sindicato tem como lastro Mercedes e Volks,

além da “Scania, que é a fábrica dois da Volks, quem comanda é o pessoal da Volks. O próximo vai para Mercedes, depois da Mercedes vai voltar para a Volks” [entrevista nº 31]. Segundo essa fala, aparentemente no horizonte não há promessas de grandes novidades. Pois a regra tácita, mas que se observa concretamente, permite antecipar as próximas lideranças que irão assumir os cargos de proeminência no sindicato.

As engrenagens que conformam a OLT do SMABC formam dirigentes capazes de abordar uma gama de situações que ocorrem no interior da fábrica, desde as mais corriqueiras, até aquelas que exigem *expertise* sobre o funcionamento da linha produtiva. Em seguida, buscamos explorar nas entrevistas a existência de pontos cegos do modelo. Foi quando surgiu a temática da renovação dos quadros do sindicato, bastante presente nas falas dos(as) sindicalistas que atuam nas regionais, sobretudo. No primeiro momento, apresentamos a explicação obtida sobre as dificuldades localizadas em realidades contrastantes, que não possuem a robustez dos CSEs presentes nas linhas de montagem das grandes multinacionais com repertório consolidado de relações sindicais. Nas empresas menores, e espalhadas em Diadema, por exemplo, a partir da fala transcrita de um dirigente: “[...] a relação com a fábrica é dura, você conversa diretamente com o patrão. Numa montadora, tem um(a) gestor(a) que normalmente negocia, conversa com um grupo de diretores(as) que coordena a ala” [entrevista nº 5].

Contudo, um aspecto ressaltado, que foi discutido sobre a sistemática de representação, se debruçou no fato de que na cadeira da presidência do SMABC não houve até o momento liderança feminina que a ocupasse. Entre presidência, tesouraria e secretaria geral, o tripé do poder que sustenta a diretoria do sindicato dificilmente contará com representação feminina. Pelo menos foi a expectativa que a dirigente sindical entrevistada apresentou. Para alcançar tal posição, a “mulher vai ter que andar anos-luz”. E complementou o seu raciocínio dizendo que “dirigentes sindicais mulheres convivem num mundo de homem”. Por fim, a sua conclusão salientou que: “É uma forma de resistência estar aqui, não é para qualquer um não!” [entrevista nº 1]. Como dirigente da subsede de Diadema, ela avaliou que dado o histórico recente de maior participação de dirigente sindicais atuantes em localidades que fogem à regra da realidade das montadoras, já seria um avanço na direção executiva: “Mesmo sendo homens de fábricas menores, a gente já vai estar de uma certa forma respaldada” [entrevista nº 1], mostrando que o trajeto a ser percorrido por um(a) dirigente que não pertence às grandes fábricas automotivas do ABC se diferencia substancialmente.

Se de uma forma o modelo de representação enraizado no chão de fábrica estimula a circulação de militantes que almejam uma extensão maior de responsabilidades no interior da máquina sindical, por outro, acaba perpetuando lógicas de participação intrínsecas à verticalidade da composição da direção baseada na estrutura econômica do setor automotivo, com entraves a uma renovação mais expressiva em direção às transformações da sociedade industrial.

Retomando o diálogo com a dirigente sindical, perguntamos a ela, nesse caso, como conseguiu se tornar representante sindical, já que era considerada uma das principais lideranças femininas do sindicato, segundo informantes consultados(as), inclusive. Ela explicou que a política de cotas favoreceu a sua entrada na estrutura dos CSEs, enfatizando que “A luta das mulheres pela cota foi muito importante. Nós estamos aqui pela cota, porque senão as dificuldades estavam aí: ‘não dá para vir mulher e ponto’” [entrevista nº 1]. Pedimos para que a dirigente sindical descrevesse o seu processo de ascensão ao cargo de representante de CSE, considerando as particularidades da empresa onde havia sido liberada há apenas dois meses da data de nossa entrevista. Se fosse somente pelas regras de representação estabelecidas, ela não teria conseguido assumir o cargo. Foi a política de cota que garantiu a ela legitimidade para representar a sua base ao lado dos dirigentes homens. Nos seus dizeres: “Na fábrica, 60% são mulheres, e aí nós temos três dirigentes homens e eu vim pela cota. Se não fosse mulher, ia permanecer as três vagas. Vindo pela cota, eu comecei a ver os problemas que tinha dentro da fábrica e tentava corrigir as coisas” [entrevista nº 1].

Nem precisaríamos ir muito longe para detectar as dificuldades de atuação sindical das representantes de fábrica mulheres. Contudo, é importante considerarmos que a atualização do modelo de representação em observância à garantia de cotas às mulheres propiciou uma competição sensível à equidade de gênero, que tem a função de estimular a participação de outras mulheres sindicalistas, em um contexto de crescimento da força de trabalho feminina na indústria da transformação da região, passando de 39,5 mil em 2000 para 63,2 em 2013, avanço de 60%, apesar de o número ter recuado nos sete anos seguintes (DIEESE, Subseção SMABC, 2020)¹⁰⁰.

¹⁰⁰ O Programa Trabalho e Cidadania foi uma iniciativa de 2010 relacionada à política de formação do SMABC, que a partir da liberação negociada com as principais empresas da região (Ford, Mercedes-Benz, Rolls Royce, Itaesbra, OGP, Delga, Scania e Meeling) permitiu ao(à) trabalhador(a) passar um dia nas dependências do sindicato para conhecer a estrutura, funcionamento e organização. A sua quinta edição foi dedicada à participação das mulheres metalúrgicas de montadoras e de empresas menores, destacando-se a importância de ampliar o debate sobre a luta sindical a partir da perspectiva das trabalhadoras (SMABC, 2013; 2010).

As dessemelhanças entre sede e subsedes ficaram mais visíveis quando pedimos para que os(as) dirigentes sindicais partilhassem a sua percepção sobre a abertura de espaços que vislumbraram ao longo de suas trajetórias no sindicato e se foram contemplados com novas incumbências na diretoria. Por um lado, nos deparamos com avaliações positivas sobre o modelo de representação que permite oxigenar os quadros da coordenação, nível primeiro para alcançar melhor *status* seja na direção executiva ou em outras entidades que filiam o sindicato.

Segundo o dirigente, “Se repõe geralmente 11 nos quadros externos da coordenação. Vai puxando a coordenação” [entrevista nº 10]. Similarmente, o dirigente que compõe a direção da FEM-CUT vai um pouco além na leitura sobre o modelo de comitê sindical, comentado nos seguintes termos: “É um processo renovador que dá oportunidade, é muito democrático porque se tiver pessoas que questionam a sua atuação no dia a dia, vai para a disputa na fábrica onde você trabalha” [entrevista nº 6]. Ele também pondera que o volume de reivindicação aumenta, o que é encarado como algo positivo em sua visão: “Alguns, infelizmente, acham que ampliar a direção causa muito problema, é muita reivindicação. Para nós aqui do ABC, quanto mais gente opinando, facilita” [entrevista nº 6].

De outra perspectiva, o mesmo dirigente que enalteceu o trabalho de base do sindicato, quando perguntado sobre a necessidade de aperfeiçoamento do sistema de representação, ele nos forneceu o seguinte relato: “[...] teve um momento que a gente cresceu muito, criou um monte de CSE. Com fábrica que funcionava muito bem, e com fábrica que azedou tudo. Não deu base suficiente, não preparou o CSE, ou porque não tinha uma pessoa preparada, com história” [entrevista nº 10]. As peculiaridades da OLT do SMABC não acabaram por aí, e para contemplar o desejo de dialogar sobre a temática vindo de nossa parte e, sobretudo, da parte dos(as) entrevistados(as), reunimos problemáticas a partir de um caso específico, o da Ala 14 da fábrica da Volkswagen, que de tanto descrito nos relatos, nos permitiu delinear um pouco mais a prática cotidiana desse tipo de trabalho de base.

7.4 Renovação sindical e a Ala 14 da Volkswagen

Diante de uma certa recorrência das menções à ala 14 da Volkswagen, aos poucos direcionamos o nosso olhar para as críticas constantes nos pormenores do trabalho de base realizado na fábrica como um todo, buscando comparações que demarcassem a singularidade desse setor perante outros também alvo de representação de membros do CSE, o que responde

pela sindicalização elevada conquistada na fábrica¹⁰¹. Com 34 dirigentes presentes na linha, a ala 14 corresponde à montagem final junto com a ala 11, que em 2004 reuniam, em média, 1.700 operários(as)¹⁰². Um dirigente que nos aproximamos mais se disponibilizou a descrever minuciosamente como se organizou a estratégia de atendimento sindical de acordo com a disposição das alas, equivalentes a áreas ou setores, na planta produtiva, destacando inicialmente que apenas a ala 14 se preocupava com a formação de militância sindical para pressionar a renovação nas instâncias superiores.

Que tem CSE: a ala 14, a 17, que é junto com a 19, aí você tem mensalista e projeto. Tem a 8, que é ferramentaria; a ala 4, armação; o pessoal da ala 2, estamperia, e tem uma parte da 5, [que] funciona como armação também, são chamadas de partes móveis, onde os robôs trabalham. A 38 é o pessoal do pátio, onde faz o embarque dos carros. Ala 13, pintura. Quem faz um trabalho de formação de base é a ala 14, que pega o militante, que encaminha para o curso, que prepara. [entrevista nº 8]

O final da explicação veio acompanhado por uma revelação: “Hoje nós temos no nosso CSE 16 aposentados” [entrevista nº 8]. O fato foi apresentado como um desvirtuamento do princípio democratizante das relações do sindicato com a montadora, já que o papel do(a) dirigente sindical no local de trabalho seria justamente o de representar os sindicalizados(as) e os não sindicalizados(as) na direção executiva, o qual não caberia a condição de aposentado(a) nessa dinâmica, ainda que protegido pelo benefício previdenciário abrangido pelo código 46, relativo à aposentadoria especial¹⁰³. Por obrigar a mudança de função e setor, o código 46 do(a) trabalhador(a) aposentado(a) em regime especial passou a ser uma espécie de cláusula de barreira àqueles(as) ativistas de outras alas elegíveis ao CSE. A sua avaliação alertou que a presença de 222 aposentados(as) em exercício remunerado na fábrica, e que já eram parte do CSE, foi uma das razões que impediram o espraiamento de ações sindicais mais comprometidas e organizadas para o conjunto de trabalhadores(as) na planta produtiva das demais alas, e não somente a ala 14.

Considerada acima da média do ponto de vista do processo de renovação sindical, a experiência de ativismo sindical acumulada pela ala 14 extrapolou a prática comum observada nas demais alas, e por essa qualidade figura um exemplo concreto para se estudar mais

¹⁰¹ Em outubro de 2022, a base operária da fábrica da Volks comemorou 40 anos de comissão de fábrica. Os(as) representantes sindicais, prestaram homenagens a antigas lideranças e foram recebidos(as) em sessão solene na Câmara dos Vereadores de Santo André. Cf. SMABC, *Tribuna Metalúrgica*, nº 5.024/2022.

¹⁰² SMABC (2004).

¹⁰³ Cf. Brasil (1991).

detidamente as inconsistências do sistema de OLT que em certa medida enfraquecem a organização de base. A bagagem de conhecimento e formação do(a) dirigente conta muito na hora de avaliar se o(a) mesmo(a) apresenta o perfil de representante desejado pelo sindicato, que muito embora seja eficiente para o cumprimento das funções assumidas, carrega certas incoerências em relação ao histórico constituído que não compete literalmente a uma forma de seleção muito justa, na visão de um dirigente sindical entrevistado que compõe o quadro de dirigentes mais novos. Um tanto insatisfeito com esse aspecto, ele nos disse: “[...] o cara se destacou bem, está numa posição legal, mas ainda é muito novo, tem os seus 40 anos. O Lula foi presidente com menos de 40!” [entrevista nº 5]. A comparação com o presidente Lula não foi no sentido de prepotência; interpretamos que o intuito da afirmativa foi o de acentuar que a estrutura do sindicato pode ter ficado hermética, mesmo com todas as ferramentas disponíveis para a alternância dos cargos de coordenação interna à instituição.

Com sensibilidade crítica, sem desconsiderar o objetivo de formar uma militância construtiva para intervir estrategicamente no local de trabalho e contribuir para o aprimoramento da ação sindical, o dirigente entrevistado não deixou escapar uma constatação que corrobora e complementa a fala do dirigente mais jovem sublinhada acima. Na sua avaliação:

O movimento sindical se mantém exatamente como era antigamente. A estrutura de comando é a mesma, a forma de reclamação é a mesma, a forma de interação com a base é a mesma. Não mudou e precisava ter mudado, precisava oxigenar, precisava ter feito mais debate, precisava ter ouvido, em determinados momentos, mais a juventude. O movimento sindical envelheceu. Não houve a renovação esperada. Em alguns lugares houve, teve bastante oportunidade, mas as ideias não se inovaram, muitas vezes você renovava os nomes, mas as ideias continuaram [entrevista nº 6].

Para o(a) dirigente mais jovem, ocupar o primeiro plano da direção, ou imbuir-se de responsabilidades e ações que ao serem bem executadas conquistam a simpatia dos(as) associados(as), favorecendo o preenchimento de posições na hierarquia da administração do sindicato, pode redundar-se nas mesmas fragilidades identificadas na gestão anterior, como uma mostra de que se o movimento de renovação continuar rejeitando inovações de pensamento e concepção sobre um tipo diferenciado de sindicalismo, mais antenado ao que o mundo do trabalho está criando para estruturar propostas condizentes com o interesse da classe trabalhadora, pouco avanço será obtido apenas com a redução de faixa etária.

Saindo um pouco do plano de renovação voltado internamente ao sindicato, a validade da gestão para estimular ações coletivas e, assim, ampliar a força do sindicato sobre o patronato, consistiu no exame sobre a substituição de nomes de sindicalistas metalúrgicos(as)(as) do ABC que subiram à esfera federal convocados por Lula, por dirigentes jovens que não travaram o essencial das lutas sindicais tão aclamadas na década de 1980. O chão de fábrica mudou, assim como a militância desempenhou atividades que não precisaram corrigir a postura das empresas, seja com mobilizações grevistas, ou com ameaças de intervenções diretas na linha de produção no caso de impasse na negociação coletiva. Os resultados conquistados pela categoria metalúrgica nos anos 2000 ocorreram sem esbarrar na demanda por produção crescente das empresas.

Com maior autonomia para estabelecer condições contratuais e de trabalho de melhor qualidade, os(as) novos(as) dirigentes sindicais vivenciaram um período relativamente confortável no qual os ganhos remuneratórios chegaram sem muitas dificuldades, com aumentos reais sobre os salários, pagamento de PLR, entre outras pautas econômicas e sociais que foram contempladas pelas empresas, sem que houvesse a necessidade contestatória do sindicato. Ao ser interpelado sobre a sua posição de dirigente considerado jovem, em meio a tantos outros que ultrapassavam a sua idade, obtivemos a seguinte análise: “Todo mundo queria ser diretor(a) do sindicato no governo Lula. Era fácil ser diretor(a) sindical. A nossa vida estava tão boa que a gente brigava com as empresas para ter ponto de leitura, porque as outras coisas encaminharam sozinhas” [entrevista nº 7].

Encontramos nesse depoimento um exemplo das modificações conjunturais do país que se desdobraram em desafios organizacionais para o sindicato no aspecto do perfil de representante que foi formado sob um contexto de experimentações inovadoras tanto nas empresas, na forma de compor cláusulas dos instrumentos coletivos pactuados, quanto na interação que passou a desenvolver com o Estado por meio da construção de políticas industriais. Ter vivenciado o melhor dos governos progressistas moldou um perfil de dirigente sindical mais confiante diante de um cenário de atuação outro, cuja margem de intervenção nas relações de trabalho era maior. No momento seguinte, o jogo virou contra o sindicalismo brasileiro. Com regras totalmente distintas para se atuar, os(as) iniciados(as) ao trabalho sindical na década de crescimento econômico e inexperientes para enfrentar uma onda gigantesca de perdas de direitos e interdições de participação, principalmente no âmbito federal, precisaram se adaptar. O que parecia consolidado para o(a) jovem dirigente que trazia o orgulho das conquistas da categoria, foi desestruturado de forma muito rápida, levando-o(a) a usufruir

das ferramentas e recursos sindicais de uma forma precavida conforme as circunstâncias de maior instabilidade.

Foi nessa direção que a fala do dirigente apontou. Para ele, “É bom você amassar barro para saber de onde você veio. É isso que falta. Acho que não só para o nosso pessoal, mas para muita gente. Amassar barro. Só as coisas boas não fazem você crescer” [entrevista nº 7].

O ensinamento pela dor que a fala acima transpareceu, todavia, derivou de outros aprendizados do sindicato, que assim como o Sindicato dos Químicos-SP e SEEB-SP, acumulou experiências constituídas em outros governos e fases de desenvolvimento socioeconômico do país, o que torna discutível a hipótese de despreparo do conjunto da diretoria sindical para encarar a conjuntura de crise em favor dos direitos básicos sociais e trabalhistas.

Mas algo ainda permanece em aberto, pois não nos parece que a renovação sindical se resumiu em um comodismo das lideranças sindicais entusiasmadas com boas notícias oriundas de um contexto que simplesmente se mostrou economicamente e institucionalmente favorável. Nesse caso, pegando emprestado um trecho da fala do mesmo dirigente sindical, se “o cara que passou 10 anos discutindo só aumento bom, [e então] a empresa chega pautando coisa ruim [e] ele não sabe discutir” [entrevista nº 7], como o alto escalão da direção sindical, unido à sua militância, conseguiu produzir conquistas para a categoria? Tema que discutiremos no próximo subitem deste capítulo.

7.5 Negociações complexas com as montadoras

Em 2010, o SMABC anunciou que os segmentos metalúrgicos(as) formados pelos sindicatos laborais e bancadas patronais do Grupo 2 (máquinas e eletrônicos), Grupo 3 (autopeças, forjarias e parafusos), Grupo 8 (trefilação, laminação, refrigeração), Grupo 9 (antigo Grupo 10, composto por entidades patronais de fábricas de lâmpadas, equipamentos odontológicos, iluminação, material bélico etc.); Fundação e Estamparia, e finalmente Montadoras (Ford, Mercedes, Scania, Toyota e Volkswagen)¹⁰⁴, haviam conquistado “O melhor aumento real dos últimos dez anos”. Neste momento, se destacaram conquistas de abertura de postos de emprego, como a entrada de 200 novos(as) trabalhadores(as)

¹⁰⁴ Informações recolhidas de FEM-CUT (2011). A formação dos grupos de negociação muda periodicamente, a depender de como a bancada patronal se recompõe diante das estratégias de negócios das empresas que atuam no território.

contratados(as) pela Ford e garantia de 70 postos de trabalho por tempo indeterminado. A Mercedes-Benz contratou 300 funcionários(as) no referido ano. Centenas de novos postos de trabalho foram abertos no âmbito do programa de contratação negociado entre Volkswagen e SMABC, com a ampliação de 3 mil novas vagas por um período de quatro anos. A Scania também assentiu com a efetivação de 74 trabalhadores(as). A relação Brasil-Suécia, observada pela Saab Aeronáutica Montagens (SAM), fabricante de aeroeletrônicas que se instalou em São Bernardo do Campo, a partir da venda de 36 caças supersônicos Gripen ao governo federal por meio de um Programa de Transferência de Tecnologia (ToT) que prometeu gerar 250 postos de trabalho diretos. Os acordos pactuados em 2010 também reverteram R\$ 390 milhões de PLR para os(as) trabalhadores(as).

A situação do país permitiu ao SMABC ter proeminência sobre outras categorias, manifestando um ciclo economicamente positivo impulsionado por outros fatores, como destacou a fala do assessor sindical: “[...] os carros mais baratos, dos motores mil, a linha branca de geladeiras, eletrodomésticos, bombando nas empresas, os(as) trabalhadores(as) recebendo salário em dia, correção da inflação, aumento real, as convenções coletivas sendo negociadas” [entrevista nº 2]. Essa reação em cadeia do setor metalúrgico foi interpretada pelo entrevistado como forma de converter a lucratividade em aumento de direitos da categoria: “[...] o patrão tem que dar aquilo que é de direito desses(as) trabalhadores(as)” [entrevista nº 2].

Prévias sobre a regulamentação específica, que ensejou logo em seguida o modelo de Acordo Coletivo Especial (ACE) promovido pelo sindicato, foram anunciadas pelas negociações sobre redução do horário do almoço, baseadas em demandas de diferentes empresas da região oriundas de reivindicações dos(as) próprios(as) trabalhadores(as). Em Diadema, os(as) funcionários(as) da fábrica de autopeças Dana foram beneficiados com Plano de Cargos e Salários e reajustes salariais de 12% a 15%, em média, com um INPC-IBGE acumulado de 4,11% no ano anterior.

Outras garantias conquistadas, particularmente as constantes em cláusulas sociais dos ACT, marcaram o ambiente de prosperidade para as relações de trabalho em 2010, como a formação de cooperativa pelos(as) trabalhadores(as) da fábrica de máquinas para a indústria farmacêutica Lawes; a redução de jornada de trabalho de 44 horas para 41 horas e 25 minutos semanais na fabricante de produtos metalúrgicos(as) Carhej, assim como a Itaesbra, fabricante de máquinas automotivas que reduziu a sua jornada semanal para 42 horas, e garantiu 180 dias de licença maternidade às funcionárias. Mereceu realce a campanha “Dá Licença”, lançada pelo sindicato para sensibilizar as empresas em época de campanha salarial pela prorrogação da

licença maternidade, conforme o estímulo dado pelo Programa Empresa Cidadã do governo federal prevendo dedução de tributação sobre o lucro real¹⁰⁵. Fim do trabalho aos sábados, sendo fração desses casos relativa ao acordo de redução de horário de almoço, junto ao fornecimento de alimentação pela empresa no local de trabalho; e pontos de leitura nas fábricas para motivar o acesso à cultura, foram alguns avanços obtidos em um ano extraordinário para as negociações coletivas do SMABC¹⁰⁶.

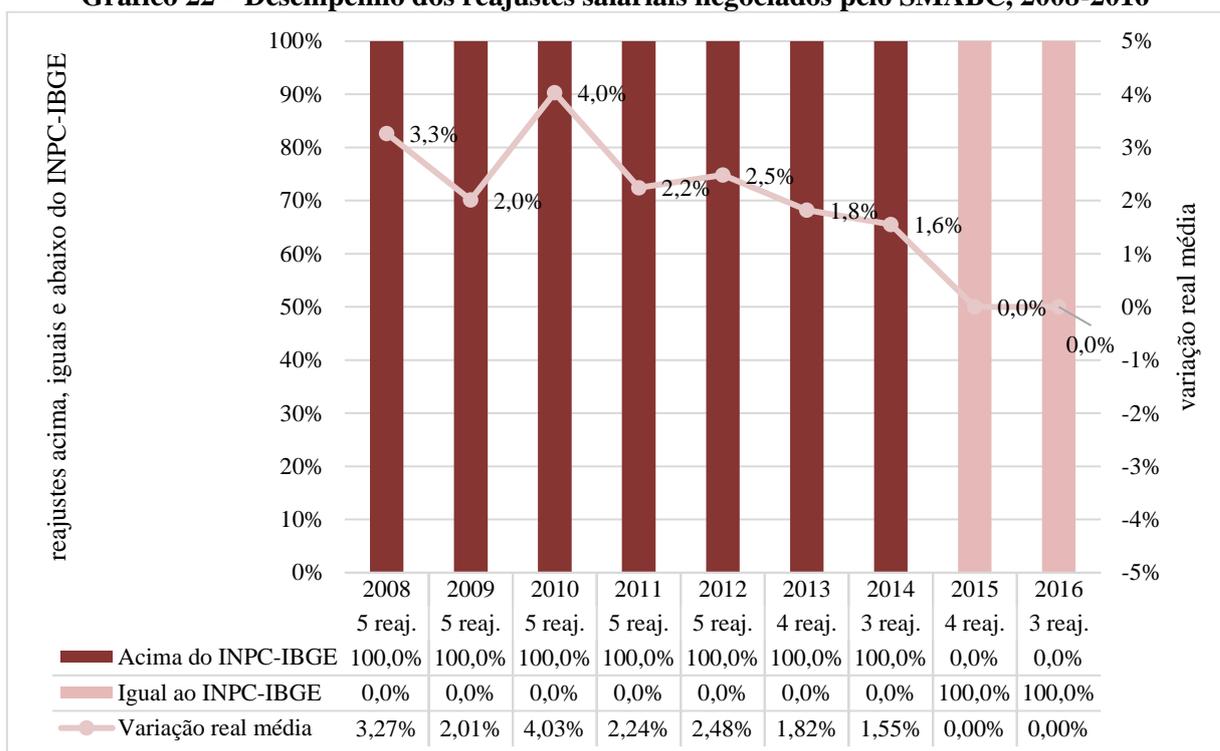
Na avaliação do assessor entrevistado, “[N]os anos do governo do PT, eu participei de muita negociação de data-base, a gente teve 12, 13 anos excepcionais do ponto de vista da negociação e da atuação do sindicato” [entrevista nº 9]. No seu resumo sobre o histórico de conquistas do SMABC, foi acentuado: “PLR de mais de R\$ 20 mil nas montadoras, autopeças que chegaram com PLR de 8 mil reais” [entrevista nº 9]. No panorama dos reajustes salariais, de acordo com as cinco unidades de negociação abrangidas pelo SMABC e constantes no painel pelo SAS-Dieese, entre 2008 e 2016 as contratações coletivas pactuaram aumentos reais acumulados auferidos acima de 18,09%, no caso do segmento de lâmpadas e aparelhos eletrônicos, até 19,33%, para fundição. Anualmente, foram observados resultados com aumento real médio em torno de 2,49% comparado ao INPC-IBGE. Em 2015 e 2016, os registros foram de zero aumento real, apenas com a reposição da inflação do período, no contexto da segunda gestão de Dilma Rousseff.

Em continuidade à fala do assessor, não só de avanços econômicos as negociações coletivas se restringiram, considerando que após o atendimento de seus pontos mais sensíveis, geralmente aqueles relativos à data-base, a pauta da campanha salarial conseguiu vislumbrar garantias de conteúdo social sobre as condições de trabalho. Ele nos contou que o SMABC foi um dos sindicatos precursores a negociar a ampliação da licença maternidade [entrevista nº 9], temática que ganhou espaço no debate público, sendo incorporada por outras categorias profissionais do país (DIEESE, 2010).

¹⁰⁵ Brasil (2022).

¹⁰⁶ Cf. SMABC (2010).

Gráfico 22 – Desempenho dos reajustes salariais negociados pelo SMABC, 2008-2016



Fonte: DIEESE. SAS-DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Salários. Elaboração própria.

Obs.: Inclui as seguintes unidades de negociação: Metalúrgicos(as) (XIX-10) - ABC/SP; Metalúrgicos(as) (XIX-III) - ABC/SP; Metalúrgicos(as) Fundação - ABC/SP; Metalúrgicos(as) Montadoras - ABC/SP; Metalúrgicos(as) Ind. Peças - ABC/SP.

No levantamento sobre grupos das cláusulas negociadas pelo SMABC, observamos uma distribuição menos concentrada em garantias habitualmente monetárias, verificadas em distintas modalidades de negociação salarial, com a presença efetiva de conteúdos que exprimem o esforço de negociação sobre cláusulas sociais, dentre as quais convergem para uma aceção de negociação coletiva que confere avanços nas conquistas contratuais, e herdaram reivindicações sociais do movimento sindical.

Certamente, o equilíbrio das temáticas abrangidas pelas cláusulas assinadas nos instrumentos coletivos refletiu a experiência ímpar do(a) trabalhador(a) metalúrgico(a) neste período tratado. O dirigente que liderou as negociações coletivas no período ressaltou a grande demanda da produção, que obrigava a força de trabalho empregada a frequentemente realizar horas-extras e trabalhar aos sábados para atender à expectativa do mercado aquecido do automobilismo. Em contrapartida, embora as empresas tenham se apropriado grandemente da força de trabalho, os acordos intermediários que o sindicato fechou foram em proveito do que se tirou dos ganhos da produtividade. Ele descreveu que “[...] o sujeito ia trabalhar o sábado, recebia na outra sexta-feira um adicional de 75%, fazia isso duas, três vezes no mês, toda sexta-feira tinha dinheiro” [entrevista nº 6]. A necessidade de dias adicionais de jornada de trabalho

ao longo do ano era discutida com o sindicato a partir de um planejamento que constava no calendário disponível a todo chão de fábrica. O mesmo avaliou que foi nessa época que “o(a) trabalhador(a) mais ganhou na fábrica, ganhou muito dinheiro, aquele negócio de trocar carro, comprar carro zero, financiar, o cara tinha dinheiro o tempo todo e nós nunca politizamos isso” [entrevista nº 6]. Reparamos que, ao final da frase, ele se queixou da brandura política com que as coisas estavam colocadas, observando que apenas as pactuações que visavam a intervir na produtividade das firmas em favor dos interesses remuneratórios da base não demonstraram o compromisso político do sindicato para com as suas bandeiras de luta.

Tabela 13 – Distribuição de cláusulas nos instrumentos coletivos segundo grupo de cláusulas, SMABC, 2007-2019

Grupo de cláusula	nº	%
Salários, Reajustes e Pagamento	10.059	16,1
Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas	9.167	14,7
Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades	8.413	13,5
Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades	7.813	12,5
Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros	7.740	12,4
Disposições Gerais	5.630	9,0
Saúde e Segurança do(a) trabalhador(a)	5.421	8,7
Relações Sindicais	4.345	7,0
Férias e Licenças	3.875	6,2
Total	62.463	100,0

Fonte: Sistema Mediador/MTE. Elaboração própria.

Obs.: Pesquisa realizada em 31 jan. 2020.

O nível de trabalho exigido nas fábricas foi impressionante. A pressão vinha de baixo, do(a) trabalhador(a) que tinha a percepção sobre o crescimento da produção e das vendas, e dos incentivos governamentais à indústria. Nesse sentido, a categoria metalúrgica não poderia ter se sentindo mais surpreendida quando os numerosos ganhos conquistados sem tantos recursos organizativos e políticos mobilizáveis cederam a um cenário de crise econômica e descoordenação institucional que havia prevalecido na década anterior.

Na fase mais crítica da crise econômica brasileira, o número de vagas associadas à indústria despencou. Entre 2006 e 2016, por exemplo, houve um recuo de 20,2% dos vínculos ativos constantes na RAIS na indústria de transformação, percentual global que refletiu quedas sofridas por praticamente todos os setores manufatureiros. Nesse quadro, foram identificadas com maior precisão pelas lideranças sindicais lacunas para a geração de riqueza da indústria instalada no país. A dinâmica que sobressaiu ao contexto de positividade das negociações

coletivas do SMABC a partir de 2014 complicou o nível de empregabilidade na região, como desdobramento dos acontecimentos de crise econômica que levaram a uma reestruturação produtiva-tecnológica do segmento, e suplantaram o papel estratégico do ABC na cadeia global de valor.

2011 se destacou como sendo o ano de maior geração de empregos na região, de acordo com a Tabela 14. Diferentemente das duas outras categorias profissionais estudadas por nós, o tipo de vínculo que compete à atuação sindical do SMABC apresentou uma diversidade de situações contratuais aplicadas nos regimes de trabalho, como se pode notar, por exemplo, o aumento de contratações de aprendizes e de pessoas empregadas sob contrato por tempo determinado.

Tabela 14 – Estoque de empregos formais na base do SMABC, segundo tipo de vínculo, 2006-2016

Tipo de vínculo	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Celetista urbano vinculado a pessoa jurídica por prazo indeterminado	88.739	96.577	99.519	94.212	101.459	103.872	90.350	99.455	91.775	81.552	70.623
Celetista rural vinculado a pessoa jurídica por prazo indeterminado	44	34	29	28	20	35	35	42	32	23	19
Estatutário vinculado a Regime Próprio de Previdência	14	13					-	-	-	-	-
Aprendiz	571	561	708	679	678	746	770	877	829	867	792
Celetista urbano vinculado a pessoa jurídica por prazo determinado	394	1.448	2.022	1.536	2.483	2.187	564	498	416	135	94
Diretor	60	53	47	33	33	45	39	41	43	42	34
Contrato por prazo determinado	61	158	128	102	48	37	51	69	111	18	144
Outros	11	20	20	18	23	30	10	26	7	5	3
Total	89.894	98.864	102.473	96.608	104.744	106.952	91.819	101.008	93.213	82.642	71.709

Fonte: MTb. RAIS. Elaboração própria.

Obs.: Valores totais incluem vínculos não classificados pelo tempo de emprego. Vínculos formais ativos em 31/12 de cada ano da série.

Ao bater a marca de 106.952 vínculos formais de trabalho, independentemente se a garantia de emprego se distancie do contrato formal de trabalho convencional celetista por tempo indeterminado, o SMABC foi envolvido por um clima de conquistas sindicais que encorajou cada vez mais a categoria a exigir aumentos recordes em sua remuneração. Como nos relatou a assessora, o “boom” econômico mudou o negócio das montadoras diretamente na matriz, causando insatisfações de gestores alocados no estrangeiro. Foi o caso da Mercedes-Benz.

Quando o aumento real foi maior do que o INPC do ano, houve um reboiço na Alemanha! Reajuste é inflação, é poder aquisitivo, o nosso país tem inflação. Tem países que têm pouca inflação, então você tem que tomar muito cuidado. O presidente da Mercedes falou assim: “você são loucos?! Vocês vão negociar 4,52% de aumento real numa inflação de 4,44%? Absurdo!” Mas era assim que o jogo estava dado aqui. E se não negociasse, o(a) trabalhador(a) pararia, produzindo, fazendo hora extra que nem louco(a), coisa assustadora. Era época que o(a) trabalhador(a) mal ia para casa de tantas horas extras. [entrevista nº 11]

Não apenas o(a) trabalhador(a) metalúrgico(a) se lançou no conflito capital-trabalho, a qual manifestou o ineditismo de um equilíbrio de poder econômico com o patrão, mas o SMABC propôs iniciativas consideradas ousadas em um contexto que nada parecia prejudicar a negociação coletiva do lado dos(as) trabalhadores(as), e que esbarraram em muitas críticas. Estamos falando do Acordo Coletivo Especial (ACE), uma proposta de “modernização das relações de trabalho no Brasil”, segundo a cartilha lançada pelo SMABC em 2011 para explicitar as intenções de sua diretoria influenciadas por um ambiente político-institucional de franco otimismo (SMABC, 2011). O anteprojeto de lei denominado “Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico” foi entregue pelo então presidente do sindicato Sérgio Nobre para Gilberto Carvalho, à época na função de Ministro-chefe da Secretaria Geral da Presidência da República, e Marco Aurelio Maia, deputado que presidia a Câmara dos Deputados na legislatura de 2011-2015, ambos do PT.

Buscamos explorar um pouco o tema, que no sindicalismo brasileiro circulou junto a opiniões contrárias e a favor. O tipo de maniqueísmo que se estabeleceu sobre a tentativa do SMABC de ajustar algumas condições de trabalho a garantias trabalhistas negociadas pelo sindicato, mesmo indo de encontro à CLT, foi levada a cabo pela justificativa de que o novo regramento fortaleceria “as relações democráticas entre capital e trabalho, trazendo mais dinamismo ao sistema produtivo nacional e desafogando a sobrecarga do Judiciário Trabalhista” (SMABC, 2011, p. 36). A aposta do sindicato declinou, e logo em seguida

associações patronais lançaram a publicação “101 propostas para modernização trabalhista” (CNI, 2012), reascendendo a pauta empresarial da desregulamentação trabalhista, a qual culminou na reforma trabalhista de 2017.

Na ocasião da entrevista, perguntamos a um dirigente que havia demonstrado a nós instinto crítico aguçado sobre qual foi a sua posição diante do ACE. Na sua visão, havia no sindicato uma cobrança por resultados, diferentemente do perfil de ação sindical da década de 1990, “com posições duras de enfrentamento muito voltada para o socialismo”, em paráfrase. Ele, que lidou com as realidades periféricas do sindicato, em subsede, ponderou o seguinte: “[...] se a gente pegar ao pé da letra o que está escrito, vão fechar pelo menos 30% da direção. Para ter uma representação, precisa ter 50% mais um de sócio, uma série de coisas, a categoria não tem isso” [entrevista nº 5]. E completou o seu raciocínio considerando que no “ramo de autopeças, o índice de rotatividade é de 35%” [entrevista nº 5].

De um ponto de vista técnico, o ACE surgiu de situações de trabalho até então corriqueiras, mas sem respaldo do sindicato pelos entraves jurídico-legais existentes na legislação trabalhista. Ele relevou o fato de que operários(as) de fábricas com três turnos, que exigiam trabalho aos sábados, buscaram negociações por meio do sindicato para reduzir a pausa do almoço de 1 hora para 30 minutos e, assim, obter folga por esquema de revezamento aos sábados. Em consequência, pela não previsão da lei, o Ministério Público multava as empresas em razão da proibição de acordo de redução de hora de almoço, ainda que no cotidiano ele já estivesse operando em várias localidades. Ele completou dizendo o seguinte: “quando a gente fala de flexibilizar, pode flexibilizar para o bem” [entrevista nº 9].

Com essa breve descrição sobre o episódio do ACE, observamos como um sindicato da estatura do SMABC, com a sua experiência de negociação cuja contraparte se localiza no Estado e no empresariado, sendo a experiência das câmaras setoriais do setor automotivo um marcador importante desse processo de tripartismo, atualizou-se no cenário atual de agravamento das condições de trabalho que não encontra refúgio no princípio de minimização dos custos regulatórios por parte do empresariado. Talvez no contexto atual seria inimaginável o SMABC sair em defesa de qualquer iniciativa mais autônoma em relação à CLT, não apenas pela reforma que a mesma sofreu, mas especialmente porque hoje é difícil pensar em uma “flexibilização para o bem” adequada ao conjunto da classe trabalhadora que não dispõe de livre associação, e está submetido a uma realidade social equidistante dos sindicatos. Através do modelo das plataformas digitais de trabalho, uma tendência no Brasil e no restante do

mundo, número expressivo de trabalhadores(as) expulsos(as) do mercado formal de trabalho está exposto a condições que beiram a total desproteção social e trabalhista (ILO, 2021).

A mudança das sociedades capitalistas para uma economia de plataforma, com a proliferação do trabalho digital dominado por monopólios no mercado da inovação em diversos segmentos da estrutura produtiva, do comércio aos serviços, e também na indústria cujo peso dos investimentos nas áreas de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação Tecnológica (PD&I) incentiva a transformação da cadeia de valor, nos leva a uma leitura sensível sobre as contribuições das entidades sindicais brasileiras ao debate sobre o fenômeno das novas estratégias de flexibilização em escala no mundo do trabalho frente à ausência de responsabilidade coletiva dos agentes de mercado e do Estado. O progresso da economia de mercado sempre nos surpreende com contradições inerentes ao sistema de acumulação. Nesse ponto, familiarizar-se com os riscos envolvidos no processo contemporâneo de desmantelamento do trabalho não corresponde apenas à defesa das instituições sindicais que incutiram certa esperança no futuro dos(as) associados(as), mas também em como o SMABC, nosso interlocutor, pode concatenar diferentes tempos históricos, da regulação convencional do trabalho à completa desregulamentação, para imbuir-se de uma compreensão sobre o escopo de interferência sindical diante das mutações do mundo da produção. A despeito das críticas mais ferrenhas ao fenômeno flexibilização do trabalho, disseminada na sociedade brasileira de diferentes formas, seja nas categorias profissionais protegidas pela legislação trabalhista e assistidas por seus sindicatos, e mais extenuante para o contingente da força de trabalho desabrigada pela CLT, parece-nos que o movimento para o seu enraizamento se encaminhou para os tipos de flexibilização que são mais adaptáveis a cada realidade de trabalho, e não para a sua eliminação.

A fala de um dirigente elucidou a problemática a partir do que ele constatou como prática do negócio da montadora Volkswagen, que apresentou uma capacidade surpreendente para refazer a estratégia de negócio quando a economia do país degingolou. Ele comentou sobre o investimento no modelo Jetta, motivado pelo preço do dólar abaixo de 4 reais, que a princípio seria desenvolvido pela planta de São Bernardo no método de *Completely Knock-Down* (CKD), apenas para montagem e venda, com a participação do México, cuja fábrica eleita ficou responsável pelo fornecimento da carroceria. Contudo, quando o dólar subiu, em suas palavras, o investimento: “Morreu! A área já foi toda desativada, o investimento perdido” [entrevista nº 8]. Além disso, ele emendou outro tema mais voltado à situação dos(as) trabalhadores(as) da fábrica para nos dizer que o cálculo do negócio, baseado em variáveis

intrínsecas como flutuação do dólar, regulação cambial, mudanças tecnológicas, nível de protecionismo dos países que sediam a linhas produtivas, e comportamento do consumo interno, compete diretamente ao formato das relações de trabalho. Ele relatou que: “Dentro da Volks, nós temos o setor de logística, que é terceirizado. O número desses terceiros chega perto de 800 trabalhadores(as) ; é uma multinacional dentro da Volks que [já] é uma multinacional. Esse é o futuro que foi colocado para a gente” [entrevista nº 8].

De 2007 a 2016, como ilustra a Tabela 15, observamos que o fortalecimento do processo negocial do SMABC – se tomarmos como parâmetro as conquistas ensejadas pela conjuntura de crescimento econômico –, se deu por acordos coletivos de trabalho no nível da empresa, com menor densidade participativa de trabalhadores(as) em relação à capacidade de extensão e cobertura das convenções coletivas, caracterizado por processos isolados de negociação e, portanto, mais fragmentados, embora a campanha salarial se respalde na FEM/CUT.

Tabela 15 – Número de instrumentos coletivos registrados, por tipo, referente ao SMABC, 2007-2016

Tipo do Instrumento	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
ACT	8	60	182	159	142	154	147	151	162	397	1.562
ACTE (autorização de trabalho nos domingos e feriados)											0
ACTE-PPE									11	15	26
TA-ACT-PPE									5	14	19
CCT			1							6	7
TA-ACTE (autorização de trabalho nos domingos e feriados)											0
TA-ACT		2	10	4	3	7	2	6	10	25	69
Total	8	62	193	163	145	161	149	157	188	457	1.683

Fonte: Sistema Mediador/MTE. Elaboração própria.

Obs.: Pesquisa realizada em 31 jan. 2020.

Outro aspecto importante a ser observado na série histórica foi a inclusão de um tipo específico de acordo coletivo formulado em plena crise econômica que tornou o ambiente muito incerto para a atuação das montadoras, sistemistas, e demais empresas da cadeia produtiva na região do ABC. O Programa Proteção ao Emprego (PPE), com vigência em todo o país, surgiu como uma alternativa do governo Dilma para conter os impactos mais deletérios sobre a empregabilidade, prevendo a negociação entre representantes de entidades de classe para a redução provisória de jornada de trabalho, seguida de redução de salário de até 30%, mediante aporte do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) para prover complementação à redução

salarial aplicada pelas empresas¹⁰⁷. Apesar de seus efeitos momentâneos, o SMABC assinou 45 instrumentos coletivos baseados no PPE.

A partir de 2015, como demonstrado no Gráfico 23, observamos a perda de fôlego das negociações coletivas do ABC com uma reação à desaceleração econômica, sobretudo na área industrial que passou a registrar recuo de faturamento, com enfraquecimento da capacidade produtiva, e impondo um conjunto de constrangimentos ao emprego industrial no país como um todo. Reajustes salariais abaixo ou igual à inflação, que eram exceção no conjunto de aumentos reais registrados anteriormente, se tornaram novamente regra. A fala do dirigente exprimiu com mais ênfase esse aspecto identificado pelos dados: “O nosso discurso era [de que] inflação nem se discute, se discute aumento real” [entrevista nº 7]. Mas na virada de conjuntura, ele reavaliou o mesmo discurso, dizendo: “Mentira! Porque se eles não quiserem dar a inflação, eles não dão” [entrevista nº 7].

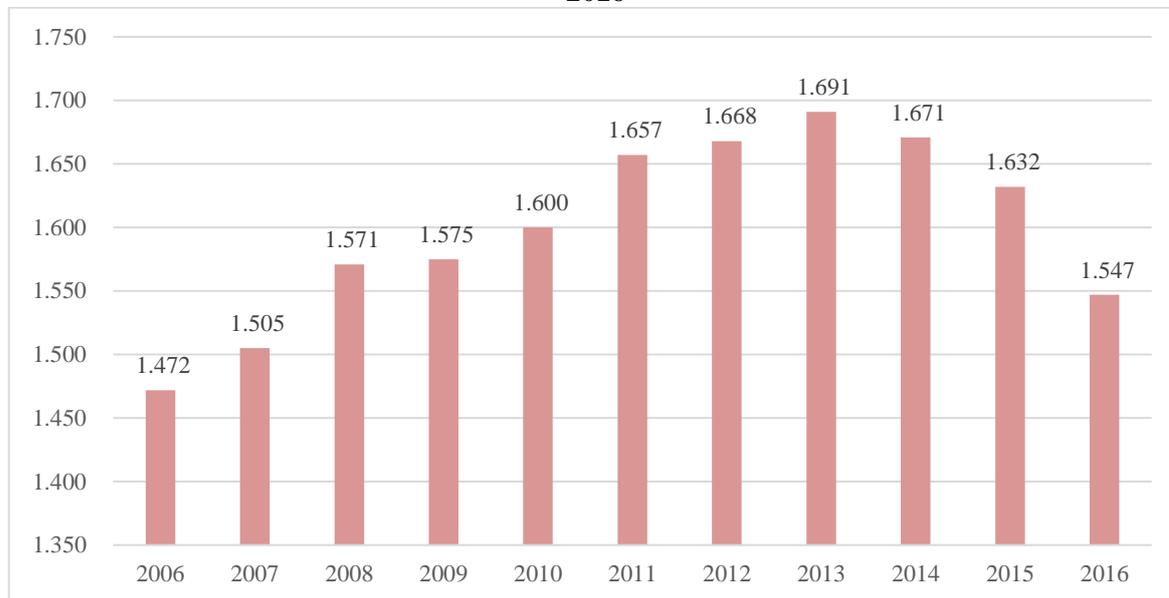
Quanto ao volume de estabelecimentos da indústria metalúrgica, houve um acréscimo de empresas na região, especialmente a partir de 2011, que apresentou avanço de 3,6% na comparação com o ano anterior, retratando uma sequência de anos positivos de estabelecimentos ativos iniciado em 2007 e interrompido com resultados inferiores registrados em 2014. Todavia, os oito anos consecutivos de crescimento da quantidade de estabelecimentos metalúrgicos(as) no ABC não foram superados pelas quedas frequentes após 2014, sendo 2016 o pior ano para esse tipo de comparação, com recuo de 5,2%, relativo ao fechamento de 85 empresas. O Gráfico 24 ilustra a presença numérica de estabelecimentos do setor metalúrgico no aglomerado industrial do ABC.

A rápida oscilação de empresas que chegam e partem da região provoca intensas mudanças do polo industrial. Muitas vezes, para o sindicato, a saída da empresa ou o encerramento de sua atividade no território ocorreu de forma inesperada, sem que houvesse indícios antecipados para informar a melhor conduta da ação sindical em defesa dos empregos e não apenas como mediador dos trâmites relativos ao pagamento de verbas rescisórias e homologação dos(as) funcionários(as) demitidos(as). Segundo a análise de um dirigente sindical, parte considerável das dificuldades das empresas é a de não acompanhar o salto tecnológico necessário para promover níveis razoáveis de competitividade do produto fabricado, tornando refratária a densidade industrial da região que rebate no nível de

¹⁰⁷ Cf. SMABC (2015).

empregabilidade e nos rendimentos, impossibilitando qualquer ação de contenção sobre as demissões.

Gráfico 23 – Distribuição dos estabelecimentos de metalurgia segundo a base do SMABC, 2006-2016



Fonte: MTb. RAIS. Elaboração própria.

O avanço industrial associado às novas tecnologias impulsionou um movimento protagonizado por, pelo menos, quatro países: Estados Unidos, com o *Advanced Manufacturing Partnership*; Alemanha, com a *Plattform Industrie 4.0*; França, com a *Alliance Industrie du Futur*; e China, com o projeto *Made in China 2025* (Arbix et al., 2017). Guardadas as devidas especificidades e estratégias de cada nação na competição global, a robustez dos planos de avanço tecnológico-industrial contendo os principais tópicos de interesse do mercado interno no longo prazo indica que estamos sob um novo paradigma produtivo, o qual a geração de novos empregos e qualificação profissional são temáticas no horizonte do projeto de revitalização da indústria em várias partes do mundo. Todavia, para um conjunto de estudiosos e sindicalistas, a fase da manufatura avançada no Brasil ainda é inicial, resumindo-se em prospectos e algumas iniciativas do âmbito público e privado para elaboração de políticas públicas pra incentivar a participação do setor industrial no PIB, e criar programas de capacitação da mão de obra dedicados às exigências do setor, e ampliar investimentos em instituições de ensino superior para desenvolver tecnologias patenteadas.

Com um olhar mais estratégico para o comportamento das unidades empresariais, a fim de preservar o arranjo produtivo local e observar mais atentamente os fatores que dificultam a reestruturação tecnológica nas plantas fabris, o SMABC criou uma secretaria denominada

Políticas Industriais. A pasta possui um conjunto abrangente de temas que são interdependentes, conectados pelos processos de renovação tecnológica das empresas, incluindo grandes montadoras e fábricas menores inseridas na cadeia de suprimentos da produção automotiva, a fim de prospectar cenários e intervir nos casos que possam gerar maior desconcentração da atividade industrial na região.

A secretaria se baseia em três pilares que visam a acompanhar a regularidade do funcionamento das empresas, o nível da produção, a situação dos(as) trabalhadores(as), regularidade da negociação coletiva, entre outros detalhes reunidos que formam um mapeamento das dificuldades financeiras de empresas menores que sinalizam possível fechamento futuro do estabelecimento. Os dois primeiros pilares apontados pelo dirigente entrevistado abordam a indústria 4.0, em observância à decadência industrial que assola o país mais intensamente após a desestruturação dos elos da cadeia produtiva que ainda eram minimamente preservados por políticas de desenvolvimento dos governos progressistas. O depoimento dele expressa essas questões mais claramente:

Metade da base não vai dar o salto tecnológico, e a outra metade vai desaparecer. As empresas que estão na condição de dar o salto tecnológico estão morrendo. A gente tem uma força tarefa que está acompanhando 52. Tem [empresa] falida, algumas em recuperação judicial, tem uma que anunciou o fechamento. A lógica é tentar se antever ou pensar como aquilo tem efeito claro na indústria, porque se não tiver indústria, não tem trabalhador(a). [entrevista nº 10]

O terceiro enfoque da área volta-se para uma das grandes novidades da indústria automotiva que é o carro elétrico, produto que levou o dirigente a problematizar a posição do Brasil na corrida pela inovação tecnológica mundial. Ele avaliou dois riscos principais quanto à eletrificação, que já é uma realidade nos países com tecnologia de ponta, com estímulo à próxima geração de modelos elétricos e com direção autônoma¹⁰⁸.

O primeiro risco trava o debate sobre a recomposição do parque industrial e tecnológico do ABC, pois as condições para investimentos nas plantas atuais do país ainda estão distantes

¹⁰⁸ Nos próximos anos, o panorama da indústria automotiva mundial promete dar um grande salto tecnológico com a inauguração de modelos autônomos e eletrificados. Dentre as estratégias a serem incorporadas pelas grandes fábricas da Rede Global de Produção (RGP), estão: propulsão elétrica e tecnologia; direção autônoma; transformação do modelo de negócios de fabricante de veículos para provedor de mobilidade; digitalização do veículo, com serviços conectados e *softwares* com configuração personalizada; vários canais de distribuição, do importador e distribuidor centrados no parceiro de vendas diretas centradas no cliente; uso da digitalização no processo de automação; ampliação da cadeia de valor: transporte intermodal para fornecimento de eletricidade e prestação de serviços; mudança das necessidades do consumidor de veículos próprios para mobilidade sob demanda (WINKELHAKE, 2018, p. 3).

de convergir para acordos junto à plataforma exportadora, fazendo com que Brasil seja um mero comprador de carros elétricos, sem solidificar uma indústria preparada para os novos componentes do modelo. Com isso, perde-se a indústria. O segundo risco sinaliza para uma desestruturação de toda a cadeia produtiva voltada à indústria automobilística baseada em carros a combustão, sem qualquer autonomia para desenvolver componentes utilizados pelos novos modelos inseridos no contexto de desenvolvimento da indústria 4.0 [entrevista nº 10].

O retrato que o dirigente desenhou no momento da entrevista era da necessidade de readequação da região do ABC à intensificação do processo de desconcentração industrial que tem reconfigurado a cadeia produtiva regional, incluindo a sua força de trabalho. Um pouco além do universo automotivo, o dirigente não desconsidera as conexões que a produção de carros possui com outras atividades produtivas abrangidas pelo parque industrial, como aquelas que envolvem o setor de defesa nacional, a competitividade de produção de petróleo e gás, o avanço de tecnologias para estabelecimento de energia limpa dos parques eólicos, e reconversão industrial para ampliar a capacidade produtiva das fábricas a partir de diferentes modulações da planta para suprir demandas de consumo interno e externo.

A avaliação de outro dirigente sindical, alocado na subseção de Diadema, sublinha a ameaça concreta de eliminação de empresas menores dos prognósticos dos próximos anos da indústria de automóveis. Indiscutivelmente, para ele, o SMABC ficará menor, pois enxerga que “a tendência é diminuir naturalmente” em caso de as empresas confinarem-se em sua estrutura antiga, sem alcançar o ritmo das novas tecnologias. Solicitamos a ele maiores explicações, que vieram na sequência: “Tem um leque de empresas da região que não fornece nem para montadora, fornece para sistemistas, e com a montadora mudando a estrutura do veículo, não vai precisar daquele tipo de produto que aquela empresa oferece” [entrevista nº 5].

Porém, a renovação depende de uma série de fatores como disponibilidade de recursos econômicos e crédito para financiar máquinas e equipamentos, mas o que ele realmente apontou como questão crítica dessa realidade é a ausência de uma política industrial para orientar estrategicamente o país em direção à rota 4.0 da indústria.

De acordo com outro dirigente sindical entrevistado da Volkswagen, antigo membro do CSE, a visão do negócio está relacionada ao que o sindicato vislumbra do futuro do trabalho. A visão sindical sobre as novas tecnologias faz toda a diferença na definição sobre o tipo de transição industrial que o país almeja, destinada, sobretudo, à qualidade de vida da população, o que depende de articulações constantes e engajamento dos agentes públicos e privados para viabilizar o desenvolvimento nessa nova etapa produtiva.

Complementando a análise, nem sempre a dificuldade do sindicato corresponde à indústria do conhecimento e à voracidade das montadoras para incorporá-la. Há problemas do cotidiano das empresas do segmento metalúrgico menos abstratos, e que podem ameaçar empregos tanto quanto uma montadora, obrigando o sindicato a se posicionar sobre o planejamento urbano do município, como revelou o dirigente sindical entrevistado: “A gente está tendo um problema com o plano diretor das cidades. Um monte de empresa está indo embora porque o vizinho é casa, não pode mais rodar dois, três turnos. A vizinhança está se afastando” [entrevista nº 10]. Para manter a indústria na região, e mitigar impactos urbanos, foi necessário adentrar nas discussões sobre a configuração do espaço de instalação e como afeta o entorno, aspecto que pode obrigar o remanejamento de endereço das empresas, com preenchimento de mão de obra alocada em outro município ou região.

Ele nos trouxe um exemplo prático da empresa Paschoal, cujo negócio estava crescendo na proporção de abertura de postos de trabalho para atender à demanda, mas que saiu de São Bernardo do Campo em razão da característica residencial que transformou o espaço onde rodava a produção: “[...] o entorno cresceu muito, ficou residencial, não tem mais como os caminhões fazerem as manobras, são grandes, e não pode levar o 3º turno. Eles estão sendo multados pela CETESB, os vizinhos reclamam” [entrevista nº 10]. Outro caso relatado por ele foi o da fábrica da Delga, instalada em Diadema, que estava operando normalmente e contratando trabalhadores(as), mas foi prejudicada “porque na frente tem um terreno e saiu um empreendimento imobiliário para levantar um prédio. Se levantar o prédio, fecha a Delga. Estamos numa briga com a prefeitura para não ter o empreendimento” [entrevista nº 10].

Em perspectiva, a preocupação do dirigente tem fundamento quando consideramos a indústria da transformação como uma variável crucial na conformação da estrutura ocupacional, e também quando partimos do diagnóstico sobre o aumento de participação do setor de serviços em detrimento da manufatura (Arbix et al., 2017). A interpretação sobre o fenômeno de retração da indústria da transformação em relação às demais atividades econômicas, quando observada pela lupa da experiência cotidiana do sindicato, mostra que os mesmos mecanismos de negociação são aplicados desde as estratégias mais simples até aquelas que necessitam de articulações mais bem arquitetadas. Questionado sobre como consegue mensurar a urgência de intervenção sindical diante de situações que a princípio podem não revelar todas as suas facetas prejudiciais, após refletir o dirigente sindical ponderou que o ideal para o sindicato seria encontrar: “O meio termo da política macro e da política micro, porque quando a gente pensa

política não pensa para o ABC, pensa para o país. É importante olhar o bebedouro, mas aqui tem um vácuo danado. A gente precisa preencher esse vácuo” [entrevista nº 10].

Do simples ao complexo, até que a manufatura avançada seja incorporada pela indústria da transformação brasileira, presume-se que o perfil da força de trabalho empregada nessa área passe por diversas mudanças, o que não invalida a hipótese de acentuada redução dos postos de trabalho ocasionada pela automação e inteligência artificial nos espaços produtivos, mas também porque o contexto de atuação das indústrias no território precisa ser pensando de forma articulada com questões que não somente de gestão da fábrica, dos(as) trabalhadores(as) e do próprio sindicato. Em destaque, pela participação considerável da indústria automotiva alemã na região, os(as) metalúrgicos(as)(as) do ABC debruçaram-se em estratégias para conter ou impedir fechamento de fábricas. Assim, os dois casos descritos no próximo subtópico buscaram exemplificar as tentativas do sindicato para delinear o escopo das ações sindicais, sejam aquelas de maior extensão, relativas à dinâmica das cadeias globais de valor, sejam aquelas formuladas para a realidade fabril, que travam batalhas mais duras com a gestão empresarial e estão mais expostas a uma série de críticas por parte da categoria, quadro que gera inúmeras preocupações para as lideranças sindicais.

