

SINDICATOS E DIRIGENTES SINDICAIS NA BAHIA DOS ANOS 90: DIAGNÓSTICO E PERSPECTIVAS

Graça Druck^{*}
Luiz Filgueiras^{**}
Laumar Neves^{***}

RESUMO: *O presente trabalho apresenta os principais resultados de uma pesquisa realizada em 1998/99 sobre o sindicalismo na Região Metropolitana de Salvador, Bahia, sob a responsabilidade do Núcleo da Unitrabalho/UFBA e que teve como objetivo analisar o quadro atual dos sindicatos e dos dirigentes sindicais no contexto de amplas transformações no mundo do trabalho, decorrentes do processo de globalização e de reestruturação produtiva em desenvolvimento no país.*

Foram pesquisados 40 sindicatos localizados na Região Metropolitana de Salvador (RMS). A sistematização das informações permitiu a construção de um Banco de Dados que reúne informações inéditas acerca do perfil dos sindicatos e do perfil dos dirigentes sindicais. Este trabalho apresenta uma primeira análise desses resultados, ainda de caráter preliminar, porém reveladora das principais características que marcam o conjunto das lideranças sindicais da Bahia, tanto no que se refere ao aspecto pessoal e funcional, quanto no que diz respeito, mais particularmente, ao exercício da atividade sindical num contexto extremamente adverso e de crise dos sindicatos, o que permite desvendar os principais problemas, atividades e perspectivas para o movimento sindical urbano em Salvador.

PALAVRAS-CHAVE: Sindicato, dirigentes sindicais, representação política, Salvador, associativismo.

OS SINDICATOS NO CONTEXTO DE GLOBALIZAÇÃO, REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E NEOLIBERALISMO

O debate sobre os sindicatos, neste final de século, remete-nos à discussão sobre o futuro do trabalho e do emprego no contexto da globalização, de um processo de reestruturação produtiva e de vigência das políticas neoliberais.

* Professora do Departamento de Sociologia e do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal da Bahia, pesquisadora do Centro de Recursos Humanos/UFBA e pesquisadora do CNPq.

** Professor da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal da Bahia.

*** Professor Substituto da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal da Bahia.

A globalização caracteriza o atual momento histórico do capitalismo, no qual a hegemonia da lógica financeira ultrapassa o terreno estritamente econômico do mercado e impregna todos os âmbitos da vida social, dando conteúdo a um novo *modo de vida*. Trata-se de uma rapidez inédita do *tempo social*, que parece não ultrapassar o *presente contínuo*, um tempo sustentado na volatilidade, efemeridade, descartabilidade sem limites de tudo o que se produz e, principalmente, dos que produzem – os homens que vivem do trabalho. É a época dos grandes oligopólios globais, das transnacionais, de um poder crescente das instituições multilaterais, do ataque às soberanias dos Estados nacionais, em especial, os dos países periféricos, da exclusão e/ou marginalização de regiões e países, do aumento de concentração de renda e riqueza, do aumento da pobreza, da exclusão e do desemprego globais. Globalização como momento histórico, como época, como uma nova configuração do sistema capitalista, como resultado de escolhas políticas e de ações de determinados sujeitos sociais – de governos e países e de classes sociais.

É nesse contexto que se desenvolve o processo de reestruturação produtiva, constituída por transformações organizacionais e tecnológicas – no âmbito do trabalho e da produção, que se inicia na indústria e atinge, atualmente, todos os setores da atividade econômica. Constitui-se da reorganização e reconversão de setores industriais, da privatização de setores estratégicos, de novos padrões de gestão ou organização do trabalho, de novas tecnologias de base microeletrônica e de uma nova política de relações entre os sindicatos de trabalhadores e o patronato, em que se prioriza a negociação individual ou direta por ramo ou por empresa, desqualificando os sindicatos como representação coletiva. A linguagem da reestruturação produtiva impregna todas as atividades – privadas e públicas – de conteúdo essencialmente mercadológico. Os objetivos declarados são: redução de custos, aumento de produtividade (o produtivismo), garantir a com-

petitividade, flexibilizar o trabalho, neutralizar os conflitos entre capital e trabalho, buscar a negociação e a parceria constantes.