7.5.1 Dois casos concretos de acordos paradigmáticos

No período de realização das entrevistas, foi muito comentado pelas lideranças sindicais duas experiências de negociação coletiva que exigiram nível de percepção aguçado e bastante perspicácia para interagir com as demandas das empresas e defender a perspectiva da categoria metalúrgica frente aos impasses colocados à preservação ou não das linhas produtivas na região. Uma na fábrica Anchieta da Volkswagen, que a partir de 2012 iniciou um processo de renovação de portfólio e de *layout* das linhas produtivas em suas divisões automotivas espalhadas pelo mundo, priorizando a valorização de seu portfólio para manter-se na liderança entre as maiores montadoras de automóveis do mundo (OICA, 2020); e outra na fábrica da Ford, cujo plano de reestruturação advindo de sua matriz estadunidense previu o encerramento das atividades no Brasil, concretizando-se com o fechamento da fábrica de caminhões e carros do modelo Fiesta em São Bernardo do Campo em 2019.

Para os(as) dirigentes sindicais, os episódios relatados retrataram negociações coletivas complexas, envolvendo experiências inéditas de organização do sindicato e da categoria metalúrgica vinculada à montadora alemã e norte-americana no período da pesquisa. O primeiro

episódio foi exitoso – o que deixou o sindicato mais forte em termos de capacidade para negociar alternativas de manutenção da fábrica da Volks e dos empregos vinculados a ela. O episódio não reverteu a decisão de partida da Ford, o que abalou o sindicato responsável pela totalidade de 4.300 trabalhadores(as) empregados na linha de produção, ainda que a diretoria sindical tenha constituído uma rede institucional de diálogo e negociação para contenção das perdas trabalhistas com impactos socioeconômicos¹⁰⁹.

O contexto da Volkswagen, segundo a leitura dos(as) sindicalistas, partiu da crise econômica mundial de 2008, a qual chegou de forma atenuada no Brasil com o aporte governamental para assegurar empregos industriais com isenções fiscais. Anos depois, o cenário era outro. Na Volkswagen, 2012 foi o momento da produção do modelo carro de passeio Gol gerações 4 e 5, do veículo comercial Kombi, e o utilitário Saveiro. O Gol geração 4 e a Saveiro estavam com os dias contados, após o anúncio da gerência de que haveria interrupção da fabricação na linha somente por mais dois anos, sem expectativa de novos modelos para substituição, com o risco de dispensa de metade da força de trabalho excedente [entrevistas nº 8 e nº 10].

O acordo coletivo de 2012 que envolveu as unidades produtivas Anchieta e Taubaté, atualizado nos anos seguintes, sendo a sua última versão negociada relativa ao biênio 2020-2022, buscou, primeiramente, garantia de emprego que foi alcançada com a sinalização de um carro novo, mas, em contrapartida, previu também congelamento de salários e da PLR. Descontentes, os(as) operários(as) da fábrica rechaçaram o acordo, pois naquele ano a economia brasileira ainda estava em plena atividade, com uma taxa de PIB acumulada de 1,9%, embora abaixo dos 4% auferidos em 2011. Ademais, a fábrica estava com a produtividade a pleno vapor para atender a um mercado interno aquecido de vendas (ARAÚJO, 2019, p. 383). Falaram aos(as) dirigentes sindicais: “Vocês estão vendendo a gente!”. O alerta do sindicato sobre a expectativa de retração econômica nos anos seguintes não abalou a autoestima da categoria, que ainda vislumbrava um horizonte de conquistas. O dirigente nos contou que após a assembleia e uma aprovação por um quórum revoltoso: “teve discussão, teve chuva de moeda, chuva de cuspe, picharam as salas das comissões lá dentro da fábrica!” [entrevista nº 10].

Não havia justificativa que pudesse convencer o(a) trabalhador(a) de que a necessidade de redução dos custos com pessoal, com flexibilização e alterações no esquema fabril para se adequar às estimativas de redução da demanda de unidades produzidas e instabilidade no mercado interno, seria uma ameaça consumada, de fato. O acordo coletivo aconteceu, com

¹⁰⁹ Cf. RBA (2019).

vigência entre março de 2012 e fevereiro de 2014, e previsão de retomada anual de data-base. Novamente, quando o acordo foi colocado em revisão, a categoria reprovou, até que os ruídos de comunicação com a base foram transformados em pautas grevistas diante da demissão de 800 funcionários(as) ao final da vigência do referido acordo coletivo. Ao ser decretada, a greve de 2015¹¹⁰ mobilizou toda a fábrica e foi um marco na história recente do sindicato, considerando o comedimento de ações sindicais no chão de fábrica, que significou uma década praticamente sem greve, ação combativa muito comentada pelos(as) sindicalistas, mas distante da realidade dos(as) novos(as) contratados(as) acostumados(as) a uma rotina deliberativa entre patrão e sindicato. Contudo, nas palavras do dirigente: “Uma vez que a gente decreta greve, estamos rompendo o acordo. Aí é segure-se quem puder” [entrevista nº 8]. Ele destacou a animosidade da fábrica, mas também a importância da reunião de cerca de 4 mil trabalhadores(as) grevistas para demonstrar a força do sindicato. Prosseguimos com a descrição da greve: “Todos os dias, às 6 horas, os(as) trabalhadores(as) se reuniam no pátio e ali a gente definiria o que seriam as ações daquele dia. Algumas vezes nós mandamos o(a) trabalhador(a) para casa, outras vezes nós convocamos os(as) trabalhadores(as) para entrar na fábrica” [entrevista nº 8].

Com a greve, todas as demissões foram revertidas. Os acordos seguintes¹¹¹ acompanharam fluxo similar à negociação de 2012, aditada por seguidas vezes, sendo ponto de partida para uma pactuação entre capital-trabalho sensível, baseada em uma estabilidade precária em relação à capacidade do sindicato para se manter como interlocutor à altura das imposições difíceis de contentar da empresa. O conteúdo do acordo coletivo listou uma série de dispositivos de flexibilidade aplicados aos(as) funcionários(as) da fábrica em razão da preservação da força de trabalho, prevendo “férias coletivas, banco de horas, redução de horas extras, redução de contratação de prestação de serviços, suspensão temporária de contrato de trabalho (*layoff*)”, e o que mais pudesse servir à gestão empresarial para atender ao pedido de manutenção dos postos de trabalho do sindicato¹¹².

Incluíram-se aditamentos de data-base firmados em um clima de maior passividade da categoria para manter a fábrica em atividade, com novos investimentos e manutenção do nível de produtividade, a depender das concessões do sindicato inclinadas ao rebaixamento das condições de trabalho, com flexibilização e redução da margem de ganhos remuneratórios

¹¹⁰ G1 (2015).

¹¹¹ Cf. SMABC. *Convenções Coletivas*. Montadoras, Volkswagen. Disponível em: <<https://smabc.org.br/convencoes-coletivas/>>. Acesso em 30 dez. 2022.

¹¹² Cf. SMABC (2021).

dos(as) trabalhadores(as), em que pese a garantia dos empregos. Desenhado para cumprir com os requisitos de produção enxuta, o modelo de negócio flexível do Grupo Volkswagen foi cristalizado na fábrica. Contudo, essa é uma tendência do setor industrial automotivo da região do ABC, o qual não só prescinde de centenas de trabalhadores(as) em uma linha produtiva, como também não se baseia em grandes instalações que se assemelhavam, nos anos 1970 e 1980, a uma pequena cidade. Atualmente, basta ter uma marca consolidada no mercado para mostrar o peso do negócio no mercado global, e uma construção simples localizada em um terreno alugado, por exemplo, que permite à empresa produzir e ir embora sem tantas burocracias ou perda financeira com custos de instalação, além da facilidade de barateamento dos custos com a força de trabalho.

Como refletiu um dirigente sindical em um diálogo sobre o quadro de ação sindical do SMABC, há um entrecruzamento do dilema da fábrica de manter-se competitiva no mercado e o dilema do sindicato para intervir nos processos de revitalização industrial sem espantar os empregos na região:

[...] a ameaça de uma fábrica mudar de lugar para o outro sempre foi real, novo processo de produção, não tem jeito. O dilema do movimento sindical é o seguinte: você trava a fábrica de se modernizar, mantém do jeito que está, ou tenta manter os empregos ou parte deles? Esse foi o desafio que nós enfrentamos. Aqui no ABC e em outros lugares, nós sempre preservamos a questão do emprego porque a ameaça sempre foi real. Se você trava uma fábrica dizendo: “eu não concordo com isso”, ela não vai se modernizar, ela não vai durar muito tempo, ela fecha e vai embora. [entrevista nº 6]

O que pode soar como intransigência patronal, a aceleração das inovações tecnológicas incorporadas pela indústria automotiva adota uma estratégia de plataforma global que está a par da conjuntura, mas que olha para a transformação do segmento que vem a reboque de uma tendência mundial de renovação da frota de veículos automotores que independe da vontade do sindicato para discutir com a empresa a flexibilização para preservação de empregos, e que ainda possa ter relevância nas estratégias de eficiência energética, instalação de novas plantas fabris de modelos de automóveis com motores elétricos, e aproximar-se da geração de produtos resultantes de tecnologias da informação, com desenvolvimento de robôs e aplicativos para atender outros hábitos de consumo diferenciados, e customizados ao estilo de consumidor. Estamos falando de uma ação sindical paliativa, que protela um cenário de queda do volume dos empregos industriais e logo irá se deparar com uma estrutura menor do que é atualmente.

As negociações com a empresa alemã exclusivamente dedicadas ao essencial de garantia de trabalho na região foi exemplo de democratização das relações trabalhistas. Avanços das garantias sociais e econômicas reconfiguradas pelo projeto de futuro da empresa dependeriam da participação nas instâncias tripartites para formulação de novas políticas estruturantes para o desenvolvimento da indústria nacional, ainda que mantida a autonomia organizativa dos sindicatos, mas o abandono dessa prática institucional muito provavelmente corroborou para que entidades representativas do(as) assalariados(as) tenham se submetido solitariamente às forças do capital, considerando as concessões à empresa, e as dificuldades endógenas à atividade econômica para driblar perdas para a categoria e suas lideranças sindicais.

Em uma avaliação retrospectiva, os múltiplos condicionantes sobre a manutenção das condições de trabalho que o sindicato geralmente buscou nas negociações complexas com a Volks, mas também com outras empresas do segmento automotivo, revelou o que realmente estava em jogo nas disputas com os patrões, que é a mutação da natureza do trabalho industrial. Ter ou não possibilidade de travar embates mais impetuosos, e continuados, com a montadora foi uma reflexão distante de variáveis colocadas pela conjuntura petista prestes a enfrentar uma crise global das sociedades capitalistas, um determinante com o qual não cabia debate, apenas ordens adaptáveis ao processo produtivo, rotuladas como flexíveis, mas que se observadas como tendência é possível analisar de forma ampliada o fenômeno de reestruturação do mundo industrial.

Já o fechamento da Ford em São Bernardo foi um episódio que apesar de explicitar as tentativas de retomada do controle da negociação pelo sindicato, simbolizou uma derrota para o mesmo, e trouxe um alerta sobre o fechamento de outras 50 empresas ao redor do ABC à época, que iniciaram negociações com a gestão da montadora. Para um dirigente, a política de defesa da indústria nacional por parte do governo, com ênfase sobre o setor automobilístico, poderia suavizar as intempéries do mercado competitivo, sem que as empresas deixem de existir por consequência da obsolescência da estrutura produtiva instalada [entrevista nº 8].

Uma atitude importante que o SMABC adquiriu é a de compreender o problema vivenciado na fábrica de acordo com as suas prováveis conexões com as matrizes que definem os investimentos futuros, e também reinvestimentos, quando paralisados por razões econômicas, na maioria das vezes, conforme a orientação óbvia a todos(as) nós: ir para onde é mais barato produzir, com base nos pressupostos *loans*. No caso do Grupo Ford, sinais de que a sua saída definitiva de São Bernardo do Campo estaria próxima foram dados, e não por falta de disposição do sindicato para negociar acordos mais brandos em termos de garantias

contratuais, e considerar a necessidade de restabelecimento da rentabilidade do negócio no país. Em 2018, antes do encerramento de suas atividades no país, havia 48 subsidiárias ativas, 27 no Canadá e EUA, de acordo com relatório anual divulgado. O mesmo documento anunciou o plano de reestruturação global da empresa, visando ao aumento da capacidade produtiva e da lucratividade mediante redução dos custos com mão de obra, colocando o Brasil na mira do fechamento, e de conclusão de processos jurídicos e trabalhistas que criaram uma celeuma de questões regulatórias e fiscais por parte da gestão pública de estados e municípios que abrigavam instalações fabris e escritórios da empresa (FORD, 2020).

Nada incomum, o SMABC, com vasta experiência de participação em instâncias consultivas mundiais de trabalhadores(as) institucionalizadas por sindicatos locais e mobilizadas por pautas em comum, que refletem a situação do negócio sob vários arranjos produtivos estabelecidos em diferentes países, no caso de crise da Ford, o sindicato saiu em defesa da planta, do emprego e da renda na região ao colocar o pé na matriz estadunidense. Para a assessora entrevistada: “Não podemos mais olhar como antigamente. Hoje um grande grupo vai decidir se vai produzir caminhões ou se vai produzir chocolate. Se a gente entender isso, vai entender a ação sindical e as dificuldades da ação sindical” [entrevista nº 11].

Para buscar saídas a uma decisão que já havia sido tomada pela equipe executiva da Ford, a situação com a qual o sindicato se deparou quando recorreu ao sindicalismo americano foi a seguinte, conforme explanação do dirigente sindical:

O movimento sindical americano não quer acompanhar o movimento sindical brasileiro para se reunir com a Ford. Para eles é melhor fechar no Brasil do que fechar lá. Não tem solidariedade e também não tem enfrentamento! Em alguns lugares, por exemplo, você tem cogestão. A Volks tem uma relação de cogestão. Então, se fala que precisa reduzir o custo em não sei aonde, certamente o sindicato alemão vai falar: “não vai reduzir aqui, vamos ver outro lugar do mundo onde vai se mexer”. Quando acontecem situações como essa, não tem enfrentamento, pelo menos que a gente saiba. Há dois anos atrás [*sic*] eu estive em Milão, passamos uma semana com o sindicato local e fomos visitar duas empresas. Uma empresa estava em greve, aqui era a Alstom, depois GE. Os(as) trabalhadores(as) estavam em greve porque a empresa tinha anunciado o fechamento da unidade de Milão e ia abrir na Polônia, só que lá eles(as) não cobravam a empresa por conta do fechamento, eles(as) queriam discutir com o governo local o que ele ia fazer para realocar aquelas pessoas. A outra era da indústria química farmacêutica, havia anunciado que ia parar as atividades lá, mas não era a empresa, era o que o governo ia fazer. [entrevista nº 5]

Esse depoimento nos leva a refletir sobre a forma que os(as) trabalhadores(as) têm organizado as suas reivindicações. Talvez por uma descrença de que o patrão dificilmente irá

recuar em sua decisão de mudar ou fechar a planta produtiva, e também de que o sindicato diante da má notícia do encerramento das atividades da empresa ou transferência de suas atividades para outras localidades ficou atado, a demanda se voltou para a responsabilidade de o Estado amortecer os efeitos das perdas sofridas pelos(as) funcionários(as) vinculados(as). Também nesse aspecto, a solidariedade internacional apresenta-se pouco eficaz em relação ao tipo de sindicalismo que se busca praticar, geralmente, para compreender o cenário da empresa e verificar se dentro de tantas impossibilidades, há margem para se obter alguma garantia de fixação da planta do país de origem.

Em que pesem as articulações realizadas – dentre as quais mobilizaram agentes das esferas municipais e estaduais, com apelo à opinião pública para a defesa de permanência da fábrica no país – sobre a modernização fabril e a divisão dos investimentos da empresa da matriz para as suas subsidiárias estratégicas, o que incluía a partilha de interesses em comum da região do ABC, e de unidades produtivas localizadas em Camaçari (BA), Taubaté (SP), e Horizonte (CE), a experiência recente da Ford serviu como lição ao SMABC sobre o olhar estratégico das relações laborais em perspectiva internacional para enfrentar situações semelhantes. Por fim, o acordo assinado entre sindicato e montadora resultou em uma espécie de saída regulada na qual os(as) trabalhadores(as) puderam assentir com os termos estabelecidos, desfazendo-se do orgulho operário que se criou nas dependências de uma planta produtiva histórica (BICEV; MELO, 2022, p. 228).

A ruptura contratual impactou a vida de oito mil trabalhadores(as), além de outros 100 mil envolvidos(as) direta e indiretamente na cadeia produtiva. Apenas com indenizações trabalhistas, multas contratuais, empréstimos, e despesas com concessionárias, a Ford despendeu R\$ 24 bilhões. A fábrica depreciada foi vendida para o segmento imobiliário¹¹³, semelhantemente ao caso da fábrica de eletrodomésticos da Brastemp, que transferiu suas atividades para Joinville (SC) em 2001, em meio a uma desaceleração econômica nos EUA. No lugar do terreno onde a fábrica se situava, foi inaugurado um supermercado de um grande grupo norte-americano¹¹⁴.

A forte presença dos serviços, setor pelo qual a informalidade e/ou produtividade reduzida são atribuídas, ocorreu em simultâneo ao declínio das atividades ligadas à indústria cujo papel foi transferido a outros segmentos econômicos. Outro efeito prático característico de desenvolvimento industrial e tecnológico do Brasil é a restrição que se impôs, a partir dos anos

¹¹³ Cf. RBA (2022).

¹¹⁴ Informações recolhidas pessoalmente no Cempi – Centro de Memória, Pesquisa e Informação, a partir de depoimentos orais sobre fotos e demais registros conservados pelo setor dentro do SMABC.

1980, sobre a mobilidade ascendente da população em situação permanente de desigualdade social (CARDOSO, 2019, p. 272). Isso porque o retrocesso acentuado da indústria, também denominado como desindustrialização, assumiu particularidades em relação ao que fora observado em outras partes do mundo, especialmente pelo fato de ocorrer precocemente sem ter atingido os patamares desejáveis de renda per capita, os quais validariam uma política exitosa de crescimento econômico, a exemplo do que ocorreu com outros países do hemisfério Norte.

Tanto o histórico da Volkswagen, quanto o da Ford se misturou com a trajetória de militância do SMABC, que construiu a sua forma específica de fazer sindicalismo observando o processo de transição permanente das empresas na região baseada na manufatura enxuta, a qual apresenta uma lógica de funcionamento muito mais influenciada pelo capital financeiro estrangeiro. Os pactos firmados com o empresariado industrial erigidos nos governos petistas podem ter aludido a um contexto fordista, com aumento das responsabilidades das empresas em observância ao poder de barganha sindical, mas isso não significou que as lideranças sindicais deixaram de desenvolver habilidades negociais para atuar em situações de crises, que ocorreram em paralelo às conquistas remuneratórias.

O paradoxo entre perdas e ganhos das negociações coletivas exprime um ambiente complexo para atuação do SMABC. Os casos utilizados como exemplo da Volkswagen e da Ford evidenciaram duas orientações para a ação sindical do SMABC: a primeira como salvaguarda de contratos atípicos de trabalho, e lidou com amplitude das concessões de flexibilização cada vez mais dilatada; a segunda como ruptura de um histórico sindical de tratativas de regulação que comporta cenários de crise e efeitos socioeconômicos de grande escala, resvalando na interação do sindicato com o jogo de “tudo ou nada” do livre mercado. Os esforços do SMABC para alimentar diálogos e manter canais de interlocução abertos com atores sociais, incluindo empresários, entidades sindicais laborais, poderes Legislativo e Executivo, objetivaram um alcance maior de suas ações na sociedade, trazendo políticas públicas benéficas para a região, estratégia que surtiu resultados importantes se pensarmos na criação de fóruns participativos arregimentados em todos os níveis dos poderes, para se discutir políticas regionais.

O espraiamento de uma cultura de participação e reconhecimento institucional fortalece princípios democráticos da negociação coletiva e da cogestão na fábrica, cujo exemplo mais próximo é do CSE da Volkswagen, mas não arrefece o ambiente de riscos de fechamento de fábricas que frequentemente posiciona o sindicato no centro de um problema: salvar empresas

para proteger empregos (já ameaçados com a tendência da indústria 4.0 em diferentes atividades produtivas), facultando demandas sobre regulação do trabalho da base, ou exigir que o poder público assuma os desdobramentos críticos de um possível caos social instaurado. Ter mais ou menos emprego na região não é apenas um problema do sindicato. Travar discussões junto às matrizes das montadoras para construir soluções estratégicas exprime a autonomia do sindicato para resolver problemas dos(as) trabalhadores(as) brasileiros(as), mas no caso da saída de uma grande fábrica do país, como a Ford, parece-nos que o Estado teria alguma relevância para mediar os impasses do sindicato com as montadoras, em que pese o seu papel de agente na formulação de políticas estatais para o setor automotivo.

As fábricas vão embora com relativa facilidade, e o sindicato fica para juntar fragmentos de uma base em processo de subtração. O Estado com capacidade diminuta para se mover na teia de interesses financeiros, e encarar o endividamento público como principal trava para investimentos em nome do “social”, também se enfraquece nas contrapartidas que poderia oferecer ao empresariado frustrado e, também, aos(às) trabalhadores(as) sem emprego. Soluções sindicais se tornam paliativas frente às incertezas do negócio que as fábricas demonstram, e o encerramento de uma unidade produtiva infla os efeitos danosos à vida econômica da população frente à paralisia do Estado para contemplar políticas sociais, enquanto tenta acalmar o humor do capitalismo financeirizado.

Nos dois exemplos abordados, não houve falta de diálogo do sindicato com atores sociais de interesses distintos. Contudo, ainda que o melhor argumento fosse formulado para mobilizar o campo político onde a tomada de decisão ocorre para a maioria do povo, e provocar o empresariado a refazer o seu cálculo de meios e fins, as ações sindicais do SMABC mostraram-se reativas, reflexo do desequilíbrio do sistema de pactos em conjunturas totalmente diferentes, mas pressionadas pela racionalidade econômica de uma sociedade de mercado.

7.6 “Talvez exista uma sociedade que não nos queira ver”

Nos governos Lula, o SMABC foi promovido a conselheiro do presidente quando este era requisitado a dialogar também com empresários sobre a política nacional para a indústria. De acordo com o assessor sindical, que foi representante sindical no período abordado pela pesquisa: “O ABC ensinou para o governo uma coisa importante: que os(as) trabalhadores(as) têm um conjunto de informações que ajudam a não ser enrolado pelas montadoras” [entrevista nº 4]. Pedimos para que o mesmo ilustrasse a questão no sentido de destacar o papel estratégico

do sindicato na elaboração de projetos de desenvolvimento da indústria nacional, conforme os segmentos produtivos demandantes.

Isso porque as corporações encenam os seus interesses por meio de argumentos técnicos para correspondê-los a determinada política de incentivo público ao setor, influenciando sobre a percepção governamental. Na outra ponta, o sindicato identifica contradições do argumento empresarial baseado em um amplo conjunto de informações da fábrica, da matriz, de estudos e assessoria técnica das quais o próprio governo não dispõe, mas que servem para subsidiar a modelagem de um projeto que também contemple a força de trabalho local. Esclarecidas as regras do jogo, o SMABC pôde alinhar-se a pautas governamentais, contribuindo com a sua formulação e conquistando visibilidade na regulação do regime automotivo adotado, como foi o caso do Inovar-Auto, com previsão de metas de eficiência energética, proteção ao mercado interno com melhor equilíbrio da balança comercial de produtos automotivos, priorização dos negócios entre Brasil, Mercosul e México, investimentos tecnológicos, mudanças na comercialização de veículos (BICEV, 2019, p. 112), e mais recentemente o denominado Programa Rota 2030¹¹⁵.

A reciprocidade estabelecida com o governo Lula projetou o sindicato como um dos principais porta-vozes da categoria metalúrgica no país. Os problemas pontuais das fábricas passaram a ter outro eco na imagem do SMABC, mais associado a políticas governamentais com acúmulo de conhecimento advindo dos debates voltados ao fortalecimento industrial com desenvolvimento social. Em continuidade à entrevista com o assessor, ele nos relatou um aspecto interessante a respeito das camadas de inteirações do sindicato com a sociedade através de uma insatisfação que chegou até ele sobre as lideranças sindicais que pareciam não demonstrar tanta preocupação com o operariado do chão de fábrica. Praticamente encarnando a figura do dirigente sindical para enfatizar a perspectiva de ação do SMABC no período dos governos progressistas, ele nos disse o seguinte:

O(a) trabalhador(a) quem resolvo [*sic*] sou eu, não preciso do Estado para dizer que vai ter mais emprego, menos emprego, mais salário, menos salário, isso eu resolvo direto com a fábrica. Por isso que eu vou para a Alemanha negociar, eu vou para os Estados Unidos negociar. Eu não preciso do governo para negociar emprego nos metalúrgicos(as). Essa é a visão deles. [entrevista nº 4]

¹¹⁵ Cf. Lei federal nº 13.755/2018 (BRASIL, 2018).

Em linha similar, de acordo com o depoimento de outro assessor sindical entrevistado, o SMABC conduziu políticas macrossociais que mereceram crédito pela amplitude do seu impacto na sociedade. A política de valorização do salário mínimo foi uma bandeira defendida pelas principais lideranças do sindicato, considerado fábrica de formação de quadros políticos para compor setores progressistas da política institucional-partidária. Além do próprio Lula, figura de maior peso simbólico para o sindicato, foram lembradas figuras proeminentes como Luiz Marinho, trabalhador da Volkswagen que depois de ter passado pela presidência do SMABC em 1996, na carreira política partidária foi para a pasta ministerial do Trabalho em 2005 e quatro anos depois, em 2009, ganhou a prefeitura de São Bernardo; o metalúrgico da Mercedes-Benz Vicente Paulo da Silva, mais conhecido como Vicentinho, que foi presidente do SMABC em 1987/1990/1993 e presidente da CUT em 1994/1997, e anos depois se tornou deputado federal por vários mandatos legislativos; Sérgio Nobre, metalúrgico da Scania, que foi presidente do sindicato por duas vezes consecutivas, em 2008 e 2011. Em 2019, assumiu a presidência da CUT Nacional; Rafael Marques, operário da Ford que era vice-presidente de Sérgio Nobre, assumiu a presidência do sindicato em 2012 e atualmente está à frente do Instituto Trabalho, Indústria e Desenvolvimento (TID)¹¹⁶.

A breve menção a alguns nomes proeminentes que atuaram no sindicato foi para exemplificar a trajetória consolidada de dirigentes sindicais na vida política do país, e indicar o potencial de capilaridade das propostas defendidas pelo SMABC que depois foram abraçadas pela CUT. Segundo descreveu o assessor, que também incorporou a voz na primeira pessoa do sindicato:

Eu posso ter um país em desenvolvimento, as empresas crescendo, emprego pleno, e não tendo qualidade de salário, carteira assinada, condições de saúde, condições de educação, distribuição de renda. O sindicato pensa num país com qualidade de vida, a relação do(a) trabalhador(a) com a empresa tem que ter qualidade, tem que ter diálogo. [entrevista nº 2]

Com os dois pés fincados no governo, os(as) trabalhadores(as) metalúrgicos(as)(as) adentraram no projeto de desenvolvimento do Brasil, o qual também significou ter uma visão estratégica sobre o parque industrial e os empregos na região do ABC. Nessa via, a Universidade Federal do ABC (UFABC) foi inaugurada em 2004 “para dialogar com as outras

¹¹⁶ Informações biográficas colhidas em diversos sites pela ferramenta de busca disponibilizada nos sites do CPDOC/FGV: <<https://www.fgv.br/cpdoc/acervo/arquivo>>; e do SMABC: <<http://www.smabc.org.br/smabc>>; Informações biografias de lideranças no site da CUT: <<https://www.cut.org.br/>>; Câmara Legislativa: <<https://www.camara.leg.br/deputados>>. Acesso em fev. 2020.

grandes universidades que têm na região, [com] o olhar desenvolvimentista” [entrevista nº 2], quando também se “começa a discutir aquilo que não conseguimos consolidar porque estava travado no âmbito federal”, de acordo com a especialista entrevistada [entrevista nº 11]. A partir do que pudemos captar das falas, apesar do ineditismo do governo pró-trabalhadores(as) na Presidência da República, uma atuação sindical mais voltada à institucionalidade modificou não só a abordagem da direção sindical, como também alterou a imagem de um “sindicato de chão de fábrica” para um “sindicato desenvolvimentista”, em nossa interpretação livre.

Os(as) dirigentes sindicais em contato com a fábrica sabiam que corporações na liderança da produção e vendas mundiais de veículos automotores estavam investindo fortemente em reestruturações de suas plantas produtivas, redistribuindo as suas unidades instaladas em várias regiões do mundo, e buscando aumentar a rentabilidade com base na tecnologia. Por essa razão, buscou ser propositivo nas situações mais dramáticas vivenciadas principalmente após a chegada da crise mundial da economia na realidade produtiva de grandes *players* do setor automotivo na região, resumindo-se à temática de permanência ou saída dos mesmos. Ele disse o seguinte: “Não adianta o companheiro falar bonito aqui, essa é a realidade bruta. Nós não vivemos dentro de um aquário, nós estamos dentro de um mar medonho, sujeito a tudo, uma hora nós nos defendemos, outra hora nós atacamos, e essa base muitas vezes não tem essa condição de fazer ataques, propositivo, assertivo” [entrevista nº 3].

Os poderes do sindicato não foram ilimitados pelo fato de ter um presidente ex-sindicalista e metalúrgico com a caneta na mão. Contudo, perguntamos nas entrevistas se o apoio do sindicato ao governo Lula foi incondicional, após comentários paralelos sobre animosidades criadas na fábrica justamente por causa de trabalhadores(as) que antipatizavam com o petismo. Para uma dirigente sindical entrevistada, “[...] o papel do sindicato tinha que continuar sendo o de sindicato. Não ser uma base apoiadora do presidente Lula. Nós tínhamos que ir lá cobrar dele como [se fôssemos] cobrar de qualquer um” [entrevista nº 1]. Envolto na mesma crítica, o dirigente sindical colocou o seguinte: “Chegamos na presidência, o que nós vamos defender agora? Vamos esquecer tudo aquilo que a gente sempre defendeu, vamos pasteurizar? Vamos fazer um ato de rua criticando [alguma] medida? Tem que fazer, ué! E foi aí que não fez, nesse período principalmente” [entrevista nº 5].

Preservar críticas aos governos petistas reverberou em um partidarismo do sindicato que encarou os problemas sociais do país como foco de sua atuação muito mais associada à força institucional que alcançou. O que pudemos captar dos últimos depoimentos é que o sindicato esmaeceu a sua capacidade de enfrentamento coletivo, desviando-se do foco da comunidade e

afrouxando laços com uma base diferenciada e jovem. Além disso, ao não realizar embates mais consistentes sobre a gestão de Lula e de Dilma, o SMABC, e o movimento sindical como um todo perdeu a oportunidade de fortalecer reivindicações favoráveis à classe trabalhadora, algumas oriundas dos próprios governos, por meio de pressão para atingir conquistas e legitimá-las, promovendo-as a carro-chefe do sindicalismo brasileiro. A fala do dirigente sindical pontuou a bandeira de valorização do salário mínimo, sobre a qual:

[...] precisava ter havido uma pressão maior dos trabalhadores(as) para que isso acontecesse e, de fato, legitimasse. Como deveria ter acontecido uma pressão enorme para redução da jornada de trabalho porque o governo não se sentia à vontade para, numa canetada, reduzir a jornada. O movimento sindical deveria ter liderado isso. [entrevista nº 6]

O outro lado das ações institucionalizadas que foram encampadas pelo SMABC mostrou que o seu papel de sindicato e de governista resultou na mescla de sindicato e partido político, o que seria encarado com normalidade se estivéssemos analisando os primórdios do sindicalismo nas sociedades modernas. Contudo, sob as gestões petistas no governo federal essa relação causou estranheza na categoria metalúrgica, fazendo com o que sindicato saísse desgastado da experiência, o que parece óbvio quando temos por referência o processo de destituição do cargo de presidência da República de Dilma Rousseff em 2016, e a prisão de Lula em abril de 2018 – circunstâncias também concernentes ao SEEB-SP e Químicos-SP. Apesar de não ter sido um pressuposto defender as presidências de Lula e Dilma, o SMABC inevitavelmente foi colocado à prova nos momentos críticos nos quais o PT claramente precisou de sustentação ideológica.

Por interesses particulares ou por uma relação intrincada com o campo majoritário da Articulação dentro da CUT e do PT, ao se aproximar de governos amigos, o SMABC assumiu a tarefa de defendê-los. O que à princípio não nos pareceu óbvio é que o SMABC ao desfrutar da confiança de Lula, e manter ativa a sua participação nas instâncias tripartites propiciadas pelo governo Dilma, como a formulação do plano Brasil Maior, sentiu que teve a sua relevância questionada em um período que tanto se fez pela classe trabalhadora, de intensa atividade e acúmulo de aprendizados. A hipótese de que os sindicatos ficaram mal acostumados com os governos petistas não parece plausível pelo debate travado com as lideranças entrevistadas. Em nossa leitura, a questão se encontra na forma de representação dos(as) trabalhadores(as) que tornou verossímil a reunião entre sindicato e partido, duas instituições intrínsecas ao regime

democrático, e constantemente contrariadas, que finalmente se encontraram no mais alto escalão de governança do país.

7.7 Conclusão

O SMABC se preparou para os governos petistas. Nenhum outro sindicato teria mais legitimidade para levantar vela junto ao primeiro mandato de Lula e traçar a sua rota de ação colada ao projeto de sociedade que ajudou a construir. E não foi apenas porque o Presidente da República se forjou na militância sindical e teve a sua trajetória ligada a muitas lideranças sindicais metalúrgicas que também compuseram quadros de gestão, mas porque o sindicato finalmente conseguiu articular todos os seus aprendizados e competências que demoraram décadas para se cristalizar no seu jeito particular de fazer sindicalismo.

A atuação do sindicato sempre se voltou para uma perspectiva mais ampla de intervenção na sociedade que apenas o compromisso de representar a sua base nas minúcias do cotidiano das relações de trabalho e fechar negociações coletivas. Nos governos petistas, o SMABC desenvolveu a sua melhor versão de articulador para defender o polo industrial pela visão dos(as) trabalhadores(as), o que significa dizer que apesar de sua importância na vida da categoria metalúrgica ser independente de quem assumisse o cargo no Palácio do Planalto, estar sob governos progressistas aproximou muito o sindicato da experiência de países social democratas que contaram com a participação dos sindicatos para implementarem políticas de bem-estar social.

Em um ambiente de negociações complexificadas pelo cenário de intenso deslocamento das plantas produtivas no país e no mundo, conforme a dinâmica das cadeias globais de valor, e com uma exacerbação da instabilidade para as lideranças projetarem estratégias sindicais pela perspectiva do(a) trabalhador(a), a notícia de ameaça ou o fechamento, de fato, das empresas afastou da ação sindical princípios, referenciais, regras, práticas e condutas herdadas do taylorismo, no qual se edificou as negociações de parcerias, mostrando que a evolução da manufatura requer uma abordagem mais sofisticada sobre o ingresso de novos governos na presidência da República para integrarem ao plano de desenvolvimento práticas negociais integradoras que por definição devem contemplar reivindicações do lado patronal e do lado sindical.

No contexto das negociações complexas, negociar é flexibilizar e reestruturar. Em meio ao paradoxo colocado, a gestão intrincada de crises exigiu do sindicato capacidade exponencial

de negociação e articulação com a agenda da financeirização do capital, a qual leva à desestruturação dos parques industriais e, por conseguinte, interfere nas políticas públicas para o desenvolvimento da região.

A prática de associativismo recebeu uma nova abordagem. A lógica que pareceu predominar, ao menos com base na experiência da campanha de sindicalização de 2019 do SMABC, é a de que soluções foram construídas, e alternativas foram pensadas, conforme a urgência de um problema que despontou na realidade. O fato de as lideranças sindicais não apresentarem um estudo consolidado sobre possíveis cenários da sindicalização não as impossibilitou traçar estratégias conforme os riscos impostos aos empregos da categoria e aos níveis de filiação conquistados. Vimos que dentre tantas temáticas discutidas, há uma conexão causal direta entre todas elas, o que torna a tarefa de compreensão sobre a ação sindical do SMABC em um dos períodos mais frutíferos e sua história ainda mais desafiadora.

A rede de atores sociais imbricada com a cadeia produtiva da região apresenta aspectos relevantes para uma leitura que tem como ponto de partida o aumento de participação do setor de serviços em detrimento da manufatura enquanto condicionante estrutural para o SMABC lidar. É o que faz o mesmo se inclinar estrategicamente para a gestão corporativa, organização no local de trabalho, comportamento da rede de suprimentos, infraestrutura urbana, mapeamento de empresas em dificuldades financeiras, produção automotiva com inteligência tecnológica, e o mais essencial, a renovação de dispositivos de representação da categoria metalúrgica.

PARTE 3

Análises Comparativas na Emergência de Crises a Partir da Abordagem dos Recursos de Poder Sindical

CAPÍTULO 8 – Moldando a abordagem dos recursos de poder sindical ao estudo de casos múltiplos

8.1 Introdução

No último quadriênio, o sindicalismo no Brasil foi confrontado sob vários aspectos. A força desestabilizadora da recessão econômica advinda da pandemia de Covid-19 em 2020, que vitimou fatalmente 693.981 pessoas¹¹⁷ – posterior à crise dos *subprimes* em 2008, que castigou a população brasileira com desemprego, desaqueceu o consumo interno, paralisou as atividades econômico-produtivas, provocou uma queda vertiginosa nos rendimentos, e aumentou a pobreza –, conferiu um quadro essencialmente desigual e baseado na concentração de renda, unido, além disso, às reminiscências de uma profunda crise política e institucional no país que já havia antecipado o choque de realidade ao qual os sindicatos foram submetidos (RODRIGUES; RAMALHO; LIMA, 2022; SILVA, 2022).

Embora estivessem no radar das lideranças sindicais os principais problemas do trabalho na contemporaneidade, os seus impactos sobre a organização dos(as) trabalhadores(as) surpreenderam pela proporção que ganharam. Até 2022, o conflito entre trabalhadores(as) e corporações internacionais e nacionais que coexistem com o mercado financeiro não foi emudecido, mas seriamente afastado das forças coletivas sindicais para o funcionamento da democracia representativa liberal, em termos de garantias trabalhistas basilares, e de estímulo à prevalência dos interesses da classe trabalhadora perante o Estado.

No Brasil, a grande transição do sindicalismo convencional e representativo de categorias profissionais organizadas para um sindicalismo desenvolvido no contexto neoliberal, com a disseminação do perfil de trabalhador(a) flexível, desarticulou as suas capacidades de atuação respaldadas na perspectiva de cidadania ampliada difundida pelo modelo representativo inspirado no novo sindicalismo, típico dos sindicatos abordados nessa pesquisa.

De um certo prisma, os sindicatos se depararam com um esgotamento de suas respostas para além dos constrangimentos impostos pelo mundo do trabalho e das relações produtivas baseadas em uma nova fase de acumulação do capital liderada pelo setor financeiro; não somente eles, como também partidos políticos de esquerda e centro-esquerda. Uma vez que as saídas sindicais já construídas frente a adversidades inerentes ao sistema produtivo e a fraca

¹¹⁷ Cf. BRASIL. COVID-19. *Painel Coronavírus*. Atualizado em 02/01/2023, 17:43. Disponível em: <<https://covid.saude.gov.br/>>. Acesso em 02 jan. 2023.

audiência do discurso progressista nas últimas décadas de enfrentamento ao mercado encontraram um limite decisivo entre passado e futuro, colocamo-nos frente a frente com um problema cumulativo e generalizado sobre o compromisso democrático liberal encarnado pelos sindicatos com políticas sociais de bem-estar.

Como discutimos nos capítulos 1 e 2, o declínio do movimento sindical é um fenômeno assistido em vários países do Norte ao Sul Global (VISSER, 2019), com suas variações de regimes de capitalismo e padrões institucionais de regulação do trabalho, o que faz do fenômeno paradigmático no sentido de sua inevitabilidade frente a uma realidade esgarçada pelas formas precárias e desassistidas de ocupações. Reformas de ajuste macroeconômico das sociedades capitalistas, aliadas às inovações tecnológicas, e o predomínio de condições precárias de trabalho para a maior parte da população assalariada, marcadas por um tipo de perfil mais individualizado ou “ultra-subjetivado” – expressão adaptada de Christian Laval, em uma entrevista concedida a Elisa Sanvincente (2019) – de trabalhador(a) flexível e desprotegido(a), foram dissolvendo acordos sociais tripartites com efeitos redistributivos, e reduzindo o poder dos sindicatos.

Cerceados de suas principais ferramentas de ação pelo governo autoritário que se instaurou na Presidência da República (2018-2022) – revestido de legalidade democrática, mas que visava a corromper as instituições por dentro –, restou ao SMABC, SEEB-SP e Químicos-SP a perplexidade de um período de perdas constantes que reverteram rapidamente conquistas obtidas na década anterior aparentemente enraizadas, mas esfaceladas com a forte ventania de retrocessos que se alastrou no país. Ainda que a desestruturação do projeto de desenvolvimento social açabarcado pelo PT tenha comprimido a margem de intervenção de instituições progressistas como sindicatos, partidos políticos, movimentos sociais com toda a sua diversidade, e movimento estudantil, a rapidez com que assistimos os retrocessos nos direitos previdenciários e trabalhistas, sem apoio popular suficiente para pressionar parlamentares a recuar nas medidas proibitivas de acesso à cidadania, fez erigir as deficiências organizativas dos sindicatos.

As linhas mais gerais desse contexto deslindaram o objetivo desta seção da tese, que buscou percorrer a divisão temática construída a partir das conexões interpretativas sobre cada problema abordado do sindicalismo nos governos petistas pelos diálogos travados com os(as) sindicalistas e assessores(as), dos quais resultaram em um campo semântico que mobilizou as categorias obtidas por meio do referencial teórico-metodológico de forma relacional.

Assim, a parte 3 foi organizada em dois capítulos. O presente capítulo foi subdividido em sete subitens, a contar por esta introdução e as considerações finais, seguindo a lógica que estruturou a abordagem dos recursos primários de poder sindical, que receberam complementação na nomenclatura para serem adaptados ao conteúdo empírico sobre cada realidade dos sindicatos pesquisados, que são: Poder associativo: bases reinventadas; Poder organizacional: adensamento participativo; Poder estrutural-econômico: negociações complexas; e Poder institucional: horizontalidade e verticalidade.

8.2 Recursos primários de poder sindical

O primeiro nível conceitual da abordagem dos recursos de poder sindical ramifica-se em outras quatro categorias que visam a satisfazer aspectos estruturantes do sindicalismo e das interlocuções que estabelece com demais segmentos, seja do plano institucional, seja do plano extraoficial, da sociedade, e das interações que promove com agentes sociais, umas rotineiras e outras emergentes. Nesta tese, elas foram readaptadas conforme a sistematização das temáticas discutidas com os(as) entrevistados(as), que permitiram delinear percursos interpretativos que se apresentaram como sendo as mais significativas do ponto de vista das realidades sindicais contrastadas, e também combinadas pelo exercício de correspondência analítico-conceitual.

Em se tratando da primeira camada interpretativa sobre as práticas sindicais descritas que orientaram o estudo de casos múltiplos, argumentamos que o trabalho se constitui recurso de poder central (RIETHOF, 2019, p. 25), que é fonte para a elaboração da matriz dos recursos de poder sindical.

O fato de o trabalho perder lugar nos debates públicos revela a invisibilidade pela qual os agentes da tomada de decisão, do Estado às corporações multinacionais, visam a manter intacta. Assim, mesmo em um contexto de crise dos empregos e pauperização da população, a concepção mercantilizada de trabalho ainda se dá por meio da definição de um objeto subordinado e manipulado pelo capital internacional, e da elite nacional vinculada a ele, bloqueando a sua dimensão qualitativa e vinculada a responsabilidades coletivas sobre questões sociais globais. Nessa direção, o retrato disruptivo do trabalho na sociedade contemporânea dificilmente provocaria um despertar para a autonomização dos(as) trabalhadores(as) em relação aos meios produtivos para, assim, restabelecer a dignidade perante a sustentação da vida.

Em outras palavras, e buscando reunir reflexões fornecidas por nossos (as) entrevistados(as), o conteúdo político do trabalho esmaeceu o sentido coletivo das ações sindicais que tinham como parâmetro uma sociedade regulada do trabalho, centrada no Estado como principal investidor da qualidade de vida da população, para um método flexível e desregulado de relações trabalhistas, sob o jugo do desequilíbrio das finanças públicas através do endividamento de longo prazo da máquina pública em uma guinada da financeirização apoiada por grandes bancos. Esses processos refletiram em relações sociais fragmentadas, individualizantes e fixadas no consumo, características da nova ordem global vigente desde 1990 na economia brasileira.

Podemos interpretar, nesses termos, que a despolitização do(a) trabalhador(a) é uma consequência de sua transformação de cidadão(ã) para consumidor(a) (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009; STREECK, 2017). Essa dualização do indivíduo, por mais que tenha recebido atenção dos sindicatos para interagir demandas do mundo do trabalho com pautas de cidadania, só foi aumentada pela deterioração dos vínculos sociais e empregatícios. Assim, a perspectiva que se concretiza nas relações sociais e de trabalho revela a forma pela qual os(as) trabalhadores(as) se apropriam do capitalismo. Por essa via, as interações produzidas no terreno da informalidade e dos setores que mais empregam trabalhadores(as), como o comércio e serviços, dos quais a figura do cliente possui preponderância na interação direta ou mediada por tecnologias online, propiciaram essa mescla de práticas de consumo e práticas de trabalho não clássico, nos termos de Enrique de la Garza Toledo, observados na entrevista realizada por Rangel e Martins (2016).

O trabalho continua sendo um elemento central da vida cotidiana, e fator imprescindível para sobrevivência da população, mas não é qualquer trabalho, como salientou pesquisa recente do IBRE-FGV (SCHYMURA, 2022). As análises em foco mostraram que a grande maioria da força de trabalho por conta própria, 70%, preferiria estar sob o regime celetista, similar ao desejo de 88% de trabalhadores(as) na informalidade, que gostariam de ter a carteira de trabalho assinada, ou um CNPJ regularizado. As razões que justificaram a preferência pelo contrato formal de emprego regulado e assistido pela previdência social foram, primeiramente, por disporem dos benefícios constantes na CLT e, depois, pela regularidade de recebimento do salário.

Ainda que de forma breve, podemos inferir que o trabalho constitui um pilar de sustentação das sociedades capitalistas atuais, e pelo que demonstrou a pesquisa recém citada, é um trabalho de caráter regulado, subordinado e, sobretudo, abrangido por sindicatos

representativos que possuem uma demanda reprimida em função da precarização dos vínculos empregatícios, mas interessada em obter condições dignas e estáveis de trabalho. Indo um pouco além, a meritocracia ou a ultra-subjetivação – que enaltece a grandeza individual em detrimento do outro e é aversa a princípios de coletividade (LAVAL *apud* SANVICENTE, 2019) –, apesar de sua plausibilidade, não encerra as possibilidades de confrontação sindical sobre as principais contradições entre a vivência do trabalho e as formas de encantamento por parte das gestões corporativas para bloquearem atitudes solidárias e cooperativas entre os(as) trabalhadores(as) .

Esse debate terá aprofundamento conceitual por meio das quatro subcategorias desenvolvidas nas páginas a seguir, que reuniram percepções dos(as) entrevistados(as) para construir análises reflexivas sobre as diferentes formas de encenação do trabalho na sociedade, que impulsionam mudanças na atuação sindical, cujo fato gerador é o próprio metabolismo social.

8.3 Poder associativo: bases reinventadas

A partir da definição geral fornecida pela bibliografia de referência¹¹⁸, o poder associativo se baseia nas estratégias de representação da base, e também pela busca da representatividade. O método desenvolvido por cada sindicato se baseia nas tarefas cotidianas para preservar as suas taxas de sindicalização, atrair novos(as) associados(as), a estabelecer a contribuição mensal dos(as) filiados(as) como principal fonte de financiamento de sua estrutura. Soma-se a isso, outros métodos de ampliação da base associada, considerando principalmente a importância de interagir com grupos de trabalhadores(as) que escapam do perfil tradicional de uma base organizada. Frente à heterogeneidade da base, colocou-se como desafio para os sindicatos fornecer tratamento igualitário no que concerne às garantias negociadas, e de criar abordagens inclusivas direcionadas à equidade de participação no ambiente laboral e sindical.

Adicionalmente, identificamos que o desafio do associativismo para os três sindicatos pesquisados se direcionou para a mudança de perfil dos(as) trabalhadores(as), a fragmentação da identidade tanto de trabalhador(a), quanto de classe trabalhadora, a diversificação de estilos de vida e comportamentos de consumo relativos a uma classe média adepta à ideologia da meritocracia, a campanhas de sindicalização, permanentes ou não, e por fim, às tentativas de aproximação dos sindicatos com a juventude trabalhadora.

¹¹⁸ Para maiores detalhes sobre a abordagem dos recursos de poder sindical, consultar o capítulo 3.

Tais temáticas são coexistentes a cada realidade sindical abordada. A partir do esforço de interação entre elas, verificamos que o sentido aplicado às bases reinventadas mobilizou outras categorias analíticas¹¹⁹. As cinco primeiras conceituações de maior incidência numérica colocadas em interação sobre um mesmo conteúdo de fala foram: poder organizacional, recursos narrativos, intermediação, solidariedade interna e poder estrutural-econômico, que ficarão mais palpáveis a partir das análises sobre as falas transcritas.

No primeiro momento, buscamos explorar a hipótese sobre o distanciamento da base com o sindicato que refletiu a pauta que circulou nos grupos progressistas de esquerda, principalmente, sobre o retorno à base. O assunto foi colocado em termos de pragmatismo acentuado da relação das lideranças sindicais com os(as) trabalhadores(as) como estratégia para atingi-los(as) sem recorrer a uma abordagem politizada para elucidar a origem dos ganhos alcançados pelas negociações coletivas. Apesar de condizente com a realidade laboral, as ações sindicais ditas como instrumentais, que refletem precisamente reivindicações de data-base e de condições de trabalho ao patrão, fizeram com que o sindicato ao invés de se sobressair como protagonista das principais conquistas para a categoria nos anos 2000, teve também o seu peso de importância nos processos negociais instrumentalizado pela base.

Se, por um lado, o fenômeno da dessindicalização trouxe consigo sinais da crise dos empregos regulados no capitalismo, que deslocou a força de trabalho para outras situações de assalariamento, por outro, ele não implicou de maneira causal, ao menos pelas informações que acessamos, em uma negação contumaz dos sindicatos pela base. O contrário também é válido para fins de análise, já que os(as) dirigentes sindicais afirmaram que não haviam saído de perto da base durante os governos Lula e Dilma, embora a imagem destes disseminada pela opinião pública tenha se refletido na forma de a base encarar o sindicato. Na fala de uma dirigente sindical e também pesquisadora, foram as implicações das transformações do mundo do trabalho que pesaram sobre as estratégias organizativas de associativismo: “O sindicato representava uma categoria naquele modelo; a categoria está diminuindo, [com] as novas tecnologias é mais difícil acessar, tem uma situação realmente nova” [entrevista nº 22].

O redirecionamento tecnológico e informacional do trabalho nos anos mais recentes indicou um descolamento inevitável da história de lutas dos sindicatos com uma geração de trabalhadores(as) que não interiorizou, ou não reconheceu, a função das instituições sindicais representativas no regime democrático para prover um grau de autonomia sobre o Estado e sobre o empresariado. Esse fato irrompeu um conjunto de ações relacionadas a formas de

¹¹⁹ Ver Apêndice F.

representação coletiva na sociedade pela indeterminação das políticas de cidadania encerradas prematuramente, e pelos efeitos das ações sindicais que logo perderam a sua eficácia em um cenário de instabilidade de longa duração.

Um desapontamento da base foi por não ter alçado maiores avanços nas condições remuneratórias e de trabalho. Ainda que parte dos(as) associados(as) tenha legitimado o esforço de diálogo dos(as) representantes sindicais com os patrões, observamos através das interpretações dos(as) entrevistados(as) que aos setores progressistas da sociedade foi incutida uma noção de fracasso das instituições e de êxito empresarial resultante do trabalho individual. A meritocracia nesse período ganhou muitos(as) adeptos(as) que passaram a confiar mais na sua capacidade para defender seus próprios interesses que na capacidade dos sindicatos para organizar demandas do conjunto da categoria. Quanto mais beneficiados(as) por salários e oportunidades no mercado de trabalho, menos os(as) trabalhadores(as) identificaram as conexões conjunturais com as iniciativas sindicais.

Nas palavras de um dirigente coube, inclusive, uma provocação sobre a quem se deveu os méritos das conquistas salariais e de melhores condições de trabalho: “Os(as) trabalhadores(as), com a evolução do país, se acharam autossuficientes. Quando consegue um bom aumento, atribui a Deus, quando consegue um Sisu, é a meritocracia” [entrevista nº 12]. Assim, os ganhos conquistados para a categoria foram coletivizados, mas a sua autoria individualizada.

Para evitarmos determinismos nesse sentido, e admitindo que o debate sobre a cultura meritocrática instaurada na sociedade brasileira segundo a percepção de sindicalistas e de trabalhadores(as) mereça atenção cuidadosa pela pesquisa acadêmica, ponderamos que o acesso a recursos materiais, assim como a sua obstrução, recai no aspecto da concentração de renda, geradora de desigualdades sociais históricas. A confiança depositada pelos(as) trabalhadores(as) nos sindicatos como sustentáculo das políticas de redistribuição de renda ficou no segundo plano, pois a iminência da falta de recursos também é um dado concreto, na espreita para acometer as famílias assalariadas. Apenas para fechar essa reflexão, retomamos o papel das igrejas neopentecostais como agregadoras de fiéis, conforme os comentários obtidos pelas lideranças sindicais, que contribuíram para alimentar um tipo de meritocracia que faz tudo pela salvação, transfigurando a imagem de sujeito trabalhador em fiel no aguardo de uma nova oportunidade para prosperar.

É um mérito pela fé que justifica a conquista material através de símbolos religiosos. Quando o fracasso se abate no(a) trabalhador(a) nas franjas do capitalismo, é nas promessas da

igreja que ele encontrará alternativas para se reerguer, e não no sindicato cujas promessas têm alcance curto, normalmente demonstradas pelas negociações de data-base.

A partir da análise dos(as) sindicalistas, as categorias profissionais que representam reverteram os seus ganhos em mérito próprio. Familiarizados(as) com uma cultura organizacional tipicamente flexível, a qual impôs métodos de gestão baseados em princípios fora das relações sindicais coletivizadas, mas também burocratizadas, os(as) empregados(as) foram desencorajados(as) à filiação sindical pelo enquadramento sindical nos governos progressistas que gerou obstáculos para as suas lideranças julgados como dispositivos ideológicos da empresa capitalista para iludir as equipes de trabalho com subterfúgios de marketing. Concretamente, o trabalho caracterizado pelo operariado fabril, o qual desencadeou competências sindicais correlatas a uma realidade laboral regulada, deixou de ser uma referência para o sindicalismo contemporâneo que busca renovar-se.

Nesse esquema analítico, evidenciou-se a modalidade de meritocracia pela inclusão. Na opinião de um dirigente sindical: “O governo colocou muita gente para estudar e esqueceu de mudar a educação. Formou um monte de gente que hoje é contrária às próprias políticas de inclusão. Quem foi incluído é contra a inclusão!” [entrevista nº 10]. Em síntese, a meritocracia foi utilizada como razão para o(a) trabalhador(a) justificar a sua frustração do que não foi ou daquilo que não pode acessar, mas gostaria de ser e alcançar, e não pelo que estava à sua disposição no plano do possível e imaginável. A culpa dos malefícios sociais que atracaram na sociedade brasileira ao final do governo Dilma foi direcionada pelas categorias profissionais aos principais atores sociais que defenderam a cidadania e os direitos trabalhistas, em que pesem todas as limitações para instaurar um projeto desenvolvimentista autêntico e antineoliberal por parte dos setores progressistas.

A decepção dos(as) trabalhadores(as) captada pelas direções sindicais não se limitou a uma crítica ao sindicato, mas à política de modo geral. Na leitura de uma dirigente sindical recém-incorporada ao quadro da diretoria: “As pessoas parecem tão cansadas de corrupção, de tanta roubalheira, que falam: ‘não quero mais ver nada sobre política’” [entrevista nº 16]. Em seu trabalho de base, ela busca abordar a categoria com auxílio do jornal – neste caso, o Sindiluta dos Químicos-SP. Contudo, ela percebeu que: “Não é todo mundo que quer ler o jornal. Eles querem que eu fale como vai ser dissídio, a rodada com o patronal, para saber a resposta dele. Todo mundo quer saber se tem alguma novidade da negociação que eu fiz com a empresa” [entrevista nº 16].

Na sequência, questionamos se a base não exprimia algum outro interesse pelo debate político, que não fosse exatamente por apontamentos negativos e mais propositivos. Nesse momento, percebemos que a insatisfação comentada não afligia apenas os(as) empregados(as) que perguntavam sobre data-base sem qualquer ligação com a condução da política econômica nacional, mas a ela também: “A gente precisa melhorar muito na política. Tiveram muitos erros, mas ainda assim foi o único partido que deu uma direção ao povo brasileiro” [entrevista nº 16].

Em outra descrição sobre a abordagem utilizada pelo trabalho de base, uma dirigente sindical explicou que este depende do perfil de cada dirigente. Ela explicou que “cada um tem um ‘jeitão’, vai pegando com o tempo. Tem gente que é mais sisudo, trata de questões sérias, de economia, e tem gente que é mais ‘despachadão’” [entrevista nº 25]. Depois de comentar sobre o tipo de abordagem dos(as) colegas dirigentes que observou, ela firmou a sua tática que: “sempre foi a coisa da simpatia. Você não deveria entrar no local de trabalho sem ler o material que você está distribuindo. Você fala de política, de um monte de assunto, mas esse era o meu *approach*” [entrevista nº 25].

Para o conjunto de trabalhadores(as) habituados ao trabalho flexível, ainda que as suas reivindicações sejam priorizadas pelos sindicatos, elas não sintonizaram automaticamente as conquistas sociais de gerações anteriores de trabalhadores(as) e cidadãos(ãs). O debate para o perfil de trabalhador(a) de classe média, segundo a percepção compartilhada por boa parte dos(as) entrevistados(as), se ateve à classificação destacada nos anos do PT no governo federal em razão do aumento dos rendimentos provenientes do trabalho, mas que na visão dos(as) sindicalistas simbolizou uma cultura de consumo e de individualização introjetada nos modos de vida. A leitura da dirigente apontou que embora beneficiado pelo crescimento econômico, o(a) trabalhador(a) não associou a prosperidade advinda de seu trabalho, e da atuação sindical, com o caráter das políticas governamentais, pois em suas palavras: “O governo estava governando para pobre, não era para eles, classe média” [entrevista nº 29]. Assim, tornar-se classe média representou um marco distintivo do(a) funcionário(a) em relação ao restante da força de trabalho.

A relação sindicato-base não se mediu pela amplitude entre distanciamento e proximidade, mas pela reação perceptiva da base aos sindicatos vinculados ao campo majoritário do PT e da CUT que, obviamente, expressou inclinações políticas e favorecimento de temáticas que receberam atenção e apoio dos mesmos. Diante do entrecruzamento de partido e sindicato, o sindicalismo saiu igualmente enfraquecido dos governos petistas, o que poderia refletir falta de cautela de suas principais lideranças para estabelecer fronteiras com a política

institucional, e preservar certa independência frente à Presidência da República para não confundir as insatisfações dos(as) trabalhadores(as) com a tomada de decisão governamental com as iniciativas sindicais em defesa dos interesses específicos da categoria profissional. Uma dirigente sindical colocou esse problema nos seguintes termos: “Quando desvincula do sindicato, você consegue conscientizar mais” [entrevista nº 16]. Mas não foi o que ocorreu. Fixada na superfície do problema, a base representada pelos sindicatos estudados compreendeu as contradições do período de bonança econômica sob governos progressistas a partir de opiniões sobre corrupção no governo, o que homogeneizou a visão desta sobre partido e sindicato.

Um ponto além dessa perspectiva é importante trazer para a nossa análise. Lula, que se colocou como árbitro nas interlocuções tripartites, não pode interferir demasiadamente no processo de construção de convergências, tão pouco opinar sobre as divergências entre as centrais sindicais, negociações setoriais e as próprias diferenças de interesses entre patrões e representantes dos(as) trabalhadores(as). Certa vez, como lembrou uma dirigente sindical que participou de uma reunião no Palácio do Planalto, o presidente Lula transmitiu a seguinte mensagem ao movimento sindical, parafraseando-a: “vocês estão pensando que eu vou dar alguma coisa? Eu sou presidente de todos. Vão lá e reivindicuem” [entrevista nº 1]. Por esse prisma, talvez tenha ocorrido um equívoco do próprio sindicalismo, que se recolheu nos gabinetes ministeriais e em sua cúpula de direção, aguardando diretivas presidenciais que na verdade não couberam a Lula, nem a Dilma, mas às próprias lideranças sindicais. O PT não governou simplesmente apenas para o sindicalismo, mas para toda a sociedade.

Complementarmente, a linha de raciocínio de uma dirigente sindical entrevistada esclareceu um ponto interessante sobre do que se constituiria o afastamento da entidade com a sua base, que não apenas a mescla entre partido e sindicato. A sua explicação ponderou inicialmente o conjunto expressivo de dirigentes inseridos nos quadros de fundação do PT e da CUT que migraram para cargos de comando no governo federal, levando consigo a formação de pensamento crítico acumulada pela experiência de atuação. A fuga de inteligência política e sindical para a arena da política institucional, apesar de estratégica para a formulação de políticas de cunho social, deixou cadeiras vagas na diretoria dos sindicatos ocupadas por um perfil de dirigente com outra trajetória sindical.

Perguntamos a uma jovem dirigente do setor petroquímico, [entrevista nº 14], quais foram os desdobramentos dos novos quadros do sindicato onde atua para a política sindical existente, sendo um deles percebido pela transferência de credibilidade de um nome

estabelecido para outro menos conhecido que não seguiu similarmente a construção de uma organicidade política junto à base.

Em seguida, invertemos a direção da mesma temática, questionando sobre um certo virtuosismo atribuído a dirigentes mais experientes que, segundo a fala da dirigente, demonstraram capacidade de convencimento da base sobre as políticas sindicais propostas, mas que provavelmente não teriam auditório cheio com a mesma abordagem sob o risco de descontextualizá-la perante uma nova realidade de trabalho e um novo perfil de trabalhador(a), a qual poderia ser melhor compreendida justamente por quadros renovados da diretoria sindical. Foi então que ela nos trouxe a seguinte ponderação: “Eu posso estar presente na base todo o dia [e] mesmo assim, afastada da base. A pessoa fica falando o que pensa, a gente tem que passar a posição política do sindicato. Só que a gente tem que ouvir a base também” [entrevista nº 14].

Entendemos que para os(as) sindicalistas, foi difícil praticar a escuta ativa, especialmente quando a fala do(a) trabalhador(a) se voltava contra o governo do PT, como se a base desejasse um exercício de autocrítica por parte da militância sindical e de sua diretoria em troca de um voto de confiança ao sindicato. Todavia, quando dialogamos sobre a influência do PT nas ações sindicais, um assessor elucidou que a questão deveria ser tratada com um olhar mais cuidadoso, pois de acordo com a sua fala, por um lado: “Partido é parte da sociedade que está representada. Não é essa tarefa, ganhar para o partido político; tem que ganhar para o sindicato, para a luta operária” [entrevista nº 2]. Contudo, ele analisou também que, por outro lado: “O movimento sindical, querendo ou não, no discurso da sociedade, acabou sendo essa ferramenta para o fortalecimento dos partidos” [entrevista nº 2].

Talvez nem o partido, nem o sindicato, tenham conseguido iluminar essa diferenciação entre si, para que em uma possível queda do partido o sindicato pudesse se preservar. Seria, como nos disse uma dirigente sindical, “fazer a militância pela militância” [entrevista nº 30], ou ainda desmanchar as diferenças político-partidárias no âmbito do trabalho de base, no sentido que um dirigente sindical expressou: “eu preciso fazer o bem sem olhar a quem” [entrevista nº 27].

A constância e intensidade das relações dos sindicatos com as categorias profissionais foram modificadas, prejudicando o restabelecimento de laços mais fortes com os(as) trabalhadores(as) diante do esfacelamento das relações de trabalho nos anos 1990, com a redução do associativismo comparado aos anos 1980, que em 2001 atingiu a marca de 17% das pessoas ocupadas.

Em 2016, a taxa de sindicalização foi de 12,1% (16,9 milhões de pessoas ocupadas filiadas à sindicato), enquanto o volume total de sindicatos laborais manteve-se em patamares elevados (IBGE, 2002, p. 29; IBGE-PNADC, 2017; CNES-MTE), o que poderia sugerir um fortalecimento do sindicalismo em termos de extensão de sua atuação no território e ampliação da cobertura protetiva à classe trabalhadora. Contudo, a expressão numérica nem sempre corresponde ao conteúdo que enseja, como nos disse um dirigente sindical entrevistado: “Se o aumento de número de sindicatos é um dado, não quer dizer que é bom” [entrevista nº 26].

8.4 Poder organizacional: adensamento participativo

O poder organizacional foi a categoria que apresentou mais pontos de contato com as demais categorias e ramificações da abordagem dos recursos de poder sindical. A justaposição das conceituações reitera a habilidade dos sindicatos para enquadrarem as suas ações no panorama político-institucional e nos padrões de ação coletiva correspondentes às categorias profissionais, que operam conjuntamente sem, no entanto, influir uniformemente na agenda pública, o que dependeu, no período abordado pela pesquisa, das dinâmicas pelas quais a tomada de decisão das lideranças sindicais foram conduzidas em suas campanhas de organização.

Esse poder prevê, em geral, uma frequência de participação da base em iniciativas sindicais, a partilha de afinidades e princípios que nutrem uma identidade coletiva compassada, ao menos quando se faz necessário o voto em deliberações nas assembleias sindicais; por exemplo, regularidade procedimental nos mecanismos de representação baseada em consulta constante à base de forma transparente e isonômica, e interesse contínuo pelas temáticas que importam à vida laboral e à vida sindical.

Tais elementos focam no incentivo à participação da base, mas principalmente na constância de seu envolvimento com o sindicato. Isso porque embora o sindicato se disponha a um trabalho sindical diuturno, a participação dos(as) trabalhadores(as) é intermitente e quando o sindicato consegue mobilizar um número maior de funcionários(as), a ação é encarada como façanha. Em regra, não há adesão efetiva dos(as) trabalhadores(as) nas atividades sindicais. Dificilmente um(a) trabalhador(a) que não se identifica com a sua categoria iria recorrer ao sindicato espontaneamente, assim como um sindicato que não acolhe as demandas do(a) trabalhador(a) provocará um afastamento cuja implicação se dá no modelo organizativo do sindicato.

Sobre essas categorias centrais, a nossa investigação identificou outras temáticas complementares que indicaram estratégias de adensamento da base, a partir do trabalho e formação de base, do histórico fecundo de atuação dos sindicatos, dos esforços de renovação dos quadros de dirigentes, sobretudo, das eleições internas para assegurar lisura e periodicidade nos mandatos, e greves. Como ressaltou um dirigente ao ser questionado sobre os processos deliberativos do SEEB-SP, relato que se assemelha aos depoimentos obtidos com entrevistados(as) dos outros dois sindicatos estudados: “as decisões são construídas, o processo todo [é construído]. Desde trabalho de base, depois organização no local de trabalho, passando por encontros, plenárias, assembleias, congressos, conferência nacional dos bancários(as) , e daí a nossa pauta de negociação, e até mesmo os limites de uma negociação” [entrevista nº 26].

A preponderância do poder organizacional nas entrevistas revelou um aspecto interessante sobre estratégias organizativas como virtudes para construir uma relação sólida com a base. Para a pesquisadora e assessora sindical entrevistada, trata-se de: “Uma inteligência para conseguir consolidar a organização! Quando consolida a representatividade, garante em legislação de forma mais fácil, faz parte de todo esse período em que você teve muita construção inteligente” [entrevista nº 11].

A organização sindical não tem definição prevista pela CLT, excetuando-se a figura do(a) cipeiro(a), que é garantida por norma regulamentadora específica através de eleições no local de trabalho. A perspicácia do dirigente desenvolvida a partir do local de trabalho corresponde a um compartilhamento de responsabilidades da vida laboral, que visa a estabelecer cooperação entre sindicato e gestão empresarial, e não a confrontar exaustivamente sem ter elementos concretos para intervir de forma conflitiva. O diálogo é o caminho desejado por todos(as). No caso da categoria metalúrgica do ABC, um dirigente ressaltou que “conseguiu resolver muitos problemas. A própria chefia passou a entender um pouco esse tipo de militância construtiva. Às vezes, tem problema que o(a) próprio(a) líder não tem condições de resolver e através do CSE consegue encaminhar” [entrevista nº 8].

Outra dirigente sindical lembrou encontros de trabalhadores(as) bancários(as) que ocorriam normalmente, expressando ações organizativas simples, mas eficazes, que faziam sentido para uma realidade que ficou para trás: “Tem um déficit enorme de participação que já vem da década de 90. Tinha uma coisa que era uma reunião de grupo de banco, como se fosse uma comissão de empresa não formalizada. A gente ficava um sábado inteiro discutindo a pauta que ia levar para o banco” [entrevista nº 22].

Episódios de maior engajamento da base junto aos sindicatos estudados eram comuns na década em que o neoliberalismo se sobressaiu. Após isso, a flexibilização das relações trabalhistas se tornou regra e não mais exceção. Em um tom estupefato, a pesquisadora e assessora quando perguntada sobre o trabalho de base em um sindicato que adentrou aos tempos de normalidade negocial, nos revelou no depoimento reproduzido a seguir um espírito de combatividade da categoria química que se dissipou:

Esse sindicato [Químicos-SP] conseguiu juntar mais de duas mil pessoas em assembleias nas fábricas para discutir participação nos lucros e resultados, introduzida nos anos 90. Quase fomos expulsos(as) de uma empresa por não concordar com a proposta de PLR apresentada. Teve um ano que não assinou a Convenção Coletiva porque tinha uma proposta de redução de direitos, de flexibilização, não concordou. Já tinha taxa negocial, contribuição assistencial que não entrou, o acordo ficou em aberto durante cinco, seis meses, o sindicato quase faliu. [entrevista nº 19]

Na sequência, destacamos um trecho transcrito de uma dirigente sindical entrevistada que não poderia passar despercebido, pela precisão interpretativa que correspondeu ao neoliberalismo na década de 1990 sobre as formas de se fazer sindicalismo e adensar a base. Ela acentuou que: “Nós todos somos vítimas dos anos 90, do neoliberalismo. Ninguém tinha medo de nada, era uma coisa destemida. Hoje em dia, a gente tem medo de tudo, tem medo de morrer, medo de perder o emprego. Na década de 90, esses medos começaram a chegar na gente” [entrevista nº 32]. Questionamos qual seria a raiz desses medos e a partir de sua percepção, concluímos que se trata do perigo de não ter acesso ao consumo ou de ser vilipendiada pelo modesto patrimônio adquirido, mas visado em uma sociedade capitalista que prega o consumo exacerbado e simultaneamente produz uma concentração de renda perversa. Ela concluiu a sua reflexão buscando elementos de sua infância ao lado de outras crianças que usufruíam de condições menos desiguais de vida a partir dos brinquedos a que tinha acesso: “Os meninos não tinham vídeo game, o menino mais rico tinha bicicleta e televisão em casa na minha época. A menina tinha uma boneca que tinha cabelo e chorava. Era um padrão social muito parecido, no meu mundo, em Cotia, um bairro que estava se formando” [entrevista nº 32].

Atualmente, conforme a descrição de um dirigente sindical, a forma de os(as) trabalhadores(as) lutarem pela melhoria das condições remuneratórias e de trabalho foi, em grande medida, terceirizada para o sindicato. O esvaziamento participativo por essa perspectiva não é apenas de estar presente fisicamente nas atividades sindicais, mas de compreender a

responsabilidade que tem a base para validar as ações do sindicato. Em seu depoimento, pudemos perceber com mais clareza a questão: “Nós temos umas 10 mil pessoas de São Paulo; se chama assembleia, vem 100 pessoas. É representativo? Legalmente é representativo, mas começa a perder sentido. Então eu preciso de uma organização no local de trabalho efetiva, só que tem que ser diferente” [entrevista nº 26].

Em continuidade, observamos também a conexão do poder organizacional com demais categorias da abordagem utilizada, que foram: solidariedade interna, destacada pelas formas de organização no local de trabalho, formalizadas ou não; recursos narrativos sobre as estratégias de convencimento direcionadas à categoria, e formação de opinião pública, intermediação referente à vinculação com interesses com outros atores sociais, enquadramento sobre temáticas circunstanciadas, mas com grande potencial organizativo; e, finalmente, poder estrutural-econômico.

Esses conteúdos foram dispostos em um contexto particular que vale ser retomado para localização do que disseram os(as) dirigentes sindicais sobre a temática. Pertencentes ao mesmo campo político, SEEB-SP, Químicos-SP e SMABC constituíram elos com o PT, partido ligado à CUT, central sindical que compõe o sistema representativo dos mesmos. Como discutimos no capítulo 1, a compatibilidade dos sindicatos com a CUT e o PT remonta o processo de institucionalização gradual do partido, que abarcou agrupamentos de lideranças políticas associadas ao sindicalismo cutista (RIBEIRO, 2008, p. 162).

A conservação de laços fortes que compuseram a ampla coalizão progressista nos governos petistas nos remete aos antecedentes históricos do SMABC, SEEB-SP e Químicos-SP cuja origem remonta a legislação sindical do período Vargas. Nesses termos, o universo da pesquisa abrangeu sindicatos moldados pela estrutura sindical oficial na representação de interesses da classe trabalhadora (MARTINS, 1979) e, posteriormente, adensaram o movimento popular dos(as) trabalhadores(as) em diferentes frentes de atuação, seja na comunidade ou na fábrica, em meados dos anos 1980 ao defender uma visão progressista de sociedade, com liberdade e autonomia sindical.

O debate classista dos anos 1980 sobreviveu até a chegada do PT ao governo. A adesão dos(as) trabalhadores(as) e do povo de baixa renda ao movimento sindical, guiado pela força de Lula, foi quase unânime. Seria difícil imaginar sob qualquer hipótese uma situação semelhante a esta que o país viveu. Para além de um sentimento nostálgico sobre história das lutas sindicais diretamente relacionadas ao marco constitucional de 1988, com o qual os(as) entrevistados(as) valorizaram e replicaram a quem desejasse escutá-los(as), segundo uma

dirigente sindical – embora ela também tenha afirmado que: “A memória das pessoas é muito curta. Como é que a gente vai exigir dos(as) trabalhadores(as) memória sobre coisas das quais ele(a) não viveu, não teve experiência. Por mais que eu fale, tem que viver na pele” [entrevista nº 24].

Por outro lado, para outro dirigente sindical, se a organização política do sindicato é bem estruturada, e que conta com o apoio da maioria dos(as) associados(as), “automaticamente você consegue também expandir mais a visão partidária” [entrevista nº 5].

Nos governos petistas, os sindicatos estudados atuaram como instituições complementares e, portanto, partícipes da institucionalidade que solidificou arranjos tripartites para arbitrar conflitos entre patrões e empregados(as). A adaptação do sindicalismo à estrutura governamental do PT não mudou o seu caráter fundamentalmente burocrático, de Estado, mas cumpriu função diferenciada no sentido organizativo.

O SEEB-SP, Químicos-SP e SMABC se defrontaram, algumas vezes, com o poder decisório de Lula e Dilma. As discordâncias em graus distintos sobre a condução da agenda política do governo, especialmente no que se referia à regulação do trabalho e iniciativas de desenvolvimento setorial, não produziram clivagens ao ponto de os sindicatos tornarem-se força contrária ao partido, mantendo uma tolerância frente às mudanças de rumo da gestão que impactaram, inclusive, a força hegemônica constituída pelo PT nos setores progressistas. A dinâmica, contudo, entre sindicato, partido e Estado refletiu no modo com que os sindicatos se apresentaram para a sociedade e representaram os trabalhadores(as) .

Por um lado, a janela de oportunidade vislumbrada pelo movimento sindical no campo institucionalizado fortaleceu a sua capacidade de contrastar o empresariado, e estimular ações cidadãs que visaram ao estreitamento das relações com a base pelas vias institucionais. Por outro lado, a margem de intervenção que já havia sido redimensionada em face das limitações da ação coletiva exigiu modificações constantes dos sindicatos para adequarem-se aos novos desafios do mundo do trabalho.

Assim, embora tenhamos razões para argumentar que os sindicatos conciliaram o sentido da ação sindical com as demais dimensões de poderes sindicais visualizados em iniciativas concretas na realidade dos(as) trabalhadores(as), as estratégias organizativas que mais se aproximam do conjunto de trabalhadores(as) da categoria encarnaram a agenda institucionalizada, sem converterem em estreitamento dos laços com o(a) trabalhador(a), e sem apresentarem uma alternativa organizativa diferente do que permite a lógica de representação sindical atual.

A relação sindicato-base não é uma via de mão única, pois se o(a) dirigente sindical precisa estar atento às especificidades culturais, religiosas, de preferência política etc. que emergem do contato com base, esta base também precisa reconhecê-lo em sua integralidade. A relação de respeito, nesse caso, deveria ocorrer mutuamente. É como enfatizou um dirigente ao descrever a primeira vez que abordou o seu grupo atual de trabalhadores(as) representados(as) por ele, dizendo: “Sou corinthiano, sou petista, sei que aqui a maioria não gosta do PT, se quiser debater comigo esses assuntos, nós vamos debater, mas a minha intenção, a minha vinda para cá não é por conta de política, não é por conta de futebol, não tenho religião, é para fazer sindicalismo aqui” [entrevista nº 31].

Uma dirigente sindical, que pelo aspecto organizativo comandava a pasta de esportes do sindicato, sabidamente apostou no entretenimento para construir uma relação de amizade com trabalhadores(as) homens, principalmente, nos jogos de futebol que ajudou a promover nos períodos de campanha salarial como chamariz da base. Em uma análise, ela afirmou que até nessas ocasiões era muito difícil inserir temáticas sindicais frente ao desinteresse daquela base que participava dos campeonatos, mas não se comprometia com outros assuntos que não o jogo. Em seu depoimento, foi enfatizado o seguinte:

Às vezes eu vou conversar com os trabalhadores(as) do time de futebol. A gente sente que é mais importante jogar bola do que vir participar de uma assembleia, de campanha salarial, que é feita duas ou três por ano. O grau de valores que eles têm não é o mesmo que o nosso porque o futebol é mais importante. Ele quer saber quanto vai vir de aumento, [mas] não participa. [entrevista nº 13]

O aparente desenlace com a categoria, nesse caso, não foi pelo que o sindicato fez a mais, mas pelos posicionamentos do sindicato favoráveis aos governos petistas que pode tê-lo afastado do sindicalismo praticado cotidianamente junto à base e modificado a abordagem da militância, que se sentiu mais confiante para defender suas preferências político-partidárias. Como apontou um dirigente sindical: “É muito comum o pessoal defender a bandeira acima da organização de classe” [entrevista nº 5].

Trouxemos essas reflexões porque a adesão da base foi diminuta no período abordado pela pesquisa. Para algumas interpretações que chegaram até nós, Lula quando vestiu a faixa presidencial se tornou patrão, lógica que foi propagada pelas direções sindicais. Como comentou um sindicalista entrevistado ao ser interpelado sobre uma possível mudança de postura dos(as) companheiros(as) do sindicato durante os governos progressistas, ele nos disse

que a tônica do discurso era: “Nós somos do PT, estamos mandando! Vou falar com quem manda” [entrevista nº 23].

Em linha semelhante, a fala de outro dirigente trouxe uma insatisfação quanto à prepotência de militantes sindicais que assumiram cargos mais altos, refletindo em posturas com as quais ele avaliou serem negativas do ponto de vista da variedade de estratégias a serem criadas para acionarem a solidariedade. Ele nos disse que: “Tem muita gente que está muito preparada para ser dirigente sindical, mas quando tem o poder ela acha que pode pisar em outras pessoas” [entrevista nº 7].

Nos anos 2000, os sindicatos revigoraram-se, demonstrando competências estratégicas para promover demandas ao patamar das relações institucionalizadas com o governo. Entretanto, o vigor de suas ações formuladas em uma disputa com o empresariado de maneira regulada e institucionalmente balizada fortaleceu os sindicatos como instituições e foi muito mais voltado para a reprodução de suas principais capacidades, além de inclinado à sobrevivência interna, com um processo gradual, e problemático, de renovação de quadros.

A partir da pesquisa, identificamos que os experimentos negociais, da base até o mais alto nível que se pôde alcançar de interlocução com diferentes atores sociais, se constituíram com apoio dos arranjos institucionalizados bem-sucedidos, aplicados favoravelmente às pautas sindicais. Contudo, não mostrou inovações organizativas estratégicas com potencial transformador do sindicalismo. Concepções e práticas se confundiram com aspirações de mudança que uma vez fortalecidas por ações sindicais, poderiam equilibrar as restrições que a organização sindical enfrenta a fim de desvencilhar-se dos riscos iminentes à sua sobrevivência em razão do cenário desafiador dos empregos e do trabalho no Brasil.

A institucionalidade perseguida pelos sindicatos não reverberou em adensamento da base, que tiveram reconhecidos pelas categorias profissionais os efeitos mais imediatos de suas ações, sem erguer compromissos da base frente ao esforço das lideranças sindicais para conter perdas e alcançar ganhos.

De todo modo, os sindicatos de matriz cutista não demonstraram contentamento apenas com o trajeto de lutas que outras lideranças percorreram, mas apontaram caminhos alternativos que se não estiveram assentados em estratégias organizativas eficazes, por maior que tenha sido a força institucional demonstrada, na próxima onda avassaladora que chegar do capitalismo podem se tornar castelos de areia.

8.5 Poder estrutural-econômico: negociações complexas

O poder econômico foi o mais expressivo em nosso estudo multicaso. Por razões patentes, relativas ao direito de data-base que assegura correções salariais periódicas às categorias profissionais, e por razões que exemplificaram a potencialidade dos sindicatos para retirar proveito da conjuntura de mercado aquecido por meio de reivindicações que buscaram conquistar melhores condições remuneratórias, incluir benefícios, auxílios e garantias em termos monetários, e resgatar pautas trabalhistas conjugadas com demandas ampliadas da sociedade, constantes nas cláusulas sociais. As contratações coletivas de trabalho firmadas com a classe patronal na década de 2000 refletiram criativamente o compromisso dos sindicatos com filiados(as) e não filiados(as) abrangidos(as) por instrumentos coletivos robustos, resultantes de negociações coletivas complexas.

Da prática negocial convencional, além da regularidade das negociações coletivas, o conceito em cena abrange também as vantagens competitivas que delimitam as margens para barganhar ganhos econômicos do lado sindical, e do raio de concessão patronal para dividir fração dos ganhos da produtividade em alta no período abordado, cabe dizer. Todavia, nenhuma das janelas de uma conjuntura de oportunidades seriam abertas caso os sindicatos não demonstrassem competência para interferir no jogo capitalista e trazer resultados satisfatórios para a base.

Negociadores(as) profissionais, e não apenas de bons cenários, os(as) sindicalistas destacados pelas campanhas salariais partiram para os processos negociais. Outras variáveis implicaram em grandes desafios aos sindicatos para manterem os diálogos negociais e assegurarem a estrutura dos acordos e convenções coletivas, com dezenas de cláusulas que ultrapassaram o âmbito legislado das relações trabalhistas. Surpreendidos com anúncios de demissões em massa, fechamento de empresas e aprofundamento da flexibilização, cada sindicato precisou conectar a situação favorável da economia no país com o contexto local de atuação das empresas.

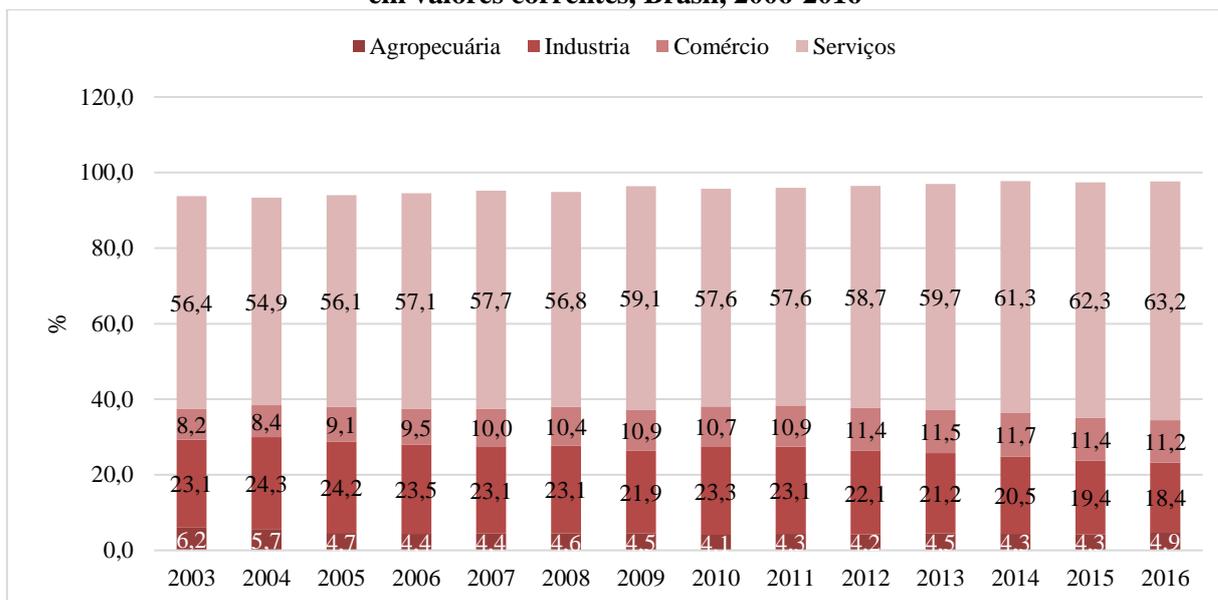
A dimensão econômica, suas variantes e resultados, se sobrepuseram às demais dimensões da atuação sindical justamente pelas condições favoráveis identificadas na conjuntura de crescimento. Focalizado nos desejos monetários da base, os sindicatos não vincularam a sua atuação política aos resultados recordes de aumentos reais nos reajustes salariais. Se o conflito de classes foi atenuado pelo desenvolvimento econômico, no momento seguinte de retração ele emergiu como fonte desestabilizadora das instituições e com potencial destrutivo da própria representação dos trabalhadores(as) .

Com as lentes da história recente, podemos inferir que apesar da habilidade de barganha adquirida pelos sindicatos, outros processos da sociedade, que não são exatamente uma novidade quando olhamos para o contexto internacional do neoliberalismo, pressionaram a sua capacidade organizacional. Para ficarmos apenas nos fatores que mais receberam a atenção dos(as) entrevistados(as), citamos as inovações tecnológicas e produtivas; o acirramento competitivo e instabilidade econômica; as limitações do Estado para financiamento das políticas de bem-estar social; as mudanças profundas nas relações de trabalho e emprego, que alteraram o perfil das novas gerações de trabalhadores(as) ; e a perspectiva de carreira profissional em um mesmo segmento.

Em nosso estudo multicaso predominaram dois grupos de atividades econômicas, cada qual desempenhando um peso distinto na conformação das contas nacionais que integram o PIB do país, que são indústria (representada pelos Químicos-SP e SMABC) e serviços (representada pelo SEEB-SP). No Gráfico 25, consta o cálculo da proporção (%) das atividades de agropecuária, indústria, comércio e serviços, em valores correntes, sobre o total da riqueza produzida anualmente, para salientar o que já é uma tendência constatada sobre o crescimento da participação da economia de serviços em relação aos demais segmentos econômicos.

A relação entre a indústria da transformação e de serviços ficou ainda mais próxima com as conexões entre o acesso a bens e serviços e produção e consumo dos mesmos, o que reflete um processo sistêmico de sobreposição de interesses do capital financeiro sobre o capital produtivo e, conseqüentemente, afeta os padrões de trabalho, renda e emprego praticados por cada segmento que compõe a dinâmica das atividades econômicas.

Gráfico 24 – Participação dos grupos de atividades econômicas sobre o total de riqueza gerado em valores correntes, Brasil, 2006-2016



Fonte: Contas Nacionais. IBGE. Elaboração própria.

A expectativa da indústria decresce, com a erosão dos postos de trabalho caracterizados por garantias trabalhistas reguladas e forte presença da atuação sindical, enquanto o setor de serviços ganha destaque, retratando a transição mais recente da economia industrial para a economia dos serviços – associada ao fenômeno de desindustrialização precoce, em se tratando do caso brasileiro, e a financeirização do capital que modificou a dinâmica global das cadeias de valor, imputando ao Brasil, país semiperiférico, um papel de dependência aos interesses do rentismo estrangeiro (BOITO JR., 2018). Na sequência, trata-se de uma tendência direcionada a desestruturação produtiva em função de uma nova ordem financeira sob o domínio de agentes do capital fictício (POCHMANN; MORAES, 2017, p. 29) –, e que relega à força de trabalho maior heterogeneidade dos vínculos empregatícios, e toda espécie de precarização das relações laborais identificada em ocupações formais e informais (SILVA; MENEZES; MONTEIRO, 2019).

Financeirização e internacionalização do capital, declínio da manufatura que reage ao cenário de crise com grandes investimentos nos processos produtivos para a difusão de tecnologias e aumento do valor agregado em seus produtos, crise dos empregos industriais e expansão do setor de serviços, são algumas das implicações vivenciadas pelo Brasil recentemente para viabilizar o desenvolvimento socioeconômico, visando ao cumprimento de condicionantes da agenda neoliberal impostos por instituições monetárias internacionais, sem deixar de atender às demandas da classe trabalhadora, sobretudo aquela mais numerosa e vinculada aos serviços.

Nesse quadro, o capital financeiro não só ficou mais independente em relação à força de trabalho, como também difundiu sistematicamente uma campanha ideológica diuturna para o enfraquecimento das lutas coletivas encampadas pelos sindicatos. Apenas com os dados dos empregos formais constantes na Tabela 16, é possível obter melhor enquadramento sobre as problematizações do sindicalismo conferidas à tese enquanto movimento legítimo da classe trabalhadora que deu um salto em suas práticas cotidianas no contexto dos governos petistas, ou que se desgastou paulatinamente com a vinculação de sua imagem ao PT em uma realidade de instabilidade democrática inclinada à desaprovação de partidos políticos e sindicatos.

Entre 2006 e 2016, apenas o SEEB-SP apresentou avanço de postos de trabalho em sua base de abrangência, com acréscimo de 10 p.p. no número de bancários(as) sobre a soma dos vínculos das demais categorias profissionais estudadas, entre 2006 e 2016. Na contracorrente, os Metalúrgicos(as) do ABC observaram queda de 7 p.p. na participação dos postos formais de trabalho sobre o total de vínculos auferidos.

Diferentemente, os Químicos-SP tiveram recuo dos vínculos, mas não na mesma intensidade daqueles abrangidos pelo SMABC. Esse comportamento dos empregos da indústria química paulista, que envolve indústria química, farmacêutica, e de plásticos (segmento abrangido por negociações coletivas firmadas através da Federação dos Trabalhadores(as) nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas no Estado de São Paulo [Fequimfar-Força Sindical]), confirma-se pelo estudo de Marilane Teixeira (2022).

Tabela 16 – Estoque de empregos formais, segundo a base dos sindicatos selecionados e total do estudo multicaso, 2006-2016

Ano	SEEB-SP		SMABC		Químicos-SP		Total do estudo multicaso	
	nº	Variação %	nº	Variação %	nº	Variação %	nº	Variação %
2006	105.639	-	89.900	-	86.449	-	281.988	-
2007	119.675	13,3	98.864	10,0	88.473	2,3	307.012	8,9
2008	123.748	3,4	102.473	3,7	87.673	-0,9	313.894	2,2
2009	131.060	5,9	96.608	-5,7	87.121	-0,6	314.789	0,3
2010	138.206	5,5	104.744	8,4	87.234	0,1	330.184	4,9
2011	141.794	2,6	106.952	2,1	86.458	-0,9	335.204	1,5
2012	142.778	0,7	91.819	-14,1	84.972	-1,7	319.569	-4,7
2013	113.462	-20,5	101.008	10,0	85.796	1,0	300.266	-6,0
2014	141.823	25,0	93.213	-7,7	83.049	-3,2	318.085	5,9
2015	139.797	-1,4	82.642	-11,3	76.450	-7,9	298.889	-6,0
2016	140.316	0,4	71.709	-13,2	73.149	-4,3	285.174	-4,6

Fonte: MTb. RAIS. Elaboração própria.

A análise auferiu crescimento do emprego nos setores mencionados, embora na série de 2006 e 2020 tenha sido observado um leve movimento decrescente de redução da participação no emprego da região metropolitana de São Paulo sobre os resultados de empregos formais de todo o estado, e crescimento verificado sobretudo nas empresas de grande porte (TEIXEIRA, 2022, p. 63).

A base dos bancários(as) cresceu, com a adição de 34.677 postos de trabalho em 2016 comparado com 2006, apesar da instabilidade do volume total de empregos observada pelas variações decrescentes ao longo da série observada. Assim como o SEEB-SP preocupa-se com o desemprego tecnológico, o SMABC está na mira das mudanças da indústria 4.0 nas unidades produtivas da cadeia de produção de veículos automotores. Segundo a avaliação de um dirigente sindical metalúrgico: “A demissão parou porque os quadros estão tão enxutos que não tem onde mandar embora. A empresa que eu trabalho tinha 1.200 trabalhadores(as) , ela tem hoje 300” [entrevista nº 7].

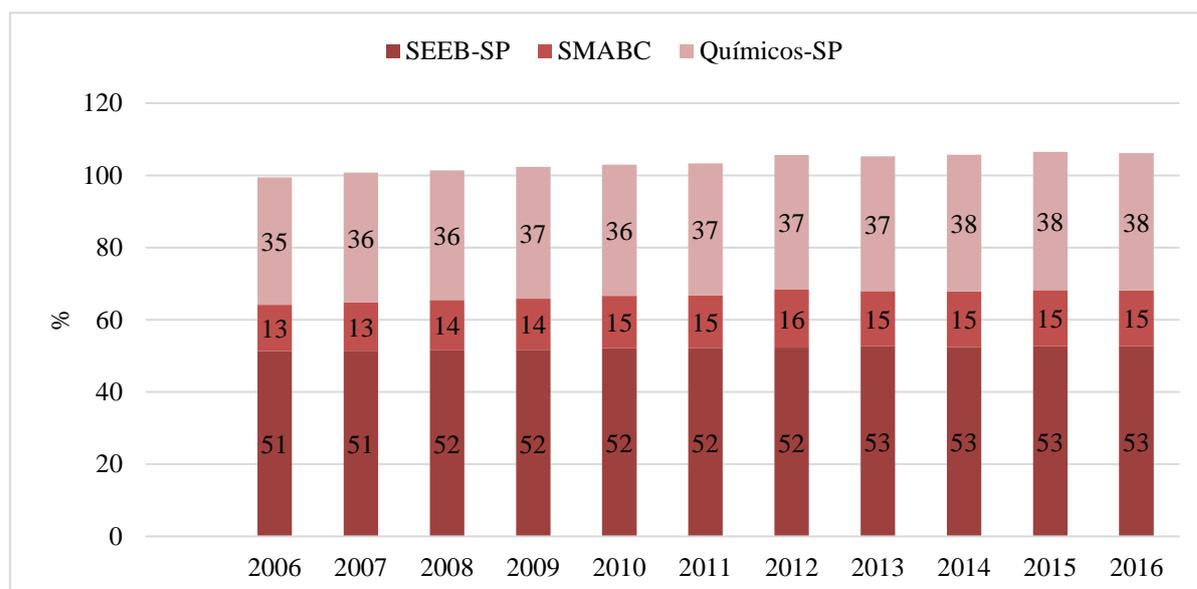
A indústria como um todo se deparou com um problema estrutural dos empregos ameaçados pelas novas tecnologias em velocidade maior do que o sindicalismo poderia acompanhar. A transição da sociedade dos empregos industriais para empregos criados no setor de serviços, com interface para a manufatura, que também está alterando a sua forma de vender seus produtos, na visão de um sindicalista exigiria um preparo maior do movimento sindical para protagonizar a defesa de políticas alternativas para restituir a dignidade de uma força de trabalho que provavelmente será expurgada das empresas. Processo que para ele nos direciona para “o precipício”. Por isso: “Agora era o momento de estar reduzindo a jornada de trabalho, criar alternativas para que a pessoa sobreviva com a ociosidade do tempo, porque não vai ter o que fazer” [entrevista nº 6].

Na categoria bancária abrangida pelo sindicato, observamos que a rotinização das ameaças de demissões em massa expressa, por um lado, a busca pela redução de custos com pessoal a partir da dinâmica de demissões e contratações com salários reduzidos e, por outro lado, sinaliza o avanço de processos informatizados de substituição da força de trabalho pela implantação de robôs comandados por inteligência artificial, além de outras técnicas de gestão para retrainir o nível de empregos por meio da pressão por metas e intensificação das atividades laborais. Na categoria metalúrgica da região do ABC, foi onde ocorreram as maiores quedas do nível de postos formais de trabalho nos anos de 2014 a 2016, como reação da cadeia produtiva automotiva à crise econômica e processos de reestruturações que têm se arrastado desde então,

com a reconfiguração espacial promovida pelas mudanças estratégicas das multinacionais sobre as unidades produtivas no país.

Apesar de camuflada nas relações industriais, a proporção de mulheres que foram incorporadas pelas linhas produtivas ao longo da série histórica constante no Gráfico 27 apresentou um aumento modesto tanto no caso do SMABC, quanto no caso dos Químicos-SP, o que implica em um debate sobre o aumento da diversidade no mundo da produção, e reconhecimento das demandas específicas dessa força de trabalho voltadas para a equidade. Não apenas isso, envolve também a capacidade dos sindicatos para democratizar a participação de lideranças femininas, com o fortalecimento de mecanismos de incentivo à inclusão e permanência de mulheres em sua estrutura diretiva, já que no quadro de funcionários a participação de mulheres é mais equilibrada, como salientados no capítulo 2.

Gráfico 25 – Participação (%) das pessoas do sexo feminino sobre o total de vínculos formais, segundo a base dos sindicatos selecionados, 2006-2016



Fonte: MTb. RAIS. Elaboração própria.

Como observaram Fiona Colgan e Sue Ledwith (2001), o sindicalismo do operariado fabril tradicional masculino está em crise frente à dinâmica ocupacional do emprego feminino, adentrando em um debate sobre a composição da classe trabalhadora, a qual em termos políticos também foi representada pelo perfil da mão de obra dos homens. Segundo as autoras: “a relevância dos debates sobre proletarização e aburguesamento [exprime] desenvolvimentos significativos para as relações sindicais de gênero e classe” (COLGAN; LEDWITH, 2001, p. 5).

Com as mudanças da estrutura econômica baseadas no processo de feminização das profissões, os sindicatos representativos das novas e velhas categorias profissionais foram desafiados a rever o debate marxista de classe social, estreitado pela relação clássica entre as figuras de proletariado e burguesia, para atualizarem-se frente ao aumento da participação feminina no mercado de trabalho que está intimamente ligado ao predomínio do setor de serviços na economia.

Embora pareça fato consumado de que as mulheres assumiram uma posição definitivamente destacada no mercado de trabalho, elas “ainda continuam ausentes dos espaços de decisão no movimento sindical”, como salientou Deise Recoaro (2020, p. 20). O setor bancário é um recrutador da força de trabalho feminina. Na base do SEEB-SP, a presença de mulheres bancárias supera o número de homens empregados formalmente no setor, o que influi politicamente sobre a composição da direção sindical, que há mais de 10 anos possui uma mulher na presidência com a presidenta Juvandia Moreira, seguida de Ivone Maria da Silva.

Em termos remuneratórios, o patamar salarial das categorias profissionais correspondentes aos sindicatos deste estudo multicaso é incrivelmente superior ao que se praticava na média real do rendimento obtido pelo trabalho formal auferida pela PNAD-IBGE, que a preços correntes detectados em 2015, e corrigido pelo INPC até dez./2022, foi de R\$ 3.203,89. Nos anos representados na tabela a seguir, é possível observar o poder de compra das categorias profissionais estudadas, levando em conta o índice de correção no período analisado até a conclusão do ano de 2022.

Tabela 17 – Remuneração média corrigida a preços de dez./2022, segundo o INPC-IBGE, dos empregos formais, segundo a base dos sindicatos selecionados, 2006-2016

Ano	SEEB-SP		SMABC		Químicos-SP	
	Valor*	Variação %	Valor*	Variação %	Valor*	Variação %
2006	R\$ 9.785,56	-	R\$ 6.933,97	-	R\$ 7.272,80	-
2007	R\$ 10.301,35	5,3	R\$ 7.119,24	2,7	R\$ 7.408,38	1,9
2008	R\$ 10.469,42	1,6	R\$ 7.587,65	6,6	R\$ 7.676,66	3,6
2009	R\$ 10.585,67	1,1	R\$ 7.532,37	-0,7	R\$ 7.702,68	0,3
2010	R\$ 10.767,34	1,7	R\$ 7.820,15	3,8	R\$ 8.041,24	4,4
2011	R\$ 10.949,49	1,7	R\$ 8.028,98	2,7	R\$ 8.335,43	3,7
2012	R\$ 11.171,03	2,0	R\$ 7.730,08	-3,7	R\$ 8.044,80	-3,5
2013	R\$ 11.669,08	4,5	R\$ 8.086,70	4,6	R\$ 8.372,68	4,1
2014	R\$ 11.698,07	0,2	R\$ 7.966,51	-1,5	R\$ 8.487,77	1,4
2015	R\$ 14.201,96	21,4	R\$ 7.873,35	-1,2	R\$ 8.904,74	4,9
2016	R\$ 11.582,24	-18,4	R\$ 7.498,59	-4,8	R\$ 8.703,11	-2,3

Fonte: MTb. RAIS. Elaboração própria.

Obs.: Vínculos formais ativos em 31/12 de cada ano da série.

(*) Valor da remuneração média atualizado pela inflação acumulada anualmente pelo INPC, entre dez./2006 e dez./2022, com o objetivo de informar o poder de compra dos salários do período a preços correntes.

No recorte por gênero, no mesmo ano a remuneração média foi de R\$ 3.549,83 para os homens, e para as mulheres de R\$ 2.733,89 (IBGE-SIS, 2016), a preços corrigidos pelo INPC-IBGE de dez./2022. Embora as adversidades da flexibilização do trabalho tenham sido determinantes para pressionar negociações coletivas com redução salarial, a base remuneratória das categorias em destaque ainda é consideravelmente superior ao nível alcançado pelo conjunto da força de trabalho formalmente empregada no país.

Com isso, percebemos o quão díspares podem ser as garantias monetárias cobertas por instrumentos coletivos firmados por sindicatos representativos daquelas nas quais o restante do conjunto da classe trabalhadora consegue alcançar, ao ponto de se tornar incompatíveis com a realidade brasileira do trabalho pela perspectiva dos rendimentos reais médios.

Com base na Tabela 18, contrastam-se os valores das remunerações médias entre os sexos opostos, com o comportamento dos vínculos empregatícios analisado anteriormente. No período analisado, à medida que o estoque de empregos decresceu, a proporção remuneratória entre homens e mulheres baixou a favor do segundo grupo, como um efeito positivo em direção à igualdade das condições remuneratórias das mulheres bancárias, metalúrgicas e químicas. Algumas hipóteses podem ser aventadas sobre esse comportamento salarial pelo recorte de gênero e pela tendência à redução dos postos formais de trabalho nos segmentos estudados. Uma delas é sobre a renovação da força de trabalho, que tendenciada à redução de custos das empresas, demite profissionais com salários mais altos, e contrata novos(as) funcionários(as), estratégia que apesar de não se orientar necessariamente por esse critério de gênero, reproduz a lógica de remuneração inferior das trabalhadoras em comparação a dos trabalhadores na relação causal que estabelece a partir do rebaixamento das condições gerais de trabalho. Outra hipótese é a de que com o aumento da participação feminina nas atividades industriais, especificamente, a correlação salarial entre os sexos possa induzir uma proximidade de remuneração praticada pelas empresas, considerando a cobertura e extensão da negociação coletiva para as categorias organizadas que não distingue sexos, embora estabeleça outros critérios de imputação de correção salarial, por exemplo, um teto salarial definido que justifica a substituição de reajuste por abono salarial, e que indiretamente pode afetar o nível diferenciado de remuneração alcançado pelas mulheres.

O SEEB-SP apresentou os maiores níveis salariais para bancários(as) e bancárias, quadro onde também podemos verificar maior desproporção remuneratória na comparação com

as duas outras categorias profissionais. A exceção à regra ocorreu em 2015, quando os bancários(as) alçaram a maior remuneração média definida em R\$ 10.364,05, assim como as bancárias cuja remuneração registrada no mesmo ano foi a mais alta no período entre 2006 e 2016, aproximando-as da remuneração média “ideal” obtida pelos homens.

No caso dos(as) trabalhadores(as) representados(as) pelo SMABC e Químicos-SP, a proporção da remuneração média das pessoas do sexo feminino em relação às pessoas do sexo masculino acompanhou o comportamento de aumento remuneratório gradativo na série estudada, reduzindo a disparidade conforme o avançar dos anos, fenômeno mais visível para o caso dos Químicos-SP, que mais conseguiu aproximar a remuneração das trabalhadoras químicas com a dos trabalhadores químicos no ano de 2016.

Tabela 18 – Proporção da remuneração média corrigida a preços de dez./2022, segundo o INPC-IBGE, das pessoas do sexo feminino em relação às pessoas do sexo masculino, segundo a base dos sindicatos selecionados, 2006-2016

Ano	SEEB-SP R\$		F/M %	SMABC R\$		F/M %	Químicos-SP R\$		F/M %
	Masculino	Feminino		Masculino	Feminino		Masculino	Feminino	
2006	11.698,07	7.972,25	68,2	7.212,81	5.035,64	69,8	7.966,30	6.001,23	75,3
2007	12.353,85	8.363,00	67,7	7.433,98	5.070,39	68,2	8.063,57	6.245,70	77,5
2008	12.536,68	8.535,88	68,1	7.959,17	5.275,12	66,3	8.311,77	6.542,91	78,7
2009	12.626,50	8.677,59	68,7	7.894,09	5.344,61	67,7	8.313,32	6.640,83	79,9
2010	12.932,61	8.779,48	67,9	8.213,19	5.505,60	67,0	8.668,20	6.940,53	80,1
2011	13.164,94	8.921,45	67,8	8.405,73	5.815,97	69,2	8.930,80	7.303,93	81,8
2012	13.451,35	9.090,75	67,6	8.063,30	6.005,18	74,5	8.555,53	7.179,41	83,9
2013	14.219,69	9.377,84	65,9	8.455,02	6.041,43	71,5	8.853,29	7.566,24	85,5
2014	14.081,54	9.542,44	67,8	8.299,61	6.134,85	73,9	8.934,44	7.752,91	86,8
2015	16.683,59	11.978,76	71,8	8.169,36	6.253,87	76,6	9.346,92	8.191,53	87,6
2016	13.846,39	9.555,05	69,0	7.764,49	6.038,20	77,8	9.078,01	8.090,59	89,1
Remuneração média	13.417,75	9.163,14	68,2	7.988,25	5.683,71	71,1	8.638,38	7.132,35	82,4

Fonte: MTb. RAIS. Elaboração própria.

Obs.: Vínculos formais ativos em 31/12 de cada ano da série.

(*) Valor da remuneração média atualizado pela inflação acumulada anualmente pelo INPC, entre dez./2006 e dez./2022, com o objetivo de informar o poder de compra dos salários do período a preços correntes.

Um enfoque central sobre a força de trabalho reunida pelo estudo multicaso se deu através do indicador de variação anual dos empregos formais na base dos sindicatos pelo recorte de faixa etária, baseando-se na discussão sobre o novo perfil de trabalhador(a) e a intensidade com que o fenômeno ocorre no intervalo temporal de 2007 a 2016. Na última coluna, que indica a variação média do volume de postos de trabalho segundo as faixas de idade, observamos resultados negativos apresentados pela base do SMABC e Químicos-SP, especialmente nas

faixas etárias correspondentes à mão de obra jovem, entre 15 a 29 anos, mais afetada pelas fases de demissões nas empresas, considerando que os piores resultados registrados a cada ano não foram compensados, pelo que podemos notar na série histórica.

No caso do SEEB-SP, há maior presença de jovens, e se acompanharmos o comportamento por faixas etárias observaremos um ritmo sequenciado de deslocamento da força de trabalho entre elas, excetuando-se pessoas nas faixas etárias entre 15 e 24 anos expostas à desocupação causada pelo segmento bancário cuja retração do volume de empregos formais não apresentou, nesse tipo de comparação, retomada de crescimento nas faixas de idade seguintes, equivalente às perdas notadas para os(as) jovens bancários(as) . Do ponto de vista da carreira profissional, o segmento se mostrou mais aberto para empregar pessoas a partir dos 29 anos de idade.

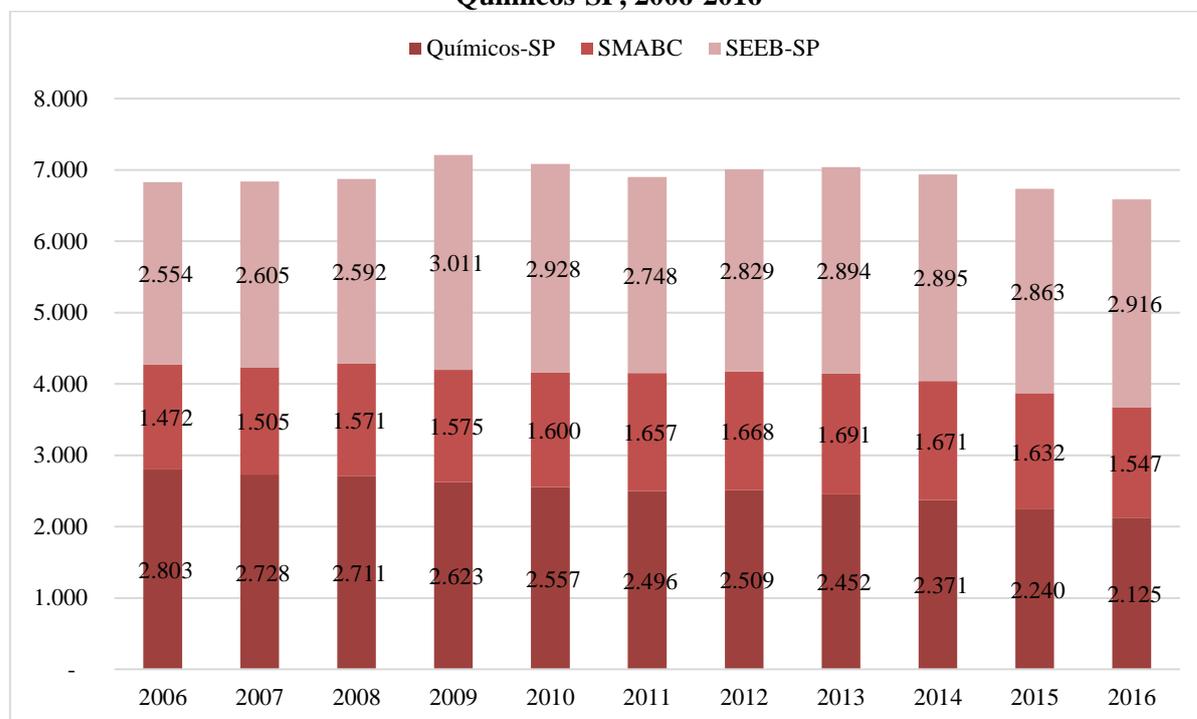
Tabela 19 – Variação anual (%) dos empregos formais na base do SMABC, SEEB-SP e Químicos-SP, segundo faixa etária, 2007-2016

Faixa etária	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variação média 2007/2016	
SMABC	15 a 17 anos	-2,6	3,9	-26,9	19,4	9,9	-13,8	8,2	-19,9	-4,1	-31,3	-5,7
	18 a 24	12,7	2,8	-11,9	7,5	-3,3	-19,5	-3,8	-19,0	-25,6	-22,3	-8,2
	25 a 29	17,3	3,5	-3,1	11,1	0,4	-16,1	4,7	-10,4	-18,7	-19,8	-3,1
	30 a 39	5,7	0,9	-4,5	6,8	2,8	-10,6	11,1	-5,0	-8,4	-10,3	-1,1
	40 a 49	6,2	4,1	-3,2	5,7	1,8	-17,3	15,6	-5,6	-8,7	-11,9	-1,3
	50 a 64	20,1	11,6	-8,8	16,0	9,3	-8,6	16,3	-5,7	-6,3	-11,0	3,3
	65 ou mais	19,0	16,4	1,0	12,3	12,7	17,3	13,2	5,5	-5,9	-4,6	8,7
SEEB-SP	15 a 17	-5,6	-18,8	-53,2	-13,1	41,1	-36,4	22,3	-1,5	-36,5	57,5	-4,4
	18 a 24	8,8	4,0	-7,2	12,7	0,2	-9,0	-26,1	8,7	-12,1	-11,8	-3,2
	25 a 29	19,5	6,1	4,1	4,6	-0,3	-1,4	-26,2	25,7	-6,4	1,3	2,7
	30 a 39	11,6	1,7	8,8	6,5	4,9	4,7	-19,0	32,1	1,2	4,8	5,7
	40 a 49	10,9	1,2	8,8	1,6	0,6	0,3	-18,9	20,9	-1,2	0,0	2,4
	50 a 64	22,1	9,8	19,9	3,3	10,1	7,5	-11,0	27,2	8,4	-5,7	9,1
	65 ou mais	28,4	7,4	10,8	19,5	20,7	14,7	10,7	26,6	25,2	-0,9	16,3
Químicos-SP	15 a 17	-4,2	-16,8	-10,5	14,6	4,0	37,9	-6,6	5,4	-21,2	-29,2	-2,6
	18 a 24	-2,2	-6,6	-6,2	-0,5	-5,8	-4,2	-3,6	-11,0	-18,1	-14,3	-7,2
	25 a 29	2,0	-1,4	-1,5	-2,2	-3,7	-6,3	-5,0	-6,7	-14,4	-9,3	-4,9
	30 a 39	2,1	0,6	0,6	-1,4	1,0	-1,7	2,0	-2,3	-6,1	-3,5	-0,9
	40 a 49	4,6	0,1	0,8	2,4	-0,3	0,3	3,1	-1,8	-5,4	-1,0	0,3
	50 a 64	7,0	2,1	1,8	6,3	2,2	3,9	8,2	3,4	-1,1	0,7	3,4
	65 ou mais	10,7	-5,9	4,9	1,8	12,2	6,1	11,7	9,4	1,0	-0,2	5,2

Fonte: MTb. RAIS. Elaboração própria.

No panorama dos estabelecimentos formais existentes na base de abrangência dos três sindicatos entre 2006 e 2016, diferentemente da recorrência do comportamento de recuo dos postos de trabalho no período analisado, a quantidade de empresas em cada segmento analisado manteve relativa estabilidade mesmo após o início da crise econômica mundial em 2008, sustentando o patamar próximo a 7 mil estabelecimentos até 2014, e com efeitos nocivos apresentados após 2015, retratados pela redução de 10,4% de estabelecimentos na base dos Químicos-SP no ano de 2016 comparado a 2014, e de 7,4% de estabelecimentos na base dos Metalúrgicos(as) do ABC, respectivamente. Na direção inversa, o SEEB-SP viu crescer o número de estabelecimentos bancários(as) ligados à sua base de representação.

Gráfico 26 – Distribuição dos estabelecimentos abrangidos pela base do SMABC, SEEB-SP e Químicos-SP, 2006-2016



Fonte: MTb. RAIS. Elaboração própria.

Separadamente, como apontamos nos capítulos específicos de cada sindicato de nosso estudo multicaso, as negociações coletivas das categorias profissionais decolaram. Conjuntamente, podemos identificar algumas tendências na prática negocial, a começar pela quantidade de instrumentos coletivos registrados no Mediador-MTE entre 2007 e 2016, lembrando que o depósito obrigatório do documento no sistema passou a valer a partir de 2008, totalizado em 2.512 documentos firmados entre os sindicatos e o setor patronal de cada setor. Em razão da presença de convenções coletivas ser maior para o SEEB-SP e Químicos-SP, haja

vista o padrão estrutural de negociação coletiva para estes segmentos, o número de instrumentos coletivos captado foi substantivamente superior para o SMABC, caracterizado por negociações no nível de empresa.

Contudo, frente aos resultados de aumentos reais nos reajustes salariais dos Metalúrgicos(as) do ABC, igualmente relevantes ao que se constatou para Bancários(as) de São Paulo, e Químicos(as) de São Paulo, uma questão emergiu em relação aos benefícios de se negociar coletivamente no âmbito da categoria profissional, tendo como exemplo maior o SEEB-SP e seu trabalho monumental de organização junto a outras entidades sindicais para consolidar pautas abrangentes das campanhas salariais nacionais, se as negociações por empresas também tiveram eficácia, em uma leitura comparativa.

A diferença de método negocial identificada nos casos múltiplos estudados não foi tão evidente em termos de tipo de instrumento coletivo, o que valida a preponderância do aspecto organizativo, mais que o econômico, sobre as estratégias sindicais de negociação, se mais mobilizadoras ou menos engajadas, a depender de fatores qualitativos e quantitativos com alguma influência sobre processos de data-base.

Notamos também que os Metalúrgicos(as) do ABC travaram muitas discussões em mesas de negociação com o lado patronal por meio do salto numérico de instrumentos coletivos registrados em 2016, na comparação com 2015, reflexo da correção negativa entre as taxas decrescentes do PIB e a necessidade de assinar acordos coletivos e termos aditivos relacionados à restauração da atividade econômica das empresas metalúrgicas na região, com redução da força de trabalho.

Aumento em menor escala de acordos coletivos específicos por empresas foi observado no caso dos Químicos-SP, que precisou flexibilizar condições de trabalho, por exemplo, sobre autorização de trabalho nos domingos e feriados em 2016. Os bancários(as) de São Paulo, que se organizam por meio da campanha salarial nacional, tiveram um pico de acordos coletivos registrados em 2011 com 76 ACTs, e em 2013 (marcado pela queda do volume de empregos na base) com 78 ACTs, difundidos entre grandes instituições financeiras, e notavelmente entre aquelas com menor alcance comercial.

Tabela 20 – Número de instrumentos coletivos por sindicato, segundo ano de data-base, 2007-2016

Ano data-base	SEEB-SP	SMABC	Químicos-SP	TOTAL
2007	21	8	12	42
2008	19	62	40	124
2009	42	193	38	283
2010	33	163	37	244
2011	76	145	58	290
2012	61	161	46	276
2013	78	149	50	288
2014	32	157	39	232
2015	49	188	28	272
2016	38	457	32	537
TOTAL	485	1.683	420	2.588

Fonte: Sistema Mediador/MTE. Elaboração própria.

Na linha de análise multicaso sobre as negociações coletivas, reunimos em uma única tabela as unidades de negociação presentes no SAS-Dieese que são abrangidas pelos sindicatos estudados. Nela, podemos verificar que o tipo predominante de instrumento coletivo pactuado por cada sindicato independeu dos valores calculados de aumentos reais acumulados entre 2008 e 2016.

Fatores como abrangência e extensão do instrumento coletivo, sendo o ACT relacionado a empresas, e a CCT relacionada à categoria profissional ou atividade econômica setorial representada por uma entidade sindical patronal, de acordo com a Tabela 20, não foram determinantes para a realidade negocial de cada sindicato, o que nos impede de afirmar que a fragmentação das negociações coletivas tem por consequência correções salariais menores.

O estímulo aos ganhos reais revelou, especialmente para as unidades de negociação do SMABC que apresentaram aumento real médio superior àquele observado pelas demais unidades de negociação envolvendo SEEB-SP e Químicos-SP, a diversidade de percentuais de correções salariais entre as unidades de negociação do ponto de vista setorial, sem uma sinergia que pudesse demonstrar uma tendência setorial de recomposição salarial acima da inflação.

Cada unidade de negociação apresentou um comportamento distinto ao longo dos anos, o que resultou em definições diferenciadas de aumento real acumulado, a exemplo dos ACTs firmados pelos Bancários(as) da CEF que conquistaram aumento real médio de 1,51% por ano a partir de 9 registros de reajuste salarial informados pelos instrumentos coletivos pactados, comparados aos ACTs dos Bancários(as) do Sistema BNDES, incluindo BNDESPAR e FINAME, com 1,45% de aumento real médio baseado em 8 registros distintos de reajuste

salarial, de acordo com a metodologia de acompanhamento de salários empregada pelo SAS-Dieese.

Tabela 21 – Aumento real acumulado, segundo o INPC-IBGE, por unidades de negociação selecionadas, 2008-2016

Unidades de negociação	nº de reajustes	ARA período	ARA médio (por ano)
Químicos(as)Ind. Farmacêutica (Fed.) - SP	9	9,15%	0,98%
Químicos(as)Ind. Farmacêutica - ABC e São Paulo/SP	9	9,15%	0,98%
Bancários(as)	9	13,92%	1,46%
Bancários(as) CEF	9	14,44%	1,51%
Bancários(as) BB	9	13,92%	1,46%
Metalúrgicos(as) (XIX-10) - ABC/SP	9	18,09%	1,86%
Químicos(as)- ABC e São Paulo/SP	9	13,37%	1,40%
Químicos(as)(Fed.) - SP	9	13,37%	1,40%
Metalúrgicos(as) (XIX-III) - ABC/SP	9	19,20%	1,97%
Metalúrgicos(as) Fundação - ABC/SP	9	19,33%	1,98%
Bancários(as) Sistema BNDES (BNDES, BNDESPAR e FINAME)	8	12,19%	1,45%
Metalúrgicos(as) Montadoras - ABC/SP	5	13,31%	2,53%
Metalúrgicos(as) Ind. Peças - ABC/SP	7	18,04%	2,40%

Fonte: DIEESE. SAS-DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Salários. Elaboração própria.

Uma última leitura comparativa retirada do Gráfico 28 apresentou a tendência das correções imputadas a cada unidade de negociação acompanhada pelo SAS-Dieese envolvendo os três sindicatos. Em torno de 70% e 80% dos reajustes pesquisados, houve manutenção de incremento real nos salários ao longo de 2008 e 2014, segundo o critério de variação real média anual.

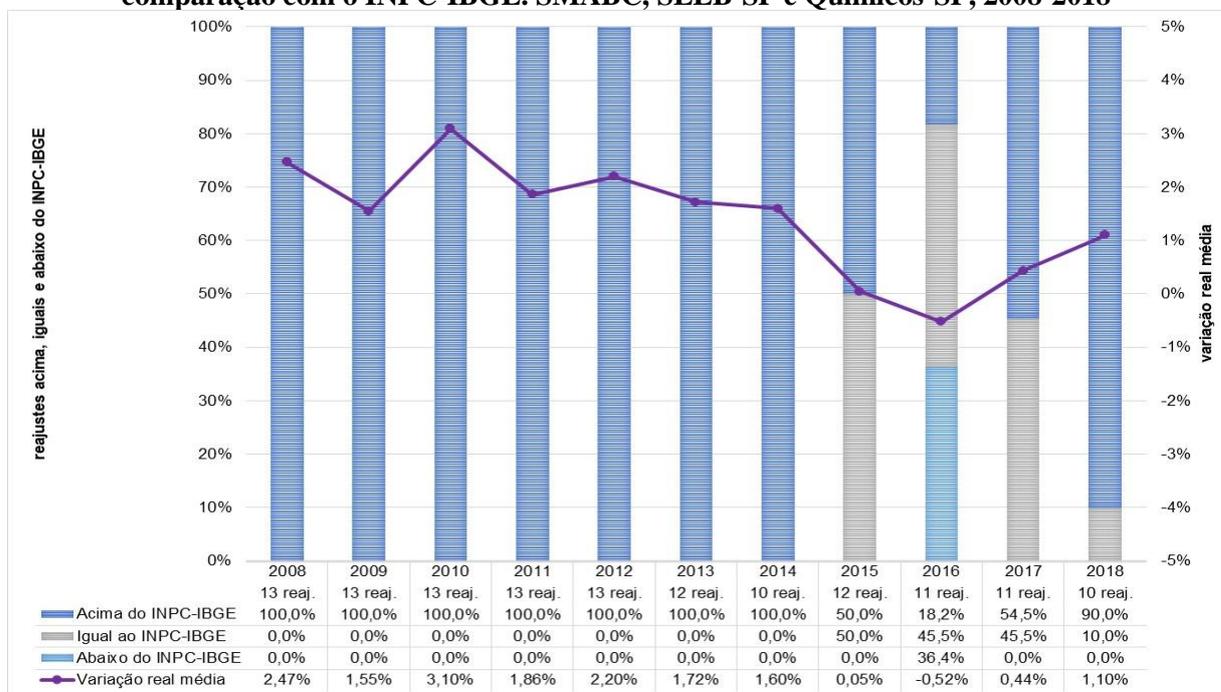
No conjunto das categorias profissionais, o ano de 2010 destacou-se com o maior patamar alcançado de correção superior à inflação acumulada no período de vigência de data-base imediatamente anterior.

O nível registrado em 2015 de aumentos reais acima do INPC-IBGE valeu apenas para 50% das unidades de negociação pesquisadas; os outros 50% asseguraram apenas o poder de compra dos salários.

2016 foi o pior ano da série, com 36,4% de reajustes abaixo da inflação, um baque para os sindicatos do ponto de vista dos ganhos remuneratórios auferidos anteriormente, com recuperação em 2017, que apresentou 45,5% de reajustes equivalentes ao comportamento inflacionário, com uma sinalização de que após 2018 a normalidade dos reajustes salariais

retornaria frente à retomada de 90% dos aumentos reais nos salários, igual a 1,10% de variação real média neste mesmo ano.

Gráfico 27 – Distribuição dos reajustes salariais e variação real média dos reajustes, segundo comparação com o INPC-IBGE. SMABC, SEEB-SP e Químicos-SP, 2008-2018



Fonte: DIEESE. SAS-DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Salários. Elaboração própria.

Obs.: SEEB-SP: Inclui as unidades de negociação dos Bancários(as) ; Bancários(as) CEF; Bancários(as) BB; Bancários(as) Sistema BNDES (BNDES, BNDESPAR e FINAME) / Químicos-SP: Inclui as unidades de negociação dos Químicos(as)Ind. Farmacêutica (Fed.) - SP; Químicos(as)Ind. Farmacêutica - ABC e São Paulo/SP; Químicos(as)- ABC e São Paulo/SP; Químicos(as)(Fed.) - SP / SMABC – Inclui as unidades de negociação dos Metalúrgicos(as) (XIX-10) - ABC/SP; Metalúrgicos(as) (XIX-III) - ABC/SP; Metalúrgicos(as) Fundição - ABC/SP; Metalúrgicos(as) Montadoras - ABC/SP; Metalúrgicos(as) Ind. Peças - ABC/SP.

O panorama econômico de estabilidade e crescimento econômico no país deixou que sindicatos negociassem livremente com os patrões, sem a necessidade de apresentar justificativas para obter correções salariais acima da inflação. A prática do aumento real assegurado nas contratações coletivas se tornou recorrente e brotou um sentimento nos(as) dirigentes sindicais e na base de que as correções se fixariam nesse patamar básico, a exemplo da política de valorização do salário mínimo que também se referenciou na inflação.

Embora não seja mal nenhum pressupor reajustes de data-base com aumento real como meta da negociação coletiva, os desdobramentos do quadro invertido de ganhos recaíram sobre os sindicatos, que perderam o seu grande trunfo de conquistas econômicas para a base. Até 2014, seria difícil prospectar um cenário de congelamento de salários. Sobre esse ponto, um dirigente sindical nos trouxe a seguinte reflexão: “Quando você elege, acha que está tudo resolvido e não está. Nunca vai estar, sempre vai ter a reivindicação. Foi uma vitória da classe

trabalhadora. Não foi fácil a construção de chegar um operário no poder” [entrevista nº 15]. Vitória e fracasso se confundiram em uma conjuntura difícil de ser lida e compreendida pelo(a) trabalhador(a) comum, acostumado(a) a transferir sua parte da luta por melhores condições de trabalho aos sindicatos, enquanto os sindicatos passaram a lutar pela própria sobrevivência.

Em paráfrase ao dirigente sindical, “não foi fácil” eleger um trabalhador à Presidência da República. Para os(as) sindicalistas, foi custoso perceberem que a certa altura não haveria mais espaço para protagonizarem suas ações junto ao governo progressista. Talvez o progresso vivenciado pelo sindicalismo entre 2003 e 2016 possa ser resumido em poucas e simples palavras: “Pela primeira vez, nós sentamos na cadeira sem ter o poder, mas com condição de estar na linha do poder” [entrevista nº 3].

O que significou esse poder vivenciado pelo sindicalismo do ponto de vista dos(as) entrevistados(as) pela pesquisa será abordado no próximo subitem.

8.6 Poder institucional: horizontalidade e verticalidade

As vicissitudes conjunturais enraizadas na estrutura social, que restringiram as articulações institucionais do sindicalismo no interior das esferas de poder, levaram a uma realocização dos sindicatos estudados. Lançados em um contexto de retrocessos que interromperam o ciclo de bons resultados nas negociações coletivas, não tardou para que os(as) trabalhadores(as) representados(as) percebessem as dificuldades para serem ultrapassadas em favor de seus interesses. Nos governos progressistas, mesmo que respaldados pela conjuntura benéfica, e um governo benevolente, os sindicatos encontraram resistências da base para ser convencida sobre as limitações de intervenção na esfera federal com que se depararam. Uma sindicalista observou o seguinte: “A gente não conseguiu resolver todas as questões de expectativa, o que o(a) trabalhador(a) esperava de um governo de esquerda. [...] tudo vai ser resolvido porque a gente está no governo? Nem sempre tudo era possível atender” [entrevista nº 30].

Nos meandros institucionais do sindicalismo com os governos progressistas, o grupamento de temáticas mais expressivas em termos conceituais debruçou-se no apoio legislativo que os sindicatos conseguiram atrair, participação em conselhos consultivos, fortalecimento dos programas sociais com apoio das políticas públicas, formação de redes de solidariedade com diferentes atores sociais, e representação tripartite em arranjos criados para unificar discussões e construir pautas convergentes. Foi nessa categoria que também

classificamos as entrevistas quando houve menção à importância do sindicato durante e após os governos petistas; aos direcionamentos da CUT, que influenciou e foi influenciada pelos sindicatos em questão; sobre críticas, algumas delas cortantes, sobre os mandatos de Lula e Dilma, além de pautas políticas abrangentes, que escaparam do corporativismo sindical.

A interrelação com as ramificações de menor escala ocorreu mais intensamente com a capacidade sindical estratégica da articulação, com a classificação Governos do PT – inserida por nós –, com o recurso de poder organizacional, e recursos complementares envolvendo solidariedade interna e recursos narrativos. A nossa investigação partiu da questão central da pesquisa: o que é ser governo na percepção dos(as) sindicalistas(?), e os depoimentos sistematizados que aportaram informações e reflexões imprescindíveis para a pesquisa refugiaram-se nesse pilar conceitual.

O programa sindical do período habituou-se ao diálogo facilitado que o governo federal ofereceu em sua agenda institucional, pois na fala de uma dirigente sindical: “tinha uma certa integração, tinha diálogo, alguém do outro lado para nos ouvir” [entrevista nº 25]. Certamente, ao conjugar reivindicações sindicais com o âmbito federal, os sindicatos puderam acionar suas capacidades institucionais para desempenharem papel relevante na disputa da regulação trabalhista frente ao empresariado. Em complemento, os sindicatos precisaram interiorizar a lógica governamental de ocupação do espaço institucional, e identificar os(as) principais aliados(as) à disposição. Do contrário, como bem observou um dirigente sindical: “Quando não tem representantes nos diversos órgãos, e se enfraquece o meio sindical, perde representatividade” [entrevista nº 27].

O repertório da negociação coletiva somou-se a experiências sindicais inéditas, o que estimulou ações coletivas em várias frentes de atuação, conforme os relatos dos(as) entrevistados(as) dispostos nos capítulos 5, 6 e 7, dentre as quais dizem respeito a uma recuperação da vitalidade organizativa dos sindicatos. Ao poder organizativo e estrutural-econômico, juntou-se o recurso de poder institucional como a dimensão central da pesquisa, e mais complexa para as análises construídas ao longo da tese. Observamos que dentro de um quadro de normalização da negociação de data-base, incumbência dos sindicatos mais valorizada pelas categorias profissionais, não houve aumento do associativismo nas realidades sindicais abordadas. Embora o funcionamento das engrenagens institucionais tenha contribuído com práticas sindicais sofisticadas, as suas injunções também serviram de aprendizado formidável para as lideranças entrevistadas.

Sobre os anos de governos petistas, lançamos uma pergunta que ia no seguinte sentido: o sindicalismo se fortaleceu institucionalmente nesse período, seguindo a normalidade da prática negocial revertida em conquistas econômicas, sobretudo, inserindo-se nos debates com outras instituições, e sendo beneficiado pelo apoio que recebeu do governo favorável à luta dos(as) trabalhadores(as). Deste ponto de vista, o movimento sindical se mostrou forte principalmente pela habilidade negocial que resultou em avanços não apenas nas cláusulas econômicas, mas também nas cláusulas que abrangeram condições de trabalho em geral. Parte considerável dos temas discutidos nas mesas de negociação refletiu o caráter inclusivo das políticas públicas. De acordo com o trecho de fala reproduzido a seguir de um dirigente sindical, o cenário proveitoso de avanços econômicos incorporados à remuneração da base também estava operando favoravelmente nas condições de vida da população. Para ele, a sociedade foi beneficiada pelas políticas de inclusão social e acesso ao consumo como um todo. Ações sindicais e ações governamentais apontaram para direção similar de desenvolvimento:

Em nossas Convenções Coletivas, tivemos ganhos além de uma reposição de inflação. Isso tudo colaborou para que também os(as) trabalhadores(as) ascendessem um pouco, ganhassem um pouco melhor. Direito a comprar uma televisão, geladeira, morar melhor, um carro. Não só a classe química, [mas também] afetou os(as) trabalhadores(as), contribuiu para que tivessem ascensão. [entrevista nº 13]

O discurso da redução das desigualdades sociais e inclusão das parcelas empobrecidas da população na dinâmica produtiva do país consubstanciou-se nas estratégias sindicais. Quando perguntamos a um dirigente sindical qual seria a principal diferença entre atuar em um governo progressista e um governo conservador, ele respondeu também fazendo uma conexão entre as metas sociais do governo: “Eu posso ter um país em desenvolvimento, as empresas crescendo, emprego pleno, e não tendo qualidade de salário, carteira assinada, condições de saúde, educação, distribuição de renda”, e os objetivos do sindicato: “O sindicato pensa num país com qualidade de vida, a relação do(a) trabalhador(a) com a empresa tem que ter qualidade, tem que ter diálogo” [entrevista nº 2].

O sindicalismo alcançou uma super-representação espalhada para a arena pública dos conflitos interclasses. Tanto porque, nas palavras de um dirigente sindical, “[...] não adianta ter consciência da luta nesse espaço privado” [entrevista nº 3], era preciso publicizar o programa de governo e quem estaria na linha de frente para defendê-lo. O enfoque sobre as demandas sociais como incentivo a conquistas de grande impacto para os(as) trabalhadores(as) em geral tornou-se prioritário. A amarração discursiva com os programas de cidadania, marca dos

governos petistas, contribuiu para que os sindicatos se estabelecessem como equilibristas entre a condução de suas estratégias reivindicativas e o que poderia ser absorvido pela plataforma governista, em uma dinâmica de transferências de demandas.

Na avaliação de um dirigente sindical, quando perguntamos se era possível afirmar que o sindicalismo tinha se fortalecido nos governos petistas, ele afirmou contundentemente: “A gente ficou muito forte institucionalmente”. Contudo, não demorou para que ele engatasse uma reflexão sobre o efeito reverso que esse fortalecimento teve na base:

[...] teve um efeito na base muito ruim. O pessoal ficou mal-acostumado: “O governo é nosso, dá para pegar 20%”. Não só o(a) representante sindical, mas o(a) trabalhador(a) da base perdeu a noção do que era empresa, governo, sindicato, classe, misturou muito. Isso foi um grande problema, apesar de fortalecer a instituição. [entrevista nº 10]

O sistema de negociação tripartite e paritário como dispositivo estratégico da governança petista baseada no diálogo social enriqueceu as práticas sindicais institucionalizadas em razão da agilidade que propiciou na resolução de conflitos entre atores sociais, com relativo equilíbrio das vantagens competitivas em relação aos recursos de poder. O redesenho de interações sociais extinguiu por um certo tempo as diferenças mais contrastantes dos interesses negociados, foi o que sugeriu a percepção de um dirigente sindical, em linha de pensamento similar da fala reproduzida anteriormente, sobre o relaxamento de posicionamentos políticos e ideológicos frente ao governo democrático: “Eu vou ser franco, nesse espaço, quem é direita, quem é esquerda, quem é centro, está muito confuso. No convívio é que você vê quem são as pessoas” [entrevista nº 3]. Para este dirigente, foi nos momentos de maior tensão que ele observou o grau de coerência de companheiros(as) sindicalistas de suas verdades em relação a suas posturas e condutas, enfatizando a dificuldade de se alcançar coerência em um contexto cujas variáveis em cena comportaram inúmeras contradições.

Em contraste, a fala provocadora de um dirigente sindical mais crítico ao PT encontrou fundamento nas impressões de fundo sobre a indeterminação ideológica que se abateu no partido de esquerda transformado em social-democrata e dirigente do país. Ele observou que o governo Lula era “de esquerda, mas uma esquerda bem desbotada, diferente da nossa campanha de 89, [que] era outro estilo de projeto” [entrevista nº 17].

A dissociação entre as expectativas e o que se pode realizar por Lula e Dilma reverberou no fato de que dificilmente o sindicalismo alcançaria alguma unidade em relação à estrutura

sindical corporativa, de forma voluntária, sem que houvesse uma mudança brusca e radical no contexto nacional onde atua.

Na esfera de poder institucional, os grandes mediadores com histórico ativista no movimento sindical nomeados para compor as pastas ministeriais e secretarias apadrinharam o sindicalismo, mas o solo fértil de tais circunstâncias não foi ocupado apenas pelas solicitações das centrais sindicais. A pluralidade de demandas da sociedade não cabia em um enquadramento apenas voltado para as questões sindicais, ainda que a base governista contasse com várias figuras do sindicalismo. Não era uma prioridade, por exemplo, modificar naquele momento a estrutura sindical corporativa no Brasil sem que houvesse um apelo expressivo do sindicalismo, que deveria ser o principal demandante de aprimoramentos da representação da classe trabalhadora. Em diálogo com um dirigente sindical, ele comentou sobre a inserção de Luiz Marinho, que fora presidente dos Metalúrgicos(as) do ABC de 1996 a 2003, e como a sua subida ao Ministério do Trabalho e Emprego, depois ao Ministério da Previdência Social, restabeleceu uma relação distinta com o SMABC e com o sindicalismo que esperava, sobretudo, o reconhecimento das centrais sindicais pela legislação trabalhista.

Ele trabalhou lá não para resolver o problema de reconhecimento das centrais. A principal tarefa dele foi desenvolver uma política que valorizasse o salário mínimo, então ele deixou de cuidar do problema do movimento sindical para cuidar de uma questão ampla. Outros dirigentes de outros lugares também tiveram esse papel, que foi acertado. Ele falou que precisava cuidar do Brasil, e o movimento sindical achou que o grande problema que tinha era reconhecer as centrais e as coisas estavam resolvidas, mesmo tendo enfrentado em 2003/2004 um Fórum Nacional do Trabalho que queria remodelar as relações de capital-trabalho. [entrevista nº 6]

A amplitude das ações governamentais se dirigia a políticas para a população, e na onda de otimismo econômico, a esperança do sindicalismo foi a de que houvesse alterações de políticas significativas do ponto de vista de sua representação na sociedade, mas de maneira focalizada em sua realidade particular. Os resultados do FNT, como discutimos no capítulo 2, mostraram-se tardios na realidade sindical do país e foram sentidos por entidades sindicais organizadas verticalmente, por meio de uma representação corporativa e, portanto, delimitada a uma exclusividade de trabalhadores(as) com carteira assinada e defendidos por sindicatos proeminentes, como o SMABC, Químicos-SP e SEEB-SP.

Não por comodismo, mas talvez porque a sensação de instabilidade constante tenha travancado mudanças duráveis ao sindicalismo, e desencorajado a construção de unidade pelas vias institucionais, considerando o que disse uma liderança sindical: “O ambiente sindical é de

tensão interna com uma tensão externa constante. O(a) dirigente sindical tem que estar preparado para lidar com a turbulência e quando parece que está calmo, vai aparecer uma turbulência a qualquer momento” [entrevista nº 27].

A dificuldade para interpretar o mundo, a conjuntura, e a sociedade brasileira reverberou nas limitações do sindicalismo no período, acostumado a lidar com ambiguidades do contexto que apontou para diferentes sentidos. Um deles, que foi acentuado pelos(as) entrevistados, relacionou-se com a burocracia sindical, existente na estrutura organizativa dos sindicatos estudados, e que foi avivada por sua reincorporação pelo Estado. Não estamos nos referindo à discussão clássica sobre o grau de dependência ou autonomia que os sindicatos mantiveram em relação ao Estado (PANEBIANCO, 2005), mas de que as causas para a vinculação dos sindicatos estudados com a estrutura estatal não se deram fortuitamente.

O primeiro apontamento a ser feito considera que pelo menos na CUT, o movimento sindical já havia alcançado institucionalização elevada, nas palavras de nossa entrevistada, antes da vitória eleitoral de Lula: “O movimento sindical CUT já estava muito aparelhado” [entrevista nº 22]. Nesse caso, não surpreende que na linha de frente das ações governamentais os sindicatos tenham dispensado o debate ideológico sobre esquerda e direita. A diferenciação ficou mais clara em momentos de maior tensão com forças opositoras da sociedade, como ocorreu no episódio do mensalão no governo Lula, que foi abordado de forma torpe pela grande imprensa na tarefa diuturna de desqualificar o sindicalismo e os governos petistas, e depois na conjuntura de insatisfação que tomou conta do país com as revoltas de junho de 2013, antecipando o golpe institucional que aterrou Dilma, o PT e os sindicatos aliados (SINGER, 2018; SAAD FILHO; MORAIS, 2018; SANTOS, 2017).

O segundo apontamento vai na direção de que sabidamente, ao compor a burocracia estatal no contexto de maior oportunidade de intervenção na tomada de decisão do governo, os sindicatos ao lado de sua central, também se arriscaram em um sistema representativo de coalizão. O esplendor do dia nascente recebe igual intensidade da penumbra quando cai a noite. Para um diretor sindical, não houve outra saída que não aceitar as regras do jogo para o PT governar e se manter competitivo no páreo eleitoral. Nesse momento, ele falou como um porta-voz do próprio governo, como explicita o trecho de sua fala transcrito abaixo sobre a composição partidária e a constituição de redes de alianças políticas para apoiar o governo em uma eventual ameaça: “[...] não tinha como governar, manter a governabilidade, não tinha como uma população de miseráveis, na sua maioria negra, sair desse fosso sem fazer aliança ampla.

É estratégico, nós sabíamos que estávamos errando! Nós entramos sabendo que estávamos errando” [entrevista nº 3].

Embora a justificativa do dirigente sindical se encontre em uma causa nobre, de justiça social, o argumento se fez insólito em relação ao processo de burocratização dos sindicatos nos anos 2000 que também abriu frestas de poder no âmbito federal para ser retomado pelo fisiologismo político-partidário. Como avaliou uma dirigente sindical: “Nos tornamos um pouco mais burocratas nos últimos anos. A ação sindical reduziu, e nos tornamos dirigentes de dentro do prédio, fazendo matérias para o jornal. Os sindicatos precisam urgentemente voltar para as ruas, diminuir a burocracia e [ir] para o espaço público” [entrevista nº 28]. Mostrar-se para as ruas e não somente nos gabinetes da estrutura estatal ou da estrutura organizativa, na visão da dirigente entrevistada, seria uma forma de acionar a capacidade de mobilização do sindicalismo.

Com o olhar no passado, mas consciente de seus desdobramentos até o ano de realização das entrevistas, em 2019, e sem imaginar que após o sindicalismo degradingolar com uma reforma trabalhista imposta, haja vista que o diálogo social foi interrompido, um dirigente sindical avalizou o sindicalismo por perceber que no sistema social os aspectos estruturais do país explicaram parcialmente a experiência dos sindicatos nos governos petistas, e que se fossem contrastados com a fluidez dos processos sociais, incluindo fenômenos políticos contemporâneos e a reação dos atores sociais, a percepção negativa sobre os sindicatos se voltaria para as dificuldades de se interpretar a sociedade pelo olhar dos setores progressistas.

Há uma campanha contra o pensamento progressista no Brasil muito forte, com o intuito de aniquilar, criminalizando o movimento sindical que acaba sendo vítima disso também. Não podemos achar que o distanciamento do(a) trabalhador(a) do movimento sindical é só por erro do movimento sindical. Eu acho que tem erro, tem que avaliar, tem que corrigir postura, mas nós temos que enxergar também [que] de 2005 para cá que o ataque é grande, incessante, a cada hora é uma coisa muito bem orquestrada, isso foi fazendo com que as pessoas se distanciassem. [entrevista nº 5]

O papel societal dos sindicatos nos governos petistas privilegiou o contato com as instituições, demonstrando o aprofundamento das ferramentas construídas pelo regime democrático que permitiram o reconhecimento do movimento sindical frente aos demais atores sociais. Não haveria razões naquele momento para desconfiar do sistema representativo, ainda que houvesse relações problemáticas baseadas em disputas típicas nos espaços institucionalizados de poder por onde o sindicalismo transitou mais tranquilamente, embora

neles não tivesse expressão concreta dos anseios da população que compõe a base de representação dos sindicatos.

Mas não foi o que ocorreu. O estreitamento com o governo validou a contribuição societal dos sindicatos, mas no plano de sua representatividade, não houve um amadurecimento da sociedade para reconhecer a prática sindical, implicando em um distanciamento da base. Nesse caso, os sindicatos estudados, por mais comprometidos que tenham sido com a causa dos(as) trabalhadores(as), apresentaram uma ação refratária de representação, pois nem eles mesmos podem ter encarnado o perfil de uma sociedade que foi transformada socialmente, economicamente, e politicamente nos anos 2000.

Nesse contexto, o discurso de um dirigente sindical armou-se de uma crítica que não foi predominante nas demais leituras que captamos sobre os governos petistas, mas trouxe um paralelo importante sobre a confiança depositada nas instituições pelo PT, fazendo-nos pensar se no caso de governos progressistas, a democracia e suas personagens defensoras, tornar-se-iam o principal alvo de contracorrentes autoritárias que coexistem na sociedade, como se governantes progressistas não pudessem apostar em sua governabilidade, ainda que blindados por coalizões. Em sua análise retrospectiva: “Nós vivemos um período bastante insano, perigoso e muito incerto, nos coloca na revisão de tudo. O movimento sindical brasileiro, a CUT e o PT jogam no processo democrático, acreditaram na questão das instituições” [entrevista nº 17].

A compreensão sobre a dimensão estrutural do sistema social que abrange as instituições democráticas, onde atuam os poderes no nível federal do Congresso Nacional, do Supremo Tribunal Federal, e do Planalto, organiza uma linha de raciocínio sobre as ações dos atores sociais, colocando-as em operação de forma quase mecânica por meio de termos e regras formais, enquanto a sua dimensão arqueável, a qual configura uma esfera de atuação interativa, resiliente e sem regras estabelecidas formalmente, influenciando nas formas de ação coletiva partícipes do poder sindical organizativo, recebe estímulos para se adaptar a novos condicionantes.

Ao privilegiarem o âmbito sindical institucionalizado no plano nacional/regional/local, os sindicatos articularam certos recursos de poder cuja incidência sobre as demandas urgentes do cotidiano dos trabalhadores(as), combinadas com a evolução das pautas governamentais na melhoria de vida da população, parecem ter retraído a organização política. Idealmente, faltou debate com os(as) trabalhadores(as) para que se apropriassem da política social petista, o que

em um cenário hipotético favoreceria o engajamento dos(as) mesmos(as) para se filiarem aos sindicatos, e alimentaria o sentimento de pertencimento da causa sindical pela sociedade.

Mas não foi o que ocorreu. A sociedade brasileira se transformou também por conta do sindicalismo, contudo, a grandeza institucional dos sindicatos não compreendeu o seu movimento reverso de afastamento da base, que significa uma amostra de sociedade. Como apontaram Alfredo Saad Filho e Lecio Morais (2018, p. 198), embora de forma muito breve, a classe trabalhadora organizada com potencial para reforçar o projeto “novo-desenvolvimentista” dos governos petistas não assumiu a incumbência de “tornar-se a base mais confiável para um sistema de acumulação mais democrático”.

De forma direta, as palavras de um sindicalista rebateram a crítica que recebeu da base desalinhada com o projeto político do governo, mas confiantes na capacidade das corporações para distribuir o lucro sem qualquer intervenção estatal e dos sindicatos (SAAD FILHO; MORAIS, 2018), saindo em defesa do projeto de prosperidade da nação, tendo o fenômeno do consumo exponencial de bens e serviços grande influência sobre a qualidade de vida àquela parcela majoritária da população que fora preterida pela economia capitalista. No caso de categoria profissional, interpretada por suas especificidades correspondentes ao trabalho regulado, o dirigente mobilizou uma variedade de processos sociais, intercalados com o desempenho rentável das atividades econômicas, e o comportamento de consumo que alterou drasticamente a vida do(a) trabalhador(a), a partir da seguinte reflexão:

Nós não tínhamos cartão de crédito, não podíamos fazer compra, não podíamos comprar carro, comprar terreno. A nossa vida era limitada em comprar em três prestações, com crédito suficiente para pagar em três meses. Lula, em 2003, chama todos os bancos, muda a forma de crédito. Não existia empréstimo no banco. Ele abre o crédito para todo mundo, libera nas lojas, estoura o crédito para todo mundo. A gente começa a ter vida. Carro era tudo caindo aos pedaços, acabou. Se você não tinha dinheiro, podia comprar um carro em 60 meses, você nem sonhava com aquilo! Muita gente passou a ter condições de consumir quando o mercado cresceu, o crédito cresceu, o Brasil evoluiu e nós melhoramos salário. As condições de vida foram melhorando. [entrevista n° 12]

A comparação dos anos 2000 com as décadas anteriores resultou de um esboço de projeto de progresso social no qual os sindicatos pesquisados não poderiam se manter neutros. De outra forma, sem contar com apoio expressivo dos segmentos mais organizados da classe trabalhadora, o sindicalismo, e especialmente SMABC, Químicos-SP e SEEB-SP, se debruçou em estratégias institucionais para investir nas relações trabalhistas e industriais. Com o objetivo de aproximar-se de entidades patronais para pactuar acordos setoriais e enfileirar demandas

econômicas em nível federal, os sindicatos exploraram os canais de abertura com autoridades estatais, enquanto na sua base societal ocorria uma profusão de mudanças ensejadas pelo trabalho flexível que heterogeneizaram o perfil do(a) trabalhador(a), provocando interferências na sintonia de diálogos mais politizados ou de caráter participativo.

É sabido o quanto o discurso acusatório de corrupção conquistou simpatizantes, das classes populares até as classes médias, em toda a trajetória petista no governo federal, levando consigo parcela de envolvimento dos sindicatos com o PT nesse período, prejudicando-os pelo preconceito que trouxe justificativa simplória baseada na burocracia sindical. Por esse recorte da conjuntura, em um dado momento parecia que os sindicatos haviam se resignado ao governo federal e ao capital, revelando falsas simetrias que se constituíram com a instauração do tripartismo, e com as concessões do empresariado firmadas em instrumentos coletivos negociados regularmente.

Os sindicatos sofreram desgastes por todos os lados. As avaliações que colhemos sobre esse aspecto coberto pelo recorte temporal da pesquisa ora se voltaram para a discussão sobre um modelo de sindicalismo cidadão cutista aparentemente arcaico para a configuração institucional e societal contemporânea, na qual o sistema produtivo é um ator influente para obter preferência das políticas estatais, e impassível para pressionar os sindicatos com ameaça aos empregos, rebaixamento das condições de trabalho, e reestruturações gerenciais e produtivas sem participação da representação sindical no local de trabalho; ora se voltaram para formulação de estratégias que retirassem os sindicatos de uma situação de vulnerabilidade, como formação da base e dos(as) sindicalistas, incorporação de métodos de comunicação online, aprofundamento das políticas participativas com aprovação de cotas, criação de coletivos da pauta da diversidade, entre outras ideias inovadoras que não teriam a mesma eficácia se estivessem circunscritas apenas no contexto dos governos progressistas.

A estrutura de poder manteve-se a mesma, mas tal constatação não se deu pelos efeitos colaterais sofridos pelos sindicatos, e sim pelas nuances trazidas por uma conjuntura em que se ganhou por um lado, mas também se perdeu por outro. Daí saiu a impressão cambaleante de atuação do movimento sindical de que esteve submetido à lógica de “morde e assopra” [entrevista nº 22].

No esteio de uma “hegemonia às avessas”, termo de inspiração gramsciana cunhado por Francisco de Oliveira (2018, p. 120) para interpretar a história recente do país “que está a exigir novas reflexões” sobre o conflito de classes, o sindicalismo apresentou muitas facetas. Uma

delas foi claramente uma das mais difíceis de assumir, pois o desafio em cena foi o de destruição do país após a queda da presidenta Dilma Rousseff.

Apesar de fugir do escopo da pesquisa, dedicamos parte dos diálogos para localizar a percepção dos(as) entrevistados(as) a partir de um exercício de idas e vindas de um contexto institucional frutífero, com funcionamento pleno dos instrumentos de diálogo social e participação nas instâncias decisórias do governo federal, para uma configuração encarnada por autoritarismos, com as instâncias de participação bloqueadas. O recrudescimento dos setores da direita e extrema-direita levou o país a um desmonte generalizado de direitos sociais e trabalhistas, retrocedendo décadas de avanços referenciados na Constituição Federal de 1988. Com o esmorecimento das instituições democráticas, o poder institucional dos sindicatos recuou consideravelmente, sendo praticamente banido da esfera federal. Com pouca margem organizativa de contestação, a vitalidade institucional apresentada pelo sindicalismo cutista, especialmente, nos anos 2000, foi ofuscada.

As lideranças sindicais buscaram mobilizar explicações recorrentes sobre o golpe disfarçado de *impeachment* por meio do transcurso parlamentar de deposição da presidenta em 2016, o qual se utilizou dos instrumentos típicos do regime democrático para justificar legalidade processual (SINGER, 2018), e da prisão do presidente Lula em 2018, ambos culpabilizados por inverdades dadas como verídicas por um discurso legalista que anos depois se mostrou parcial, virando o tabuleiro do xadrez político novamente para o lado progressista. Do mais simples ao complexo, selecionamos alguns trechos de entrevistas para evidenciar o lugar de fala dos sindicatos quando a política brasileira chegou ao seu interregno, e a economia sofreu um choque recessivo que obrigou o Estado a implementar medidas austeras que provocaram um desmonte das políticas sociais (MELLO et al., 2018).

Primeiramente, perguntamos quais elementos poderiam ser destacados para diferenciar a ação sindical nos mandatos de Lula e nos mandatos de Dilma. O relato a seguir de um entrevistado fez a separação considerando que Lula assentou o seu governo nos “conselhos políticos e arranjos que ele estava fazendo na sociedade com as conferências, com o diálogo mais aberto, ele não sofreu esse grau de interferência, mesmo tendo outras forças políticas que tentaram fazer isso” [entrevista nº 2]. Já o governo Dilma, em sua visão, não conseguiu barrar os ataques antidemocráticos e anticorrupção que já haviam mostrado seu conteúdo “em 2005, na tentativa do mensalão, de descaracterização dentro da sociedade”. Para ele, o grau de intervenção que Dilma sofreu se justificou por sua postura menos dialógica com a sociedade,

que a possibilitaria mobilizar uma rede ampla de costuras políticas a fim de evitar sua queda [entrevista nº 2].

A profunda insatisfação demonstrada com o governo Dilma para este entrevistado foi abordada nos termos de Steven Levitsky e Kenneth Roberts (2011, p. 423) sobre governos progressistas que “devem aprender como governar sem prosperidade” (LEVITSKY; ROBERTS,). Para ele, não seria o caso de uma deficiência da esquerda para lidar com circunstâncias fora do roteiro institucional criado pelo regime de acumulação característico do Brasil, mas de inabilidade da presidenta Dilma para defender o governo e prosseguir com o que já estava no horizonte do programa petista de Lula. Ele analisou o seguinte: “O governo Dilma tomou um caminho que não era o mesmo caminho que o governo Lula tinha adotado. Não teve o mesmo viés, o mesmo intuito. Eu acho que ele enfrentaria com outro olhar, nesse sentido, muito mais positivo, direto” [entrevista nº 2]. Não exploramos pormenorizadamente as contradições da fala do dirigente, restringindo-nos aos aspectos que mais interessavam ser discutidos para compreender em que medida a distensão político-institucional vivenciada alterou a noção de governo pró-trabalhadores(as) .

Na mesma direção, uma dirigente sindical avaliou que “Com o Lula, era como se a gente tivesse livre acesso. Mesmo que ele não conseguisse atender todos os nossos pedidos, era uma relação muito boa” [entrevista nº 30]. No caso da relação institucional nos governos de Dilma, o sindicato encontrou maiores dificuldades “por ela ter uma governabilidade, uma gestão um pouco mais restrita, [que] dificultou muito o movimento sindical” [entrevista nº 30].

Lula não produziu tantos dissensos ao ponto de ser duramente criticado pelos sindicatos, diferente de Dilma, que sob ataque das frentes parlamentares do chamado ‘Centrão’, agrupamento de políticos cuja atuação é monitorada constantemente pelo MDB, e aos poucos apeguada em seu papel de articuladora, decidiu testar as forças governamentais em medidas consideradas contraproducentes e díspares das orientações de Lula. Antes de agir por sua conta e risco, a presidenta buscou travar uma batalha com o setor financeiro, baixando a taxa de juros do país e criando uma animosidade no mercado de investimentos, além das substituições de nomes nas pastas ministeriais mais estratégicas, em desacordo com sugestões de seus aliados. Depois, acionou dispositivos de forte ajuste fiscal, refreando o crescimento do país que já havia degingolado a partir de 2014, com a recessão global. Para alguns analistas, Dilma reavivou o neoliberalismo, e como argumentou André Singer (2018, p. 197-211) fez um “governo que rodopia” no último mandato, desfazendo-se da credibilidade conquistada no primeiro mandato.

No contrabalanceamento entre amor e ódio com os governos petistas, que pendeu negativamente para o lado de Dilma na maior parte dos relatos transcritos, surgiu uma variável nova através da explicação de uma dirigente sindical entrevistada concernente à heterogeneidade das correntes políticas dentro dos sindicatos, característica observada até mesmo no campo majoritário da Articulação. A nossa pergunta foi sobre a construção de consensos junto à base, que podem ter sido deslegitimados pelo adjetivo de chapa-branca, típico de uma oposição ‘água com açúcar’ aos governos progressistas em geral. Ela se referiu às Medidas Provisórias (MPs) nº 664 e 665, publicadas em dezembro de 2014¹²⁰.

Tem Articulação de esquerda, tem a CTB, 20% do sindicato é da Intersindical. Dentro da Articulação, tem diversas formas de pensar. A gente sempre debateu e a solução no final foi uma forma crítica. Este sindicato foi o primeiro a criticar as MPs, e que forçou a CUT a criticar as MPs da Dilma. Este sindicato, junto com a Fenae e a Contraf, bateu na declaração da Dilma de abertura de capital da Caixa. A gente não perdeu nada. Isso antes de 2016. [entrevista nº 23]

As manifestações contra as medidas de Dilma se restringiram aos aspectos econômicos da conjuntura, quando a presidenta saiu forçadamente do cargo, o discurso sindical também passou por um refinamento mais cuidadoso. Havia, afinal, outros condicionantes que emergiram do contexto político-institucional.

As visões que apartaram as trajetórias de Lula e Dilma, como se não fossem interdependentes, limitaram-se a uma aprovação de Lula, seguida da reprovação de Dilma, como se a primeira personagem fosse a verdadeira vencedora na história recente do país partido, enquanto à segunda personagem coube um papel de coadjuvante mal desempenhado. Instigados com essas visões, buscamos aprofundar o debate levando-as para entrevistas com outros(as) diretores(as) sindicais a fim de captar interpretações e identificar a linha narrativa predominante.

O primeiro fio discursivo costurou a ação programática do PT voltada para o desenvolvimento social que estressou a elite brasileira, aqui encarada como bloco de poder nos

¹²⁰ Conforme a análise constante na nota técnica do Dieese (2015, p. 2): “No dia 30 de dezembro de 2014, o Governo Federal anunciou duas Medidas Provisórias (MPs) - 664 e 665 – que estipulam uma série de alterações nas regras do Seguro Desemprego, Abono Salarial, Seguro Defeso, Pensão por Morte, Auxílio Doença e Auxílio Reclusão e devem causar impactos consideráveis sobre a vida de milhões de brasileiros. O anúncio gerou desconforto às Centrais Sindicais, que elaboraram nota conjunta1 condenando as Medidas e reivindicando sua revogação. Além das discordâncias em relação ao conteúdo das MPs, as Centrais declararam descontentamento pela ação do governo contrária ao compromisso assumido em não tocar em direitos trabalhistas, bem como desagrado por não terem sido acionadas para discutir os interesses dos trabalhadores(as) que legitimamente representam”.

termos de Boito Jr. (2018), e as classes mais abastadas, sobretudo aquelas descontentes com a mobilidade social ascendente da população em geral. Nas palavras de uma dirigente sindical: “Quando começa a favorecer muito os pobres, deixa de implementar algumas coisas para os ricos, para a classe média. A implementação de vários programas visando ao social e à classe mais baixa incomodou demais” [entrevista nº 13].

Ela continuou a sua explanação trazendo comparações interessantes entre trabalhadores(as) que passaram a desfrutar de um pouco mais de conforto no aspecto do acesso a políticas de bem-estar social financiadas pelo Estado. Em sua análise, o que pode ser interpretado como erro de condução do governo, para ela foi acerto. É certo que na sua interpretação: “O povo ficou meio desiludido na questão no governo Dilma”, pois “mexeu muito com o pessoal da Casa Grande, dos ricos”. Com isso, ela quis evidenciar que: “Os(as) trabalhadores(as) passaram a comer mais, a viajar mais, a fazer faculdade, o Lula abriu muitas escolas técnicas para [qualificá-los], isso foi incomodando a elite brasileira.” Na sequência, perguntamos qual seria a lógica desse desacordo visceral entre as classes no Brasil, dizendo que o conflito social que parecia apaziguado, estava dentro de uma panela de pressão, pronto para propagar distensões políticas e desestabilizar a ordem democrática. Sobre isso, ela comentou: “A elite brasileira foi o olhar do lado. O filho do rico vê que o filho do pobre tá sentado ali, e muitas vezes no melhor curso. Isso incomodou demais” [entrevista nº 13].

O segundo fio condutor se voltou a uma opinião contrária às demais entrevistas, pois resgatou as ambivalências de um partido de coloração vermelha cujas prerrogativas ideológicas deveriam ser ao menos reconsideradas após o impulso antidemocrático no país. Primeiro, ele assinalou em tom melancólico: “Eu não sei quando a gente consegue recompor” [entrevista nº 17], mas sequenciou um raciocínio que tem a sua relevância pela apreensão de contextos sociais totalmente distintos entre si, mas claramente conectados em sua interpretação abrangente no depoimento reproduzido adiante:

O capital não é mais o mesmo, a reprodução do capital não é mais a mesma, o mundo não é o mundo do(a) operário(a) dos anos 80, 70. Como é que edifica esse processo todo de novo? O problema da CUT e do PT foi [que] derreteram tudo! Se você mantém uma vanguarda, uma atuação política, aquela envergadura, a gente conseguiria avançar mais lentamente, mas avançar mais. [entrevista nº 17]

Entretanto, a ausência de dados concretos para fundamentar a análise do dirigente mais sensível às contradições da realidade social mostrou que se trata de uma vertente político-ideológica. Apesar de sua presença nos debates internos ao PT e a CUT, não forneceu elementos

suficientes para sustentar a hipótese de que uma vanguarda política de esquerda seria capaz de driblar a crise instaurada no país em todas as suas facetas.

Dilma foi associada a uma história tenebrosa do Brasil. Ela, que também foi vitimizada pelo golpe militar de 1964, viveu o segundo ato de um enredo traumatizante da democracia brasileira. O discurso difamatório covardemente propagado contra a presidenta foi lembrado pela fala de um dirigente sindical, no sentido de que a derrota de Dilma significou, de certa forma, uma derrota de todas as mulheres brasileiras que são cotidianamente agredidas de várias formas, e mesmo assim trazem uma força interior que as reconstrói. Em sua análise:

O processo de golpe no Brasil com Dilma foi muito cruel para nós mulheres porque foi usado de forma muito pejorativa, muita agressividade contra nós mulheres, cada informação ou cada comportamento que existia, aquilo para presidenta do Brasil nos feria também porque era uma mulher que estava sendo agredida, e sobreviveu porque é uma mulher forte. [entrevista nº 18]

De ponta-cabeça, a democracia operou nos anos seguintes fragilmente, tendo parte de suas instituições corrompidas por seus detratores cuja “estrutura política ideológica é de eliminação de todos os processos de luta e resistência” [entrevista nº 27], parafraseando um dirigente sindical que também acentuou a capacidade do sindicalismo para resistir e renovar-se em um cenário sustentável democraticamente para recuperação do poder institucional do sindicato considerado por ele: “O último fiel da balança para poder limitar as reformas, porque os sindicatos são as maiores lideranças de resistência; muitos não têm domínio da força que apresentam” [entrevista nº 27].

8.7 Conclusão

Neste capítulo, buscamos sintetizar as interpretações que constaram no primeiro nível de análise correspondente às tipologias previstas pelos recursos primários de poder sindical, resultantes das principais marcações que realizamos ao longo de todo o processo de classificação integral e pormenorizada do conteúdo das entrevistas semidirigidas. Foram apresentadas as linhas interpretativas mais gerais que identificamos nos três sindicatos pesquisados para formular sínteses que correspondessem a uma mesma perspectiva, embora passível de reinterpretações e realocações conceituais para lançar luz às reflexões com respaldo metodológico. Nesse caminho, admitimos que esta incursão interpretativa pode ter mais aberto que fechado questões, dada a expansão de conexões que elas possibilitaram.

Os sindicatos do nosso estudo multicaso funcionaram como interlocutores em um ambiente controlado, que buscou resgatar os governos petistas para estressar as categorias analíticas elucidadas sob uma ótica reflexiva e dialógica. Não seria uma surpresa afirmar que SMABC, Químicos-SP e SEEB-SP estiveram na vanguarda de várias temáticas, encarando-as com franqueza e salientando os defeitos e qualidades da ação sindical formulada e aplicada no período de 2003 a 2016, transportadas para circunstâncias totalmente adversas que não permitiram às lideranças sindicais simplesmente replicá-las.

Para reduzir o peso de abstrações conceituais e interpretativas, no contexto da pesquisa a partir dos recursos de poder sindical, identificamos a preponderância de cada tipologia sobre o retrato delineado por cada estudo de caso. Assim, imputamos aos Químicos(as) de São Paulo o poder estrutural-econômico, ao SEEB-SP o poder organizacional, e ao SMABC o poder institucional. O poder associativo foi a categoria conceitual que mais permitiu realizarmos interpretações em conjunto, com sínteses encorpadas. Por esse motivo, ela se manteve independente tanto quanto conectada aos problemas enfatizados por todos(as) os(as) entrevistados(as) na pesquisa de campo.

Ao frisarmos o poder institucional, interpretamos os relatos em consideração à experiência social-democrata do PT no governo federal, a qual permitiu que a cultura trabalhista cristalizada no sindicalismo brasileiro (CARDOSO, 2019) fosse observada pelas ações sindicais realizadas verticalmente, do sindicato à central – o que se relaciona com as características organizativas do sindicalismo brasileiro baseado em categoria profissional, e não por ramo, setor ou empresa – e aquelas difundidas horizontalmente pelas redes de articulação que foram ampliadas e nutridas por um leque de temáticas laborais que não haviam sido levadas a cabo pela instância federal.

A interface das reivindicações sindicais com as políticas sociais do âmbito federal possibilitou exercer maior influência sobre os espaços institucionalizados de onde saíram propostas construídas entre atores sociais, com a perspectiva dos(as) trabalhadores(as) fortalecida.

Competiu ao poder associativo a análise de que, de 2003 em diante, a participação declinou e as estratégias organizativas não resgataram o reconhecimento da importância dos sindicatos na sociedade pela classe trabalhadora. O terreno preparado para as conquistas socioeconômicas de ações sindicais propositivas, e com interface para a organização de demandas políticas a serem emplacadas pelo governo federal, foi fruto de resignações à vida pessoal e profissional dos(as) sindicalistas entrevistados(as) em nome da classe trabalhadora.

Mas elas também tiveram um limite para sustentar uma renovação organizativa interna de maior intensidade, predominado o perfil típico de representante sindical abordado no capítulo 2. Uma vida política ativa no ambiente sindical é crucial para a renovação de quadros, geralmente baseada no pleito eleitoral de trabalhadores(as) que uma vez tornados ativistas sindicais, passam a buscar cargos de maior responsabilidade e prestígio no sindicato. Contrariamente, um convívio social apartado dos interesses coletivos, faz com que a renúncia da vida pessoal e profissional se torne um fardo pesado demais para novos(as) trabalhadores(as) acostumados(as) com uma vida ensimesmada – sem atividade política ou associativa, quiçá com a política institucional, conseqüentemente, da política sindical – se lançarem nos processos de composição de chapa para concorrer a pleitos eleitorais no interior das empresas. Há cada vez menos trabalhadores(as) interessados(as) em exercer o trabalho sindical. Esta é uma limitação externa à dinâmica de alternância de poder dentro dos sindicatos, que foi acentuada por algumas falas de dirigentes sindicais, destacadamente as mulheres que lutam por espaços decisórios no interior de suas entidades sindicais.

Quanto ao poder estrutural-econômico, as pautas sindicais ganharam um escopo maior ao serem modeladas por estratégias negociais adaptadas aos processos de competição que nortearam as iniciativas empresariais de reestruturação. As dificuldades da representação dos trabalhadores(as) recriaram formas de se fazer sindicalismo, que no período abordado esteve mais voltado para as relações com atores e instituições. O ambiente nacional propiciou o fortalecimento institucional dos sindicatos que adentraram na vida política e econômica do país, elevando a sua influência nos espaços de decisão constituídos por órgãos governamentais e poderes legislativos locais. Com isso, se ampliou as frentes de atuação e os instrumentos de intervenção para atender parcela significativa das reivindicações trabalhistas por intermédio da negociação.

A prática negocial não só foi aperfeiçoada, considerando o acúmulo de experiências e aprendizados construídos em cenários de instabilidade econômica de décadas anteriores, como também se tornou a principal estratégia sindical para lidar com as determinações econômico-financeiras, políticas e sociais, além de ideológicas, que surgiram nos anos 2000. No projeto de nação em voga, sedimentado em bases neodesenvolvimentistas, a habilidade negocial de dirigentes sindicais foi um requisito fundamental que ganhou projeção muito maior a partir da interlocução estabelecida com os governos do PT, especialmente nos dois mandatos de Lula, fator que influenciou decisivamente a participação do sindicato como instituição relevante nos espaços de diálogo onde as negociações de caráter complexo eram efetivadas.

A multiplicidade de experiências relatadas que se constituíram no panorama político-institucional de 2003 a 2016 refletiram questões estruturais em torno do sindicalismo brasileiro que têm levado SMABC, SEEB-SP e Químicos-SP a desempenharem o papel de não um, mas de vários sindicatos a um só momento para contemplar demandas dos(as) trabalhadores(as) em várias frentes de atuação. Consideramos a análise central do capítulo que acentua potencialidades das estratégias sindicais em direção a um processo de revitalização sindical.

Sem ambicionar uma síntese conclusiva, finalizamos o capítulo acentuando que apesar do cuidado com as entrevistas para selecionar apenas o que teria lastro na realidade, evitando diálogos redundantes, os paralelos que conseguimos construir entre o estudo de caso múltiplo e os principais desafios para o movimento sindical brasileiro revelou especialmente que apesar de não carregarem respostas para os problemas do sindicalismo, as lideranças sindicais mostraram-se excelentes debatedoras. E, nesta pesquisa, também encaradas como bússola para mudanças consistentes e sustentáveis de suas entidades.

CAPÍTULO 9 – Tipologias complementares de recursos de poder sindical e capacidades estratégicas

9.1 Introdução

Em linha contígua ao capítulo anterior, o último capítulo desta tese assimilou as duas camadas complementares à abordagem dos recursos de poder sindical, fechando os exercícios interpretativos possibilitados pela investigação empírica que explorou em detalhes a percepção dos(as) sindicalistas entrevistados sobre as potencialidades de reconstrução dos sindicatos após a profunda desarticulação do PT no cenário nacional.

O ponto de partida contextual é similar ao que já discutimos em capítulos anteriores, com a diferença de que ao invés de nos debruçarmos em grandes eixos organizadores, optamos por uma análise que fez flutuar as derivações conceituais de nosso esquema teórico-metodológico. Nessa linha, também buscamos construir pontos de contato entre as tipologias para exercitar a sua correspondência com fenômenos de menor escala que perpassam os grandes desafios comentados pelos(as) entrevistados(as) sobre o sindicalismo brasileiro contemporâneo. O exercício contínuo de sistematização, imprescindível para apreensão dos significados explicitados, mas também os escondidos nas entrelinhas, estruturou os vetores de mobilização de ideias e ações sindicais discutidos nas entrevistas.

A profunda desarticulação do PT no cenário nacional de 2016 em diante abriu frestas nas zonas de interações de poder preenchidas pelos segmentos políticos mais ameaçadores do regime democrático. A rápida erosão das capacidades políticas e institucionais dos sindicatos compreendeu uma combinação de fatores associados à forte queda das receitas sindicais, estreitamento do espaço de diálogo na esfera parlamentar, somados ao ambiente de polarização no país de onde emergiram pautas reacionárias potencializadas pela opinião pública junto aos grandes meios de comunicação (SAAD FILHO; MORAIS, 2018).

Inevitavelmente essas questões foram levantadas pelas entrevistas, e entrelaçadas por nossas análises de forma interativa para captar nuances desse processo, o qual empurrou os setores progressistas da sociedade para o lado das perdas sociais. Assim, não buscamos desenvolver um olhar estrutural para os problemas anteriores a esse contexto, sabendo que eles foram intensificados na conjuntura posterior aos governos petistas.

Frente a uma centena de impasses à ação sindical, a realidade complexa que se configurou no país a partir de 2003, e que nos desafiou constantemente do início ao fim da

pesquisa, exigiu abordagens complementares para discutir o sindicalismo e como planejaram o seu revigoramento institucional.

Criamos uma divisão de conteúdos em sequência para facilitar a identificação de cada tipologia complementar e estratégica de poder sindical aplicada à percepção extraída das falas transcritas. Por estar em diálogo constante com o capítulo anterior, optamos por nos limitar a análises dedicadas prioritariamente ao que as lideranças ensejaram de reflexões para compor o nosso quadro interpretativo, o que caracterizou subitens curtos em relação ao que foi apresentado. Somados a essa introdução e considerações finais, os demais dez subitens foram organizados conforme sugeriu a estruturação dos recursos complementares de poder sindical, abrangendo as seguintes tipologias: recursos narrativos (discursivo-comunicativo); recursos colaborativos (redes); recursos de infraestrutura (logístico); e solidariedade interna.

O procedimento de análise decorreu da operacionalização dos conceitos advindos da perspectiva dos recursos de poder sindical. As categorias conceituais da abordagem, sensível a conteúdos que por sua recorrência e peso sobre cada realidade sindical incorporados pelo enquadramento conceitual, remodelaram-se conforme as temáticas problematizadas pelas entrevistas.

9.2 Recursos complementares de poder sindical

A abordagem dos recursos de poder sindical fornece um segundo nível de análise, que reúne categorias complementares e derivadas dos três principais recursos de poder. Embora não tenham uma correspondência automática com o nível mais amplo da abordagem, perscrutamos o conteúdo das entrevistas a fim de localizar temáticas adjacentes aos problemas de maior alcance comentados pelas reflexões das lideranças sindicais, e com isso redesenhar a definição conceitual mais geral.

No geral, esse grupo de recursos complementares foi mais influenciado pela categoria do recurso de poder organizacional, o qual centra-se nos aspectos estruturais-organizativos dos sindicatos, incluindo participação da base, renovação de quadros e vitalidade deliberativa. Assim, podemos inferir que do ponto de vista das classificações complementares de recursos de poder, a sua inclinação maior resultou da preocupação dos(as) dirigentes sindicais sobre os desafios da representatividade e do modelo de representação sindical almejado. As quatro categorias complementares que abrangem o segundo conjunto analítico auxiliaram no

esclarecimento de alguns pontos abordados anteriormente e que apresentaram outros aspectos interpretativos cuja retomada incorporou as nossas sínteses.

9.3 Recursos narrativos (discursivo-comunicativo)

Como se comunicar? Essa foi uma das questões fundamentais que surgiram nas entrevistas como um desafio aparentemente simples de ser resolvido, mas que fez os(as) dirigentes sindicais hesitarem ao buscar o linguajar mais adequado, a ferramenta mais acessível, e a formação mais atualizada para lidar com um perfil de trabalhador(a) imerso na comunicação à distância, mais informal, e adaptado a dialetos comuns às mídias sociais, com mensagens mais diretas, com forte apelo imagético e estético, despojadas, e do ponto de vista dos conglomerados internacionais predominantes no segmento tecnológico, personalizadas a cada perfil de usuário com auxílio dos algoritmos, além de mercadologicamente atrativas e convincentes e bastante exploradas pela cultura organizacional (ALVESSON, 2016, p. 266)

A comunicação tem relação direta com o trabalho de base. Se ela falha, gera mais distanciamento dos(as) trabalhadores(as). Por essa razão, os recursos narrativos são imprescindíveis para que o sindicato consiga promover as suas pautas políticas de forma inteligível a um conjunto de trabalhadores(as) que não seguem um padrão discursivo, seja pela idade ou pelo contraste de interesses, e de forma atrativa, para além do jornal da categoria. O problema, em todo caso, extrapola o senso comum de que é preciso atualizar-se frente às inovações tecnológicas, pois subtende uma trava de compreensão mutuamente excludente. O depoimento a seguir da dirigente sindical retrata o esforço da mesma para dialogar com a sua base, tarefa cotidiana fatigante, e sem tanta eficácia: “Eu tenho que falar a língua deles(as) . Se eu bater de frente, eu afasto mais ainda. É muito difícil o trabalho hoje, é um fardo” [entrevista nº 29].

Não se pode prescindir de um ponto enfatizado pela dirigente que se sente sobrecarregada quanto aos esforços de diálogo com a sua base. A obrigação de estar quase sempre disponível online, e fora do horário de trabalho, para atender às demandas do sindicato e dos grupos de trabalhadores(as) representados por ela, mostra uma intensificação da rotina do trabalho sindical. Ao não obter êxito nas formas discursivas de convencimento aplicadas à base, seria difícil esperar que a dirigente conseguisse mobilizar outras capacidades das quais dispõe, mas não que contribuam para a eficácia da comunicação. Por exemplo, aproximar a política do

cotidiano laboral para enlaçar repertórios de luta coletiva, identificar a visão dos(as) trabalhadores(as) sobre determinada temática, construir diálogos amistosos etc.

A comunicação sindical é basicamente política. Para buscar sintonia com a base, foi necessário ressignificar os discursos, tornando-os mais acessíveis, ainda que a dificuldade para serem ouvidos tenha se mantido como um dificultador nas tentativas de proximidade com os(as) trabalhadores(as). As divergências nos anos 2000 entre entidades e lideranças carregaram os reflexos da perda de referência discursiva das políticas agremiadoras da CUT, que encararam uma unidade identitária sindical. Nesse sentido, perguntamos a um dirigente o que havia ocorrido com a capacidade dos(as) sindicalistas de conversar com a base, logo eles(as) que lidam tão bem com a oratória. Ele respondeu o seguinte:

O que aconteceu? A frequência! Eu preciso me reconectar novamente. Não adianta eu achar que eu estou me comunicando bem e a palavra sindicato está sob ataque, há uma desconstrução da palavra. Eu tenho que novamente me reconectar, a palavra hoje é me reconectar. São os mesmos personagens em cena e que por algum motivo não estão em sintonia. [entrevista nº 3]

Apesar de bastante singular, a interpretação do dirigente mobilizou metáforas para exemplificar dificuldade dos sindicatos para adaptarem-se às novas tecnologias comunicacionais. Não foi por falta de atenção que os(as) sindicalistas perderam o jeito para dialogar com a base, considerando os investimentos em comunicação realizados nos anos recentes. Na experiência do SMABC, pudemos verificar que a preocupação com a comunicação do sindicato veio antes das redes sociais mais utilizadas. Contudo, o projeto de comunicação sindical visava a contrapor os dispositivos discursivos e ideológicos da grande mídia, na maioria das vezes detratadora dos movimentos sociais e sindicais, ao perseguir um tipo de estratégia voltada para a valorização da classe trabalhadora, que na concepção dos(as) dirigentes, interagiu passivamente com os grandes meios de comunicação, sem desenvolver uma opinião crítica e mais autônoma.

Especialmente o SMABC investiu recursos substantivos em canais abertos de comunicação customizados à realidade sindical e do trabalho, cujo público-alvo selecionado foi a classe trabalhadora. Assim, formou uma equipe especializada de profissionais da área de comunicação também identificados(as) com pautas progressistas, e preparados(as) para reportar iniciativas sindicais, ativismos digitais, ações coletivas e manifestos, cultura popular, expressões periféricas, e tudo o que se refere ao cotidiano dos(as) trabalhadores(as) por meio de um tratamento específico do discurso, mais politizado e acessível.

Todavia, a fala de um especialista entrevistado atuante no SMABC leva a crer que não se trata apenas da frequência da linguagem sindical que precisa sintonizar a linguagem dos(as) trabalhadores(as), mas compreender a metamorfose cultural da sociedade contemporânea influenciada para digitalização, que explicita um uso diferenciado da linguagem aplicada com a finalidade informativa, de propaganda, e entretenimento. O depoimento enfatiza os custos com a comunicação sindical, mas que provavelmente prescindia de recursos narrativos e discursivos para emplacar o ponto de vista diferenciado que se busca difundir.

O sindicato gasta milhões de reais por ano em comunicação e a gente não tem um vídeo com um milhão de *views* na internet. É outro perfil de trabalhador(a), outro relacionamento com o(a) trabalhador(a). O sindicato talvez seja um dos movimentos organizados que mais tem custo com comunicação. A gente tem a Tribuna Metalúrgica, a rádio Brasil Atual, a TVT, o ABCD Maior. É um investimento muito alto em comunicação e a gente não consegue dialogar. [entrevista nº 9]

A Rede TVT, também conhecida como a TV dos Trabalhadores(as) , foi criada em 2010. Antes, em 2009, a Rede Brasil Atual, também na versão Rádio Brasil Atual, foi inaugurada. Ambas promovem um jornalismo alternativo, a exemplo de experiências passadas como a Rádio dos Bancários(as) , criada na década de 1990¹²¹.

Ações concretizadas pelas entidades sindicais para aprimorar os mecanismos de comunicação sindical, ou seja, atualizar o formato e a estratégia de divulgação das atividades sindicais, incluem disponibilizar versão digital do jornal da categoria, e versão para leitura de mensagens instantâneas circuladas em grupos de WhatsApp com a participação de dirigentes sindicais; promover campanhas de ativismo digital para denunciar desvio de conduta das empresas; criar slogans para referenciar as ações do sindicato, entre outras.

A discussão vai além: o relato da dirigente sindical que havia assumido a secretaria de comunicação da CUT, e buscou formar-se na área das novas tecnologias comunicacionais, constatou que o tema recai sobre “[...] a utilização do banco de dados. Tem TI por trás. Hoje é gestão de mídia, monitoramento, fortalecer a representação atual” [entrevista nº 21]. Nessa direção, ela descobriu outro campo de diálogo interativo que não reproduz o padrão de mercado, identificando a forma com que “os jornalistas livres, mídia ninja, uma galera mais jovem” lida com a tecnologia de forma autônoma, buscando subverter a lógica dos algoritmos para difundir

¹²¹ Cf. RBA. Rede Brasil Atual. *Quem somos*. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/quem-somos/>>. Acesso em 09 jan. 2023; TVT. TV dos Trabalhadores(as) . *Quem somos*. Disponível em: <<https://www.tvt.org.br/quem-somos/>>. Acesso em 09 jan. 2023.

conteúdos que contrastam com as informações veiculadas pela imprensa financiada por monopólios de comunicação.

Ainda assim, há também uma percepção, de acordo com uma dirigente sindical bancária, de que “a gente vai ter que reinventar a linguagem para chegar a esses(as) bancários(as) , principalmente os(as) jovens, porque o recurso vai ficar cada vez mais limitado” [entrevista nº 30]. Em linha similar, captamos em outras entrevistas com dirigentes sindicais a priorização da comunicação e da formação como principais pilares da ação sindical. Mais recentemente, com o estrangulamento das receitas sindicais ancorado na reforma trabalhista, um dirigente sindical comentou que após o enfrentamento exaustivo com os grandes meios de comunicação para defender os mandatos petistas, e sabendo das lacunas de formação político-sindical junto à base no período, no momento de maior crise, pesou no cálculo financeiro estratégico a informação e a formação dos(as) trabalhadores(as).

Em paráfrase a um trecho da entrevista transcrita, ele disse: “a imprensa a gente mantém, tem o jornal diário. A área de formação do sindicato também [se] manteve, mas está devagar. Comunicação e formação são duas áreas que não pode ter redução. A gente tem que informar e formar os(as) trabalhadores(as) da nossa base” [entrevista nº 31].

As ações comunicacionais dos sindicatos buscam interagir constantemente com o universo dos(as) trabalhadores(as), que recentemente formularam diretrizes para abertura de uma plataforma comunicacional diversificada, interativa, ágil e, principalmente, com a democratização da informação. Diferentemente de anos atrás nos quais os sindicatos se baseavam principalmente nos jornais da categoria que saíam da própria entidade, no momento atual há uma invasão de ferramentas e aplicativos que cumprem papel semelhante sem, contudo, promover contiguidade das relações interpessoais construídas presencialmente. Não basta investir em novas linguagens interativas remotamente, sem formular estratégias de convencimento que despertem a noção coletiva do trabalho sindical.

No passado, com muito menos recursos, na maioria das vezes apenas com o jornal debaixo do braço, os(as) sindicalistas conseguiam conquistar a simpatia dos(as) trabalhadores(as), reuni-los(as) em atividades sindicais, e envolvê-los(as) politicamente nas ações coletivas, sem deixar de alimentar senso crítico sobre as condições de trabalho, a postura do patrão, e levantar assuntos de interesse da sociedade. Essa leitura se aproxima com o que disse um dirigente sindical sobre a disputa ideológica que travou em sua militância contra o monopólio dos meios de comunicação: “A gente desconstruía a fala da Globo e da elite. Quando veio a internet, eles [ficaram] muito mais rápidos do que nós. A internet desconstruiu a gente

com muita facilidade porque nós não temos capacidade de ganhar eleição por *fake news*” [entrevista nº 12].

Algo que não foi alterado mesmo com a chegada da internet, de todo modo, é o caráter do sindicato de defender e organizar a classe trabalhadora, o que implica muitas vezes, como reportado nas entrevistas, abordar temáticas difíceis de serem digeridas, pois contar a verdade é dizer coisas tristes.

9.4 Recursos colaborativos (redes)

Por vias diplomáticas, os sindicatos diante da tarefa de resolução dos conflitos trabalhistas buscaram prolongar as suas redes internas e externas de cooperação e solidariedade, o que exigiu manter e/ou iniciar contatos para dinamizar a troca mútua de benefícios a partir destas duas qualidades sociais que parecem carentes de adeptos(as) frente ao movimento contrário de polarizações políticas e nas condições de trabalho oferecidas pelo mercado, e individualismos que aos poucos desabilitam os indivíduos a incorporá-las em seu cotidiano. Como afirmou Richard Sennet (2020, p. 20): “Estamos perdendo as habilidades de cooperação necessárias para o funcionamento de uma sociedade complexa”.

Essa reflexão é só mais uma forma de dizer que o cenário social repleto de desigualdades e iniquidades desabona a capacidade de agência dos sindicatos ao pregarem a função da coletividade em suas ações. As relações sociais e de trabalho estão condensadas em dispositivos tecnológicos centrados na esfera do indivíduo, que com a reorganização produtiva, cuja ameaça maior é a substituição da força de trabalho pela automação, configurada pela financeirização (GRÜN, 2015) e digitalização (LUPTON, 2014), implica em desequilíbrios ainda maiores entre demandas para o sindicalismo atender com o objetivo de manter a sua relevância na estrutura social.

Embora o modelo de organização sindical seja espelho de uma institucionalização construída verticalmente, e burocraticamente estabelecida, nos últimos anos ele tem sido objeto de problematizações que relativizam a capacidade dos sindicatos para nutrirem práticas colaborativas. Nesse sentido, a integração de redes pode significar uma estratégia importante para estimular ações sindicais entrelaçadas com realidades paralelas, mas suplementares a suas iniciativas coletivas. Com isso, a finalidade do sindicato pode ser constituir uma unidade de representação baseada em categorias profissionais agrupadas em determinadas atividades econômicas.

Próximo ou distante da base, o seu caráter formal é coletivo, o que independe, no limiar da questão, do avivamento de coletividades. Contudo, o termo coletivo que sugere unidade representativa também comporta um sentido político manipulado por estratégias organizacionais dos sindicatos. No centro de ambas as definições é onde as redes colaborativas entram para fazer a interconexão entre verticalidade e horizontalidade das relações sindicais e de trabalho em esferas distintas de interação social, conforme os objetivos traçados por sua agência,. Em resumo, os recursos colaborativos baseados especialmente no método de constituição de redes contribuem para o fortalecimento da representatividade sindical.

Uma aposta atualmente em cena na CUT é a organização sindical por macrossetor da indústria e macrossetor do comércio, discussão à qual os três sindicatos estudados estão diretamente vinculados¹²². Em vista da mudança estrutural no sindicalismo que o projeto de macrossetores exige, nos parâmetros atuais de representação a proposta não parece plausível, mesmo que o assunto se localize no cerne das preocupações das lideranças sindicais sobre a dessindicalização.

A referida estratégia foi pouco comentada nas entrevistas, retirando-se menção a alguns fatores que travam o avanço das discussões macrossetoriais, seja pela dificuldade de desapego de lideranças sindicais da ideia de categoria profissional, seja pela viabilidade de sua concretização que poderia resultar em uma colcha de retalhos de entidades sindicais sem determinação representativa. Além disso, foi ponderado que a pressão das diretorias sindicais poderia implodir o progresso organizativo macrossetorial ao ter de abandonar a sua posição de comando, sabendo que o modelo não comporta todas as representações atualmente nas cadeiras executivas de seus sindicatos.

O panorama fornecido por um especialista desenhou como estavam avançando as discussões sobre o Macrossetor da Indústria da CUT (MSI), criado em 2012, e interiorizado pelo TIDE Brasil (Instituto Trabalho, Indústria e Desenvolvimento), criado em 2017 pelo SMABC¹²³. Para ele, as iniciativas brotadas por essa perspectiva agregadora das atividades industriais trataram de um “movimento muito tímido”, que recebeu apoio diminuto por parte do movimento sindical “porque o maior problema dos sindicatos não é juntar químicos(as) e metalúrgicos(as); o maior dilema para metalúrgicos(as) e bancários(as) é lidar com o setor de terceiros. Deveria ser o contrário, os bancários(as) passarem a representar todos os trabalhadores(as) dentro de um banco, todos” [entrevista nº 4].

¹²² As discussões em âmbito nacional promovidas pela CUT ainda estão acumulando repertório para amadurecer propostas organizativas que reflitam um sindicalismo do futuro (ARAGÃO, 2020).

¹²³ Cf. TIDE-Brasil. Disponível em: <http://tidbrasil.org.br/?page_id=107>. Acesso em 08 jan. 2023.

Desse debate, pudemos mapear interpretações que juntas possibilitaram uma análise no seguinte sentido: a interiorização da lógica macrossetorial depende de uma mudança paradigmática na estrutura sindical corporativa. Se considerarmos apenas a indefinição de quais empresas e categorias profissionais estariam sob um guarda-chuva setorial, a problemática evidenciaria a dinâmica das atividades econômicas que condensam um conjunto imenso de processos na cadeia de valor que já não exprimem exatamente a unicidade sindical. A economia brasileira é heterogênea, com milhares de empresas espalhadas no território sem interconexão direta com uma estrutura produtiva definida por grandes setores e organizada a partir de padrões de geração de riqueza próprios de sua contribuição na economia nacional. Frente a isso, o sindicalismo não obedece necessariamente a uma lógica compartimentalizada de representação, atuando, nesses termos, microssetorialmente.

Outra estratégia colocada nas entrevistas para constituir redes colaborativas e mais autônomas foi a interação dos sindicatos com as comunidades para comunicar bandeiras de luta do trabalho, iniciativas que, em todo caso, não se confundem com a tipologia de sindicalismo movimento social, ainda que no cenário de crise a redefinição do modelo representativo esteja presente. Há um legado organizativo de grande expressão deixado pelo movimento sindical na história recente do país, mas a experiência com outros atores sociais engajados em pautas comuns de cidadania não se desdobrou em um tipo diferenciado de organização sindical, cada qual se estabeleceu em suas próprias arenas de disputas, em alguns momentos interagindo entre si para buscar trocas recíprocas (RIETHOF, 2019, p. 234).

No Brasil, não apenas os sindicatos se institucionalizaram, como também os movimentos sociais nos governos petistas, no sentido apontado por Lavalle et al. (2019, p. 26). Os autores analisam que as lutas sociais transferidas para o âmbito estatal não se baseiam em uma relação de codependência, mas por atingir avanços no processo de barganha através dos recursos, ferramentas e dispositivos institucionais.

A diferença crucial é a de que até pouco tempo atrás, a relação do(a) trabalhador(a) com o seu sindicato representativo se dava através da compulsoriedade do imposto sindical. O fim da obrigatoriedade dessa cobrança também reforçou a necessidade de formar uma base voluntária de empregados(as) associados(as) e conseguir disputar sindicalmente interesses da classe trabalhadora com legitimidade. Esse aspecto foi iluminado pela diretora sindical entrevistada ao trazer a seguinte reflexão: “O sindicato é diferente do movimento social. [N]o movimento social, a pessoa escolhe participar daquele movimento; no sindicato, a pessoa entrou na empresa, escolheu aquele emprego, não escolheu participar de movimento nenhum”

[entrevista nº 14]. Até para as categorias profissionais mais organizadas, as iniciativas sindicais não constituíram uma força integradora, muito distante da concepção de sindicalismo de movimento social, revelando-se diminuta para receber apoio a esse tipo de ação coletiva.

Em outra leitura, alguns entrevistados e entrevistadas fizeram questão de ressaltar o esforço de seus sindicatos para dialogar sobre problemas que afetam a vida cotidiana do(a) trabalhador(a), justificando que não seria falta de desejo de buscar um convívio amistoso. Segundo nos relatou uma dirigente sindical, a sua concepção de sindicalismo extrapola o cotidiano do trabalho de base, e se conecta com demandas sociais.

Para ela, que é uma jovem dirigente sindical do SEEB-SP, o problema que recaiu sobre o método de trabalho de base não foi uma desatenção para reunir trabalhadores(as), mas de convencê-los(as) politicamente sobre a importância da participação na entidade, conforme trecho transcrito a seguir: “O dirigente sindical não é só um dirigente sindical, atua na sociedade, na religião, na comunidade local, [onde] a proximidade com o(a) trabalhador(a) é muito maior. A gente teve ações muito exitosas, mesmo assim o reconhecimento ficou dúvida” [entrevista nº 30].

A percepção de dúvida colocada pela dirigente sinaliza de certo modo a falta de sintonia do sindicato com a sua base, que apesar de desenvolver ações de caráter organizativo, o seu apelo político foi menos mobilizador. Essa dúvida no reconhecimento encontra explicação nos contrastes entre a atuação sindical que se volta para as dificuldades da população residente em bairros afastados das principais vias de acesso da cidade, e a que se volta para o mundo laboral.

Demonstrar empatia é um caminho para se colocar no lugar das pessoas periféricas e buscar a atenção delas com um diálogo sobre trabalho e sociedade, e não apenas sobre reivindicações trabalhistas. Tanto porque, na fala de um dirigente sindical: “Tem que ter a confiança das pessoas, estando ombro a ombro. Não adianta eu falar [na] periferia: ‘vamos filiar ao sindicato?’. Vão dar risada da minha cara” [entrevista nº 26].

Esse ponto é interessante porque ressalta vivências de trabalho nas comunidades que variam muito da realidade com a qual estão acostumados a lidar com suas categorias profissionais organizadas, o que evidentemente requer uma abordagem totalmente diferenciada. Há que se notar outro aspecto também, pois um(a) trabalhador(a) considerado(a) de classe média provavelmente não trará demandas comunitárias para o sindicato, seja porque mudou de endereço, perdendo o vínculos de origem, seja porque não se identifica mais com aquele espaço urbano. Em geral, o acesso das lideranças sindicais com a base ocorreu pela dimensão do

trabalho, caracterizada por uma abordagem mais fechada em relação às redes de sociabilidades da periferia, com as suas instituições formadoras tradicionais, como família, escola e igreja, onde nem sindicato nem partido progressista parece ter encontrado a medida certa para interagir.

9.5 Recursos de infraestrutura (logístico)

Oportunamente, em um governo antissindical, as casas parlamentares que instauraram a reforma trabalhista em 2017 encadearam mudanças estruturais no sindicalismo brasileiro, ensejando uma reforma sindical fatiada. Como discutido em capítulos anteriores, os princípios que nortearam o sindicalismo cutista basearam-se na autonomia e liberdade sindical, que independem da injeção monetária a partir do Estado, um fator que desestima os sindicatos na sociedade, segundo essa perspectiva. Como alternativa, os sindicatos teriam que buscar na base o seu sustento com a cobrança da contribuição associativa voluntária, taxa negocial (subsídio ao processo de negociação coletiva) e/ou contribuição assistencial (para custeio da máquina sindical) – essas duas últimas passam pela aprovação em assembleia da categoria profissional, e geralmente constam nos instrumentos coletivos de trabalho.

Perguntamos a um dirigente sindical que se referiu ao Fórum Nacional do Trabalho (FNT) se a batalha de opiniões contrárias e favoráveis à cobrança do imposto sindical foi um impeditivo para a realização de uma reforma sindical participativa e democrática. Ele nos disse que:

A proposta era substituir gradualmente o imposto sindical por uma contribuição tirada em assembleia. Haveria critérios para que os sindicatos cada vez mais se esmerassem em ter uma base de representados(as) maior, dessa forma fortalecer o movimento. Se a gente tivesse vencido a batalha no início do governo Lula, agora essa medida de acabar com o imposto sindical para nós não faria diferença nenhuma. Perdeu o momento, teve uma série de outros problemas e a gente acabou se dedicando a outras coisas. No Fórum Nacional do Trabalho, nós cutistas éramos e continuamos a ser pelo fim da unicidade sindical, que é polêmica. [entrevista nº 26]

A reforma sindical não aconteceu em um ambiente institucionalmente regulado, mas as suas implicações de financiamento, autorização da carta sindical pelo MTE, sobrecarga de processos represados pela Justiça do Trabalho etc. se mantiveram. No momento seguinte, as circunstâncias de instabilidade conjuntural combinada com a porosidade da densidade sindical aproximou como nunca antes o contexto de atuação dos sindicatos no país do fenômeno global

de declínio do sindicalismo. Esse quadro crítico se resumiu na suspensão por tempo indeterminado do imposto sindical, principal fonte de custeio da infraestrutura dos sindicatos, o que ocasionou um desmonte das entidades sindicais, sobrevivendo aquelas com maiores condições de autofinanciamento. Como afirmou um dirigente sindical entrevistado: “Queira ou não queira, quem é mais forte tem que saber mais na hora da dificuldade” [entrevista nº 10].

Bancários(as) de São Paulo, Químicos(as) de São Paulo e Metalúrgicos(as) do ABC prescindiram do imposto sindical até meados de 2006. A experiência de sustentação financeira autônoma demonstrou a capacidade de agremiação dos sindicatos, mas também maior disponibilidade de caixa para travessias conjunturais mais difíceis. Preocupada com a existência do sindicato, uma dirigente sindical do SEEB-SP entrevistada comentou que a força da entidade foi provada em outras situações graves, sendo a reforma trabalhista um fator superveniente a todas elas, dado que o problema do financiamento sindical converge outros desafios do sindicalismo, parte substantiva deles diagnosticados pela tese. A sua fala apontou para o seguinte sentido: “A gente está muito preocupada com a sobrevivência da entidade. É manter a entidade em pé. O sindicato tem 96 anos, é mais velho que o Bradesco. Enfrentou e sobreviveu a ditadura. Embora o(a) trabalhador(a) não perceba o tanto que ele é importante, o tanto que é forte” [entrevista nº 25].

No debate entre o mínimo e o máximo de recursos financeiros para manter os sindicatos de portas abertas, uma série de ajustes orçamentários foi realizada, entre eles, economia do custo de manutenção predial, redução da folha de pagamento, venda de patrimônio, e revisão da disponibilidade de caixa para investir em atividades sindicais. A partir do relato de um sindicalista do SMABC que observou o desmantelamento da estrutura sindical a partir de medidas austeras implementadas pelo seu sindicato, identificamos, inclusive, incongruências acerca do tratamento despedido aos(as) funcionários(as) da entidade, com terceirizações e pejotização, além de demissões.

Os desdobramentos dos cortes financeiros se deram pela justificativa de que: “Ou faz isso ou quebra, não tem condições de manter”. Para ele, apesar da força que possui, o sindicato tende a ser reduzido para lidar com uma realidade de enxugamento da base de filiados(as) em razão das inconstâncias estratégicas das montadoras que arriscam o planejamento de sua sustentação no médio e longo prazo. O panorama desenhado em seu depoimento considerou o seguinte:

A gente teve o risco de perder a Mercedes em 2012. Ela anunciou que ia sair do ABC, as duas fábricas que ainda mantêm e sustenta o sindicato é [sic] Mercedes e Volks. Scania é uma fábrica pequena, tem poucos(as)

trabalhadores(as), por mais que a maioria seja sócio(a). A Toyota ameaçou fechar fábrica de forjaria e fundição. Nos próximos anos, o desafio vai ser manter do tamanho que está hoje. [entrevista nº 31]

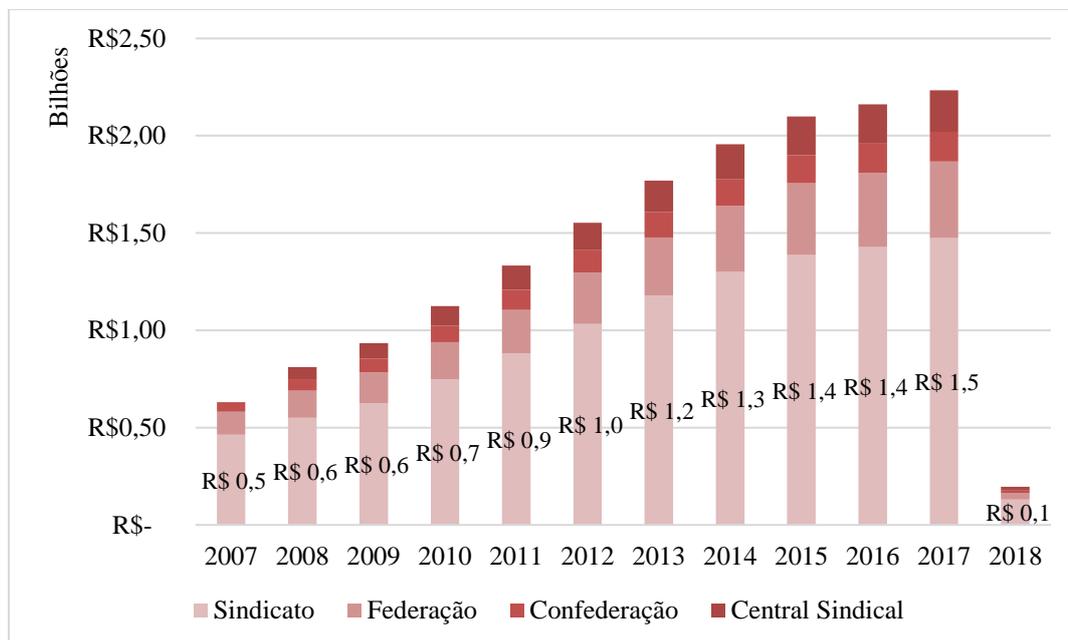
A busca pela eficiência nos gastos também colocou em xeque o tamanho da direção, e seus gastos cotidianos, obrigando a todos(as) a se readaptarem em um cenário de desequilíbrio econômico-financeiro interno. Nesse aspecto, ressalta-se também que o inchaço ou diminuição da direção sindical pode redundar na estrutura de representação sindical e na atuação das empresas no território de abrangência.

Certamente, uma direção pluralizada tende a pressionar o caixa, causando *déficit* orçamentário, já uma direção enxuta pode custar menos, embora debilite em algum grau os resultados produzidos pela ação sindical. O quadro de redução dos recursos financeiros pode encontrar algum reequilíbrio por meio da participação das Organizações nos Locais de Trabalho, os CSEs no caso do SMABC, mas dos(as) diretores(as) sindicais e da militância sindical, que podem iniciativas do sindicato sem depender totalmente de suas capacidades de financiamento.

Em termos numéricos, o fim do imposto sindical atingiu de forma generalizada a composição hierárquica do sindicalismo, incluindo federação, confederação – ambas financiadas basicamente para manutenção de suas estruturas –, além da central sindical que acolhe todas as entidades laborais, sendo pouco mais da metade do montante que era recolhido anualmente depositado na conta dos sindicatos.

O volume ascendente de arrecadação da contribuição sindical até a reforma, de acordo com o Gráfico 29, explicita a divisão dos recursos monetários estatais para subsidiar financeiramente a estrutura sindical. Depois, em 2018, constou apenas um valor residual de arrecadação.

Gráfico 28 – Arrecadação da contribuição sindical laboral, segundo grau da entidade, Brasil, 2007-2018



Fonte: Ministério do Trabalho. Elaboração: DIEESE.

Obs.: a) Valores de 2018 acumulados até setembro. b) Valores absolutos não inflacionados.

O fim da contribuição sindical obrigatória, na visão de uma dirigente, não fez com que os sindicatos estudados recuassem em sua posição sobre a sustentação financeira obtida pelas mensalidades dos(as) filiados(as). Apesar de forçar uma reestruturação profunda nas entidades sindicais no curto prazo, sem oferecer suporte para suavizar a transição, o seu depoimento considerou o lado positivo da medida, pois é “uma forma de deixar o(a) trabalhador(a) decidir: ‘você realmente reconhece o trabalho do sindicato?’”. Só que a gente está com dificuldade de saber o que vai ser. O que a gente já fez até aqui não vai ser suficiente para responder os anseios dos(as) trabalhadores(as)” [entrevista nº 30].

Se para sindicatos menores a manutenção de sua estrutura foi inviabilizada, para os sindicatos do nosso estudo multicaso, o corte orçamentário ressignificou o poder organizacional.

9.6 Solidariedade interna

A solidariedade é uma diretriz enfatizada pelas lideranças sindicais, e inerentes à instituição sindical. Atitudes e comportamentos solidários são importantes componentes para constituir interações externas, do sindicato para a base, assim como estimulam interações

internas ao sindicato. Somente a estrutura dos sindicatos não é suficiente para sustentar uma vida sindical altamente politizada, e dependente da coesão da identidade comum a todos(as) que atuam dentro da instituição.

Com as suas especificidades, cada sindicato apresenta uma condução ideológica mais ou menos heterogênea, e evoca disputas cotidianas dentro de um ambiente cuja configuração informa o grau de vitalidade deliberativa preservada. As decisões que não se limitam à cúpula podem contribuir para relações saudáveis entre dirigentes sindicais, incutindo em sua estrutura organizativa uma cultura de participação, menos engessada na burocracia, e mais permissiva a deslocamentos de posições ocupadas nos cargos proeminentes. Nessa direção, a tipologia da solidariedade interna aplicada ao estudo multicaso conjugou sentidos que permeiam o poder organizacional, recursos narrativos, intermediação, enquadramento, e poder estrutural-econômico.

Esse recurso complementar de poder dá visibilidade ao conjunto de lideranças sindicais, considerando que as trajetórias de militância são igualmente importantes, de um certo ponto de vista, e busca ressaltar o esforço cotidiano para preservar um convívio saudável e respeitoso entre todos(as) que congregam a luta sindical.

Não sendo automaticamente entendida como ferramenta de democratização interna das relações sindicais, na prática a solidariedade interna, segundo os relatos obtidos principalmente das dirigentes sindicais mulheres, constitui um ideal, embora exemplos positivos em direção à maior equidade de gênero nas direções e representações de base tenham ocorrido na década de 2000. Sobre essa temática, perguntamos ao conjunto de sindicalistas entrevistadas se em algum momento elas teriam se sentido preteridas por suas direções. Os trechos recortados a seguir marcaram pontos em comum referentes aos três sindicatos.

Pauta amplificada pelos coletivos de mulheres sindicalistas que estiveram em contato constante com movimentos feministas, buscando formação para disputar narrativa na sociedade e no interior de suas entidades, para construir ações de maior alcance viabilizadas pela CUT¹²⁴,

¹²⁴ A exemplo do 8º Encontro Nacional das Mulheres da CUT, realizado em Brasília, DF, no ano de 2015. O texto político intitulado “igualdade na vida, no trabalho e no movimento sindical”, que orientou as ações das sindicalistas cutistas, abrangeu 15 prioridades voltadas à equidade de gênero em distintos aspectos da sociabilidade, formuladas no contexto do segundo mandato de Dilma Rousseff, que valem ser reproduzidas a seguir: 1. Continuar e ampliar políticas de transferência de renda e de valorização do salário mínimo; 2. Políticas para as mulheres do campo, da floresta e das águas; 3. Redução da jornada de trabalho sem redução de salário; 4. Economia solidária com autonomia política e econômica das mulheres; 5. Direitos das trabalhadoras domésticas remuneradas; 6. Creches públicas e de qualidade; 7. Fim das terceirizações; 8. Seguridade social pública e universal; 9. Sistema político; 10. Democratização da estrutura sindical brasileira; 11. Paridade; 12. Autonomia se constrói com igualdade, liberdade empoderamento e combate a todo tipo de discriminação; 13. Democratização dos meios de comunicação; 14. Aborto e direitos

as dificuldades das mulheres para traçarem a sua trajetória política no sindicalismo mantiveram-se, porém em menor intensidade devido aos avanços concretos de ampliação das oportunidades de atuação obtidos nos últimos anos. A dirigente sindical entrevistada relacionou a sua trajetória de conquistas no sindicalismo como reflexo das políticas sociais sensíveis às condições das mulheres na sociedade brasileira em múltiplas esferas de atuação. Em sua avaliação, ocorreu “uma mudança radical na vida das mulheres. Conseguimos implementar de fato políticas direcionadas à vida das mulheres. Construí uma secretaria, tive a oportunidade de participar de várias atividades. Políticas históricas, nós construímos e implementamos. O governo implementou” [entrevista nº 18].

Em continuidade, para outra dirigente sindical entrevistada, as travas de participação das mulheres no sindicalismo são tantas que tendem a desencorajar mulheres a entrarem nas disputas de chapas em seus locais de trabalho e subirem para as direções. Todavia, nem por isso essas muralhas discriminatórias impedem que haja movimentos por fora das estruturas sindicais originais para pressionar as mesmas a abrirem o seu leque identitário.

Os espaços de tomada de decisão sempre foram fechados para mulheres, para negros, para gays. Não é porque um ambiente não é acolhedor para mim que eu não vou participar. Às vezes é o que eles querem. É diferente se organizar por fora e tiver uma estrutura que com o tempo fique mais forte do que a estrutura original, então você tem formas de fazer a disputa. Tem que atuar politicamente, não dá para não ir, é aí que a gente não participa das decisões. [entrevista nº 14]

Marcadores de desigualdades de gênero são, infelizmente, comuns no mercado de trabalho brasileiro nas situações de mulheres exercendo atividades similares a dos homens, e nas situações de categorias profissionais representadas por maioria feminina que é impactada pela divisão sexual do trabalho, a qual estabelece uma lógica relacional estabelecida por relações de gênero. Nessa linha, é importante situarmos a nossa interpretação baseada no que analisa Heleieth Saffioti (1992, p. 187) ao sublinhar que a perspectiva relacional do gênero visa a “captar a trama de relações sociais, bem como as transformações historicamente por elas sofridas através dos mais distintos processos sociais, trama na qual as relações de gênero têm lugar”. Nas relações de trabalho, o gênero aparece como condicionante e ao mesmo tempo como potencial para atuação das mulheres no espaço laboral e no espaço sindical, e das demais pessoas que expressam a diversidade de gênero na atualidade.

reprodutivos: autonomia sobre nossos corpos e nossas vidas; e por último o ponto 15: combate à violência contra as mulheres (CUT, 2015, p. 25-43).

Contrariando uma visão instrumental das políticas de gênero desenvolvidas dentro dos sindicatos, levamos um debate que circula nos meios sindicais que critica a pauta de gênero por ir de encontro à pauta da classe trabalhadora, argumento que pela perspectiva da interseccionalidade¹²⁵ não se sustenta. A especialista e assessora sindical analisou a questão da seguinte forma: “O que eu ouço em relação à questão racial, ou até a de gênero [é que] essa pauta divide. A gente sabe que na academia essa é uma questão superada há muitos anos, não tem nada a ver. Dentro do movimento sindical tem umas coisas que travam” [entrevista nº 19].

Mais um aspecto que avaliamos ser relevante trazer para o debate da solidariedade interna, cujo enfoque principal trazido pelos resultados empíricos centrou na atuação das sindicalistas e suas percepções sobre o espaço de poder e como interagem no cotidiano. O sindicato dos Químicos-SP apresenta uma característica diversa dos outros dois sindicatos estudados, pois adotou o sistema de diretoria colegiada, discutido com mais vagar no capítulo 6. O nosso interesse foi compreender se em relação à participação feminina haveria uma oxigenação maior para disputar cargos de comando.

Em tom de indignação, a dirigente sindical declarou o seguinte: “Nós temos 9 secretarias. Eu sempre coloquei que nós [mulheres] temos capacidade de ocupar qualquer uma, para isso que a gente se prepara, se empodera, faz curso” [entrevista nº 13], e mesmo assim as barreiras para a ascensão das mulheres sindicalistas parecem fixadas no tempo.

Na mesma linha, em uma entrevista captamos um relato que causou bastante incômodo à dirigente entrevistada, quando perguntamos sobre a sua margem de ação para estabelecer equilíbrio nos diálogos com seus colegas dirigentes sindicais homens. Partindo da organização interna do sindicato, ela concluiu que: “As mulheres estão mais localizadas em secretarias ou estruturas que são apoio: secretaria de formação, a secretaria de políticas sociais; ainda somos vistas como aquelas que ajudam” [entrevista nº 18].

Infelizmente, e mesmo com a conquista de um patamar de reconhecimento e respeitabilidade inigualável nos anos 2000, que dificilmente retrocederá, pelo menos na realidade dos sindicatos cutistas estudados, o predomínio de um sentimento de desconsideração por parte das entrevistadas mostrou que parcela considerável das recomendações voltadas para a atuação política das mulheres no sindicalismo pode ultrapassar velhas barreiras para colocar em prática uma ética inclusiva de solidariedade. Cabe ressaltar também a resiliência que as sindicalistas precisaram desenvolver para sobreviver ao meio sindical, o qual muitas vezes se

¹²⁵ A qual compreende “o apanhado histórico do qual somos constituídos(as) e ao mesmo tempo faz pulsar a necessidade de superação da opressão de raça, gênero e classe para interromper o ciclo de desigualdades desde a sua raiz” (SILVA, 2022, p. 165).

impermeabiliza a ideias e experiências que explicitam a diversidade da sociedade. Uma sindicalista entrevistada, inclusive, nos apresentou um esforço conceitual para estabelecer mais pontos de contato com os limites do diálogo político de gênero dentro dos sindicatos. Nesse sentido, ela adaptou o conceito de feminismo, respaldado na luta cotidiana das mulheres, ilustrado pelo termo “femealismo”, reunindo feminismo e realismo, o qual ela acredita ser mais representativo de sua experiência como sindicalista.

Eu me considero ‘femealista’, não sou feminista. É uma mistura de feminismo com realista. Eu tenho um pensamento diferente do que as grandes feministas defendem. A gente tem que tentar algumas contrapartidas e divergir. Não sou radical. Eu sou uma mulher livre. Livre de preconceitos, livre de qualquer outra forma de caixinhas, guetos, eu não me sinto em bolhas, enquadrada. [entrevista nº 18]

Interpretados por nós como um sinal de baixa intensidade da solidariedade interna, os relatos das sindicalistas levam a crer que atitudes e comportamentos solidários não têm sido uma prática constante na realidade sindical, ao ponto de nutrir uma vitalidade deliberativa extensiva a todos os setores que a estrutura organizativa comporta.

O combate às desigualdades sociais, segundo a conversa com o dirigente sindical, é um desdobramento das discriminações manifestadas nas interações sociais cotidianas, seja em práticas institucionalizadas, ou aquelas reproduzidas culturalmente, com base em dispositivos subjetivos. Por exemplo, nos processos seletivos de recrutamento de funcionários(as) pode não estabelecer requisitos discriminatórios, mas preferências e favoritismos podem ocorrer sem que o(a) profissional tenha plena consciência de sua postura. A nossa leitura acompanhou a explicação de um dirigente sindical do SEEB-SP que relatou como ocorre a veiculação das pautas da diversidade dentro do sindicato, transparecendo certa descrença de que haverá mudanças significativas para quebrar o ciclo vicioso das injustiças sociais na sociedade capitalista.

As pessoas falam que está tudo no mesmo bojo: conflito racial e conflito de classe, não está. Nós somos um país que tem um ranço da escravidão, o(a) negro(a) não é tido como um ser humano apto para entrar no conflito de classes. A raça, a etnia dele(a) não possibilita transpor a barreira para entrar na briga pela luta de classes. Hoje, eu posso ter um negro ou uma negra com elevada escolaridade, mas se chegar outro homem ou uma mulher branca com uma escolaridade inferior, e o gestor com um olhar preconceituoso: “a imagem dele é mais vendável para o banco”. [entrevista nº 27]

9.7 Capacidades sindicais estratégicas

O último bloco conceitual apresentado pela abordagem dos recursos de poder sindical abrangeu quatro tipologias, entendidas como fios discursivos de ligamento a questões mais amplas, dentre as quais nos permitiram aprofundar um pouco mais as análises de conteúdo das entrevistas, considerando que dentro das marcações realizadas por nós sobre os discursos constam também nuances interpretativas com potência explicativa sobre os desafios do sindicalismo contemporâneo, que mesclou a sua trajetória recente com os governos progressistas.

As conexões interpretativas em comum aos três sindicatos selecionados, na parte empírica desta tese, encontraram o seu limite nesse guarda-chuva conceitual de terceiro nível analítico, embora as nossas interpretações não tenham seguido uma ordem hierárquica, e sim entrelaçadas com as demais categorias analíticas. Assim, os trechos trazidos nessa parte do capítulo ilustram definições conceituais que designam as ferramentas disponíveis aos sindicatos para promoverem ações ligadas a intermediação, aprendizado, enquadramento, e articulação, expostas nos tópicos a seguir.

É importante sublinhar que tais categorias, por serem mais flexíveis em suas definições e também por não enfatizarem necessariamente uma temática, e sim estratégias que podem ser compreendidas dentro de um problema de maior importância para os sindicatos, não delinearam um enfoque discursivo. Elas se disseminaram ao longo das explicações das demais tipologias, por isso, buscamos amarrar alguns exemplos nos quais os sindicatos assumiram um papel transversal, como um “meio de campo” para encaminhar problemas de forma resoluta e construtiva.

9.8 Intermediação

A respeito dessa capacidade, destacamos primeiramente que do ponto de vista dos sindicatos estudados, foi possível identificar correlações frente à sua definição geral resumidas no espaço de refúgio que o sindicato pode dispor em atenção aos problemas cotidianos de sua base, na promoção de negociações para além da data-base realizadas em parceria com outros atores sociais relevantes para o processo, a formação de coletivos sindicais que fortaleceram a representatividade de grupos específicos dentro do sindicato, e por fim, a oferta de atividades de formação, como seminários temáticos, para orientar e esclarecer a categoria para o

enfrentamento de determinados problemas que afligiram o conjunto das(as) trabalhadoras(as). Na linha com o que afirmou um dirigente sindical: “No papel de direção, você tem a obrigação de mediador, mas sempre dando uma posição de acordo com a política do sindicato” [entrevista nº 5].

Em certo sentido, a reconfiguração dos espaços públicos de diálogo social não só contribuiu para o desenvolvimento do caráter de agência dos sindicatos, como também permitiu que desbravassem outras trilhas menos conhecidas, o que pudemos constatar nas experiências organizativas, negociais, associativas e institucionais dentro do nosso recorte temporal.

As estratégias organizativas moldaram-se a diferentes contextos que influíram sobre a dinâmica representativa das entidades sindicais laborais, sobretudo. Aliás, é válido dizer que as escolhas políticas das direções sindicais oscilaram entre a preservação da autonomia dos sindicatos e as orientações, nem sempre fáceis de serem digeridas, dos governos petistas.

Destacou-se a participação dos sindicatos altamente institucionalizados na construção de pautas sociais originadas em debates internos entre as direções. Elas foram amadurecendo e incorporando a propostas que até então não circulavam enfaticamente na sociedade, como bandeiras de luta sindical. Foi o caso do salário mínimo, a pauta da reforma tributária e taxação dos mais ricos, a atualização das faixas de isenção do imposto de renda, o Acordo Coletivo Especial (ACE), a pauta da diversidade e da igualdade de oportunidades, entre outras ações que foram semeadas pelos sindicatos estudados, mostrando uma correspondência direta com as principais demandas sociais, quando não estimulando debates para conformarem uma plataforma ampliada de direitos sociais e trabalhistas.

Com a ascensão de grupos de direita que apresentaram total estranhamento com os governos progressistas, gerando acirramento dos conflitos sociais que ressignificaram o trajeto inicialmente percorrido pela presidência de Lula e Dilma, foi possível identificar a tendência dos(as) dirigentes sindicais a retomarem princípios de auto-organização para preencher de novo conteúdo reivindicações estruturadas sindicalmente, com o olhar voltado para o desenvolvimento industrial e econômico e para as condições de trabalho. Para a dirigente sindical entrevistada, o fenômeno de distensão com a base nos governos petistas esteve mais associado a uma desaprovação do governo considerado para o outro campo ideológico como de esquerda, que da negação das políticas sociais defendidas pelo sindicato, de acordo com a sua opinião explicitada abaixo:

A base vê, ela pode não reconhecer como algo que a esquerda entendeu. Ela tem consciência do que é a política. A questão da Lei Maria da Penha, políticas

para mulheres, cotas raciais, da entrada dos negros das periferias nas universidades, veio a partir da política do governo Lula. A entrada de Dilma foi uma manutenção. Óbvio que tiveram críticas. [entrevista nº 18]

Quanto à negociação coletiva, os sindicatos buscaram intermediar o conflito de interesses entre patrão e trabalhador(a) por meio de práticas adaptativas ao contexto ano a ano. Embora tenhamos tratado sobre a estrutura de oportunidades econômicas que facilitaram a organização sindical voltada para uma pluralidade de arranjos para resolução de conflitos, por exemplo, a proximidade com entidades sindicais internacionais, e interconexão com outros setores da cadeia de valor, inspirando modelos organizativos relacionados à formação de macrossetores, a experiência vivida no período abordado, se encarada como propositiva, passou ao largo de uma ideia de acomodação.

O relato de um especialista entrevistado exemplificou os aspectos que mereceram destaque nas negociações coletivas entremeadas com iniciativas de mobilização da base. O poder-estrutural econômico coexistiu com o poder organizacional, com a capacidade sindical estratégica da intermediação, e com recursos complementares de poder sindical, a saber: solidariedade interna e recursos narrativos, situados em leituras sobre a trajetória inacabada dos governos petistas no Executivo.

A economia estava crescendo, a demanda por produção era muito alta, a gente conseguia atender as nossas pautas econômicas e sociais. Tinha uma pauta de PLR que a gente pedia a inflação do ano anterior mais 2%, e aumento real de 5%. Se a gente ameaçasse fazer um dia de greve, o patrão já estava dando. Ele não queria arriscar. Do ponto de vista do chão de fábrica, teve mobilizações, mas nada comparado ao que a gente teve na década de 80, [quando se] fazia grandes mobilizações para o cara poder ter o direito de ir ao banheiro na fábrica, para ter vale transporte, um lugar para esquentar a marmita. Mudou o perfil da mobilização, completamente. O(a) trabalhador(a) acabou não entendendo. Foi um momento que os(as) trabalhadores(as) não conseguiam enxergar o papel do sindicato nessas conquistas. [entrevista nº 9]

Para fins de análise, quando o entrevistado mencionou de modo comparativo o “perfil da mobilização” entre os anos de 1980 e os anos 2000, observou-se que o acesso dos(as) dirigentes sindicais a uma vida reformulada do(as) trabalhador(as) pela farta conjuntura foi dificultado, talvez pela noção de que a recompensa monetária pelo trabalho assalariado era o que faltava para atingirem a capacidade máxima de interação e diálogo em diferentes espaços institucionais. A mobilização em sua forma combativa foi prescindida por uma amenização temporária do conflito entre capital e trabalho, o que naquele momento soaria imprópria a afirmação de que no caso dos Metalúrgicos(as) do ABC, Químicos(as) de São Paulo e

Bancários(as) de São Paulo, a incidência fraca de conflito direto ou ainda a preferência pela negociação indireta pudesse significar uma postura defensiva.

Com a estratégia da intermediação, os três sindicatos formularam as suas ações de forma principalmente pela intersecção entre demandas da base, envolvimento com grandes temas setoriais de impacto nacional, e disputas específicas com setores patronais.

9.9 Aprendizado

A autocrítica foi o elemento que conduziu as nossas interpretações sobre uma das tipologias mais enriquecedoras para o debate sobre o futuro do trabalho e do sindicalismo, presente em nossas sistematizações relativas aos aprendizados que as lideranças sindicais compartilharam conosco através das entrevistas. Resultado de reflexões profundas sobre a necessidade de realizar mudanças organizacionais, de avaliações sobre a eficácia do trabalho de base, de formulação de pautas mobilizadoras para conscientizar as categorias profissionais, e publicizar a importância do sindicato para propiciar um convívio associativo politizado, e formar trabalhadores(as) cidadãos e cidadãs, se resumiram ao que disse uma dirigente sindical quando perguntada sobre a aplicação de seus conhecimentos na realidade, nas seguintes palavras: “A gente não nasce pronta, não existe curso para ser dirigente, é uma coisa que você vai aprendendo” [entrevista nº 28].

Dirigente sindical não é considerada uma profissão, embora tracejada por experiências relevantes de formação e aprendizados práticos que podem guinar a capacidade de agência do(a) representante. Em proveito do crescimento de suas receitas orçamentárias, os sindicatos estruturaram projetos de formação continuada e altamente sofisticada para preparar as suas lideranças para uma série de funções e atividades complexas, por exemplo, quando observada a atuação de dirigentes sindicais em comitês globais de empresas ou que exercem mandato em entidades sindicais internacionais. Dessa monta, não seria impróprio dizer que ocorreu uma profissionalização de dirigentes sindicais na década de 2000. Por um lado, um(a) diretor(a) de sindicato, como ressaltou um de nossos entrevistados, “para ser dirigente sindical tem que falar sobre tantos assuntos, tem que manjar de tantos temas, tem que saber de tantas coisas que às vezes isso daí dificultou” [entrevista nº 26]. Ele se referia a um passado no qual a militância sindical tinha um inimigo em comum, facilmente identificado com a ditadura militar, e acionava dispositivos de confronto com mais agilidade, sem a necessidade de mobilizar um cabedal de conhecimentos.

Por outro lado, a fala de um diretor sindical destacou o progresso individual de um trabalhador(a) a partir de sua iniciação no sindicalismo como dirigente. Ele argumentou a favor da valorização da formação sindical dentro e fora da academia para buscar equilíbrio nas relações com o empresariado e o Estado, por meio de ações qualificadas e bem fundamentadas com as seguintes palavras:

O movimento sindical dá um bom embasamento. Tem toda uma preparação, o companheiro ou a companheira que quer entender, se aperfeiçoar, conhecer um pouco da história, da economia, tem oportunidade para isso [através de] uma série de cursos, e eventos que permitem no futuro você [utilizar]. Se você acompanhar um dirigente desde o início até o final da sua trajetória, vai ver um processo de transformação impressionante. [entrevista nº 6]

O aprendizado é uma capacidade estratégica que nesta pesquisa abarcou o exercício reflexivo e crítico das lideranças sindicais sobre as suas trajetórias políticas e sindicais desenvolvidas ao longo dos anos 2000, vinculadas ao desempenho dos mandatos de Lula e Dilma no Poder Executivo. Buscamos detectar momentos da conjuntura ressaltados nas entrevistas que contribuíram para o amadurecimento interpretativo dos(as) dirigentes sindicais no intuito de ultrapassar opiniões mais rígidas e propiciar uma abertura discursiva sobre o que imaginaram ser a melhor saída para a crise dos sindicatos na atualidade. Assim, levamos a sério o que disse uma dirigente sindical de que aprendizados compartilhados, na verdade, “são formas diferentes de saberes” [entrevista nº 13] muito valorizados justamente porque, como relatou assertivamente outra dirigente sindical, “agora as pessoas estão sendo forçadas a entender que precisam fazer uma mudança significativa no movimento sindical para que de fato ele continue existindo com força” [entrevista nº 20].

Em outra entrevista, marcamos um trecho no qual a dirigente sindical, que participou de cursos de formação para atuação internacional ao lado de outras lideranças atuantes em sindicatos de ponta, explicitou aspectos concernentes à qualificação de seu trabalho para exercer mandatos na direção do SEEB-SP, e depois na CUT. Perguntamos a ela qual foi o aprendizado mais importante que adquiriu para gerir a máquina sindical, e obtivemos a seguinte resposta: “[...] a gente precisa ter gestão de pessoal, gestão financeira, porque tem que tomar conta de uma estrutura. Na CUT, tem um curso que é gestão financeira para dirigentes sindicais, precisa aprender a ser tesoureiro(a), [fazer] contabilidade do retorno, prestação de contas, fazer assembleia” [entrevista nº 21].

A burocratização da estrutura dos sindicatos não corresponde necessariamente a uma leitura simplificada sobre certo engessamento organizacional. A importância de gerir as

entidades nas quais a dirigente exerce funções cruciais foi evidenciada após a retirada do imposto sindical principalmente, que ocasionou uma revisão sistemática das finanças sindicais, incluindo receitas e custos, o que deslocou suavemente o foco político da abordagem sobre a crise sindical, para o foco da gestão com qualificação como estratégia de racionalização dos recursos.

Esta dirigente sindical apresentou desenvoltura para colocar as suas críticas em um lugar reflexivo, e menos condenatório. No início de nossa entrevista, ela foi enfática ao dizer que o sindicalismo “planejou o futuro de maneira errada”. Pedimos a ela para que aprofundasse a sua explicação, direcionada para o seguinte sentido: “Essa ideia de que o futuro ia ser sempre um mar de rosas, de que ia ter sempre um governo democrático e popular, e que as questões do movimento sindical e do mundo do trabalho seriam uma pauta muito mais qualificada com o governo...” [entrevista nº 20].

O relato elucidou a força simbólica que os governos petistas despertaram nos sindicatos em um contexto de estabilidade econômica e institucional, com a distribuição, ainda que desproporcional, de recursos de poder sindical. Daquele lugar, pareceu quase impossível diagnosticar a destruição que o país sofreria logo em seguida, em um cenário conturbado de troca de poder. O sentido do trabalho passou por um esvaziamento, seguido de uma reinterpretação espúria sobre direitos constitucionais que desabasteceu a democracia brasileira de suas diretrizes e princípios de justiça social, carregando consigo os demais poderes sindicais para a berlinda.

O efeito da conjuntura pós-governos do PT sobre as lideranças sindicais entrevistadas enfraqueceu os sindicatos em termos materiais, que justificou a séria preocupação pela sobrevivência da estrutura e manutenção das atividades junto à categoria, mas principalmente o sistema moral de crenças, percepções, e enquadramentos interpretativos para a tomada de decisão sobre qual orientação a ser seguida.

De certa forma, os(as) entrevistados(as) manifestaram um compartilhamento de culpa pela transição dramática de um governo progressista para um governo interino golpista, e respaldado pelo parlamento. Todavia, não tardou para que o sentimento de perda do PT de sua cadeira presidencial cedesse para interrogações à beira de um projeto de transformação paulatina do sindicalismo brasileiro, com algum nível de exequibilidade se nos basearmos especialmente na renovação nada desprezível de quadros da direção, no investimento massivo em formação sindical, e nas determinações estruturais do mercado de trabalho unidas ao

trabalho flexível e digital, que obrigam a repensar em um modelo mais eficiente de representação.

Para um dirigente sindical, essa mudança pode ser originária da própria classe trabalhadora, na posição de demandante por melhorias representativas nos sindicatos. Em sua percepção: “Os trabalhadores(as) têm que fazer de novo um movimento para ressurgir. O(a) trabalhador(a) vai descobrir por que o sindicato não está representando bem” [entrevista nº 15]. Complementarmente, através da análise de uma dirigente sindical, para sair do lugar de projeção e iniciar um processo de mudanças organizacionais concretas, o movimento sindical teria que rever um conjunto de ações interiorizadas pela instituição e reproduzidas cotidianamente, mas que não são validadas pelo cenário do futuro do trabalho.

Se a gente quer a transformação da sociedade, você tem que entender que a classe trabalhadora não é a mesma e que você precisa construir ações efetivas, políticas efetivas. Hoje eu não sou mais jovem, não adianta querer construir políticas para a juventude, não sou eu que tenho que fazer isso. O que a gente quer enquanto sociedade? De uma entidade sindical que dialogue [com] isso! [entrevista nº 20].

Em linha similar, o relato de uma dirigente sindical destacou uma variedade de alternativas organizativas que poderiam resgatar a importância dos sindicatos na sociedade. Isso porque após questionarmos sobre as propostas de renovação sindical mais plausíveis e aderentes à realidade brasileira que ela havia identificado, a sua resposta logo surgiu com a seguinte assertiva: “Vai ter que se reinventar do ponto de vista da importância mesmo” [entrevista nº 30]. Adiante, ela trouxe algumas possibilidades de mudanças sindicais, mas sem muita consistência, talvez como reflexo do grau de maturidade que o debate havia atingido naquele momento, que seriam, nas suas palavras: “resgatar o social, uma militância com um novo formato para atender o(a) trabalhador(a), atuar no macrossetor, trazer uma plataforma maior que já temos, o(a) sindicalizado(a) sócio(a) parceiro(a) [que] são os(as) vigilantes” [entrevista nº 30], este último exemplo válido apenas para a experiência do SEEB-SP .

Em um esforço de síntese, a tipologia do aprendizado nos levou a uma inflexão, pois enquanto os depoimentos demonstraram uma riqueza de aprendizados obtidos pelas lideranças sindicais ao longo da década petista no governo federal, as alternativas de sobrevivência baseadas em projeções futuras não surtiram efeitos práticos organizativos na mesma proporção do conhecimento construído. Aliás, caberia discutir a presença de um caráter inautêntico das propostas discutidas para reconversão dos sindicatos em uma direção menos fatalista.

9.10 Enquadramento

O enquadramento é uma categoria analítica advinda da teoria dos movimentos sociais, também conhecida como *frames*, cuja definição básica encontra-se em Goffman (1986). Sinteticamente, o delineamento conceitual sugere a formulação estratégica de mapas cognitivos formulados pela capacidade de agência, a partir de um contexto particular que apresentam, de um modo, oportunidades de ações coletivas de confronto e, de outro modo, interagem com a percepção de interlocutores envolvidos com tais mobilizações, reunindo um conjunto de referências organizadas em uma fotografia do confronto político. Essa prática conduzida pelas ações coletivas norteia o objetivo que se busca atingir, facilitando a sua compreensão entre ativistas e com a sociedade.

A conceituação goffmaniana de enquadramento, ou *frames*, baseia-se no exercício de “isolar alguns dos enquadramentos básicos de significado disponíveis em nossa sociedade para empregar significado aos eventos e analisar as vulnerabilidades específicas em que estes enquadramentos estão expostos” (GOFFMAN, 1986, p. 10). Em busca de uma variante decisiva na situação em que o confronto se sobressai, o enquadramento ajuda a orientar as ações coletivas por meio do destaque de reivindicações que apresentam potencial de propagação, segundo entendimentos partilhados pela vida comum em sociedade, mas também informam as limitações de se investir em *frames* com risco de se tornarem alvos fáceis dos grupos em oposição. Com isso, pressupõem-se que uma agenda proativa e com objetivos firmes tenha a capacidade de formar coalizações em torno de pautas similares.

Em resumo, acreditamos que a tipologia se aplica ao estudo multicaso quando temos por referência uma constatação retirada da fala de uma dirigente sindical entrevistada, que afirmou: “O sindicato é muito criativo” [entrevista nº 30]. Com essa assertiva em mente, buscamos exemplos de enquadramento dos sindicatos que peneiraram as demandas presentes no cotidiano, fazendo-as estratégicas, seja no discurso ou na prática sindical.

Dentre as atividades regulares e episódicas, a depender do apelo que apresentaram, cujo público-alvo foram as categorias profissionais, entre 2003 e 2016 os sindicatos investiram principalmente em formação, seguida de encontros regionais, seminários, trabalho de base propriamente dito com objetivos discursivos bem delimitados, que funcionaram como mecanismo de desenvolvimento da escuta ativa. Em um trecho transcrito de uma fala expressiva, uma dirigente sindical encadeou em uma sequência descritiva várias atividades que ajudou a promover com afinco, disponibilidade e muito didatismo para com a base e a

população em geral com que lidou, sem demonstrar cansaço em seu depoimento baseado em uma rotina claramente exaustiva.

[...] Todo ano a gente faz quatro encontros regionais com as trabalhadoras. Nós abordamos a terceirização, a reforma trabalhista, passando pela questão da previdência [...]. A gente procura levar para o(a) trabalhador(a) o que é de real, o que está por trás das coisas. O que você detecta nos(as) trabalhadores(as) é que eles(as) não têm conhecimento de nada do real, do que realmente vai ser. Através desses encontros, a gente esclarece a categoria. Fora isso, a gente participa do coletivo estadual da CUT. Ano passado, a gente foi dar uma aula em praça pública. A gente colocou uma pipoqueira lá, principalmente focando o que vai prejudicar as mulheres, essas reformas prejudicam mais as mulheres. E aí você detecta total desconhecimento de tudo que tá acontecendo. [entrevista nº 13]

Na pesquisa, a política de valorização do salário mínimo foi bastante comentada, constituindo um *frame* do movimento sindical inclinado à unidade da referida bandeira de luta que se tornou um dos maiores enquadramentos do sindicalismo em relação aos governos petistas.

Para os sindicatos, o estabelecimento de um governo aliado pôs fim a uma série de limitações de articulação e propositura de pautas que dificilmente seriam contempladas em uma conjuntura inviabilizada economicamente e politicamente. A luta histórica pelo estabelecimento do salário mínimo levou o sindicalismo a pressionar o legislativo para aprovar a lei de valorização permanente do instituto. Como bloco de apoio ao governo, os sindicatos precisaram equilibrar as demandas de caráter nacional, e as demandas da base. Partindo do governo para o sindicato, como explicou um dirigente bancário: “A gente estava lutando para unificar nossa categoria, trazer os bancos públicos para mesa de negociação junto com os bancos privados, consumiu muita energia. Enquanto isso, também tinham lutas externas, pela valorização do salário mínimo, políticas públicas, políticas sociais” [entrevista nº 26].

E partindo do sindicato para o governo, destacamos a reivindicação sobre a ampliação das faixas de isenção do imposto de renda. A especialista entrevistada por nós explicou que o movimento sindical, com destaque para o envolvimento conjunto dos Metalúrgicos(as) do ABC e Bancários(as) de São Paulo nessa pauta, pleiteou a proposta de alteração da tabela do IR, com alíquotas de desconto atualizadas¹²⁶. No caso do SMABC, a pressão foi por uma tabela com aplicação para sete faixas, perante as três faixas fixadas. O resultado foi a conquista de cinco faixas, em proveito da equidade nos rendimentos recebidos pelo trabalho. Ela afirmou: “Pauta

¹²⁶ SMABC (2008).

nossa, luta dos trabalhadores(as) ! Sai daqui, vai para o campo da CUT, em todas as centrais. Você tem um interlocutor lá em cima que agora atende às suas demandas” [entrevista nº 11].

Outro enquadramento que corresponde a um diagnóstico elaborado pelos três sindicatos e, portanto, apresenta-se como uma das principais preocupações que as lideranças sindicais dividiram conosco, trata-se da tendência de retração dos empregos na sociedade de mercado, sendo parte substantiva da força de trabalho alocada em ocupações que podem desaparecer, ou serem substituídas pelo processo de robotização em inúmeras atividades laborais, desdobramentos nocivos aos sindicatos ligados ao fenômeno do desemprego tecnológico.

Essa problemática recebeu interpretações distintas, a começar pela presença de jovens trabalhando na indústria da transformação. Na visão de um dirigente sindical: “O trabalho na indústria deixou de ser o atrativo que foi nos anos 70 e 80. Nós estamos falando de indústria de transformação, então tem metalúrgicos(as)(as), têm químicos(as), tem construção civil, tem alimentação, tem vestuário, tudo é indústria” [entrevista nº 6]. Ele emendou com uma leitura sobre a juventude trabalhadora que não foi preparada para esse padrão de relações de trabalho, estando mais disposta a concorrer vagas de empregos em atividades econômicas que contemplem a sua identidade, e seus interesses de atuação não apenas no ambiente laboral, mas no mundo da conectividade, com atrativos que possuem valor para a força de trabalho jovem. Em suas palavras: “A crítica do(a) jovem não é só ao sindicato, é a forma de trabalho na indústria. O(a) jovem hoje aspira a outras coisas” [entrevista nº 6].

O diálogo não parou por aí. Disposto a discutir com mais profundidade o assunto, e após ponderarmos sobre a formação da juventude no contexto neoliberal que fora tratada como um inconveniente à ação sindical em muitos comentários de outros(as) entrevistados(as), o dirigente sindical apresentou um caminho de solução aliada ao poder público e ao empresariado para estimular a entrada e permanência do(a) jovem na indústria. Ele explicou o direcionamento dessa política intercalada com flexibilidade, visão de carreira, valorização e adaptação à realidade digital da produção e dos modos de vida da seguinte maneira:

[...] precisava ter cursos de qualificação bons, uma boa remuneração, uma boa jornada, uma espécie de flexibilização no dia a dia de uma fábrica que atendesse à necessidade deste(a) jovem. Senão, ele(a) vai vir para a empresa fazer um pé de meia, ou vai querer ir embora do país, ou vai querer trabalhar no que o pessoal chama hoje de *startup*, ou prestar serviço de longe, remotamente. [entrevista nº 6]

Observamos mudanças cruciais nas relações sociais e de trabalho, especialmente a transição do conceito de classe trabalhadora, e na calda desse processo também do conceito de

sindicato, para um novo sentido do próprio trabalho na vida social (WARREN, 2016). Os sindicatos simbolizaram a luta pela dignidade dos(as) trabalhadores(as) no capitalismo moderno, ressaltando que a sua acomodação em determinadas configurações institucionais influenciou sobre a construção de pautas progressistas também assumidas por partidos social-democratas. Na atualidade, a conformação de reivindicações sindicais passa pela capacidade de emplacar interações em vários níveis de representação e de intensidade na ação.

Com outra inclinação interpretativa, o depoimento da dirigente sindical que selecionamos abordou o desemprego tecnológico a partir da necessidade de uma cobrança maior da sociedade para regular atividades econômicas mais expostas às novas tecnologias, como é o caso do segmento bancário, automotivo e farmacêutico, visando à reparação de seus impactos inevitáveis, como consta a seguir:

Que marcos regulatórios nós queremos para a inteligência artificial, quem vai se beneficiar, vamos criar regras e critérios de utilização? As empresas que extinguem postos de trabalho por conta da tecnologia, qual o retorno, a responsabilidade social por todos esses cargos que extinguiu? Poderia, por exemplo, pagar imposto para o Estado repartir entre os(as) desempregados(as). As empresas também têm que ser inseridas no debate de renda mínima, como acontece em alguns países. Bancos que atuam de forma global têm muito dinheiro. Discutir um imposto específico para os bancos para darem um respaldo para a sociedade que tanto explora, assedia, adoce trabalhadores(as), a nossa previdência social é totalmente onerada pelos bancos. Ninguém acredita que a gente seja capaz de barrar a inteligência artificial, a robotização, isso é impossível. Mas a gente acredita que é possível criar regras e humanizar esse processo. [entrevista nº 28]

Contudo, há problemas de ordem discursiva para construção do enquadramento, dentre os quais foram debatidos anteriormente na parte dos recursos narrativos. Por mais bem elaborados e esclarecedores que seja, alguns enquadramentos simplesmente não encontraram terreno fértil para se consolidar. Um exemplo disso foi a luta sindical contra a reforma da previdência¹²⁷, que apesar de passar por um filtro didático dos(as) sindicalistas para comunicarem diretamente os seus efeitos desastrosos sobre os seus direitos previdenciários e de seguridade social, reflexo da política econômica contracionista do governo da época, não atingiram a população abordada. O desinteresse com que as pessoas receberam o enquadramento discursivo revelou o quanto a maneira considerada uma das mais eficientes para dialogar não surtiu qualquer efeito em termos de recepção da pauta. Ao final do relato, a dirigente sindical sugeriu que para certos enquadramentos é necessário estudar

¹²⁷ Cf. BRASIL (2019)

antecipadamente o público-alvo. Aparentemente, ela interpretou a comunicação deficitária como uma limitação de alcance de sua palavra, que deveria percorrer outros espaços sociais, conforme o trecho reproduzido abaixo:

O nosso papel é ir para rua esclarecer [a]o(a) trabalhador(a) o quanto é maléfica essa reforma da previdência porque ele(a) não captou nada. Não sabe que foi passada a terceirização, não sabe que a reforma trabalhista derrubou um monte de direito e a reforma da previdência vai acabar de enterrar. É a pá de cal. Tem que ir para rua, não só na porta de fábrica, tem que fazer reuniões nas comunidades, se tiver uma comunidade de igreja, não importa a religião. [entrevista nº 13]

A terceirização das atividades finalísticas, cuja aprovação no parlamento aconteceu de “luzes apagadas”, também recebeu investida estratégica do enquadramento. Mas assim como as reformas trabalhistas e previdenciárias não foram o bastante para um levante popular proporcional à gravidade das medidas implementadas em termos de conteúdo, mas também no sentido do processo antidemocrático que envolveu as suas aprovações nas Casas Legislativas, a terceirização não recebeu holofotes, como desejaram as lideranças sindicais. Uma explicação, embora tenha carecido de aprofundamento pela necessidade de contrabalançar valor político da realidade da categoria, sobre essa atmosfera de anestesia social foi dada pelo depoimento da assessora sindical entrevistada no recorte disponível a seguir:

A terceirização está generalizada. Na prática já estava acontecendo, mas fecha os olhos para o que está acontecendo. Este sindicato, assim como uma parte da base da Fetquim, era contra assinar banco de horas. Está cheio de banco de horas de sindicato de gaveta assinado por dirigente. Tinha um processo grande de uma empresa em que os(as) trabalhadores(as) entraram no Ministério Público contra o banco de horas que o sindicato tinha assinado com a empresa. [entrevista nº 19]

Embora na concepção político-ideológica os sindicatos ligados à CUT se posicionaram contrários às reformas e à autorização da terceirização ampliada, pela redução de direitos e intensificação da precarização do trabalho que causaram, foi difícil sustentar argumentos contumazes diante de uma realidade acostuada com a referida prática. Por fim, destacamos um dos enquadramentos que mais recebeu atenção das direções sindicais em nossa seleção temporal, incentivadas pela promoção de políticas de equidade e reparatórias dos governos Lula e Dilma. Novamente, recorreremos ao discurso da dirigente sindical que marcou o sentido de determinadas temáticas moldadas pelas demais lideranças sindicais entrevistadas. Nesse

aspecto, consideramos que esta entrevista em específico foi a que mais lançou enquadramentos interpretativos relevantes para a nossa análise:

As direções têm sido um espelho do que é a base. Também machista, sexista, majoritariamente de homens heterossexuais, mais velhos, preconceituosos. Se eu quero pautar o banco para que ele dê oportunidades iguais, salários iguais, o mínimo é que a minha direção tenha paridade. O nosso grande desafio é se aproximar desse modelo que a gente prega para a sociedade. [entrevista nº 28]

De forma breve, observamos que nos comentários da dirigente coube à função do enquadramento estabelecer um nexos com a política de representação sindical interna baseada em princípios de paridade e isonomia. O quadro de referência pode, nesse sentido, balizar uma agenda de mobilização interna, para pressionar a estrutura a se renovar e abdicar-se de preconceitos que prejudicam sobremaneira a capacidade representativa dos sindicatos.

9.11 Articulação

Essa tipologia guarda uma relação direta com a corrente majoritária que atua dentro do PT e da CUT, sendo parte considerável dos entrevistados(as) adeptos(as) a ela. Apesar de óbvia, a alusão à ArtSind foi para ressaltar uma qualidade da vertente política convergente com a definição conceitual mais geral da categoria analítica em questão, resguardadas as percepções contrárias provenientes de correntes menores também representadas nesta pesquisa, que receberam tratamento equivalente ao procedimento de análise adotado.

A organização dos dados empíricos significados pela tipologia da articulação tendenciaram para um diálogo sobre o tema conhecido no meio sindical como “sindicalismo cidadão”, sobre a relação de mútua interferência dos sindicatos com a CUT, e práticas que corresponderam à solidariedade externa, resultante de dinâmicas particulares aos sindicatos que buscaram adensar sua rede de apoio e contribuir em diferentes níveis e esferas de atuação com pautas e iniciativas selecionadas propositalmente, conforme os objetivos da ação coletiva.

As características do “sindicato cidadão” confunde-se por carregar opiniões e visões controversa sobre a qualidade da ação sindical voltada para a cidadania. A depender de qual perspectiva que se interpreta, pode indicar algo valoroso, de mobilização e envolvimento com a sociedade, e passível de investimento do sindicato, como também pode indicar um sentido voltado para o assistencialismo, característica que não se alinha ao que prega a CUT e seus sindicatos filiados. Trouxemos assim dois pontos de vista para serem contrastados. O primeiro

ponto de vista destacou o sindicato cidadão como uma categoria distintiva do sindicalismo cutista, que defendia a presença dos sindicatos nos locais de trabalho, com organização de base, e na comunidade onde o trabalhador(a) estava inserido(a). Essa definição não é estranha à situação dos(as) dirigentes que também atuavam no bairro, conquistando proeminência política, mas por condições sociais que eram comuns também à vida deles(as). Perguntamos a um dirigente como ele iniciou a sua trajetória de militância sindical e nos deparamos com um depoimento singelo e grandioso: “Comecei a militar no movimento negro, morava na favela Buraco Quente. Tinha também uma pauta de conseguir moradia, e o movimento negro ajudava muito esse processo todo. Conheci o PT lá dentro da favela, conheci o movimento negro na favela” [entrevista nº 3]. Ex-operário da Scania, o dirigente no contato com o termo ‘sindicato cidadão’ se identificou imediatamente, haja vista que o encontro de movimento social negro e movimento sindical presentes em uma região periférica da cidade compôs a sua agência e foi reconhecida e instrumentalizada por sua atuação política.

Na tentativa de exemplificar em poucas palavras como definiria o sindicato cidadão nos dias de hoje, o mesmo dirigente encarnou a figura do presidente Lula, dizendo o seguinte: “Quando ele pensa no sindicato cidadão, ele está dizendo o seguinte: ‘Olha, você pode até melhorar as condições daqui, mas se o Congresso amanhã meter a caneta, você perde tudo se não estiver organizado lá no seu bairro’” [entrevista nº 3]. Ainda que a fala tenha demonstrado coerência entre a trajetória sindical e partidária constituída por Lula, transpor um conceito para uma realidade totalmente fora do contexto no qual o sindicato cidadão manifestou-se causou uma imprecisão analítica que reside no processo de institucionalização da ação política dos sindicatos nos anos 2000, sobretudo, que não se fizeram tão presentes nas comunidades como antes. Como já sinalizado em outros momentos deste capítulo, as comunidades também sofreram mudanças e desconstruíram-se do sindicato cidadão.

Em linha de concordância, mas que trouxe o contexto da experiência cutista de defesa da cidadania, enquadrando o sindicato cidadão, bandeira que revestiu o SMABC “por uma mística”, de acordo com um dirigente entrevistado [entrevista nº 10], para a atualidade, o depoimento a seguir reforçou que: “O sindicato cidadão eram pautas [*sic*] para além da categoria”, mas admitiu: “Só que também isso ficou insuficiente” [entrevista nº 26].

Levamos essa temática a um sindicalista cuja trajetória se fez a partir de correntes políticas minoritárias dentro da CUT e do PT, e por esse motivo, ele se localizou no segundo ponto de vista sobre o sindicalismo cidadão, nos fornecendo elementos distintos para ponderarmos a leitura de que os sindicatos têm exercido paulatinamente menor influência na

sociedade. Como diz o recorte de sua fala transcrito a seguir: “O principal partido de esquerda no Brasil é o PT e vai continuar sendo por muito tempo. A principal central sindical é a CUT e vai continuar sendo por muito tempo. A luta nossa é que a gente consiga realinhar não igual nos anos 80; passou, acabou. CUT cidadã, para com isso! PT e CUT é uma coisa só” [entrevista nº 17].

Em ambas essas leituras, ficou patente a questão sobre a finitude do sindicalismo cidadão, princípio que se afastou do contexto dos governos petistas, mas não por se tornar irrelevante e sim por ter atingido um patamar acima de institucionalização, nos termos sociológicos de Laval et al. (2019). A ampliação de direitos de cidadania sob os governos progressistas reverberou lutas históricas dos sindicatos estudados por justiça social, prescindindo de abordagens anteriores cujo conteúdo não foi descartado, mas fortalecido pela elevação das condições de vida e do bem-estar social no país.

A questão pode ser mais bem visualizada a partir do que comentou um dirigente sindical em um momento da entrevista no qual perguntamos a ele se, na sua concepção, o sindicato manteve a sua relevância na realidade da categoria profissional, mas em seu entorno também. Ele rebateu a pergunta da seguinte forma: “A gente tem muita relevância ainda. De repente, ele perdeu relevância nos grandes centros, onde as lutas já foram feitas. De repente, têm que ser feitas outras lutas” [entrevista nº 7].

Com isso, acreditamos que a percepção do dirigente adiciona mais uma camada interpretativa sobre o sindicato cidadão, que resgata o conceito primário de uma atuação sindical para além da fábrica, considerando as condições de trabalho que variam de lugar para lugar, impossibilitando-se de realizar generalizações temporais e espaciais, pois elas não abrangeriam as lutas sociais e sindicais que ainda estão por serem concretizadas. Nesse aspecto, o dirigente nos guiou para uma leitura não linear da história recente dos(as) trabalhadores(as) brasileiros(as).

Um dos exemplos que mais reuniram elementos de articulação sublinhou temáticas que receberam tratamento diferenciado segundo aos princípios cutistas de organização sindical para explicar como ocorre a interação dos sindicatos, que estão na base da estrutura sindical, e a central que está no topo. Com essa amplitude presente nos atributos diferenciados de representação, buscamos interpelar a dirigente sindical para compreender quais mecanismos de transferência de informações e diretrizes políticas foram mobilizados pela central, e o que de fato atingiu a base sindical. Dividimos a sua fala em dois momentos.

Primeiro, ela destacou o papel imprescindível do(a) dirigente sindical dentro da CUT para levar a comunicação até o seu respectivo sindicato. Em se tratando de uma construção de diretivas mais complexas, que dependem de uma articulação política para interagir com diferentes lados de um mesmo problema, o relato implica em uma estratégia de enquadramento combinada com articulação, que é trazer recortes de gênero e raça, conforme o exemplo fornecido por ela, para travar disputas e simultaneamente controlar a temperatura dos conflitos internos que percorrem um longo caminho de construção de entendimentos até que resultem em consensos a serem distribuídos às demais entidades laborais filiadas.

Muita coisa não chega no chão de fábrica. A CUT faz uma comunicação macro, que vai via confederações, sindicatos, a estrutura. Quem tem que fazer esse diálogo da construção macro da CUT é o(a) dirigente sindical. Aqui, ninguém conseguiria ter construído nada se não tivesse recorte de mulheres, recorte de raça. Foi uma política incorporada pelo conjunto da direção. A direção acha importante e isso chega no chão da fábrica.

Contudo, a dirigente argumentou que alguns fatores podem contribuir para uma comunicação mais direta e acessível para fazer chegar à mensagem das políticas construídas pelos(as) diretores(as) da central até os sindicatos cutistas. É nesse momento que ocorrem ruídos, ou ausência de representação que comporta vaga na CUT e no sindicato, para levar diretamente a política definida em nível nacional aos sindicatos que atuam setorialmente e territorialmente.

Onde você não tem uma pessoa que está na representação maior da CUT, tem muito mais dificuldade dessa política chegar. Quando tem aquele(a) dirigente que faz a ponte direta, é mais fácil que a política seja desenvolvida. A plataforma da classe trabalhadora que a CUT fez é maravilhosa. O movimento sindical pensa o que deveria ser a sociedade brasileira e ficou no mundo CUT. [entrevista nº 20]

Essa discussão não encerra todas as possibilidades analíticas que apresenta, mas merece destaque o fato de que nos governos petistas, a dinâmica entre central e sindicato não tenha resultado em maior interatividade e aproximação dos mesmos, o que no limite impede uma avaliação mais precisa sobre a frequência e a intensidade do contato das estratégias dos sindicatos em relação às estratégias da central, e vice-versa. Com os governos petistas em cena, as alianças políticas perenizadas com os sindicatos estudados e a CUT voltaram-se para cima, onde o projeto de sociedade brasileira estava sendo concretizado. Especificamente nesse aspecto, a articulação realizada pelos sindicatos produziu mais coerências que contradições.

9.12 Conclusão

O segundo nível conceitual da abordagem dos recursos de poder sindical, denominado recursos complementares de poder sindical, desdobrou-se em quatro tipologias que apresentaram uma relação de complementaridade. A flexibilidade das mesmas permitiu que aplicássemos a definição conceitual em várias situações relatadas pelos(as) dirigentes sindicais. Outro destaque constante nesse esforço de síntese foi a quantidade maior de diálogos que evidenciaram opiniões contrárias, ainda que sob uma mesma diretriz política.

A contribuição das categorias complementares de recursos de poder sindical e capacidades sindicais estratégicas foi a de captar pontos de vista que soaram de modo contraintuitivo aos ouvidos da pesquisadora, que envolveram a busca por formulações diversificadas para alinhar os sentidos impressos na percepção das(os) entrevistadas(os). De uma certa forma, os sindicatos se debruçaram em reflexões e estratégias sem a intenção primeira de buscar alternativas para avançar em suas estratégias organizativas, mas apenas em como não retroceder, zelando por sua sobrevivência.

Hoje, fala-se muito em um novo sindicalismo que possa dar conta dos desafios presentes, diferente daquele que conhecemos e foi construído no início do século XX. Considerando essa perspectiva, os diversos depoimentos sobre a trajetória do sindicalismo nos anos 2000 foram capturados com as lentes do momento presente que precedeu o atual cenário político-institucional e socioeconômico. Os achados da pesquisa empírica retrataram uma tomada de consciência dos(as) sindicalistas sobre a necessidade de estruturar uma organização representativa e democrática o bastante para levarem a cabo, e com força institucional que apesar de abalada em alguns momentos, manteve-se calcada no histórico de lutas dos sindicatos.

Assim, conduzimos as análises deste capítulo até onde foi possível identificar os limites apresentados pelas categorias conceituais, por essa razão destacamos que as discussões inclinadas à pauta da diversidade e democratização interna são partícipes indispensáveis do processo de reformulação das práticas sindicais, resgate de seu fortalecimento institucional, e revitalização organizativa. Esses processos estão sendo lapidados há anos pelos sindicatos estudados, cujo diagnóstico tem sido cada vez mais preciso sobre as transformações do mundo do trabalho, que também é mundo sindical, trazendo para si desafios que podem ampliar as oportunidades de renovação para valorização do lugar estratégico que ocuparam na sociedade brasileira no seu período de maior prosperidade.

Considerações finais

Essa tese se debruçou em um contexto inédito para o sindicalismo brasileiro de ascensão de um governo pró-trabalhadores(as) na Presidência da República, que inspirou a seguinte questão: o que é ser governo para o movimento sindical? A pergunta trouxe consigo um elemento contraditório; afinal, os sindicatos teriam saído mais ou menos fortalecidos dos governos petistas? Essas questões de fundo ensejaram a hipótese da pesquisa: se a experiência dos sindicatos junto aos governos progressistas não propiciou, mesmo que indiretamente, um fortalecimento institucional dos mesmos, ela teria contribuído para a criação de estratégias similares ao que foi diagnosticado por outras pesquisa contidas na tese sobre o processo de revitalização sindical?

Ao longo de treze anos do Partido dos Trabalhadores (PT) na presidência da República, o sindicalismo brasileiro alcançou um patamar de institucionalização cuja proporção não seria a mesma em ocasião normal, que não fosse a de excepcionalidade de um governo progressista gerindo a nação entre 2003 e 2016. Naquele momento, a possibilidade de governabilidade se tornou concreta e exequível através de um partido político que traçou uma rota sindical e popular de magnitude frente ao ambiente autoritário já em decadência. A partir da conjugação de forças políticas aliadas, o PT evoluiu no sistema político-partidário, consolidando-se no páreo eleitoral.

O contexto da pesquisa patenteou a agência dos sindicatos que assinalou definitivamente o processo de construção do bem-estar social, uma promessa consagrada no século passado pela Constituição Federal de 1988 que encontrou finalmente a oportunidade para ampliar a cidadania. A experiência singular do sindicalismo sob governos progressistas foi marcada pela combinação de crescimento econômico e investimentos consideráveis nas políticas sociais de Estado, o que impulsionou resultados impressionantes obtidos por meio das negociações coletivas, e estimularam a participação institucional com interveniência nas políticas públicas de trabalho e renda, e também aquelas direcionadas ao desenvolvimento socioeconômico. A relação dos sindicatos com governos progressistas no Brasil aconteceu tardiamente, embora não deslocada de seu tempo e espaço, comparativamente a outros exemplos de democracias ocidentais em que os sindicatos foram imprescindíveis para erigir pactos sociais voltados à estruturação de regimes de proteção social e do trabalho, influenciando sobre o âmbito executivo-parlamentar.

No panorama sobre as variações de sindicalismo face aos padrões de acumulação capitalista, observamos a partir da literatura estudada que cada configuração institucional refletiu desafios particulares de atuação sindical, ancorada na correlação entre Estado e mercado. Este foi o limite de generalidade analítica da pesquisa para costurar a experiência nacional do sindicalismo, enquanto variante de enriquecimento interpretativo sobre modelos organizativos de representação dos(as) trabalhadores(as) constituídos pelas sociedades capitalistas modernas, com o fenômeno de declínio do sindicalismo.

Argumentamos, nesse sentido, que a crise dos sindicatos precisamente diagnosticada há cinco décadas, se colocarmos na perspectiva da cadeia de equivalências sócio-históricas de experiências sindicais investigadas em diferentes contextos nacionais, trata-se de um desdobramento de mudanças estruturais no sistema de acumulação vigente, com particularidades interiorizadas pela realidade brasileira entre 2003 e 2016. Se por um lado, o caráter profundamente contraditório das sociedades capitalistas permitiu que nos choques econômicos globais as corporações criassem sustentáculos para se restabelecerem ainda mais fortes na competição de mercado, por outro, elas também fizeram com que o sindicalismo saísse desses processos consideravelmente enfraquecido.

Em nossa investigação circunstanciada, tomamos como pressuposto que a delimitação das causas da crise do sindicalismo desvia-se de um sentido essencialista do fenômeno que poderia determiná-lo a um destino fatalista. Os(as) entrevistados(as) selecionados(as) pela pesquisa empírica iniciaram as suas trajetórias no movimento sindical brasileiro após o mundo social ter deflagrado o recuo das forças coletivas do trabalho, posicionando-as do lado defensivo das ações sindicais. Desse prisma, por mais que no Brasil os sindicatos tenham motivos suficientes para encontrar no seu próprio tempo e espaço significados distintos à sua atuação, as experiências que acumularam desde a redemocratização talvez tenham sido a exceção que confirmou a regra de inadequação de suas ferramentas de luta para manter a efetividade de suas ações coletivas na sociedade nas décadas seguintes.

Os sindicatos brasileiros destacaram sua proeminência institucional em meio a um processo de redefinição da lógica sistêmica do capital com efeitos disruptivos sobre o mundo do trabalho, e todas as suas consequências sociais que visaram a irromper com o modelo de sociedade industrial baseada no pacto liberal-democrático. Não sem razão, as estratégias sindicais tipicamente corporativistas defrontaram-se com múltiplas variáveis que influíram em sua atuação por meio de um volume expressivo de demandas oriundas de um corpo social no

qual a sociabilidade foi reconfigurada, e cada vez mais impermeabilizada a iniciativas coletivas de participação.

A CUT ajudou a erguer políticas de desenvolvimento econômico inclusivo em proveito dos interesses dos(as) trabalhadores(as) em uma configuração institucional transitável, sentida imediatamente pelos sindicatos estudados, que fincaram reivindicações setoriais levadas a cabo pela esfera federal. O investimento em ações sindicais nos espaços institucionalizados validou o reconhecimento da representação da classe trabalhadora em arranjos tridimensionais sustentados pelos governos petistas, e permitiu que políticas sindicais fossem concretamente viabilizadas com a chancela do Estado como garantia de implementação e durabilidade. A atuação sindical institucionalizada pode não ter recebido a merecida atenção pelo grande público, mas ela esteve relacionada de forma intrínseca com a melhora das condições de vida das categorias profissionais, e de certa forma, da população em geral, seja pelos resultados monetários exitosos nas negociações coletivas em uma atmosfera de prosperidade econômica, seja pela defesa e proposição de políticas sociais de trabalho, emprego e renda.

A partir do delineamento desse contexto, que deu uma tonalidade diferente à vida sindical do país, abordamos a trajetória dos sindicatos dos Metalúrgicos(as) do ABC, dos Bancários(as) de São Paulo e dos Químicos(as) de São Paulo em um estudo de casos múltiplos, o qual exerceu a função de evidenciar concretamente impasses e desafios do sindicalismo na atualidade. Na pesquisa empírica realizada, levantamos percepções das lideranças sindicais entrevistadas sobre o desenvolvimento da agenda governamental, e sua influência na formulação de ações sindicais observando as especificidades de cada realidade laboral das categorias profissionais que representam.

A lupa sobre o repertório constituído no período evidenciou o encontro oportuno dos sindicatos estudados com o Poder Executivo, tornando-os prolongamento dos governos progressistas. Os motivos da proximidade com os mandatos de Lula, principal árbitro político dos conflitos de capital-trabalho, encontraram-se no enraizamento de uma vertente político-ideológica que percorreu o espectro da esquerda brasileira formada organicamente por uma pluralidade de correntes internas ao partido e aos sindicatos. Se as mais ruidosas optaram pela ruptura logo no início do mandato de Lula, travando embates entre oposições dentro dos sindicatos, aquelas ligadas ao campo majoritário perduraram com relativa coesão identitária para legitimar a governabilidade do PT.

Os interlocutores de nossa pesquisa assumiram parcela das responsabilidades da tomada de decisão dos governos progressistas não por mera causalidade, mas porque, estrategicamente,

contar com governos aliados significou também internalizar a sua institucionalidade, fortalecendo-se ao ponto de expandir os seus poderes sindicais que já haviam se constituído sob parâmetros institucionalizados e burocratizados de organização. Isso não significou, cabe ponderar, apoio irrestrito e acrítico aos governos do PT. Os sindicatos foram intervenientes em vários episódios que avaliaram ser necessário publicizar discordâncias quanto a medidas governamentais prejudiciais aos direitos trabalhistas, ainda que buscando preservar a imagem dos governos perante a sociedade, sem refutá-los.

Apesar de os resultados quantificáveis obtidos pela ação sindical terem manifestado um grau elevado de amadurecimento de suas direções nas relações institucionais, o universo empírico da pesquisa revelou que nem só de variáveis quantitativas o desempenho da ação sindical nos governos petistas se baseou. Fortalecidos institucionalmente, os sindicatos se depararam com dificuldades para exercer na base influência similar à que tiveram nas interações produzidas junto aos agentes estatais e de mercado, fazendo-nos refletir que no trajeto percorrido, o peso da atuação sindical no campo institucional foi a alternativa mais promissora que se pôde vislumbrar frente a entraves organizativos.

A agenda de compromissos entre atores sociais não manifestou na mesma medida um consenso amplo entre trabalhadores(as) e suas entidades representativas. A sindicalização da base manteve-se em patamares médios; o padrão de relacionamento com os(as) trabalhadores(as) não fugiu do roteiro estabelecido; os quadros da direção se diversificaram, mas com limitações. Observamos que a qualidade dos laços com os(as) trabalhadores(as) não resultou em aumento da participação nas iniciativas sindicais, por mais que os(as) dirigentes sindicais tenham mobilizado recursos de poder sindical e capacidades estratégicas para zelar o princípio de organização pela base. Nessa direção, o contexto dos governos progressistas não favoreceu estreitamentos com os(as) trabalhadores(as), mas tornou ambígua a relação destes com a representação sindical.

Embora a vida associativa seja um termômetro da vitalidade democrática do país, os(as) entrevistados(as) manifestaram suas principais preocupações baseadas em uma sociedade que não se lastreia na tradição participativa que reconheceu os sindicatos como instituições legítimas da classe trabalhadora. Se nos anos de redemocratização a força dos sindicatos conquistou legitimidade por atribuir uma organicidade ao movimento popular que ajudou a derrubar o regime militar, nos anos abordados pela pesquisa observou-se um desacordo entre a robustez da instituição sindical e a dinâmica de inserção e reinserção precária de contingente expressivo de trabalhadores(as) do mercado de trabalho.

Desse ponto em diante, captamos nas entrevistas relatos sobre uma série de fenômenos ligados ao mundo do trabalho que os(as) dirigentes sindicais avaliaram ser a causa para relações de menor intensidade com a base, colocando o poder sindical organizacional no cerne do problema da pesquisa. A conjuntura de ganhos econômicos, em certa medida, postergou mudanças no sindicalismo que viriam na calda de propostas abrangentes sobre autonomia e liberdade sindical. Não que as limitações da representação sindical tivessem escapado do radar dos sindicatos pesquisados, mas elas foram subestimadas no contexto dos governos aliados, segundo o que foi apontado por nossas entrevistas, especialmente após o segundo mandato de Dilma, que abalou a relação de reciprocidade entre governo e sindicato.

Sob uma configuração institucional modificada, que retraiu a interlocução do sindicalismo nos espaços de diálogos abertos com a Presidência da República, os sindicatos apresentaram muitas ressalvas sobre a condução do segundo mandato da presidenta. As suas críticas foram ponderadas ao perceberem as circunstâncias de ameaça real de golpe institucional, cujo pano de fundo foi uma crise global desmesurada do capital. Em nossa pesquisa, adentramos esse contexto apenas para explicitar o lugar que ocupou as interpretações dos(as) entrevistados(as) sobre a conjuntura imediatamente precedente ao golpe parlamentar, admitindo a limitação estabelecida pelo recorte temporal que não aprofundou a complexidade da conjuntura instaurada após 2016.

Foi assim que as análises constituídas em simultâneo às reflexões dos(as) sindicalistas se debruçaram na necessidade de reformulação organizacional do sindicalismo, baseada na reflexão de que o modelo predominante de representação pode não ser mais suficiente para contemplar as demandas das categorias profissionais constituídas por diferentes situações de trabalho marcadas por grupos de trabalhadores(as) em condições precárias, às vezes convivendo em um mesmo ambiente de trabalho. Lidar com tantas disparidades exigiu dos sindicatos uma abordagem democratizante, embora incapaz de superar a fragmentação do trabalho perante o processo de flexibilização, ainda que negociada e com algum grau de regulação preservada. A diversificação dos tipos contratuais de trabalho complexificou as reivindicações trabalhistas, assim como atribuiu um caráter intermitente aos resultados da ação sindical, que aos poucos perdeu a sua eficácia a cada reestruturação comandada pelas empresas.

As propostas de reelaboração das práticas sindicais fornecidas pelos(as) entrevistados(as) se avolumaram na pesquisa, e foram interpretadas com auxílio da abordagem dos recursos de poder sindical que nos ajudou a organizar o imenso volume de conteúdo empírico produzido. Ao final das sistematizações, e guiados(as) por categorias analíticas bem

delimitadas, identificamos que o quadro de forças que comprimiram a ação sindical implicou em revisão da plataforma organizativa do SMABC, SEEB-SP e Químicos-SP justamente porque o cenário pós-impeachment da presidenta Dilma Rousseff foi decisivo para realizarem um esforço reflexivo sobre a trajetória do partido trabalhista no poder, e como aproveitaram esse momento para se fortalecerem.

O dilema que recaiu sobre os mesmos foi o de concatenar ações coletivas sem necessariamente baseá-las em um escopo estratégico, embora tenhamos dado ênfase ao poder institucional dos Metalúrgicos(as) do ABC, ao poder organizacional dos Bancários(as) de São Paulo, e ao poder estrutural-econômico dos Químicos(as) de São Paulo. A identificação sobre as principais potencialidades de revitalização sindical a partir do universo empírico pesquisado indicou que frente às formas disruptivas de trabalho, reestruturações das empresas globais inclinadas ao capital financeiro, cidadania incompleta, e democracia fragilizada, os sindicatos poderiam reduzir as suas desvantagens empreendendo inovações estratégicas para garantirem a sua sobrevivência em cenários adversos.

Em síntese, retomando o enredo constituído pelas análises sobre a revitalização sindical, que têm em comum o fato de que tal processo não é homogêneo, definitivo, tão pouco conclusivo, coube a essa pesquisa observar quais elementos do sindicalismo praticado pelo SMABC, SEEB-SP e Químicos-SP poderiam favorecer o processo de revitalização sindical. Concluimos que embora as suas práticas tenham sido potencializadas no período de grandes mutações na composição da força de trabalho brasileira, seria preciso desenvolver um programa de ação sindical em consonância com uma realidade distante do mundo que fora idealizado pelo pacto fordista de relações de trabalho.

Argumentamos que o debate da revitalização sindical teve a sua relevância na pesquisa quando foi colocado na perspectiva de cenários de prolongamento da crise do sindicalismo, sentida com maior ou menor intensidade a depender da conjuntura, mas que se manteve paradigmática para os sindicatos estudados. As nossas análises sinalizaram que o salto qualitativo de suas formas coletivas de representação dos(as) trabalhadores(as) avança para um sentido muito diferente do que ocorreu na década de 1980, em termos de realização e de concepção de práticas sindicais. Compreendemos a revitalização sindical não como possibilidade de retomada das experiências uma vez consagradas no passado pelo sindicalismo cutista, e sim por meio da criação de estratégias para lançá-los para o futuro, especialmente aquelas que visem à sobrevivência em um mundo do trabalho em processo de transição na qual

seria difícil, com as ferramentas analíticas que mobilizamos, fixar outro objetivo que não o de zelar pela instituição sindicato.

Lutas e conquistas sindicais estão para serem efetivadas em categorias profissionais convertidas em alvo das principais transformações que atualmente despontam no mundo do trabalho, e as estratégias dos sindicatos estão sendo confeccionadas em simultâneo aos aprendizados de suas lideranças sindicais sobre os principais obstáculos à ação sindical. Respostas criativas e melhores práticas foram interiorizadas, talvez não na velocidade que a das empresas e seus processos de reestruturação, ou das mudanças culturais na sociedade que influem sobre a atuação de partidos políticos e de sindicatos, os quais dependem de uma coletividade coesa para se sustentarem democraticamente. A aplicação do conceito de revitalização sindical nos permitiu observar que não houve acomodação dos sindicatos nos governos progressistas, mas o aprimoramento de suas estratégias, cada qual inclinada para uma vocação de atuação, que demonstrou disposição de suas lideranças para projetarem e concretizarem ações que contemplassem os anseios dos(as) trabalhadores(as), ainda que sob o risco de perdas e de legitimidade.

Nos anos de 2003 a 2016, os sindicatos pesquisados tiveram uma experiência ímpar ao lado dos governos progressistas. Na pesquisa, a percepção pessimista prevaleceu dada a força retrógrada que pressionou as instituições democráticas a um lugar de pouca ação, e ainda sem contarem com o apoio da sociedade para sublevar uma reação à altura dos ataques sofridos aos direitos de cidadania. Os cenários mais pessimistas desenhados pelos(as) entrevistados(as), todavia, manifestaram um sentimento de pertencimento à causa sindical alimentada por uma vontade inabalável de sobrevivência. Os avanços e reveses que vivenciaram no período, sendo a sua base uma pequena amostra sobre as reconfigurações da sociedade brasileira estimuladas por fatores externos e internos a conjuntura, tornaram-se aprendizados que os preparou para uma nova virada da ampulheta da história do sindicalismo, com Lula novamente empossado em seu terceiro mandato a Presidente da República, em 1º de janeiro de 2023.

Esta tese buscou ressaltar que a atuação dos sindicatos no século XXI remontou o longo processo de redemocratização do país, portador de novas e velhas contradições inerentes às diferentes configurações institucionais nas quais tiveram que se adaptar. O nosso objetivo primordial foi o de explorar as possibilidades de análise sobre uma experiência na história recente do sindicalismo brasileiro que atualizou o debate sobre a sua crise. Os subsídios produzidos com base no tratamento teórico e metodológico dos dados empíricos semearam questões relevantes para contribuir com linhas de pesquisas acadêmicas sobre a revitalização

sindical, abordagem que busca encarar de forma atualizada e mais acurada o fenômeno da crise do sindicalismo nos tempos atuais de instabilidade social, com base em inúmeras experiências observadas pelo mundo, mesmo que parte substantiva delas tenham sido isoladas e com resultados pontuais, sem perdurarem. Entretanto, nem uma nem outra se coloca como novidade para a interpretação de uma realidade social surpreendente e igualmente desafiadora.

Ponderamos que para a pesquisa sociológica, o desafio é também de reconceituação das formas de ação coletiva recorridas pelos atores sociais para construir pontes de contato entre teoria e prática, sabendo que a extensão da crise do sindicalismo compreende um longo processo de transmutação da sociabilidade nas sociedades capitalistas. Encontrar experiências de revitalização sindical, ainda que apenas vestígios, constitui um exercício de revitalização das análises sociológicas sobre a parcela devida aos sindicatos para defenderem regimes democráticos sem os quais dificilmente sobreviveriam. A projeção de futuro dos sindicatos no passado não é a mesma projeção de futuro dos sindicatos na atualidade.

REFERÊNCIAS

ABIQUIM. *Associação Brasileira da Indústria Química*. O desempenho da indústria química brasileira em 2018. São Paulo: Abiquim, 2018.

ABRANCHES, Sérgio. *Presidencialismo de coalizão, nova versão*. In: _____. *Presidencialismo de coalizão. Raízes e evolução do modelo político brasileiro*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 95-378.

ACUÑA, Carlos H.; CHUDNOSKY, Mariana. *Cómo entender las instituciones y su relación con la política: lo bueno, lo malo e lo feo de las instituciones y los institucionalismos*. In: ACUNÁ, Carlos H. *¿Cuánto importan las instituciones?: Gobierno, Estado y actores en la política argentina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2013, p. 19-70.

ACUÑA, Carlos H. *Introducción: qué hacemos em estos volúmenes y por qué lo hacemos*. In: ACUNÁ, Carlos H. (Orgs.) *¿Cuánto importan las instituciones?: Gobierno, Estado y actores en la política argentina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2013, p. 13-18.

ADDISON, John T. The consequences of trade union power erosion. [Previous version May 2014]. *IZA World of Labor*, n. 68, v. 2, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.15185/izawol.68>>. Acesso em 08 set. 2021.

ALLERN, Ein Haugsgjerd; BALE, Tim. *The Relationship Between Left-of-Centre Parties and Trade Unions*. In: ALLERN, E. H; BALE, T. (Eds.). *Left-of-centre parties and trade unions in the twenty-first Century*. United Kingdom: Oxford University Press, 2017, p. 1-25.

ALLERN, Ein Haugsgjerd; BALE, Tim; OTJES, Simon. *Mapping Party–Trade Union Relationships in Contemporary Democracies*. In: ALLERN, E. H; BALE, T. (Eds.). *Left-of-centre parties and trade unions in the twenty-first Century*. United Kingdom: Oxford University Press century, 2017, p. 26-53.

ALMEIDA, Maria Hermínia T. de. *O nascimento do sindicalismo de confronto*. In: _____. *Crise econômica e interesses organizados: o sindicalismo no Brasil dos anos 80*. São Paulo: Edusp, 1996, p. 35-62.

ALONSO, Angela. *Métodos qualitativos de pesquisa: uma introdução*. In: ABDAL, Alexandre; OLIVEIRA, Maria Carolina V.; GHEZZI, Daniela R.; SANTOS JR., Jaima. (Org.). *Métodos de pesquisa em Ciências Sociais: Bloco Qualitativo*. São Paulo: Sesc São Paulo/Cebrap, 2016, p. 8-23.

AGÊNCIA CÂMARA. Congresso promulga cota de 30% do Fundo Eleitoral para candidaturas femininas. *Agência Câmara de Notícias*, 05/04/2022. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/864409-congresso-promulga-cota-de-30-do-fundo-eleitoral-para-candidaturas-femininas>>. Acesso em 08 set. 2021.

AGÊNCIA SENADO. Entenda o que muda nos benefícios com as MPs 664 e 665. *Senado Notícias*, 06/04/2015. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2015/04/06/entenda-o-que-muda-nos-beneficios-com-as-mps-664-e-665>>. Acesso em 09 mar. 2021.

ALVES, José. Parte 3: Território do hidronegócio-energético e seus desdobramentos para o trabalho: controle, neobarbárie e revolta dos trabalhadores(as) . In.: _____. As revoltas dos trabalhadores(as) em Jirau (RO): degradação do trabalho represada na produção de energia elétrica na Amazônia. *Tese* (doutorado) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Tecnologia. Presidente Prudente: [s.n.], 2014.

ALVES, Sarkis. *Documentos: As tendências internas do Partido dos Trabalhadores: pluralidade e democracia*. Perseu: História, Memória e Política, n. 16, 2018. Disponível em: <<https://revistaperseu.fpabramo.org.br/index.php/revista-perseu/article/view/286>>. Acesso em 05 abr. 2020.

ALVESSON, Mats. *Organizational Culture and Work*. In: EDGELL, Stephen; GOTTFRIED, Heidi; GRANTER, Edward (Eds.). *The Sage handbook of the sociology of work and employment*. California: SAGE Publications Ltd, 2016, p. 262-282.

AMARAL, Oswaldo E. do. As transformações nas formas de militância no interior do PT: maior inclusão e menor intensidade. *Revista Brasileira de Ciências Sociais* [online], v. 28, n. 82, 2013, p. 67-86. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-69092013000200005>>. Acesso em 15 mai. 2019.

AMORIM, Wilson Aparecido C. Negociações Coletivas: a hora dos aumentos reais?. *Informações Econômicas* (Online), v. 361, 2010, p. 32-37.

ANDERSON, Patrícia. Câmaras setoriais: histórico e acordos firmados-1991/95. *Texto para discussão* nº 667, IPEA-Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Rio de Janeiro: IPEA, 1999.

ANDRADE, Daniel P.; OTA, Nilton K. Uma alternativa ao neoliberalismo: Entrevista com Pierre Dardot e Christian Laval. *Tempo Social* [online], v. 27, n. 1, 2015, p. 275-316. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0103-207020150115>>. Acesso em 19 mai. 2022.

ANFAVEA. Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores. *Anuário da indústria automobilística brasileira (2014)*. São Paulo: Anfavea, 2014. Disponível em: <https://anfavea.com.br/anuario2014/Vers%C3%A3o%20final_completo.pdf>. Acesso em 07 dez. 2022.

_____. *Anuário da indústria automobilística brasileira (2019)*. São Paulo: Anfavea, 2019. Disponível em: <<https://www.anfavea.com.br/anuario2019/anuario.pdf>>. Acesso em 07 dez. 2022.

ARAGÃO, Erica. Macrossetor da indústria da CUT debate futuro do trabalho e organização sindical. *CUT*, 27/05/2020. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/macrossetor-da-industria-da-cut-debate-futuro-do-trabalho-e-organizacao-sindical-d281>>. Acesso em 07 jan. 2023.

ARAÚJO, Ângela Maria C.; OLIVEIRA, Roberto V. de. *O sindicalismo na era Lula: entre paradoxos e novas perspectivas*. In: OLIVEIRA, Roberto V. de; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos (Org.). *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014, p. 29-59.

ARAÚJO, Ângela Maria C.; TAPIA, Jorge R. B. Corporativismo e neocorporativismo: o exame de duas trajetórias. *BIB-Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais*, n. 32, 1991, p. 1-30. Disponível em: <<https://bibanpocs.emnuvens.com.br/revista/article/view/122>>. Acesso em 06 dez. 2018.

ARAÚJO, Ariella S. Da solidariedade internacional à institucionalização da parceria: a experiência do Comitê Mundial de Trabalhadores(as) da Volkswagen AG e Daimler AG. 2019. *Tese* (Doutorado). Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP.

ARAÚJO, Victor Leonardo. *O primeiro governo Lula (2003-2016): retomada do crescimento e bonança internacional*. In.: ARAÚJO, Victor Leonardo; MATTOS, Fernando Augusto M. A economia brasileira de Getúlio a Dilma: Novas interpretações. São Paulo: Hucitec, 2021, p. 469-490.

ARBIX, Glauco et al. O Brasil e a Nova Onda de Manufatura Avançada: O que aprender com Alemanha, China e Estados Unidos. *Novos estudos CEBRAP* [online], v. 36, n. 3, 2017, p. 29-49. Disponível em: <<https://doi.org/10.25091/S0101-3300201700030003>>. Acesso em 30 dez. 2022.

ARRETCHE, Marta. Trinta anos da Constituição de 1988: razões para comemorar?. *Novos estudos CEBRAP* [online], v. 37, n. 3, 2018, p. 395-414. Disponível em: <<https://doi.org/10.25091/S01013300201800030001>>. Acesso em 25 set. 2022.

ATLAS das juventudes. 2021. *Atlas das juventudes*. Realizadores: Em movimento; Pacto das juventudes pelos ODS. Disponível em: <<https://www.atlasdasjuventudes.com.br>>. Acesso em 02 mar. 2022.

AVRITZER, Leonardo. Sociedade civil e Estado no Brasil: da autonomia à interdependência política. *Opinião Pública* [online], v. 18, n. 2, 2012, p. 383-398. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-62762012000200006>>. Acesso em 15 mai. 2019.

AZEVEDO, Guilherme; RAMALHOSOS, Wellington. *O homem que abrigou Lula*. UOL Notícias, 02/05/2018. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/noticias/especiais/o-homem-que-abrigou-lula.htm>> Acesso em 09 mar. 2021.

BALTAR, Paulo Eduardo A.; DEDECCA, Claudio S.; KREIN, José D. *Salário-mínimo e desenvolvimento*. Campinas: IE/Unicamp, 2005.

BB. Banco do Brasil. *Ata da assembleia geral extraordinária dos acionistas*. 30/11/2009. Disponível em: <<https://www.bb.com.br/docs/pub/inst/dwn/AtaAGE301109.pdf>>. Acesso em 4 dez./2022

BEAUD, Stéphane; PIALOUX, Michel. *Retorno à condição operária. Investigação em fábricas da Peugeot na França*. São Paulo: Boitempo, 2009.

BEHRENS, Martin; HAMANN, Kerstin; HURD, Richard. *Conceptualizing Labour Union Revitalization*. In: FREGE, Carola; KELLY, John (Ed.). *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, 2004, p. 11-30.

BERNACIAK, Magdalena; GUMBRELL-MCCORMICK, Rebecca; HYMAN, Richard. *European trade unionism: from crisis to renewal?* ETUI, Report 133, 2014. Brussels: European Trade Union Institute, 2014.

BIANCHI, Alvaro G. O que estava em jogo na greve dos petroleiros? Neoliberalismo e resistência operária no governo Fernando Henrique Cardoso. *Plural*, v. 3, 1996, p. 82-101. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/issn.2176-8099.pcs.1996.68030>>. Acesso em 15 abr. 2019.

BICEV, Jonas T. Políticas tripartites e ação sindical: a experiência de negociação do sindicato dos Metalúrgicos(as) do ABC no setor automotivo. 2019. *Tese* (Doutorado). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

BICEV, Jonas T.; MELO, Filipe Augusto F. *Atores locais no processo de fechamento da planta da Ford em São Bernardo do Campo*. In: RODRIGUES, Iram J.; RAMALHO, José Ricardo; LIMA, Jacob Carlos (Org.). Trabalho e sindicalismo: reflexões a partir do contexto pandêmico. São Paulo: Annablume, 2022, p. 209-236.

BICHIR, Renata; CANATO, Pamella. *Solucionando problemas complexos? Desafios da implementação de políticas intersetoriais*. In: PIRES, Roberto R. Implementando desigualdades: reprodução de desigualdades na implementação de políticas públicas. Rio de Janeiro: Ipea, 2019, p. 243-266.

BOITO JR., Armando. *Estado, burguesia e neoliberalismo no governo Lula*. In: _____. Reforma e crise política no Brasil: os conflitos de classe nos governos do PT. São Paulo: Unesp, 2018, p. 19-54.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *Enfraquecimento das defesas do mundo do trabalho*. In: _____. O novo espírito do capitalismo. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009, p. 285-310.

BOSCHI, Renato; GAITÁN, Flavio. Intervencionismo estatal e políticas de desenvolvimento na América Latina. *Caderno CRH*, v. 21, 2008, p. 303-319.

BRAGA, Ricardo de J.; GUIMARÃES, André S. *Um dilema em perspectiva: leituras e releituras do presidencialismo de coalizão*. In: _____. Legislativo pós-1988. Reflexões e perspectivas. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2015, p. 47-84.

BRASIL. [CÂMARA] *Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 161/2019*. Altera a atuação sindical no BRASIL. e cria o Conselho Nacional de Organização Sindical (CNOS), com participação paritária de trabalhadores(as) e de empregadores. Câmara dos Deputados, Regime de Tramitação Especial (Art. 202 c/c 191, I, RICD), Brasília, 09 out. 2019. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2224476>>. Acesso em 16 set. 2022.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL] *Lei 11.648/2008*. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do BRASIL., Brasília, DF, de 31 mar. 2008.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111648.htm>. Acesso em 8 set. 2021.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL] *Decreto-Lei nº 5452/1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do BRASIL., Brasília, DF, de 8 de ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 8 set. 2021.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL] *Emenda Constitucional nº 103/2019*. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Diário Oficial [da] República Federativa do BRASIL., Brasília, DF, de 13 de nov./2019. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm>. Acesso em 11 jan./2021.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL] *Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Código de Defesa do Consumidor.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL] *Lei nº 8.2013, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do BRASIL., Brasília, DF, de 25 jul. 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 7 dez. 2022.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL] *Lei nº 8.213/91*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do BRASIL., Brasília, DF, de 25 de jul./1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.213%2C%20DE%2024%20DE%20JULHO%20DE%201991&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20os%20Planos%20de,Social%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias.>>. Acesso em 8 set. 2021.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL] *Lei nº 9.504/1997*. Estabelece normas para as eleições. Diário Oficial [da] República Federativa do BRASIL., Brasília, DF, de 1º out. 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm>. Acesso em 8 set. 2021.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. *Aderir ao programa Empresa Cidadã*, s./d. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/servicos/aderir-ao-programa-empresa-cidada>>. Acesso em abr. 2022.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. *Comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016*, do Poder Executivo, que “Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e a Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos(as) trabalhadores(as) no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”. Câmara dos Deputados, Brasília, DF, s./n., dez. 2016.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do BRASIL., Brasília, DF, de 08 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 08 set. 2021.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. *Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019*. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Diário Oficial [da] República Federativa do BRASIL., Brasília, DF, de 13 nov. 2019. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm>. Acesso em 11 jan. 2021.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. *Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008*. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do BRASIL., Brasília, DF, de 31 mar. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111648.htm>. Acesso em 08 set. 2021.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. *Lei nº 13.755, de 10 de dezembro de 2018*. Estabelece requisitos obrigatórios para a comercialização de veículos no BRASIL.; institui o Programa Rota 2030 - Mobilidade e Logística; dispõe sobre o regime tributário de autopeças não produzidas; e altera as Leis nº 9.440, de 14 de março de 1997, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, 9.826, de 23 de agosto de 1999, 10.637, de 30 de dezembro de 2002, 8.383, de 30 de dezembro de 1991, e 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, e o Decreto-Lei nº 288, de 28 de fevereiro de 1967. Diário Oficial [da] República Federativa do BRASIL., Brasília, DF, de 10 dez. 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13755.htm>. Acesso em 08 set. 2021.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do BRASIL., Brasília, DF, de 25 jul. 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em 07 dez. 2022.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. *Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997*. Estabelece normas para as eleições. Diário Oficial [da] República Federativa do BRASIL., Brasília, DF, de 1º out. 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19504.htm>. Acesso em 08 set. 2021.

BRASIL. [MDIC]. *Plano Brasil Maior (PBM), 2011/2014*. Inovar para competir. Competir para crescer. Brasília/DF: Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços, s./a.

BRASIL. [MDS]. *O Brasil sem miséria*. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2014.

BRASIL. [MDS]. *Resolução nº 145/2004*. O Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS, considerando a apresentação de proposta da Política Nacional de Assistência Social – PNAS pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS em 23 de junho, considerando a realização de Reuniões Descentralizadas e Ampliadas do Conselho para discussão e construção coletiva do texto final da PNAS ocorridas respectivamente em 21 e 22 de julho de 2004 na cidade de Aracaju e em 21 e 22 de setembro de 2004, no Distrito Federal e, considerando o disposto no artigo 18, incisos I, II, IV da Lei 8.742 de 07 de

dezembro de 1993, resolve [...] Disponível em: <<http://blog.mds.gov.br/redesuas/resolucao-no-145-de-15-de-outubro-de-2004/>>. Acesso em 18 set. 2022.

BRASIL. [ME]. *Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES)*. Brasília: Ministério da Economia. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/cnes/default.asp>>. Acesso em abr./2022.

BRASIL. [MTE]. *Reforma Sindical: perguntas e respostas*. Fórum Nacional do Trabalho. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Relações do Trabalho, 2004a.

BRASIL. [MTE]. *Diagnóstico das Relações de Trabalho no Brasil*. Fórum Nacional do Trabalho. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Relações do Trabalho, 2004b.

BRASIL. [MTE]. *Regimento Interno do Fórum Nacional do Trabalho (FNT)*. Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, 2003. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/fnt/regimento.asp#:~:text=O%20Regimento%20interno%20do%20F%C3%B3rum,as%20compet%C3%A2ncias%20de%20cada%20inst%C3%A2ncia.>>. Acesso em abr. 2022.

BRASIL. [SF] Senado Federal. *Projeto de Lei (PL) Federal nº 1.231/2022*. Institui a política de valorização do salário mínimo de longo prazo. Atividade legislativa. Última atualização de dados legislativos em 08 jun. 2022, 10:28. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/153066#tramitacao_10316968>. Acesso em 18 set. 2022.

BRASIL. [SF] Senado Federal. *Projeto de Lei (PL) Federal nº 1231/2022*. Institui a política de valorização do salário mínimo de longo prazo. Atividade legislativa. Última atualização de dados legislativos em 8 jun. 2022, 10:28. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/153066#tramitacao_10316968>. Acesso 18 set. 2022.

BRASIL. [TSE]. *Estatísticas eleitorais*. Brasília: Tribunal Superior Eleitoral, s./d. Disponível em: <<https://sig.tse.jus.br/ords/dwapr/seai/r/sig-eleicao/home?session=3606627156702>>. Acesso em 04 abr. 2019.

BRASIL. [TSE]. *Estatísticas eleitorais*. Brasília: Tribunal Superior Eleitoral. Disponível em: <<https://sig.tse.jus.br/ords/dwapr/seai/r/sig-eleicao/home?session=3606627156702>>. Acesso em 4 abr. 2019.

BRASIL. [TSE]. *Relatório das eleições 2002*. Brasília: Tribunal Superior Eleitoral, 2003.

BREEN, Richard. *Fundamentos de uma análise de classe neoweberiana*. In.: WRIGHT, Erik Olin. *Análise de Classe: abordagens*. Rio de Janeiro: Vozes, 2015, p. 46-64..

BROOKES, Marissa. Power Resources in Theory and Practice: Where to go from here. *Global Labour Journal*, v. 9, n. 2, 2018, p. 254-257.

BROWN, Wendy. *Nas ruínas do neoliberalismo: a ascensão da política antidemocrática no Ocidente*. São Paulo: Editora Filosófica Politeia, 2019.

BRUNO, Miguel. *O segundo governo Lula (2007-2010)*. In: ARAUJO, Victor Leonardo; MATTOS, Fernando Augusto M. *A economia brasileira de Getúlio a Dilma: Novas interpretações*. São Paulo: Hucitec, 2021, p. 491-516.

_____. *Os governos Dilma Rousseff: da Nova Matriz Macroeconômica ao golpe de 2016*. In: ARAUJO, Victor Leonardo; MATTOS, Fernando Augusto M. *A economia brasileira de Getúlio a Dilma: Novas interpretações*. São Paulo: Hucitec, 2021, p. 517-536.

CAMPOS, Anderson et al. *O impacto da reforma trabalhista no sindicalismo brasileiro: reações e resistências*. In: KREIN, José D. et al. (Org.). *O Trabalho pós-reforma trabalhista*. [livro eletrônico]. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021, p. 321-358.

CAMPOS, André G. Sindicatos no Brasil: há possibilidades de transformação e fortalecimento no futuro próximo?. *IPEA, mercado de trabalho*, n. 61, out. 2016. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7313/1/bmt61_sindicatos.pdf>. Acesso em mai. 2017.

CAPRIGLIONE, Laura. Funk assusta shopping. Segurança é reforçada após concentração de jovens em centro de compras de Guarulhos. *Folha de S. Paulo*, 16 dez. 2013. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidiano/143948-funk-assusta-shopping.shtml>>. Acesso em 18 set. 2022.

CARDOSO, Adalberto M. *A Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil. Uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades*. Rio de Janeiro: Amazon, 2019.

CARDOSO JUNIOR, José Celso. Mundo do trabalho e (des)proteção social no Brasil: ensaios de interpretação da história recente. 2013. 468 f. *Tese* (Doutorado). Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas. Campinas: Unicamp, 2013.

CARVAZAN, Gustavo. Mapeamento dos trabalhadores e trabalhadoras do ramo financeiro. Material de apresentação *6º Congresso da Contraf-CUT (2022)*. São Paulo: DIEESE-Contraf-CUT, 2022. Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/materiais-do-6o-congresso-da-contraf-cut/>>. Acesso em 07 dez. 2022.

CASALI, Emerson (Coord.). *101 propostas para modernização trabalhista* / Emerson Casali (Coord.). Brasília: Confederação Nacional da Indústria (CNI), 2012. Disponível em: <<https://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/>>. Acesso em 07 dez. 2022.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 2015.

CAVALCANTE, Sávio. Classe média, meritocracia e corrupção. *Crítica Marxista*, v. 46, 2018, p. 103-125.

CHALOUB, Jorge; LIMA, Pedro; PERLATTO, Fernando. Apresentação: direitas no Brasil contemporâneo. *Teoria e cultura*, Dossiê 1, v. 13, n. 2, 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufjf.br/index.php/TeoriaeCultura/article/view/13988>>. Acesso em 5 mar./2019.

COHN, Gabriel. *Parte II Coerência e compromisso*. In: _____. Crítica e resignação: fundamentos da sociologia de Max Weber. São Paulo: TA Queiroz, 1979, p. 77-149.

COHN, Gabriel. *Apresentação: o sentido da ciência*. In: COHN, Gabriel; WEBER, Max. A “objetividade” do conhecimento nas ciências sociais. São Paulo: Ática, 2006, p. 7-12.

COLGAN, Fiona; LEDWITH, Sue. *Tackling gender, diversity and trade union democracy: a worldwide project?* In: _____. Gender, diversity and trade unions. International perspectives. London: Routledge, 2002, p. 1-27.

CONTRAF-CUT. *38º Conecef definirá reivindicações dos empregados da Caixa*. 13/10/2022. São Paulo: SEEB-SP. Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/06/2022/38o-conecef-definira-reivindicacoes-dos-empregados-da-caixa>>. Acesso em 07 dez. 2022.

_____. *Comando Nacional dos Bancários(as) convoca Dia Nacional de Luta contra o assédio moral e sexual*. 01/07/2022. Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/comando-nacional-dos-bancarios-convoca-dia-nacional-de-luta-contra-o-assedio-moral-e-sexual/>>. Acesso em 07 dez. 2022.

CORSI, Francisco Luiz; SANTOS, Agnaldo dos; CAMARGO, José M. A América Latina: ciclo de commodities e crise do capitalismo global. *Austral*. Revista Brasileira de Estratégia e Relações Internacionais, v. 8, n. 15, 2019, p. 168-194.

CRESWELL, John W. *Projeto de pesquisa. Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre, Artmed, 2007.

CUT. Central Única dos Trabalhadores. *Resoluções da Conferência Nacional da Classe Trabalhadora (Conclat)*. Praia Grande: CUT, 1981.

_____. 8º Encontro Nacional das Mulheres da CUT: trabalhadoras em luta por igualdade, liberdade e autonomia. *Caderno de Resoluções*. São Paulo: CUT, 2015.

SADER, Emir; GENTILI, Pablo. Luis Inácio Lula da Silva. *O necessário, o possível e o impossível (entrevista concedida a Emir Sader e Pablo Gentili)*. In SADER, Emir (Org.). Lula e Dilma: 10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil, 2013, [s./p.].

D'ARAÚJO, Maria Celina S. *O compromisso sindical do governo Lula*. In: _____. A elite dirigente do governo Lula. Rio de Janeiro: CPDOC, 2009, p. 57-80.

DALL'AGNOL, Laísa. Trabalhadores(as) do comércio fazem filas contra contribuição assistencial. Folha de S. Paulo, 11/09/2019. Disponível em: <[https://agora.folha.uol.com.br/grana/2019/09/trabalhadores\(as\)-do-comercio-fazem-filas-contra-contribuicao-assistencial.shtml](https://agora.folha.uol.com.br/grana/2019/09/trabalhadores(as)-do-comercio-fazem-filas-contra-contribuicao-assistencial.shtml)>. Acesso em 22 dez. 2022.

DELLA PORTA, Donatella; DIANI, Mario. *Social movements: an introduction*. Oxford & Malden, MA: Blackwell, 2006.

DIAP. Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. Radiografia do novo Congresso, legislatura 2003-2007. *Estudos Políticos*, Edição nº II, Ano II, Brasília/DF: DIAP, 2002. Disponível em: <<https://www.diap.org.br/index.php/publicacoes/category/13-radiografia-do-novo-congresso>>. Acesso em 14 jan. 2020.

_____. Radiografia do novo Congresso, legislatura 2007-2011. *Estudos Políticos*, Edição nº 4, Ano IV, Brasília/DF: DIAP, 2006. Disponível em: <<https://www.diap.org.br/index.php/publicacoes/category/13-radiografia-do-novo-congresso>>. Acesso em 14 jan. 2020.

_____. Radiografia do novo Congresso, legislatura 2011-2015. *Estudos Políticos*, Edição nº 5, Ano V, Brasília/DF: DIAP, 2010. Disponível em: <<https://www.diap.org.br/index.php/publicacoes/category/13-radiografia-do-novo-congresso>>. Acesso em 14 jan. 2020.

_____. Radiografia do novo Congresso, legislatura 2015-2019. *Estudos Políticos*, Edição nº 6, Ano VI, Brasília/DF: DIAP, 2014. Disponível em: <<https://www.diap.org.br/index.php/publicacoes/category/13-radiografia-do-novo-congresso>>. Acesso em 14 jan. 2020.

DIAP. Série *Os “Cabeças” do Congresso Nacional - uma pesquisa sobre os 100 parlamentares mais influentes*. Edição nº 18, Ano XVIII – 2011. Brasília-DF: DIAP, 2011. Disponível em: <<https://www.diap.org.br/index.php/publicacoes?task=download.send&id=273&catid=9&m=0>>. Acesso em 1 jul. 2019.

DIBBEN, Pauline; WOOD, Geoffrey. *Union renewal: objective circumstances and social action*. In: GALL, Gregor; WILKINSON, Adrian; HURD, Richard (Ed.). *The international handbook of labour unions: responses to neo-liberalism*. Edward Elgar Publishing, 2011, p. 13-28.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Acordos e convenções coletivas de trabalho. Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009*. São Paulo: OIT; DIEESE, 2010. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2010/relatorioFinaleResumoExecutivo.pdf>>. Acesso em 01 jul. 2019.

_____. Balanço das greves em 2012. *Estudos e pesquisas*, n. 66, mai. São Paulo: Dieese, 2013.

_____. Balanço dos Pisos Salariais Negociados em 2013. *Estudos e pesquisas*, n. 72, jul. 2014. São Paulo: DIEESE, 2014a.

_____. *Rotatividade setorial: dados e diretrizes para a ação sindical*. São Paulo: DIEESE, 2014b.

_____. *Considerações sobre as Medidas Provisórias 664 e 665 de 30 de dezembro de 2014*. São Paulo: Dieese, 2015. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2015/subsidiosConsideracoesMPs664665.pdf>>. Acesso em 09 jan. 2023.

_____. *Movimentação no mercado de trabalho: rotatividade, intermediação e proteção ao emprego*. São Paulo: Dieese, 2017.

_____. *Anuário dos(as) trabalhadores(as) : 2018* [online]. 13ª edição. São Paulo: DIEESE, 2018.

_____. Balanço das greves em 2018. *Estudos e pesquisas*, n. 89, abr. São Paulo: Dieese, 2019a.

_____. Balanço das negociações dos reajustes salariais de 2018. *Estudos e pesquisas*, n. 90, ago., 2019b.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Central Geral dos Trabalhadores do Brasil-CGTB; Central Única dos Trabalhadores - CUT; Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil-CTB; Força Sindical; Nova Central Sindical de Trabalhadores-NCST. *Agenda dos trabalhadores(as) pelo Desenvolvimento*. São Paulo: DIEESE, 2007.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Desempenho dos bancos em 2013*. Subseção Contraf-CUT. São Paulo: DIEESE, 2013. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2013/desempenhoDosBancos2013.html>>. Acesso em 05 mai. 2018.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *ABC perde 94 mil empregos industriais entre 2011 e 2019*. 20/10/2020. Subseção SMABC. São Paulo: DIEESE, 2020. Disponível em: <<https://smabc.org.br/abc-perde-94-mil-empregos-industriais-entre-2011-e-2019/>>. Acesso em 07 dez. 2022.

DOBRUSIN, Bruno. Las centrales sindicales ante gobiernos neodesarrollistas: un análisis a partir de las políticas de salario mínimo en Argentina (2003-2011) y Brasil (2002-2010). 2017. 270 f. *Tese* (Doutorado). Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires, Universidad Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina, 2017.

FALCÃO, Tiago; COSTA, Patricia V. *A linha de extrema pobreza e o público-alvo do Plano Brasil sem Miséria*. In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *O Brasil sem miséria*. Brasília: MDS, 2014, p. 67-98.

FEBRABAN. *Programa FEBRABAN de Valorização da Diversidade*. s/d. Disponível em: <<https://portal.febraban.org.br/pagina/3100/86/pt-br/censo-diversidade>>. Acesso em 15 dez. 2022.

FEM-CUT. *FEM-CUT/SP inicia negociação com bancada patronal do Grupo 8*. 02/08/2011. São Paulo: SMABC. Disponível em: <<https://smabc.org.br/fem-cut-sp-inicia-negociacao-com-bancada-patronal-do-grupo-8/>>. Acesso em 07 dez. 2022.

FERNÁNDEZ, Victor. R. Desde el laboratorio neo-desarrollista a la resurgencia neoliberal: una revisión creativa del ‘doble movimiento’ polanyiano en América Latina. *Revista Estado y Políticas Públicas*, n. 7, 2016, p. 21-47.

FERRARI, Hamilton. Arrecadação de centrais com contribuição sindical deve cair 80% em 2019. 26/12/2019. *Poder360*. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/economia/arrecadacao-de-centrais-com-contribuicao-sindical-deve-cair-80-em-2019/>>. Acesso em 08 set. 2021.

FES. Fundação Friedrich Ebert; SOS Corpo. Instituto Feminista para a Democracia. *Diálogos feministas: análise de conjuntura e desafios para a defesa da democracia*. São Paulo: FES; SOS Corpo, 2019. Disponível em: <<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/15434.pdf>>. Acesso em 07 ago. 2020.

FOA, R. S.; KLASSEN, A., SLADE, M., RAND, A. COLLINS, R. *The Global Satisfaction with Democracy Report 2020*. Cambridge, United Kingdom: Centre for the Future of Democracy, 2020.

FOGUEL, Miguel Nathan; ULYSSEA, Gabriel; CORSEUIL, Carlos Henrique L. *Salário mínimo e mercado de trabalho no Brasil*. In: MONASTERIO, Leonardo M.; NERI, Marcelo C.; SOARES, Sergei S. D. Brasil em desenvolvimento 2014: estado, planejamento e políticas públicas. Brasília: Ipea, 2014, p. 295-324.

FOLHA de S. Paulo. Passeatas se somam a leitura de cartas pela democracia em SP; veja programação. *Folhajes*, 10/08/2022. Disponível em: <<https://folha.com/0r5xp17w>>. Acesso em 10 ago. 2022

FORD. Ford Motor Company. *United States Securities and Exchange Commission*. Washington, DC, 2020.

FREGE, Carola; KELLY, John (Ed.). *Union strategies in comparative context*. In: _____. Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy. Oxford University Press on Demand, 2004, p. 31-44.

FRENCH, John. *Proclamando leis, metendo o pau e lutando por direitos: a questão social como caso de polícia, 1920-1964*. In: LARA, Silvia Honold; MENDONÇA, Joseli Maria N. Direitos e Justiças no Brasil: ensaios de história social. Campinas: Unicamp, 2006.

FUP. Federação Única dos Petroleiros. *Marco na luta dos petroleiros, greve de 1995 completa 27 anos neste mês de maio*. 03/05/2022. FUP. Disponível em: <<https://fup.org.br/marco-na-luta-dos-petroleiros-greve-de-1995-completa-27-anos-neste-mes-de-maio/>> Acesso em 08 mar. 2022.

GALANTE, Domingos. *Sindicato dos Químicos de São Paulo: depoimento*. 2016. In: OLIVEIRA, Carlindo R.; NORONHA, Eduardo G.; GEBRIM, Vera; PAGANI, Victor G. (Org.). Greve no Brasil (de 1968 aos dias atuais). São Paulo: Editora Cortez, 2016.

GALL, Gregor; WILKINSON, Adrian; HURD, Richard (Ed.). *Labour unionism and neo-liberalism*. In: _____. The international handbook of labour unions: responses to neo-liberalism. Edward Elgar Publishing, 2011, p. 1-12.

GALVÃO, Andréia. A reforma trabalhista na primeira metade dos anos 1990. Cap. 2. In: _____. Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil. Rio de Janeiro: Revan, 2007, p. 101-196.

GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula Regina P.; TRÓPIA, Patrícia V. *As bases sociais das novas centrais sindicais brasileiras*. Curitiba: Appris, 2015.

GIDDENS, Anthony. *A Constituição da Sociedade*. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

GOFFMAN, Erving. *Primary Frameworks* In: _____. *Frame analysis. An essay on the organization of experience*. Pennsylvania: The Maple Press, 1986, p. 21-39.

GRÜN, Roberto. *Decifra-me ou te devoro. O brasil e a dominação financeira*. São Paulo: Alameda, 2015.

GUERRA, Alexandre et al. *Os impasses da economia. A construção do golpe*. In: _____. *Brasil 2016: recessão e golpe*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2017, p. 39-61; 63-86.

GUMBRELL-MCCORMICK, Rebecca; HYMAN, Richard. *Trade unions in Western Europe: hard times, hard choices*. Oxford University Press, 2018.

G1. *Trabalhadores da Volkswagen entram em greve após demissões*. 06/01/2015. São Paulo: editorial Auto Esporte. Disponível em <https://g1.globo.com/carros/noticia/2015/01/trabalhadores-da-volkswagen-entram-em-greve-apos-demissoes.html>. Acesso 18 set. 2022.

HODDER, Andy; KRETSOS, Lefteris. *Young Workers and Unions: Context and Overview*. In: _____ (eds). *Young Workers and Trade Unions*. Palgrave Macmillan, London, 2015, p-1-15.

IBGE. *Sindicatos: indicadores sociais 2001, primeiros resultados*. Departamento de população e indicadores sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2002.

_____. *Censo demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

_____. *Características Étnico-Raciais da População Brasileira: classificações e identidades*. Estudos e análises. *Informação demográfica e socioeconômica*, v. 2. Rio de Janeiro: IBGE, 2013.

_____. *Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. Disponível em: <<https://odsbrasil.gov.br/objetivo8/indicador811#>>. Acesso em 5 jan./2023.

_____. *PNAD. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Aspectos das relações de trabalho e sindicalização 2015*. Rio de Janeiro: IBGE, 2017.

_____. *PNADC. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Medidas de Subutilização da Força de Trabalho, Nota Técnica 02/2016*. Rio de Janeiro: IBGE, 2016.

_____. *Características adicionais do mercado de trabalho 2012-2016*. Rio de Janeiro: IBGE, 2017.

_____. [Sidra] *Sistema IBGE de Recuperação Automática*. Banco de dados agregados. Online, s./d. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/home/pmc/brasil>>. Acesso em 07 ago. 2020.

_____. [SCNT] *Sistema de Contas Nacionais Trimestrais*. Produto Interno Bruto (PIB). Contas nacionais. Tabelas completas.zip, s./d. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/industria/9300-contas-nacionais-trimestrais.html?edicao=20920&t=downloads>>. Acesso em 14 mar. 2022.

_____. [SIS]. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2016*. Rio de Janeiro: SIS-IBGE, 2016.

_____. [SIS]. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2017*. Rio de Janeiro: IBGE, 2017.

_____. [SIS]. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2021*. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

IBSEN, Christian L.; TAPIA, Maite. Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next?. *Journal of Industrial Relations*, v. 59, n. 2, 2017, p. 170-191.

ILO. International Labour Organization. *World Employment and Social Outlook: Trends 2019*. Geneva: ILO, 2019.

_____. *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: ILO, 2021.

INCT. Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia; Instituto da Democracia e da Democratização da Comunicação. *A Cara da Democracia no Brasil. Satisfação com a democracia e conjuntura política no Brasil*. Relatório n.1 de divulgação de pesquisa nacional. Belo Horizonte-Brasília-Campinas-Rio de Janeiro, mai./2018. Disponível em: <<https://www.institutodademocracia.org/a-cara-da-democracia>>. Acesso em 07 set. 2022.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Atlas do Estado Brasileiro v.2.6.4a* [online], 2019. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasestado/indicadores>>. Acesso em abr./2022.

IVO, Anete B. L. O paradigma do desenvolvimento: do mito fundador ao novo desenvolvimento. *Caderno CRH* [online], v. 25, n. 65, 2012, p. 187-210. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-49792012000200002>>. Acesso em 03 jul. 2019.

JAIR, Rosa. *Valorização do mínimo é conquista...* 05/01/2012. São Paulo: CUT. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/valorizacao-do-minimo-e-conquista-dos-trabalhadores-e-das-trabalhadoras-653a#:~:text=Foram%20realizadas%20tr%C3%AAs%20marchas%20conjuntas,2007%2C%20para%20R%24%20380>>. Acesso 18 set. 2022.

KAUFMANN, Jean-Claude. *Cap. III O estatuto do material*. In: _____. *A entrevista compreensiva: um guia para pesquisa de campo*. Petrópolis: Vozes, 2013, p. 97-184.

KECK, Margaret E. *PT – A lógica da diferença: o Partido dos Trabalhadores na construção da democracia brasileira* [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010.

KELLY, John. *Theories of collective action and union power*. In: GALL, Gregor; WILKINSON, Adrian; HURD, Richard (Ed.). *The international handbook of labour unions: responses to neo-liberalism*. Edward Elgar Publishing, 2011, p. 13-28.

KREIN, José D.; BIAVASCHI, Magda B. Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000. *Cuadernos del Cendes* [online], v. 32, n. 89, 2015, p. 47-82. Disponível em: <http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082015000200004&lng=es&nrm=iso>. Acesso em 07 ago. 2018.

KREIN, José D.; TEIXEIRA, Marilane O. *As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil*. In: VERÁS DE OLIVEIRA, R.; BRIDI, M.; FERRAZ, M. (Org.). *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014, p. 87-114.

LADOSKY, Mario Henrique. A Nova estrutura sindical no Brasil. *Revista da ABET* [online], v. 14, n. 1, 2015, p. 114-140. Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/dossie-de-artigos-sobre-sindicalismo-gt-5/>>. Acesso em 07 ago. 2020.

LAVALLE, Adrian G. et al. *Movimentos sociais, institucionalização e domínios de agência*. In: LAVALLE, Adrian G. et al. (Org.). *Movimentos sociais e institucionalização: políticas sociais, raça e gênero no Brasil pós-transição*. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2019, p. 21-86.

LEITE, Marcia de Paula. *O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades*. In: ARAÚJO, Ângela Maria C. (Org.). *O trabalho reconfigurado: ensaios sobre o Brasil e México*. São Paulo: Annablume/Fapesp, 2009, p. 67-94.

LÉVESQUE, Christian; MURRAY, Gregor. Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer: European Review of Labour and Research*, v. 16, n. 3, 2010, p. 333-350.

LEVITSKY, Steven; ROBERTS, Kenneth M. *Introduction: Latin America's "Left Turn": A Framework for Analysis*. In: _____. *The Resurgence of the Latin American Left*. The Johns Hopkins University Press, 2011, p. 71-92.

LIMA, Jacob Carlos. *A globalização da precariedade: a informalidade em tempos de trabalho flexível*. In: NAVARRO, Vera Lúcia; PADILHA, Valquíria. (Org.). *Retratos do trabalho no Brasil*. Uberlândia: Editora da Universidade Federal de Uberlândia, v. 1, 2009, p. 37-62.

LINHARES, Rodrigo. As greves de 2011 a 2013. *Revista Ciências do Trabalho*, v. 5, 2015, p. 97-112. Disponível em: <<https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/97>>. Acesso em 18 abr. 2019.

LOBO, Valéria M. Corporativismo à Brasileira: entre o autoritarismo e a democracia. *Estudos Ibero-Americanos*, Porto Alegre, v. 42, n. 2, 2016, p. 527-552. Disponível em: <<https://doi.org/10.15448/1980-864X.2016.2.22514>>. Acesso em 06 dez. 2018.

LOPES, José Sergio L. Memória e transformação social: trabalhadores(as) de cidades industriais. *Mana*, v. 17, 2011, p. 583-606.

LOPES, José Sergio L.; HEREDIA, Beatriz Maria A. de. *Introdução*. In: _____. *Movimentos sociais e esfera pública: o mundo da participação: burocracias, confrontos, aprendizados inesperados*. Rio de Janeiro: CBAE, 2014, p. 19-39.

LOPEZ, Felix; GUEDES, Erivelton. Três Décadas de Evolução do Funcionalismo Público no Brasil (1986-2017): Atlas do Estado Brasileiro. *Nota Técnica* [online], IPEA, 2019. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasestado/>>. Acesso em 05 mai. 2022.

LOUREIRO, Eleonora R.; MADEIRA, Gabriel A.; BADER, Fani Lea C. Expansão dos correspondentes bancários(as) no Brasil: uma análise empírica, *Trabalhos para Discussão*. nº 433 maio, Brasília-DF: Banco Central do Brasil, 2016, p. 1-41. Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/pec/wps/port/wps433.pdf>>. Acesso em 22 out. 2021.

LOWNDES, Vivien; ROBERTS, Mark. Rules, *Practices and Narratives; Power and Agency*. In.: _____ (Org.). Why institutions matter: The new institutionalism in political science. UK/US: Palgrave Macmillan, 2013, p. 46-110.

LÚCIO, Clemente G. A reforma das relações sindicais volta ao debate no Brasil. *Estudos Avançados* [online], v. 34, n. 98, 2020, p. 127-142. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.009>>. Acesso em 22 out. 2021.

LUPTON, Deborah. *Theorising digital society*. In.: _____. Digital sociology. Routledge: New York, NY, 2014, p. 20-41.

MAKHOU, Fábio J.; MOTTA, Cláudia. *Emprego ou salário*. [s/d]. São Paulo: SEEB-SP. Disponível em: <<https://bancariospb.com.br/emprego-ou-salrio/>>. Acesso em 02 jan. 2023.

MANZANO, Marcelo. *A dinâmica recente da indústria farmacêutica no Brasil*. In: ANDRADE, Hélio R.; TEIXEIRA, Marilane (Orgs.). A indústria química no estado de São Paulo - Panorama e perspectiva. Sindicato dos Químicos de São Paulo: São Paulo, 2022, p. 11-26.

MARCELINO, Paula. Sindicalismo e neodesenvolvimentismo: analisando as greves entre 2003 e 2013 no Brasil. *Tempo social*, v. 29, 2017, p. 201-227. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/125952>>. Acesso em 04 jun. 2019.

MARKERT, Werner. Trabalho e consciência: mudanças na sociedade do trabalho e a reconstrução da teoria de classe. *Tempo Social* [online], v. 14, n. 2, 2002, p. 19-36. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-20702002000200002>>. Acesso em 02 fev. 2022.

MARTINS, Heloisa Helena T. S. *O Estado e a burocratização do sindicato no Brasil*. São Paulo: Hucitec, 1979.

MATTOS, Marcelo B. Greves no Brasil: o despertar de um novo ciclo de lutas?. *Revista IHU*, 2013. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/noticias/532181-greves-no-brasil-o-despertar-de-um-novo-ciclude-lutas>>. Acesso em 23 set. 2016.

MCADAM, Doug; MCCARTHY, John D.; ZALD, Mayer N. *Introduction: Opportunities, mobilizing structures, and framing processes - toward a synthetic, comparative perspective on social movements*. In: _____. Comparative Perspectives on Social movements: Political Opportunities, Mobilizing Structures, and Cultural Framings. Cambridge University Press, 1996, p. 1-20.

BRASIL. [MDS; PNAS]. *Política Nacional de Assistência Social*. Norma operacional básica NOB/SUAS. Brasília/DF: MDS, 2005.

MEDEIROS, Carlos Aguiar. A influência do salário mínimo sobre a taxa de salários no Brasil na última década. *Economia e Sociedade*, v. 24, n. 2, 2015, p. 263-292. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8642080>>. Acesso em 10 jul. 2022.

MEIRELLES, Davi F. M. Em defesa do acordo coletivo com propósito específico. *Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo*, v. 19, 2014. Disponível em: <<https://revistas.direitosbc.br/index.php/fdsbc/article/view/9>>. Acesso em 07 jan. 2023.

MELLO, Guilherme; ROSSI, Pedro; OLIVEIRA, Ana Luíza; WELLE, Artur. O Brasil em crise: choque recessivo, desmonte do Estado e a ‘recuperação precária’. In: PRATES, Daniela M.; TERRA, Fábio Henrique B. (Org.). *O Brasil pós-recessão: das origens da crise às perspectivas e desafios futuros. Dossiê V da AKB*. São Paulo: AKB, 2018, p. 124-136.

MOTTA, Claudia. *Lucro dos bancos é do tamanho de 83 PIBs*. 17/02/2014. São Paulo: SEEB-SP. Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/02/2014/lucro-dos-bancos-e-do-tamanho-de-83-pibs>>. Acesso em 13 dez. 2022.

NASCIMENTO, Thiara. *Juventude da CUT e sua importância estratégica*. 06/01/2012. São Paulo: CUT. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/artigos/juventude-da-cut-e-sua-importancia-estrategica>>. Acesso em 25 dez. 2022.

NAVARRO, Heguiberto. *O Desafio da Modernização das Relações do Trabalho*. In: BORGES, Altamiro (Org.). *A Reforma Sindical e Trabalhista no Governo Lula*. São Paulo: Anita Garibaldi; São Paulo: Instituto Maurício Grabois, 2004, p. 19-24.

NERI, Marcelo C. (Org.). *De Volta ao País do Futuro: Crise Européia, Projeções e a Nova Classe Média*. Rio de Janeiro: FGV/CPS, 2012. Disponível em: <<https://www.cps.fgv.br/cps/ncm2014/>>. Acesso 18 set. 2022.

NORONHA, Eduardo G. Ciclo de greves, transição política e estabilização: Brasil, 1978-2007. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política* [online], n. 76, 2009, p. 119-168. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-64452009000100005>>. Acesso em 14 jul. 2019.

NUZZI, Victor. *Golpe é principalmente contra os trabalhadores(as) , afirmam sindicalistas*. Rede Brasil Atual (RBA), 23/03/2016. Disponível em: <[https://www.redebrasilatual.com.br/politica/2016/03/golpe-e-principalmente-contr-os-trabalhadores\(as\)-afirmam-sindicalistas-1068/](https://www.redebrasilatual.com.br/politica/2016/03/golpe-e-principalmente-contr-os-trabalhadores(as)-afirmam-sindicalistas-1068/)>. Acesso em dez. 2019.

OAB. Ordem dos Advogados do Brasil. *Comissão programa audiência pública sobre reforma sindical para setembro*. Ordem dos Advogados do Brasil, 02 ago. 2022. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/noticia/60001/comissao-programa-audiencia-publica-sobre-reforma-sindical-para-setembro>>. Acesso em 20 set. 2022.

OICA. International Organization of Motor Vehicle Manufacturers. *World Motor Vehicle Production by country/region*, 2020. Disponível em:

<<https://www.oica.net/category/production-statistics/2020-statistics/>>. Acesso em 10 set. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Panorama Laboral 2014*. Lima: OIT, 2014. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_325664.pdf>. Acesso em 06 jan. 2020.

OLIVEIRA, Carlindo R.; NORONHA, Eduardo G.; GEBRIM, Vera; PAGANI, Victor G. *Greves no Brasil (de 1968 aos dias atuais)*. São Paulo: Cortez, 2015, v. 1 e 2.

OLIVEIRA, Francisco de. *Crítica à razão dualista. O ornitorrinco*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

ORTIZ, Isabel; CUMMINS, Matthew; CAPALDO, Jeronim; KARUNANETHY, Kalaivani. The Decade of Adjustment: A Review of Austerity Trends 2010-2020 in 187 Countries. *ESS Working Paper*, n. 53. Geneva: ILO, 2015. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2685853>. Acesso 13 jun. 2020.

OSPINA, Juan Carlos C. Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en America Latina. *Cuadernos del Cendes*, v. 29, n. 80, p. 159-163, agosto 2012. Disponível em: <http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082012000200010&lng=es&nrm=iso>. Acesso em 06 jan. 2020.

PANEBIANCO, Angelo. *Modelos de partido: organização e poder nos partidos políticos*. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

PASSOS, Edésio. Pareceres sobre a Portaria MTE nº 186/08 que *Dispõe sobre o pedido de registro sindical dirigido ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego*. s/d. Disponível em: <<https://cnts.org.br/wp-content/uploads/2018/03/Pareceres-sobre-a-Portaria-186.doc.>>. Acesso em 20 set. 2022.

PAULA, Luiz Fernando de; PIRES, Manoel. Crise e perspectivas para a economia brasileira. *Estudos avançados*, v. 31, 2017, p. 125-144.

PEREIRA, Felipe S.; SILVA, Martim Francisco O. *Panorama setorial 2015-2018: indústria química*. In: Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (Brasil). *Perspectivas do investimento 2015-2018 e panoramas setoriais*. Rio de Janeiro: Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, 2014, p. 109-119.

PIOVESANA, Matheus; NASCIMENTO, Talita. Bia, do Bradesco, se junta a assistentes virtuais que não se calam ante o machismo. *Estadão*, 12/04/2021. Disponível em: <<https://www.estadao.com.br/economia/bia-do-bradesco-se-junta-a-assistentes-virtuais-que-nao-se-calam-ante-machismo/>>. Acesso em 09 dez. 2022.

PIVEN, Frances F.; CLOWARD, Richard A. Power repertoires and globalization. *Politics & Society*, v. 28, n. 3, 2000, p. 413-430.

POCHMANN, Marcio; MORAES, Reginaldo. *Capitalismo, Classe Trabalhadora e Luta Política no Início do Século XXI*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2017.

PONCE, Pedro Augusto; NORONHA, Eduardo G. Greves e negociação coletiva do funcionalismo público federal brasileiro de 1995 a 2010. *Teoria & Pesquisa: Revista de Ciência Política*, v. 22, n. 1, 2013. Disponível em: <<https://www.teoriaepesquisa.ufscar.br/index.php/tp/article/view/338>>. Acesso em 25 set. 2022

POUPART, Jean et al. *A entrevista de tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas*. In: POUPART, Jean. *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012, p. 215-253.

POWER, Timothy J. *Presidencialismo de coalizão e o design institucional no Brasil: o que sabemos até agora*. In: GUIMARÃES, André S.; BRAGA, Ricardo (Org.). *Legislativo pós-1988. Reflexões e perspectivas*. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2015, p. 15-46.

PT. Partido dos Trabalhadores. *Carta ao povo brasileiro*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 22 jun. 2002. Disponível em: <<https://www.fpabramo.org.br>>. Acesso em 03 jul. 2019.

_____. *Programa de Governo 2002*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002. Disponível em: <<http://csbh.fpabramo.org.br/uploads/programagoverno.pdf>>. Acesso em fev. 2022.

QUEIROZ, Antônio Augusto de. *Produção legislativa no 1º ano de FHC, Lula, Dilma e Bolsonaro*. Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP), Artigos, 20 out. 2020. Disponível em: <<https://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/90063-producao-legislativa-no-primeiro-ano-dos-governos-fhc-lula-dilma-e-bolsonaro>>. Acesso em 16 set. 2022.

QUÍMICOS-SP. *Sindicato dos Químicos(as) São Paulo. 30 anos da retomada*. Edição histórica. São Paulo: Alquimia, 2012. Disponível em: <https://issuu.com/quimicosp/docs/revista_sindicato_quimicos_30anos>. Acesso em 25 set. 2022.

_____. *Convenção Coletiva dos Trabalhadores(as) do Ramo Químico 2019/2021*. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2019. Disponível em: <<https://quimicosp.org.br/publicacao/convencao-coletiva/>>. Acesso em 25 set. 2022.

RAMALHO, José Ricardo. Trabalho e sindicalismo na indústria. Poder institucional e social em contexto de crise e pandemia. *Revista Brasileira de Ciências Sociais* [online]. 2022, v. 37, n. 109. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/3710903/2022>>. Acesso em 29 ago. 2022.

RAMALHO, José Ricardo; CORDEIRO, Marina; SILVA, Eduardo Ângelo da. *O Movimento Sindical Urbano no exercício da participação*. In: LOPES, José Sergio L.; HEREDIA, Beatriz Maria A. *Movimentos sociais e esfera pública: o mundo da participação: burocracias, confrontos, aprendizados inesperados*. Rio de Janeiro: CBAE, 2014, p. 41-66.

RAMALHO, José Ricardo; RODRIGUES, Iram J. Sindicalismo do ABC e a era Lula: contradições e resistências. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política* [online], n. 104, 2018, p. 67-96. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-067096/104>>. Acesso em 08 set. 2021.

RANGEL, Felipe; MARTINS, Fernando Ramalho. Uma sociologia “não clássica” do trabalho: entrevista com Enrique de la Garza Toledo. *Áskesis*. Revista dos discentes do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFSCar, v. 5, n. 1, p. 114-114, 2016.

RBA. Brasil Rede Atual. *Metalúrgicos(as) da Ford aprovam acordo sobre fechamento da fábrica*. Rede Brasil Atual, 30/04/2019. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/metalurgicos-da-ford-aprovam-acordo-sobre-fechamento-da-fabrica/>>. Acesso em 30 dez. 2022.

_____. *Um ano após anunciar saída do Brasil, Ford importa carros para vender aqui*. Rede Brasil Atual, 13/01/2022. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/economia/um-ano-apos-fechar-fabricas-no-brasil-ford-importa-carros-para-vender-aqui/>>. Acesso em 30 dez. 2022.

RECOARO, Deise Aparecida. Sindicalismo de movimento social e a organização das mulheres. *BIB-Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais*, n. 93, 2020, p. 1-24. Disponível em: <<https://bibanpocs.emnuvens.com.br/revista/article/view/511>>. Acesso em 02 jan. 2023.

REIS, Bruno P. W. Da democracia participativa à pluralidade da representação: breves notas sobre a odisséia do PT na política e na ciência política brasileira. *Sociedade e Estado*, v. 29, p. 113-127, 2014. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-69922014000100007>>. Acesso em 08 set. 2021.

REIS, Toni. (Org.). *Manual de Comunicação LGBTI+*. 2ª edição. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI / GayLatino, 2018.

RIBEIRO, Pedro José F. Dos sindicatos ao governo: a organização nacional do PT de 1980 a 2005. 2008. 306 f. *Tese* (Doutorado) - Programa de Pós-Graduação em Ciência Política, do Centro de Educação e Ciências Humanas da Universidade Federal de São Carlos, 2008. Disponível em: <<https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/948>>. Acesso em 15 mai. 2019.

RICO, María N.; TRUCCO, Daniela; MANCERO, Xavier et al. (Org.). *Panorama Social da América Latina, Síntese*. Santiago do Chile: CEPAL/Nações Unidas, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/37626>>. Acesso em 06 jan. 2020.

RIETHOF, Marieke. *Labour Mobilization, Politics and Globalization in Brazil. Between Militancy and Moderation*. Liverpool, UK: Palgrave Macmillan, 2019.

RODRIGUES, Iram J. *As comissões de empresa e o movimento sindical*. In: BOITO JR. et al. O sindicalismo brasileiro nos anos 80. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991, p. 137-170.

_____. *Sindicalismo e Política: a trajetória da CUT (1983-1993)*. São Paulo: LTr, 2011.

RODRIGUES, Iram J.; LADOSKY, Mario Henrique G. Paradoxos do sindicalismo brasileiro: a CUT e os trabalhadores(as) rurais. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, n. 95, 2015, p. 87-142.

RODRIGUES, Iram J.; SANTANA, Marco Aurelio. Trabalhadores(as) , sindicalismo e política: 1978, quarenta anos depois. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política* [online], n. 104,

2018, p. i-viii. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-0026/104>>. Acesso em 06 dez. 2018.

RODRIGUES, Iram Jácome; SANTANA, Marco Aurelio. Trabalhadores(as) , sindicalismo e política: 1978, quarenta anos depois. Lua Nova: *Revista de Cultura e Política* [online]. 2018, n. 104, p. i-viii. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-0026/104>>. Acesso em 6 dez. 2018.

RODRIGUES, José A. *Sindicato e desenvolvimento no Brasil*. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1968.

RODRIGUES, Lea Carvalho. A dimensão simbólica no processo de reestruturação do Banco do Brasil. Uma análise etnográfica. In.: RIDENTI, Marcelo (Editor). *Etnografias do capitalismo brasileiro*. *Rev. Ideias*, ano 11, (3), edição especial, 2004. Unicamp: IFCH, 2004, p.69-96.

RODRIGUES, Leôncio M. *Destino do sindicalismo*. São Paulo: EDUSP, 2002.

_____. *Partidos e sindicatos*. São Paulo: Ática, 1990.

ROSA, Jair. *Valorização do mínimo é conquista...* 05 jan. 2012. São Paulo: CUT. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/valorizacao-do-minimo-e-conquista-dos-trabalhadores-e-das-trabalhadoras-653a>>. Acesso 18 set. 2022.

RUTOWITCZ NETTO, Roberto Ruy. Os nove dias de greve em Belo Monte. Um depoimento. *Jornal IHU-Online*, 27/04/2012. Disponível em: <<https://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/508901-a-greve-e-um-instrumento-de-luta-dos-trabalhadores-as-entrevista-especial-com-roberto-ruy-rutowitz-netto>>. Acesso em jan. 2020.

SAAD FILHO, Alfredo; MORAIS, Lecio. *Brasil: Neoliberalismo versus Democracia*. São Paulo: Boitempo, 2018.

SAFFIOTI, Heleieth. *Rearticulando gênero e classe social*. In: COSTA, Albertina O.; BRUSCHINI, Cristina (Org.). *Uma questão de gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992, p. 183-215.

SAMUELS, David. From socialism to social democracy: party organization and the transformation of the Workers' Party in Brazil. *Comparative political studies*, v. 37, n. 9, 2004, p. 999-1024. Disponível em: <<https://doi.org/10.1177/0010414004268856>>. Acesso em 08 set. 2021.

SANCHES, Ana Tercia. A grande corporação bancária e os meandros do processo de trabalho. 2016. *Tese* (Doutorado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

SANCHES, Ana Tercia.; SILVA, Thamires Cristina. *Negociação coletiva e greves da categoria bancária no Brasil (1992-2017)* In: RODRIGUES, Iram J. (Org.). *Trabalho e Ação Coletiva no Brasil: contradições, impasses e perspectivas (1978-2018)*. São Paulo: Annablume, 2019, p. 265-286.

SANTANA, Marco Aurélio. As centrais sindicais brasileiras e a reestruturação produtiva: análises e propostas. *Sociologias* [online], n. 4, 2000, p. 186-225. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1517-45222000000200008>>. Acesso em 25 set. 2022.

_____. Classe trabalhadora, confronto político e democracia: o ciclo de greves do ABC Paulista e os desafios do sindicalismo atual. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política* [online], n. 104, 2018, p. 19-65. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-019065/104>>. Acesso em 07 ago. 2020.

SANTOS, Anselmo Luís dos; GIMENEZ, Denis M. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. *Estudos Avançados* [online], v. 29, n. 85, 2015, p. 153-168. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-40142015008500011>>. Acesso em mai. 2022.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. *A democracia impedida: o Brasil no século XXI*. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2017.

SANVICENTE, Elisa T. Entrevista com Christian Laval: Novo neoliberalismo, autoritarismo e os novos caminhos do sindicalismo. *Teoria Jurídica Contemporânea*, v. 4, n. 1, 2019, p. 318-336. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/27700>>. Acesso em 02 jan. 2023.

SARTI, Fernando; BORGUI, Roberto A. Z. *Evolution and Challenges of the Automotive Industry in Brazil*. Contribution to the Debate. In.: TRAUB-MERZ, Rudolf. *The Automotive Sector in Emerging Economies: Industrial Policies, Market Dynamics and Trade Unions. Trends & Perspectives in Brazil, China, India, Mexico and Russia*. Belin: Friedrich Ebert Stiftung, 2020, p. 41-64.

SCHMALZ, Stefan; LUDWIG, Carmen; WEBSTER, Edward. The power resources approach: Developments and challenges. *Global Labour Journal*, v. 9, n. 2, 2018.

SCHOLZ, Roland W; TIETJE, Olaf. *Embedded case study methods: Integrating quantitative and qualitative knowledge*. California: Sage Publications, 2002.

SCHYMURA, Luiz Guilherme. Nova Sondagem do FGV IBRE mostra lado menos róseo do atual mercado de trabalho no Brasil. *Revista Conjuntura Econômica*, dez. 2022. Disponível em: <<https://portalibre.fgv.br/sites/default/files/2022-12/cartaibre.pdf>>. Acesso em 02 jan. 2023.

SEEB-SP. Sindicato dos Bancários(as) de São Paulo, Osasco e Região. *90 anos fortalecendo a democracia*. Bancários(as) de São Paulo - CUT, 1923 - 2013. São Paulo: Atitude Editora Gráfica, 2013.

_____. *Convenção Coletiva de Trabalho 2022-2024*. São Paulo: SEEB-SP, 2022. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/cct-bancarios-2022_0.pdf>. Acesso em 15 dez. 2022.

SENNETT, Richard. *Juntos: os rituais, os prazeres e a política da cooperação*. Rio de Janeiro: Record, 2020.

SEWELL JR, William. A theory of structure: duality, agency, and transformation. In: _____. Logics of history: social theory and social transformation. The University of Chicago Press, Ltd., London, 2005, p. 124-151.

SILVA, Josué P. Do tempo escolhido aos fins do sono: tempo de trabalho e renda básica no capitalismo tardio. Sociedade e Estado, v. 35, n. 3, 2020, p. 723-740.

SILVA, Thamires Cristina. *Direitos sociais e do trabalho sob a perspectiva interseccional* In: KOERNER, Andrei; ENDO, Paulo César; VRECHE, Carla Cristina (Orgs.). Debates Interdisciplinares sobre Direito e Direitos Humanos: Impasses, Riscos e Desafios.5 ed. Campinas: BCCL/UNICAMP,, 2022, v.5, p. 158-168. Disponível em: <<https://www.dcult.proec.unicamp.br/assets/docs/dcult/152-Manuscrito%20de%20livro-655-1-10-20220304.pdf>>. Acesso em 18 jun./2022.

SILVA, Thamires Cristina; MENEZES, Vitor. M. O.; MONTEIRO, Gustavo. M. A indústria de transformação brasileira em tempos recentes: composição e tendências da força de trabalho. ST 42 Trabalho, sindicalismo e os desafios sociológicos em tempos de crise. 43^o Encontro Anual da Anpocs, Caxambu, 2019. Disponível em: <<http://anpocs.com/index.php/encontros/papers/43-encontro-anual-da-anpocs/st-11/st42>>. Acesso em 18 abr./2021.

SILVA, Thamires Cristina. *Trabalhadores(as) e indústria automobilística: um olhar sobre a experiência do Sindicato dos Metalúrgicos(as) do ABC em tempos pandêmicos* In: RODRIGUES, Iram Jácome; RAMALHO, José Ricardo; LIMA, Jacob Carlos (Orgs.) Trabalho e sindicalismo: reflexões a partir do contexto pandêmico. São Paulo: Annablume Editora Comunicação, 2022, v.1, p. 267-267.

SINGER, André Vitor. *O lulismo em crise: um quebra-cabeça do período Dilma (2011-2016)*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

SMABC. Sindicato dos Metalúrgicos(as) do ABC. *Caderno de Resoluções do 4º Congresso dos Metalúrgicos(as) do ABC e a reforma sindical*. Santo Bernardo do Campo: SMABC, 2003.

SMABC. *Acordo mantém empregos na Dura Automotive*, 31/10/2018. São Paulo: SMABC. Disponível em: <<https://smabc.org.br/acordo-mantem-empregos-na-dura-automotive/>>. Acesso em 7 dez. 2022.

SMABC. *Tribuna metalúrgica*, nº 5024, 25/10/2022. São Paulo: SMABC. Disponível em: <https://smabc.org.br/wp-content/uploads/2022/10/TM_5024-25out-lores-1.pdf>. Acesso em 7 dez. 2022.

SMABC. *Acordo Coletivo de Trabalho Volkswagen 2020/2022*. 18/01/2021. São Paulo: SMABC. Disponível em: <<https://smabc.org.br/wp-content/uploads/2021/11/Sem-ti%CC%81tulo-33.pdf>>. Acesso em 7 dez. 2022.

_____. *Volkswagen: Alas 11 e 14 param produção*, 02/04/2004. São Paulo: SMABC. Disponível em: <<https://smabc.org.br/volkswagen-alas-11-e-14-param-producao/>>. Acesso em 07 dez. 2022.

SMABC. *Volkswagen anuncia novas férias coletivas para 3 mil trabalhadores(as) por falta de peças e componentes*. 10/06/2022. São Paulo: SMABC. Disponível em: <[https://smabc.org.br/volkswagen-anuncia-ferias-coletivas-este-mes-para-3-mil-trabalhadores\(as\) -por-falta-de-pecas-e-componentes/](https://smabc.org.br/volkswagen-anuncia-ferias-coletivas-este-mes-para-3-mil-trabalhadores-as)-por-falta-de-pecas-e-componentes/)>. Acesso em 7 dez. 2022.

_____. Imposto de Renda: Tabela do IR já foi melhor, 05/06/2008. São Paulo: SMABC. Disponível em: <<https://smabc.org.br/imposto-de-renda-tabela-do-ir-ja-foi-melhor/>>. Acesso em 08 jan. 2023.

_____. G 3, G 8 e Fundação: O melhor aumento real dos últimos dez anos, 04/09/2010. São Paulo: SMABC. Disponível em: <<https://smabc.org.br/g-3-g-8-e-fundicao-o-melhor-aumento-real-dos-ultimos-dez-anos/>>. Acesso em 07 dez. 2022.

_____. Programa Trabalho e Cidadania forma turma só com mulheres, 24/08/2010. São Paulo: SMABC. Disponível em: <<https://smabc.org.br/programa-trabalho-e-cidadania-forma-turma-so-com-mulheres/>>. Acesso em 07 dez. 2022.

_____. ACE - Acordo Coletivo Especial, 2012. São Paulo: SMABC. Disponível em: <<https://issuu.com/sindmetalabc/docs/002>>. Acesso em 07 dez. 2022.

_____. Trabalho e Cidadania – Três anos aproximando categoria e Sindicato, 24/07/2013, São Paulo: SMABC. Disponível em: <<https://smabc.org.br/trabalho-e-cidadania-tres-anos-aproximando-categoria-e-sindicato/>>. Acesso em 07 dez. 2022.

_____. *Sindicato e Ministério ampliam divulgação do Programa de Proteção ao Emprego*, 27/11/2015. São Paulo: SMABC. Disponível em: <<https://smabc.org.br/sindicato-e-ministerio-ampliam-divulgacao-do-programa-de-protecao-ao-emprego/>>. Acesso em 07 dez. 2022.

_____. *Acordo Coletivo de Trabalho Volkswagen 2020/2022*, 18/01/2021. São Paulo: SMABC. Disponível em: <<https://smabc.org.br/wp-content/uploads/2021/11/Sem-titulo-33.pdf>>. Acesso em 07 dez. 2022.

_____. *Luiz Marinho – 1996 a 2003*, 02/05/2022. São Paulo: SMABC. Disponível em: <<https://smabc.org.br/luiz-marinho-1996-a-2003/>>. Acesso em 08 jan. 2023.

_____. *Tribuna metalúrgica, nº 5.024*, 25/10/2022. São Paulo: SMABC. Disponível em: <https://smabc.org.br/wp-content/uploads/2022/10/TM_5024-25out-lores-1.pdf>. Acesso em 07 dez. 2022.

SOUZA, Cássio M. D. *A sub-representação feminina no Codefat: táticas de acomodação e barreiras sociais e institucionais*. In: PIRES, Roberto R. C. (Org.). *Implementando Desigualdades Reprodução de Desigualdades na Implementação de Políticas Públicas*. Rio de Janeiro: Ipea, 2019, p. 283-302.

SOUZA, Davisson C.; TRÓPIA, Patrícia V. *Greves, conjuntura político-econômica e transformações ideológicas no sindicalismo brasileiro recente (1989-2013)*. In: III International Conference Strikes and Social Conflicts: combined historical approaches to conflict. Proceedings. CEFID-UAB, 2016, p. 127-147. Disponível em:

<https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/157740/H8UDeSouza_Davisson_Tropia_Patricia.pdf>. Acesso em 02 fev. 2018.

SOUZA, Jessé. *Como é possível perceber o Brasil contemporâneo de modo novo*. In: SOUZA, Jessé; GRILO, André et al. *A Ralé brasileira: quem é e como vive*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2016, p. 121-146.

STREECK, Wolfgang. As crises do capitalismo democrático. *Novos estudos - CEBRAP*, n. 92, 2012, p. 35-56. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002012000100004&lng=pt&nrm=iso>.

_____. Como vai acabar o capitalismo? O epílogo de um sistema em desmantelamento crônico. *Piauí*, ed. 97, out. 2014. Disponível em: <<https://piaui.folha.uol.com.br/materia/como-vai-acabar-o-capitalismo/>>. Acesso em 15 jan. 2023.

_____. O retorno do recalcado. O começo do fim do capitalismo neoliberal. *Piauí*, ed. 135, dez. 2017. Disponível em: <<https://piaui.folha.uol.com.br/materia/o-retorno-do-recalcado/>>. Acesso em 15 jan. 2023.

_____. *Tempo Comprado: a crise adiada do capitalismo democrático*. São Paulo: Boitempo, 2018.

SZTOMPKA, Piotr. *A sociologia da mudança social*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

TARROW, Sidney. Cycles of Collective Action: Between Moments of Madness and the Repertoire of Contention. *Social Science History*, 17, nº. 2 (1993): 281–307.

TARROW, Sidney. *O poder em movimento*. Movimentos sociais e confronto político. Petrópolis: Editora Vozes, 2009.

TEIXEIRA, Marilane. *A evolução do emprego na indústria química, farmacêutica e de material plástico no Estado de São Paulo entre 2006 e 2020*. In: ANDRADE, Hélio R.; TEIXEIRA, Marilane. (Org.) *A indústria química no estado de São Paulo - Panorama e perspectiva*. São Paulo: Sindicato dos Químicos de São Paulo, 2022, p. 45-72.

TELLES, Helcimara S. Corrupção, legitimidade democrática e protestos: o boom da direita na política nacional. *Interesse nacional* [online], ano 8, v. 30, 2015, p. 28-46.

THEODORO, Mário. *As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil*. In: RAMALHO, Jether P.; ARROCHELLAS, Maria Helena. *Desenvolvimento, subsistência e trabalho informal no Brasil*. São Paulo: Cortez; Petrópolis: Centro Alceu Amoroso para a Liberdade, CAAL, 2004, p. 77-111.

TILLY, Charles. *Repertoires of contention*. In: _____. *Regimes and repertoires*. Chicago: University of Chicago Press, 2006, p. 30-59.

TORRES, Miguel. As eleições de 2022 estão logo ali; que vamos fazer. *Agência DIAP*, 13/07/2021. Disponível em: <<https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/90599-as-eleicoes-de-2022-estao-logo-ali-que-vamos-fazer>> Acesso em 08 mar. 2022.

TREVIZAN, Karina. Greve dos bancários(as) completa 30 dias e é a maior desde 2004. G1, 05/10/2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/10/greve-dos-bancarios-completa-30-dias-e-e-maior-desde-2004.html>>. Acesso em 07 dez. 2022.

TURNER, Lowell. *Why Revitalize? Labour's Urgent Mission in a Contested*. In: FREGE, Carola; KELLY, John (Ed.). *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford University Press on Demand, 2004, p. 1-10.

VENTURINI, Lilian. Impeachment e 1º de Maio: os papéis das principais centrais sindicais. 28/04/2016. *NEXO Jornal*. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2016/04/28/Impeachment-e-1%C2%BA-de-Maio-os-pap%C3%A9is-das-principais-centrais-sindicais>>. Acesso em dez. 2019.

VISCARDI, Cláudia M. R. Corporativismo e neocorporativismo. *Estudos Históricos* (Rio de Janeiro) [online], v. 31, n. 64, 2018, p. 243-256. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S2178-14942018000200007>>. Acesso em 06 dez. 2018.

VISSER, Jelle. Sindicatos. *Um equilíbrio em tempos de mudança*. Documento de trabalho de ACTRAV-OIT. Genebra: OIT, 2019.

VOLKSWAGEN AG. Mobility for generations to come. *Annual report, 2019*. Group financial publications, Alemanha, 2019.

WARREN, Tracey. *Work and social theory*. In: EDGELL, Stephen; GOTTFRIED, Heidi; GRANTER, Edward. *The Sage handbook of the sociology of work and employment*. SAGE Publications Ltd, 2016, p. 34-51.

WEBER, Max. *Conceitos sociológicos fundamentais*. In: _____. *Economia e Sociedade*, vol. 1, Brasília: Editora UnB, 1991, p. 3-35.

WEBER, Max. *A "objetividade" do conhecimento nas ciências sociais*. São Paulo: Ática, 2006 [1904].

WEBER, Max. Parte 2: *Poder*. In: _____. *Ensaio de sociologia*. Rio de Janeiro, RJ: LTC, 1982, p. 187-228.

WEYLAND, Kurt. *The Left: Destroyer or Savior of the Market Model?* In: LEVITSKY, Steven; ROBERTS, Kenneth M. *The Resurgence of the Latin American Left*. The Johns Hopkins University Press, 2011, p. 71-92.

WINKELHAKE, Uwe. *Introduction*. In: _____. *Digital Transformation of the Automotive Industry*. Springer International Publishing AG, 2018, p. 1-8.

WORLD BANK. *World development report 2019: The changing nature of work*. The World Bank, 2018. Disponível em: <<https://openknowledge.worldbank.org/>> Acesso em 21 nov. 2019.

YIN, Robert K. *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos*. Porto Alegre: Bookman, 2001.

Consulta Bibliográfica

COSTA, Hermes Augusto; ESTANQUE, Elísio; FONSECA, Dora; SILVA, Manuel Carvalho da. *Poderes sindicais em debate: desafios e oportunidades na Autoeuropa, TAP e PT/Altice*. Coimbra: CES; Almedina, 2020.

STANDING, Guy. *The Precariat: The New Dangerous Class*. New York: Bloomsbury, 2011.

SILVA, Leonardo Mello e; ESTANQUE, Elísio ; COSTA, Hermes Augusto . Presentation to the Dossier: political repertoires in transnational labor struggles and new forms of global labor governance. *Tempo Social*, v. 33, p. 05-14, 2021.

SILVA, Leonardo Mello e. *A Generalização difícil. A vida breve da câmara setorial do complexo químico seguida do estudo de seus impactos em duas empresas do ramo*. São Paulo: Annablume, 1999. 314p .

TOLEDO, Enrique G. (Ed.). *Los estudios laborales en América Latina: Orígenes, desarrollo y perspectivas*. Barcelona: Anthropos Editorial; México: Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa, 2016.

APÊNDICES

APÊNDICE A – REPRESENTAÇÃO E COMPOSIÇÃO DA BANCADA SINDICAL NA CÂMARA DOS DEPUTADOS, SEGUNDO COMPARAÇÃO DA SITUAÇÃO NAS LEGISLATURAS DE 2003-2006, 2007-2010 E 2011-2015, BRASIL

Parlamentar	Partido/UF	Categoria profissional	Situação da legislatura		
			2003	2007	2011
Adão Pretto	PT/RS	Trabalhador(a)Rural	Reeleito	Reeleito	-
Afonso Bandeira	PT/BA	Professor de ensino superior	-	-	Novo
Agnelo Queiroz	PCdoB/DF	Médico	Reeleito	-	-
Alice Portugal	PCdoB/BA	Servidor Público	Novo	Reeleito	Reeleito
Amauri Teixeira	PT/BA	Economista e especialista em direito do estado e tributário	-	-	Novo
André Figueiredo	PDT/CE	Economista	-	-	Novo
Ângelo Vanhoni	PT/PR	Bancário e professor	-	Novo	Reeleito
Anselmo de Jesus	PT/RO	Trabalhador(a)Rural	Novo	Reeleito	-
Antônio Carlos Biffi	PT/MS	Professor	Novo	Reeleito	Reeleito
Arlindo Chinaglia	PT/SP	Médico	Reeleito	Reeleito	Reeleito
Artur Bruno	PT/CE	Professor de ensino superior	-	-	Novo
Assis Carvalho	PT/PI	Bancário e economiário	-	-	Novo
Assis do Couto	PT/PR	Agricultor	-	Reeleito	Reeleito
Assis Melo	PCdoB/RS	Operador de aparelhos de produção industrial	-	-	Novo
Augusto Carvalho	PPS/DF	Bancário	-	Novo	-
Beto Faro	PT/PA	Agricultor familiar	-	-	Reeleito
Cândido Vaccarezza	PT/SP	Médico	-	-	Reeleito
Carlinhos Almeida	PT/SP	Bancário e professor de história	-	-	Novo
Carlos Abicalil	PT/MT	Professor	Novo	Reeleito	-
Carlos Santana	PT/RJ	Metroferroviário	Reeleito	Reeleito	-
Chico D'Angelo	PT/RJ	Médico	-	Novo	-
Chico Lopes	PCdoB/CE	Professor	-	Novo	Reeleito
Cláudio Magrão	PPS/SP	Metalúrgico	Novo	-	-
Cláudio Vignatti	PT/SC	Servidor Municipal	Novo	-	-
Dado	PDT/SP	Servidor Público	-	Novo	-
Daniel Almeida	PCdoB	Industriário	Novo	Reeleito	Reeleito
Devanir Ribeiro	PT/SP	Metalúrgico aposentado	Novo	Reeleito	Reeleito
Domingos Dutra	PT/MA	Advogado	-	Novo	Reeleito
Dr. Rosinha	PT/PR	Médica e servidora pública	Reeleita	Reeleita	Reeleita
Edmilson Valentim	PCdoB/RJ	Metalúrgico	-	Novo	-
Edson Pimenta	PCdoB/BA	Agricultor familiar	-	-	Novo
Eduardo Valverde	PT/RO	Urbanitário	Novo	Reeleito	-
Elvino Bhon Gas	PT/RS	Agricultor familiar	-	-	Novo
Erika Kokay	PT/DF	Bancária e economiária	-	-	Nova
Eudes Xavier	PT/CE	Comerciário	-	Nova	Reeleita
Fátima Bezerra	PT/RN	Pedagoga	Novo	Reeleito	Reeleito

Parlamentar	Partido/UF	Categoria profissional	Situação da legislatura		
			2003	2007	2011
Fernando Ferro	PT/PE	Engenheiro elétrico	Reeleito	Reeleito	Reeleito
Fernando Lopes	PDT	Economista	Novo	Reeleito pelo PMDB/RJ	-
Gilmar Machado	PT/MG	Professor de história	Reeleito	Reeleito	Reeleito
Giovanni Queiroz	PDT/PA	Médico	-	Novo	-
Henrique Afonso	PT/AC	Professor	Novo	-	Reeleito pelo PV
Iara Bernardi	PT/SP	Professora	Reeleita	-	-
Ivan Valente	PT/SP	Professor	Novo	Reeleito pelo PSOL/SP	Reeleito
Ivo José	PT/MG	Metalúrgico	Novo	-	-
Jamil Murad	PCdoB	Médico	Novo	-	-
Jandira Feghali	PCdoB/RJ	Médica	Reeleita	-	Nova
Janete Pietá	PT/SP	Professora e arquiteta	-	-	Reeleita
João Ananias	PCdoB/CE	Médico	-	-	Novo
João Batista Babá	PT/PA	Professor	Reeleito	-	-
João Grandão	PT/MS	Bancário	Reeleito	-	-
João Magno	PT/MG	Bancário	Reeleito	-	-
João Paulo Cunha	PT/SP	Metalúrgico	Reeleito	Reeleito	Reeleito
Jorge Bittar	PT/RJ	Engenheiro	Reeleito	Reeleito	Reeleito
Leonardo Monteiro	PT/MG	Advogado e Técnico Químico	Novo	Reeleito	Reeleito
Luci Choinacki	PT/SC	Agricultora	-	-	Nova
Luciano Zica	PT/SP	Petroleiro	Reeleito	-	-
Luis Alberto	PT/BA	Petroleiro	Reeleito	Reeleito	Reeleito
Luiz Antônio Medeiros	PFL/SP	Metalúrgico	Reeleito	-	-
Luiz Bassuma	PT/BA	Petroleiro	Novo	Reeleito	-
Luiz Sérgio	PT/RJ	Metalúrgico	Reeleito	Reeleito	Reeleito
Magela	PT/DF	Bancário	-	-	Reeleito
Marcio Macedo	PT/SE	Professor	-	-	Novo
Marco Maia	PT/RS	Metalúrgico	-	-	Reeleito
Marcon	PT/RS	Agricultor	-	-	Novo
Maria do Carmo Lara	PT/MG	Professora	Reeleita	Reeleita	-
Maria José Maninha	PT/DF	Médica	Nova	-	-
Maurício Rands	PT/PE	Advogado	-	-	Reeleito
Mauro Passos	PT/SC	Eletricitário	Novo	-	-
Miriquinho Batista	PT/PA	Professor	-	-	Novo
Nelson Pelegrino	PT/BA	Advogado	Reeleito	Reeleito	Reeleito
Newton Lima Neto	PT/SP	Professor universitário	-	-	Novo
Nilton Baiano	PPB/ES	Médico	Reeleito	-	-
Orlando Desconsi	PT/RS	Bancário	Novo	-	-
Paulo Bernardo	PT/PR	Bancário	Novo	-	-
Paulo Pereira da Silva	PDT	Metalúrgico	-	-	Reeleito
Paulo Rocha	PT/PA	Gráfico	Reeleito	Reeleito	-
Paulo Rubem	PT/PE	Professor	Novo	Reeleito	-
Paulo Tadeu	PT/DF	Eletricitário	-	-	Novo

Parlamentar	Partido/UF	Categoria profissional	Situação da legislatura		
			2003	2007	2011
Pepe Vargas	PT/RS	Médico	-	-	Reeleito
Perpétua Almeida	PCdoB/AC	Bancária	Nova	Reeleita	Reeleita
Professor Luizinho	PT/SP	Professor	Reeleito	Reeleito	-
Professor Dalva	PT/AP	Professor	-	-	Reeleito
Professor Marcivânia	PT/AP	Professor	-	-	Reeleito
Ricardo Berzoini	PT/SP	Bancário	Reeleito	Reeleito	Reeleito
Roberto Santiago	PV	Comerciário	-	-	Reeleito
Rogério Carvalho Santos	PT/SE	Médico	-	-	Novo
Rui Costa	PT/BA	Economista	-	-	Novo
Sibá Machado	PT/AC	Geógrafo	-	-	Novo
Stepan Nercessian	PPS/RJ	Ator e diretor de espetáculo	-	-	Novo
Taumaturgo	PT/AC	Auditor fiscal do trabalho	-	-	Novo
Valmir Assunção	PT/BA	Agricultor	-	-	Novo
Vander Loubet	PT/MS	Bancário	-	Novo	Reeleito
Vanessa Graziotin	PCdoB/AM	Professora	Reeleita	Reeleita	-
Vicente de Paula da Silva (Vicentinho)	PT/SP	Metalúrgico e bacharel em Direito	-	Reeleito	Reeleito
Vignatti	PT/SC	Servidor Público	-	Reeleito	-
Virgílio Guimarães	PT/MG	Economista	-	Reeleito	-
Waldenor	PT/BA	Economista e professor universitário	-	-	Novo
Walter Pinheiro	PT/BA	Telefônico	-	Reeleito	-
Zé Geraldo	PT/PA	Trabalhador(a)Rural	-	Reeleito	Reeleito
Zezéu Ribeiro	PT/BA	Arquiteto	Novo	Reeleito	Reeleito

Fonte: DIAP (vários anos). Elaboração própria.

Obs.: O sinal (-) significa candidatura não reeleita em comparação à legislatura anterior. A classificação “novo” refere-se ao mandato legislativo assumido, e não ao parlamentar.

**APÊNDICE B – REPRESENTAÇÃO E COMPOSIÇÃO DA BANCADA SINDICAL
NO SENADO FEDERAL, SEGUNDO COMPARAÇÃO DA SITUAÇÃO NAS
LEGISLATURAS DE 2003-2006, 2007-2010 E 2011-2015, BRASIL**

Parlamentar	Partido/UF	Categoria	Situação da legislatura		
			2003	2007	2011
Ana Júlia Carepa	PT/PA	Bancária	Nova	-	-
Fátima Cleide	PT/RO	Professora	Nova	Atual	-
Heloísa Helena	PT/AC	Professora	Nova	-	-
Ideli Salvatti	PT/SC	Professora	Nova	Atual	-
Inácio Arruda	PCdoB/CE	Servidor Público e Eletrotécnico	-	Novo	-
José Nery	PSOL/PA	Professor	-	Novo	-
Paulo Paim	PT/RS	Metalúrgico	Novo	Atual	Reeleito até 2019
Inácio Arruda	PCdoB/CE	Servidor público / eletrotécnico	Novo	-	atual e até 2015
José Pimentel	PT/CE	Bancário e advogado	-	Reeleito	Novo e até 2019
Marinor Brito	PSOL/PA	Professora de ensino médio	-	-	Nova e até 2019
Randolfe Rodrigues	PSOL/AP	Professor de ensino superior	-	-	Novo e até 2019
Vanessa Graziottin	PCdoB/AM	Farmacêutica e professora	-	-	Nova e até 2019
Walter Pinheiro	PT/BA	Técnico em telecomunicações	-	-	Novo e até 2019
Wellington Dias	PT/PI	Bancário e economiário	-	-	Novo e até 2019

Fonte: DIAP (vários anos). Elaboração própria.

Obs.: O sinal (-) significa candidatura não reeleita em comparação a legislatura anterior. A classificação “novo” refere-se ao mandato legislativo assumido, e não ao parlamentar.

APÊNDICE C – PERFIL DOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) E INFORMAÇÕES TÉCNICAS DAS ENTREVISTAS

Pesquisa de campo realizada entre fevereiro e junho de 2019							Informações técnicas da entrevista		
Identificação	Sindicato	Sexo	Idade	Cor/raça	Empresa	Cargo/função	Data	Local	Duração
Entrevista nº 1	SMABC	Feminino	38	negra	Apis Delta	Coordenadora da Comissão das Metalúrgicas do ABC; secretária da Mulher na FEM-CUT; coordenadora da Comissão e CSE na Apis Delta	30/04/2019	Subsede Diadema	01:19:24
Entrevista nº 2	SMABC	Masculino	56	negra	Volkswagen	Assessor da presidência (foi dirigente e CSE)	28/03/2019	Sede do sindicato	01:15:11
Entrevista nº 3	SMABC	Masculino	54	negra	Scania	Diretor Executivo da FEM-CUT; CSE na Scania; Secretário de Políticas Sindicais da FEM-CUT	04/06/2019	FEM-CUT	01:41:52
Entrevista nº 4 [informante]	-	Masculino	45	branca	Dieese-Escritório Nacional	Técnico sociólogo.	28/02/2019	Sede do Dieese	00:42:31
Entrevista nº 5	SMABC	Masculino	38	branca	Metaltork	Integrante e Coordenador de Área de Diadema	19/06/2019	Subsede Diadema	02:22:33
Entrevista nº 6	SMABC	Masculino	50	branca	Volkswagen	Metalúrgico CSE da Volkswagen; Presidente da FEM-CUT	04/06/2019	Sede FEM-CUT	01:50:48
Entrevista nº 7	SMABC	Masculino	45	branca	Dura Automotive	Coordenador da Regional Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra e do CSE na Dura Automotive	04/06/2019	Sede FEM-CUT	01:07:49
Entrevista nº 8	SMABC	Masculino	50	negra	Volkswagen	Dirigente sindical	28/03/2019	Sede do sindicato	01:12:11
Entrevista nº 9 [informante]	-	Masculino	41	parda	Dieese-subseção	Técnico economista	15/02/2019	Sede do sindicato	01:03:51
Entrevista nº 10	SMABC	Masculino	33	branca	Volkswagen	Diretor executivo, pasta de políticas industriais. Membro da Comissão de Fábrica, coordenador do coletivo de Juventude da Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos(as) da CUT/SP, coordenação do Comitê Sindical	28/03/2019	Sede do sindicato	01:18:12
Entrevista nº 11 [informante]	-	Feminino	53	parda	Dieese-subseção	Técnica economista	21/02/2019	Sede do sindicato	01:19:24

Pesquisa de campo realizada entre fevereiro e junho de 2019							Informações técnicas da entrevista		
Entrevista nº 12	Químicos-SP	Masculino	55*	branca	Eurofarma	Secretário de Assuntos Sindicais da Fetquim (ex-dirigente sindical)	21/03/2019	Fetquim	00:43:11
Entrevista nº 13	Químicos-SP	Feminino	65	branca	Otto Baumgart	Coordenação Executiva (gestão 2015/2019)	01/04/2019	Sede do sindicato	00:59:17
Entrevista nº 14 [informante]	Sindipetro	Feminino	37	branca	Petrobrás	Diretora do Sindipetro Unificado-SP, secretaria de Administração e Finanças, diretora da FUP	10/04/2019	Sede do sindicato	01:05:02
Entrevista nº 15	Químicos-SP	Masculino	47	branca	Tecplast	Secretário de Relações do Trabalho da CNQ	08/04/2019	Sede do sindicato	00:50:27
Entrevista nº 16	Químicos-SP	Feminino	41	branca	Alcon-Novartis	Secretaria de Formação Sindical do Sindicato dos Químicos de SP (gestão 2015/2019); Conselho fiscal da Confederação dos(as) trabalhadores(as) do Ramo Químico-CNQ	27/03/2019	Sede do sindicato	01:06:54
Entrevista nº 17	Químicos-SP	Masculino	50	branca	[não disponível]	Secretário de Relações Internacionais da CNQ/CUT; Diretor licenciado do Sindicato dos Químicos(as) São Paulo, integrante da Secretaria de Tecnologia da Comunicação; Coordenador da Frente Contra a Precarização do Trabalho.	01/04/2019	Sede do sindicato	00:40:17
Entrevista nº 18	Químicos-SP	Feminino	51	branca	Graslit	Presidenta da CNQ-CUT e co-presidenta da IndustriALL e Global Union	21/03/2019	Sede da Fetquim	00:40:19
Entrevista nº 19 [informante]	Químicos-SP	Feminino	48	branca	Químicos-SP	Assessora sindical; Doutora em desenvolvimento econômico pelo Instituto de Economia da UNICAMP	22/04/2019	Sede do sindicato	01:30:58
Entrevista nº 20	Químicos-SP	Feminino	41	negra	Euroflex	Secretária adjunta de Combate ao Racismo da CUT; Secretaria de Comunicação e Imprensa dos Químicos(as)SP. Foi coordenadora da Regional Sul da CNQ	15/04/2019	Sede do sindicato	01:27:58
Entrevista nº 21	SEEB-SP	Feminino	43	branca	Itaú	Dirigente sindical, representante de regionais (gestão 2015/2019); Secretária de Comunicação da CUT-SP	20/03/2019	Sede do sindicato	00:48:26

Pesquisa de campo realizada entre fevereiro e junho de 2019							Informações técnicas da entrevista		
Entrevista nº 22 [informante]	SEEB-SP	Feminino	50	branca	Itaú	Diretora da Fetec-CUT/SP; professora e pesquisadora da Faculdade 28 de Agosto.	11/04/2019	Sede dos químicos	01:07:23
Entrevista nº 23	SEEB-SP	Masculino	36	parda	Caixa Econômica Federal	Dirigente sindical; coordenador da Comissão Executiva dos(as) empregados(as) da Caixa	22/03/2019	Sede do sindicato	01:12:29
Entrevista nº 24	SEEB-SP	Masculino	39	parda	Banco do Brasil	Dirigente sindical e representante de regionais	08/03/2019	Franz Café	01:10:03
Entrevista nº 25	SEEB-SP	Feminino	39	parda	Bradesco	Secretária de Formação Sindical	21/03/2019	Sede do sindicato	00:57:26
Entrevista nº 26	SEEB-SP	Masculino	53	branca	Banco do Brasil	Secretário de Organização e Suporte Administrativo do SEEB-SP; Secretário de Formação Sindical da Contraf-CUT	23/04/2019	Sede da Contraf	01:19:48
Entrevista nº 27	SEEB-SP	Masculino	38	negra	Itaú	Dirigente sindical; coordenador do coletivo racial	09/04/2019	Sede do sindicato	01:12:38
Entrevista nº 28	SEEB-SP	Feminino	29	branca	Santander	Dirigente sindical do SEEB-SP; vice-presidenta da UNI Américas Juventude	20/03/2019	Sede do sindicato	01:17:49
Entrevista nº 29	SEEB-SP	Feminino	48	branca	Itaú	Dirigente sindical e integrante do Conselho Fiscal	07/03/2019	Sede do sindicato	00:43:40
Entrevista nº 30	SEEB-SP	Feminino	35	parda	Santander	Dirigente executiva da Fetec-SP	01/04/2019	Regional Paulista	01:22:04
Complementação à pesquisa de campo em razão da pandemia de Covid-19									
Perfil do(a) entrevistado(a)							Informações técnicas da entrevista		
Identificação	Sindicato	Sexo	Idade	Cor/raça	Empresa	Cargo/função	Data	Local	Duração
Entrevista nº 31	SMABC	Masculino	43	parda	Mercedes-Benz	Metalúrgicos(as) CSE da Mercedes-Benz	29/06/2021	Chamada de vídeo [online]	02:05:35
Entrevista nº 32	Fetquim	Feminino	52	branca	Gelita do Brasil	Secretária de Comunicação da Fetquim	01/07/2021	Chamada de vídeo [online]	02:36:22
Entrevista nº 33	SEEB-SP	Feminino	32	branca	Bradesco	Representante de bancos	13/07/2021	Chamada de vídeo [online]	01:27:03

APÊNDICE D – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS

Características pessoais

- Nome
- Idade
- Escolaridade/formação
- Profissão

Bloco I – Trajetória sindical

- Há quanto tempo você atua no sindicato? Conte um pouco sobre a sua vivência no movimento sindical brasileiro.
- Qual o cargo atual no sindicato e/ou em outras entidades sindicais?
- Quais são as principais atividades desenvolvidas na área específica de atuação no sindicato?

Bloco II – Sindicalismo nos governos do PT

- Na sua avaliação, de que forma o PT no Poder Executivo influenciou sobre o movimento sindical, de modo geral, e sobre o sindicato que representa, de modo específico?
- Quais episódios (campanhas, lutas, marchas, negociações, greves etc.) você destacaria como sendo os mais importantes para a ação do sindicato, a partir de 2003?
- Como foi a construção das pautas do sindicato ao longo desses anos?
- Na sua avaliação, que tipo de estratégia sindical desse período merece atenção?
- Conte-me sobre quais foram os resultados das escolhas do sindicato.
- Depois que o PT saiu do governo, o sindicalismo foi levado a repensar o percurso traçado, refletindo sobre erros e acertos. Qual o seu entendimento sobre o papel do sindicalismo na sociedade brasileira, considerando esse esforço de reflexão atribuído aos partidos e às entidades sindicais, principalmente?
- O sindicato participou de articulações e negociações de maior alcance, envolvendo outros agentes (públicos/privados) e instituições (nacionais/internacionais)? Poderia relatar a sua experiência em algum desses episódios?
- Como você avalia as relações de trabalho com o empresariado nesse período?
- O sindicato estruturou alguma política de renovação de seus quadros?

- Diante de cenários adversos, como você avalia a capacidade de reação sindical para apresentar soluções aos problemas que cruzaram a história recente do sindicato?
 - Que medidas você considera importantes para que o sindicato possa enfrentar as dificuldades atuais?

Bloco III – Estratégias organizativas

- Como a categoria reagiu aos processos de negociação coletiva?
- De que maneira o sindicato encarou as mudanças tecnológicas e quais foram os seus impactos sobre a base?
- Qual o perfil dos(as) trabalhadores(as) que o sindicato representa?
- Quais são as principais demandas dos(as) trabalhadores(as) ?
 - Quais mecanismos o sindicato dispõe para dialogar com a base?
 - O sindicato participa de alguma organização no local de trabalho?
 - Do ponto de vista da organização, como você avalia a participação da base nas iniciativas do sindicato?
 - O sindicato teve dificuldades para envolver os(as) trabalhadores(as) em suas atividades cotidianas?

Bloco IV – Sindicalismo e pandemia

- Quais são os principais riscos que ameaçam o sindicato?
- Para qual horizonte as ações sindicais apontam neste momento tão particular da história?
- Como os(as) trabalhadores(as) estão relatando as vivências laborais na pandemia?
- Como o sindicato está lidando com as profundas mudanças nos hábitos laborais e de vida dos(as) trabalhadores(as) ?
- Como você avalia a atuação das centrais sindicais, especialmente a CUT, sobre o apoio oferecido aos sindicatos para que consigam, inclusive, incremento nas negociações coletivas e manutenção do ativismo sindical?
- Quais reflexões podem ser realizadas frente à capacidade organizativa do movimento sindical. Ele continuará? Como você observa as mobilizações em defesa da democracia e pelo #forabolsonaro?

**APÊNDICE E – VARIÁVEIS E CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO APLICADOS À
TESE A PARTIR DA RAIS-MTE, BRASIL (2006 EM DIANTE)**

- **SEEB-SP (Sindicato dos Bancários(as) e Financeiros de São Paulo, Osasco e região)**

CNAE 2.0 - Classe		Abrangência territorial (municípios do Estado de São Paulo)
Denominação	Código	
Bancos comerciais	64.21-2	Barueri
Bancos de investimento	64.32-8	Carapicuíba
Bancos múltiplos, com carteira comercial	64.22-1	Caucaia do Alto
Bancos múltiplos, sem carteira comercial	64.31-0	Cotia
Caixas econômicas	64.23-9	Embu das Artes
		Embu-Guaçu
		Itapeverica da Serra
		Itapevi
		Jandira
		Juquitiba
		Osasco
		Pirapora do Bom Jesus
		Santana de Parnaíba
		São Lourenço da Serra
		São Paulo
		Taboão da Serra
		Vargem Grande Paulista

Fonte: elaboração própria.

○ Químicos-SP (Sindicato dos Químicos de São Paulo)

CNAE 2.0 - Classe			Abrangência territorial
Atividade	Denominação	Código	
Adbos e Fertilizantes	Fabricação de adubos e fertilizantes	20.13-4	Caieiras
	Fabricação de intermediários para fertilizantes	20.12-6	Embu das Artes
Defensivos Agrícolas	Fabricação de defensivos agrícolas	20.51-7	Embu-Guaçu
	Fabricação de desinfestantes domissanitários	20.52-5	São Paulo
Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosmético	Fabricação de cosméticos, produtos de perfumaria e de higiene pessoal	20.63-1	Taboão da Serra
Farmoquímico e Farmacêutico	Fabricação de produtos farmoquímicos	21.10-6	
	Fabricação de medicamentos para uso humano	21.21-1	
	Fabricação de medicamentos para uso veterinário	21.22-0	
	Fabricação de preparações farmacêuticas	21.23-8	
Material Plástico	Fabricação de laminados planos e tubulares de material plástico	22.21-8	
	Fabricação de embalagens de material plástico	22.22-6	
	Fabricação de tubos e acessórios de material plástico para uso na construção	22.23-4	
	Fabricação de artefatos de material plástico não especificados anteriormente	22.29-3	
Químicos(as) para Fins Industriais	Fabricação de cloro e álcalis	20.11-8	
	Fabricação de gases industriais	20.14-2	
	Fabricação de produtos químicos(as) inorgânicos não especificados anteriormente	20.19-3	
	Fabricação de produtos petroquímicos(as) básicos	20.21-5	
	Fabricação de intermediários para plastificantes, resinas e fibras	20.22-3	
	Fabricação de produtos químicos(as) orgânicos não especificados anteriormente	20.29-1	
	Fabricação de resinas termoplásticas	20.31-2	
	Fabricação de resinas termofixas	20.32-1	
	Fabricação de elastômeros	20.33-9	
	Fabricação de fibras artificiais e sintéticas	20.40-1	
	Fabricação de adesivos e selantes	20.91-6	
	Fabricação de explosivos	20.92-4	
	Fabricação de aditivos de uso industrial	20.93-2	
	Fabricação de catalisadores	20.94-1	
Fabricação de produtos químicos(as) não especificados anteriormente	20.99-1		
Tintas e Vernizes	Fabricação de tintas, vernizes, esmaltes e lacas	20.71-1	
	Fabricação de tintas de impressão	20.72-0	
	Fabricação de impermeabilizantes, solventes e produtos afins	20.73-8	

Fonte: elaboração própria.

○ SMABC (Sindicato dos Metalúrgicos(as) do ABC)

CNAE 2.0 - Classe			Abrangência territorial	
Atividade	Denominação	Código		
Automotivo	Montadoras	Fabricação de automóveis, camionetas e utilitários	29.10-7	Diadema
		Fabricação de caminhões e ônibus (para as montadoras)	29.20-4	Ribeirão Pires
	Encarroçadoras	Fabricação de cabines, carrocerias e reboques para veículos automotores	29.30-1	Rio Grande da Serra
	Autopeças	Fabricação de peças e acessórios para o sistema motor de veículos automotores	29.41-7	São Bernardo do Campo
		Fabricação de peças e acessórios para os sistemas de marcha e transmissão de veículos automotores	29.42-5	
		Fabricação de peças e acessórios para o sistema de freios de veículos automotores	29.43-3	
		Fabricação de peças e acessórios para o sistema de direção e suspensão de veículos automotores	29.44-1	
		Fabricação de material elétrico e eletrônico para veículos automotores, exceto baterias	29.45-0	
		Fabricação de peças e acessórios para veículos automotores não especificados anteriormente	29.49-2	
		Recondicionamento e recuperação de motores para veículos automotores (para as autopeças).	29.50-6	
Veículos ferroviários	Fabricação de peças e acessórios para veículos ferroviários	30.32-6		
	Manutenção e reparação de veículos ferroviários	33.15-5		
Aeronaves	Fabricação de aeronaves	30.41-5		
	Manutenção e reparação de aeronaves	33.16-3		
Equipamentos de transporte não especificados anteriormente	Fabricação de motocicletas	30.91-1		
	Fabricação de bicicletas e triciclos não-motorizados	30.92-0		
Bens de Capital Mecânico	Máquinas e equipamentos	Fabricação de aparelhos e equipamentos para instalações térmicas	28.21-6	
		Fabricação de compressores	28.14-3	
		Fabricação de equipamentos hidráulicos e pneumáticos, exceto válvulas	28.12-7	
		Fabricação de equipamentos de transmissão para fins industriais	28.15-1	
		Fabricação de máquinas, equipamentos e aparelhos para transporte e elevação de cargas e pessoas	28.22-4	

CNAE 2.0 - Classe		Abrangência territorial
	Fabricação de máquinas e aparelhos de refrigeração e ventilação para uso industrial e comercial	28.23-2
	Fabricação de aparelhos e equipamentos de ar condicionado	28.24-1
	Fabricação de máquinas e equipamentos para saneamento básico e ambiental	28.25-9
	Fabricação de máquinas e equipamentos de uso geral não especificados anteriormente	28.29-1
	Fabricação de equipamentos para irrigação agrícola	28.32-1
	Fabricação de máquinas-ferramenta	28.40-2
	Fabricação de máquinas e equipamentos para a agricultura e pecuária, exceto para irrigação	28.33-0
	Fabricação de máquinas para a indústria metalúrgica, exceto máquinas-ferramenta	28.61-5
	Fabricação de máquinas e equipamentos para as indústrias de alimentos, bebidas e fumo	28.62-3
	Fabricação de máquinas e equipamentos para a indústria têxtil	28.63-1
	Fabricação de máquinas e equipamentos para as indústrias de celulose, papel e papelão e artefatos	28.65-8
	Fabricação de máquinas e equipamentos para a indústria do plástico	28.66-6
	Fabricação de máquinas e equipamentos para uso industrial específico não especificados anteriormente	28.69-1
	Fabricação de outras máquinas e equipamentos para uso na extração mineral, exceto na extração de petróleo	28.52-6
	Fabricação de válvulas, registros e dispositivos semelhantes	28.13-5
	Fabricação de motores e turbinas, exceto para aviões e veículos rodoviários	28.11-9
	Manutenção e reparação de tanques, reservatórios metálicos e caldeiras, exceto para veículos	33.11-2
	Manutenção e reparação de máquinas e equipamentos da indústria mecânica	33.14-7
	Manutenção e reparação de equipamentos e produtos não especificados anteriormente	33.19-8
	Manutenção e reparação de equipamentos eletrônicos e ópticos	33.12-1
	Manutenção e reparação de máquinas e equipamentos elétricos	33.13-9
	Manutenção e reparação de embarcações	33.17-1

CNAE 2.0 - Classe			Abrangência territorial
		Instalação de máquinas e equipamentos industriais	33.21-0
		Instalação de equipamentos não especificados anteriormente	33.29-5
Fundição		Fundição de ferro e aço	24.51-2
		Fundição de metais não-ferrosos e suas ligas	24.52-1
Metalurgia em geral		Produção de laminados planos de aço	24.22-9
		Produção de laminados longos de aço	24.23-7
		Produção de relaminados, trefilados e perfilados de aço	24.24-5
		Produção de tubos de aço com costura	24.31-8
		Produção de outros tubos de ferro e aço	24.39-3
		Metalurgia do alumínio e suas ligas	24.41-5
		Metalurgia dos metais preciosos	24.42-3
		Metalurgia do cobre	24.43-1
		Metalurgia dos metais não-ferrosos e suas ligas não especificados anteriormente	24.49-1
		Fabricação de estruturas metálicas	25.11-0
		Fabricação de esquadrias de metal	25.12-8
		Fabricação de obras de caldeiraria pesada	25.13-6
		Fabricação de tanques, reservatórios metálicos e caldeiras para aquecimento central	25.21-7
		Produção de forjados de aço e de metais não-ferrosos e suas ligas	25.31-4
		Produção de artefatos estampados de metal; metalurgia do pó	25.32-2
		Serviços de usinagem, solda, tratamento e revestimento em metais	25.39-0
		Fabricação de artigos de cutelaria	25.41-1
		Fabricação de artigos de serralheria, exceto esquadrias	25.42-0
		Fabricação de ferramentas	25.43-8
		Fabricação de equipamento bélico pesado, armas de fogo e munições	25.50-1
	Fabricação de embalagens metálicas	25.91-8	
	Fabricação de produtos de trefilados de metal	25.92-6	
	Fabricação de artigos de metal para uso doméstico e pessoal	25.93-4	

CNAE 2.0 - Classe		Abrangência territorial
	Fabricação de produtos de metal não especificados anteriormente	25.99-3
Eletroeletrônico	Fabricação de componentes eletrônicos	26.10-8
	Fabricação de periféricos para equipamentos de informática	26.22-1
	Fabricação de equipamentos transmissores de comunicação	26.31-1
	Fabricação de aparelhos de recepção, reprodução, gravação e amplificação de áudio e vídeo	26.40-0
	Fabricação de aparelhos eletromédicos e eletroterapêuticos e equipamentos de irradiação	26.60-4
	Fabricação de equipamentos e instrumentos ópticos, fotográficos e cinematográficos	26.70-1
	Fabricação de geradores, transformadores e motores elétricos	27.10-4
	Fabricação de baterias e acumuladores para veículos automotores	27.22-8
	Fabricação de aparelhos e equipamentos de medida, teste e controle	26.51-5
	Fabricação de aparelhos e equipamentos para distribuição e controle de energia elétrica	27.31-7
	Fabricação de material elétrico para instalações em circuito de consumo	27.32-5
	Fabricação de aparelhos eletrodomésticos não especificados anteriormente	27.59-7
	Fabricação de equipamentos e aparelhos elétricos não especificados anteriormente	27.90-2
	Fabricação de fios, cabos e condutores elétricos isolados	27.33-3
	Fabricação de lâmpadas e outros equipamentos de iluminação	27.40-6

Fonte: elaboração própria.

APÊNDICE F – CLASSIFICAÇÕES DAS ENTREVISTAS UTILIZADAS NO ATLAS.TI, SEGUNDO A ABORDAGEM DOS RECURSOS DE PODER SINDICAL ADAPTADA AO CONTEÚDO TRANSCRITO DE CADA CASO SELECIONADO

- **SEEB-SP (Sindicato dos Bancários(as) e Financieiros de São Paulo, Osasco e região)**

I) Recursos de poder sindical

a. Poder associativo: bases reinventadas	Perfil dos trabalhadores(as) bancários(as) ; bancário de classe média; meritocracia; sindicalização; representatividade.
	Novas gerações de trabalhadores(as)
b. Poder organizacional: adensamento participativo	Trabalho de base; estrutura organizativa do sindicato; história de luta do sindicato; renovação dos quadros do sindicato; eleições internas; greves; renovação.
	Organização nos bancos públicos
	Renovação
c. Poder estrutural-econômico: negociações complexas	Avanços da negociação coletiva; organização das campanhas salariais; resultados econômicos
	Comando Nacional dos Bancários(as)
d. Poder institucional: horizontalidade e verticalidade	Relações com atores sociais; importância do sindicato; governos do PT; relações com o parlamento e governos locais; pautas políticas abrangentes.
	Governos do PT
	Qual é a importância do sindicato; o que é o sindicato?

II) Recursos complementares de poder sindical

a. Recursos narrativos (discursivo-comunicativo)	Jornal do sindicato; comunicação com a base; dificuldades de diálogo; estratégias de convencimento.
b. Recursos colaborativos (redes)	Movimentos sociais; sindicalismo internacional; seminários e atividades para orientar e reunir membros da sociedade; exemplos de solidariedade para além da categoria; pautas conectadas com atores sociais de outros campos de atuação.
c. Recursos de infraestrutura (logístico)	Tamanho da direção do sindicato; finanças; crise econômica interna; dificuldades relacionadas a sustentação do trabalho sindical.
d. Solidariedade interna	Relatos internos sobre a relação entre diretores; ações voltadas para a estrutura sindical; ideologia interna; o que liga diferentes perfis de dirigentes; lideranças femininas e negras.

III) Capacidades sindicais estratégicas

a. Intermediação	Acolher problemas do cotidiano do trabalhador; criação de coletivos; negociações com demais entidades representativas; coletivos sindicais; seminários para orientar a categoria.
b. Aprendizado	Autocrítica; reflexões sobre a necessidade de mudar algo; avaliações sobre o trabalho sindical.

Pautas específicas, mas com forte apelo da categoria; problemas identificados que foram tratados com organização; saúde do bancário; campanhas de conscientização da categoria.

c. Enquadramento

Novas tecnologias
Adoecimento da categoria (assédio moral/sexual)
Pautas identitárias

d. Articulação

Sindicalismo cidadão; CUT; identificar oportunidades de associação; solidariedade externa; macrossetor.

Fonte: elaboração própria.

○ **Químicos-SP (Sindicato dos Químicos de São Paulo)**

I) Recursos de poder sindical

a. Poder associativo: bases reinventadas

Mudança de perfil dos(as) trabalhadores(as) ; identidade; trabalhador(a)classe média; meritocracia; financiamento dos sindicatos; sindicalização; representatividade.

b. Poder organizacional: adensamento participativo

Trabalho de base; CIPA; estrutura organizativa do sindicato; história de luta do sindicato; renovação dos quadros do sindicato; eleições internas; greves.

c. Poder estrutural-econômico: negociações complexas

Manutenção do emprego; avanços da negociação coletiva; organização das campanhas salariais; resultados econômicos.

d. Poder institucional: horizontalidade e verticalidade

Relações com outras entidades sindicais; importância do sindicato; CUT; governos do PT; políticas sociais; reivindicações abrangentes.

Qual é a importância do sindicato; o que é o sindicato?

II) Recursos complementares de poder sindical

a. Recursos narrativos (discursivo-comunicativo)

Jornal do sindicato; comunicação com a base; dificuldades de diálogo; estratégias de convencimento.

b. Recursos colaborativos (redes)

Movimentos sociais; sindicalismo internacional; exemplos de solidariedade para além da categoria; pautas conectadas com atores sociais de outros campos de atuação.

c. Recursos de infraestrutura (logístico)

Tamanho da direção do sindicato; finanças; crise econômica interna; dificuldades relacionadas a sustentação do trabalho sindical.

d. Solidariedade interna

Relatos internos sobre a relação entre diretores; ações voltadas para a estrutura sindical; ideologia interna; correntes sindicais; o que liga diferentes perfis de dirigentes; lideranças femininas; estrutura organizativa do sindicato.

III) Capacidades sindicais estratégicas

a. Intermediação

Acolher problemas do cotidiano do trabalhador; negociações com demais entidades representativas; coletivos sindicais; seminários para orientar a categoria.

b. Aprendizado

Auto-crítica; reflexões sobre a necessidade de mudar algo; avaliações sobre o trabalho sindical.

c. Enquadramento Pautas específicas, mas com forte apelo sindical; problemas identificados que foram tratados com organização; campanhas de conscientização da categoria.

d. Articulação Campanhas sindicais com demais atores sociais; CUT; Convencimento da base por meio de interações relativas aos resultados da negociação coletiva; macrossetor.

Fonte: elaboração própria.

○ **SMABC (Sindicato dos Metalúrgicos(as) do ABC)**

I) Recursos de poder sindical

a. Poder associativo: bases reinventadas Perfil dos(as) trabalhadores(as) bancários(as) ; bancário de classe média; meritocracia; sindicalização; representatividade.
Novas gerações de trabalhadores(as)
Igreja e religião

b. Poder organizacional: adensamento participativo Trabalho de base; CIPA; estrutura organizativa do sindicato; história de luta do sindicato; renovação dos quadros do sindicato; eleições internas; greves.

Sistema Único de Representação (SUR) e Comitê Sindical de Trabalhadores(as) (CSE)
Durante a pandemia
Renovação
Ala 14 da Volkswagen

c. Poder estrutural-econômico: negociações complexas Avanços da negociação coletiva; organização das campanhas salariais; resultados econômicos
Acordo paradigmático da Volks e junho de 2013

d. Poder institucional: horizontalidade e verticalidade Relações com atores sociais; importância do sindicato; governos do PT; relações com o parlamento e governos locais; pautas políticas abrangentes.

Qual é a importância do sindicato; o que é o sindicato?
Política Industrial; reestruturação produtiva; negociação internacional
Governos do PT
Fechamento da Ford

II) Recursos complementares de poder sindical

a. Recursos narrativos (discursivo-comunicativo) Jornal do sindicato; comunicação com a base; dificuldades de diálogo; estratégias de convencimento.

b. Recursos colaborativos (redes) Movimentos sociais; sindicalismo internacional; seminários e atividades para orientar e reunir membros da sociedade; exemplos de solidariedade para além da categoria; pautas conectadas com atores sociais de outros campos de atuação.

Indústria 4.0

c. Recursos de infraestrutura (logístico) Tamanho da direção do sindicato; finanças; crise econômica interna; dificuldades relacionadas a sustentação do trabalho sindical.

d. Solidariedade interna Relatos internos sobre a relação entre diretores; ações voltadas para a estrutura sindical; ideologia interna; o que liga diferentes perfis de dirigentes; lideranças femininas e negras.

Gênero

Raça

III) Capacidades sindicais estratégicas

a. Intermediação Acolher problemas do cotidiano do(a) trabalhador(a); negociações com demais entidades representativas; coletivos sindicais.

b. Aprendizado Autocrítica; reflexões sobre a necessidade de mudar algo; avaliações sobre o trabalho sindical; seminários para orientar a categoria e publicizar pautas para a sociedade; formação.

c. Enquadramento Pautas específicas, mas com forte apelo sindical; problemas identificados que foram tratados com organização; campanhas de conscientização da categoria.

Pauta do emprego

Sindicalismo cidadão; CUT; identificar oportunidades de associação; solidariedade externa.

d. Articulação

O sentido do sindicato cidadão

Fonte: elaboração própria.

APÊNDICE G – INCIDÊNCIA E INTERAÇÃO DAS CATEGORIAS RELACIONADAS AOS RECURSOS DE PODER SINDICAL, SEGUNDO CLASSIFICAÇÕES DAS ENTREVISTAS UTILIZADAS COM A FERRAMENTA ATLAS.TI, SEEB-SP; QUÍMICOS-SP, SMABC

- Incidência e interação das categorias relacionadas aos recursos primários de poder sindical.

Poder organizacional	%	Poder estrutural-econômico	%	Poder institucional	%	Poder associativo	%
Solidariedade interna	48	Poder organizacional	51	Articulação	67	Poder organizacional	56
Recursos narrativos (discursivo-comunicativo)	40	Intermediação	38	Governos do PT	48	Recursos narrativos (discursivo-comunicativo)	47
Intermediação	29	Solidariedade interna	34	Poder poder organizacional	40	Intermediação	43
Enquadramento	26	Recursos narrativos (discursivo-comunicativo)	33	Solidariedade interna interna	35	Solidariedade interna	38
Poder estrutural-econômico	26	Governos do PT	24	Recursos narrativos (discursivo-comunicativo)	31	Poder estrutural-econômico	24
Articulação	18	Articulação	19	Recursos colaborativos (redes)	29	Enquadramento	20
Governos do PT	15	Enquadramento	17	Poder estrutural-econômico-econômico	22	Perfil da base bancária	15
Poder associativo	14	Poder associativo	12	Enquadramento	21	Articulação	14
Aprendizado	12	Poder institucional	12	Intermediação	17	Governos do PT	13
Poder institucional	11	Transição pós-Governos do PT	11	Transição pós-Governos do PT	14	Perfil da base metalúrgica	11
Gênero	10	Perfil da base bancária	10	Aprendizado	12	Aprendizado	11
Transição pós-Governos do PT	10	Aprendizado	10	Recursos de infraestrutura (logístico)	10	Recursos colaborativos (redes)	11
Recursos colaborativos (redes)	9	Perfil da base metalúrgica	10	Juventude	5	Recursos de infraestrutura (logístico)	9
Perfil da base metalúrgica	7	Empresa	9	Gênero	4	Empresa	9
Recursos de infraestrutura (logístico)	7	Recursos colaborativos (redes)	7	Transição pré-Governos do PT	4	Transição pós-Governos do PT	9
Trajetória de militância	4	Perfil da base química	5	Poder associativo	4	Gênero	4
Perfil da base química	2	Recursos de infraestrutura (logístico)	3	Empresa	3	Poder institucional	4
Raça/cor/etnia	2	Gênero	3	Perfil da base metalúrgica	2	Juventude	3
Transição pré-Governos do PT	1	Juventude	3	Trajetória de militância	2	Perfil da base química	3
		Trajetória de militância	2	Perfil da base bancária	1	Trajetória de militância	1
		Transição pré-Governos do PT	2	Perfil da base química	1	Raça/cor/etnia	1
		Raça/cor/etnia	1			Processo de trabalho	1

Fonte: elaboração própria.

○ Incidência e interação das categorias relacionadas aos recursos complementares de poder sindical.

Recursos narrativos (discursivo-comunicativo)	%	Solidariedade interna	%	Recursos colaborativos (redes)	%	Recursos de infraestrutura (logístico)	%
Poder organizacional	56	Poder organizacional	72	Articulação	56	Poder organizacional	62
Solidariedade interna	41	Recursos narrativos (discursivo-comunicativo)	44	Poder organizacional	51	Transição pós-Governos do PT	39
Intermediação	32	Intermediação	30	Poder institucional	47	Articulação	34
Enquadramento	28	Enquadramento	30	Solidariedade interna	35	Poder institucional	28
Poder estrutural-econômico	24	Poder estrutural-econômico	26	Recursos narrativos (discursivo-comunicativo)	33	Governos do PT	26
Governos do PT	19	Articulação	21	Enquadramento	26	Solidariedade interna	25
Poder associativo	17	Governos do PT	15	Intermediação	26	Poder associativo	23
Articulação	15	Poder institucional	15	Governos do PT	21	Recursos narrativos (discursivo-comunicativo)	20
Aprendizado	13	Poder associativo	14	Poder estrutural-econômico	20	Poder estrutural-econômico	16
Poder institucional	12	Gênero	13	Poder associativo	16	Intermediação	13
Transição pós-Governos do PT	11	Juventude	11	Gênero	11	Aprendizado	11
Gênero	9	Recursos colaborativos (redes)	9	Aprendizado	10	Enquadramento	11
Perfil da base bancária	9	Aprendizado	9	Empresa	7	Perfil da base bancária	3
Juventude	8	Transição pós-Governos do PT	7	Juventude	7	Recursos colaborativos (redes)	3
Perfil da base metalúrgica	8	Empresa	7	Perfil da base bancária	7	Empresa	2
Recursos colaborativos (redes)	8	Perfil da base metalúrgica	7	Transição pós-Governos do PT	7	Juventude	2
Empresa	5	Perfil da base bancária	6	Trajetória de militância	6	Perfil da base metalúrgica	2
Raça/cor/etnia	3	Perfil da base química	4	Perfil da base metalúrgica	3	Perfil da base química	2
Trajetória de militância	3	Recursos de infraestrutura (logístico)	4	Recursos de infraestrutura (logístico)	2	Trajetória de militância	2
Recursos de infraestrutura (logístico)	3	Trajetória de militância	4	Perfil da base química	1		
Perfil da base química	2	Raça/cor/etnia	3	Transição pré-Governos do PT	1		
Processo de trabalho	0	Transição pré-Governos do PT	1				
Transição pré-Governos do PT	0	Processo de trabalho	0				

Fonte: elaboração própria.

○ Incidência e interação das categorias relacionadas às capacidades sindicais estratégicas.

Intermediação	%	Enquadramento	%	Articulação	%	Aprendizado	%
Poder organizacional	61	Poder organizacional	55	Poder institucional	56	Poder organizacional	56
Recursos narrativos (discursivo-comunicativo)	48	Recursos narrativos (discursivo-comunicativo)	42	Poder organizacional	53	Recursos narrativos (discursivo-comunicativo)	44
Solidariedade interna	42	Solidariedade interna	42	Solidariedade interna	41	Solidariedade interna	27
Poder estrutural-econômico	41	Gênero	34	Recursos narrativos (discursivo-comunicativo)	33	Governos do PT	26
Poder associativo	23	Juventude	25	Governos do PT	32	Poder estrutural-econômico	23
Enquadramento	19	Intermediação	20	Poder estrutural-econômico	29	Intermediação	20
Governos do PT	13	Poder estrutural-econômico	18	Recursos colaborativos (redes)	28	Enquadramento	20
Perfil da base bancária	12	Articulação	16	Enquadramento	23	Transição pós-Governos do PT	18
Articulação	10	Governos do PT	14	Intermediação	14	Poder institucional	16
Poder institucional	10	Poder institucional	12	Transição pós-Governos do PT	13	Perfil da base bancária	13
Aprendizado	9	Perfil da base bancária	11	Poder associativo	11	Articulação	13
Recursos colaborativos (redes)	9	Poder associativo	11	Recursos de infraestrutura (logístico)	11	Poder associativo	13
Empresa	8	Raça	11	Aprendizado	8	Gênero	8
Transição pós-Governos do PT	7	Recursos colaborativos (redes)	9	Gênero	7	Recursos colaborativos (redes)	8
Juventude	6	Aprendizado	9	Juventude	7	Empresa	6
Gênero	5	Pós-governo	8	Empresa	6	Recursos de infraestrutura (logístico)	5
Perfil da base química	5	Empresa	7	Perfil da base metalúrgica	5	Perfil da base metalúrgica	5
Recursos de infraestrutura (logístico)	3	Trajetória de militância	4	Trajetória de militância	4	Trajetória de militância	4
Trajetória de militância	2	Perfil da base metalúrgica	3	Transição pré-Governos do PT	2	Juventude	3
Raça	1	Recursos de infraestrutura (logístico)	3	Perfil da base bancária	2	Raça	2
Transição pré-Governos do PT	1	Perfil da base química	2	Perfil da base química	1	Perfil da base química	1
Processo de trabalho	1	Perfil dirigente formação	0			Pré-governo	1
		Transição pré-Governos do PT	0			Processo de trabalho	1

Fonte: elaboração própria.