Para alguns autores – Harvey (1989) – trata-se de um novo regime de acumulação – *a acumulação flexível* – que vem em resposta à crise do *regime de acumulação fordista*. Essa reestruturação ou esse novo padrão de desenvolvimento do capitalismo está ancorado centralmente na *flexibilização* do trabalho, do emprego, do mercado de trabalho e do próprio trabalhador. E os resultados observados, no mundo inteiro, são: desemprego estrutural, precarização do trabalho e do emprego; fragmentação dos coletivos de trabalhadores com um processo crescente de individualização ou informalização do trabalho e fragilização da ação coletiva e sindical.

Esses dois movimentos estruturais – a globalização e a reestruturação produtiva – estabelecem as condições materiais e objetivas do capitalismo neste final de século, enquanto o neoliberalismo – como um terceiro movimento – oferece as condições subjetivas necessárias para realizar, de forma plena, o entrelaçamento e a articulação entre os três movimentos. O conteúdo ideológico do ideário neoliberal leva ao desmantelamento do movimento social, da solidariedade, da ação coletiva. Enfraquece a identidade de classe dos trabalhadores, reforçando o individualismo e a divisão ou concorrência entre os mesmos. E isso é possível porque existe uma base real – construída pelas transformações na organização ou gestão do trabalho postas pela reestruturação produtiva – que desemprega, precariza, exclui e deixa os trabalhadores expostos à selvageria do mercado de trabalho, cada vez mais desregulamentado e “livre”.

É nessa conjuntura que se pode compreender a crise dos sindicatos hoje e as perspectivas para o movimento social e coletivo. Assim, a fragmentação e o desmantelamento dos coletivos de trabalhadores desencadeia um processo de individualização dos trabalhadores, levando a uma crescente perda de identidade coletiva e de classe. Isso

se torna mais visível com a difusão da terceirização ou subcontratação para todos os tipos de trabalho, juntamente com a desregulamentação do mercado de trabalho. A classe trabalhadora muda a sua “forma de ser” (Antunes, 1995), constituída por segmentos e fragmentos de trabalhadores, que possuem estatutos diferentes.

No plano mais geral, a crise global dos sindicatos é parte da crise ideológico-política da perspectiva de uma sociedade alternativa ao capitalismo, com o enfraquecimento da possibilidade do socialismo. Insere-se, portanto, num quadro de fragilização de todas as formas de organização social e política nesse contexto de globalização.

No entanto, cabe explicitar os conteúdos dessa crise. Hoje, vive-se um momento histórico em que o capitalismo radicaliza e realiza todas as suas tendências, assumindo uma nova configuração – globalização e acumulação flexível. Os sindicatos, que nascem como expressão das lutas operárias no interior do sistema capitalista, como representação dos trabalhadores na democracia burguesa, são pressionados a cumprirem seu papel como instituições da ordem do capital, reforçando sua atuação nos limites dessa ordem.

Além desse conteúdo dos sindicatos, de caráter mais geral, há que se reportar aos modelos sindicais que foram construídos nos diferentes momentos históricos de desenvolvimento do capitalismo. Assim, ao padrão de desenvolvimento fordista correspondeu um sindicalismo de tipo social democrata, que se tornou hegemônico nos países desenvolvidos no pós-guerra e que entrou em crise nos anos 70. Em linhas gerais, trata-se de um modelo que separou a *consciência sindical* (interesses econômicos imediatos) da *consciência política* (interesses históricos, socialismo), cujas práticas eram sustentadas na negociação como solução dos conflitos e como finalidade exclusiva dos sindicatos. Trata-se de um sindicalismo de compromisso em sustentar aquele padrão de desenvolvimento, em que o Estado de bem-estar social, as políticas de pleno emprego, a distribuição dos ganhos de produtividade

de, num contexto de amplo crescimento econômico, favoreciam a classe trabalhadora em termos econômicos e materiais. (Bihar, 1998).

Portanto, a crise do fordismo e a crise do modelo social democrata – como um padrão sustentado no compromisso e na negociação – impõem uma nova dinâmica ao movimento sindical, novas práticas e novas formas de organização, enfim uma nova política sindical precisa ser construída.

No entanto, o que se observa é que, enquanto o capital se globaliza, enquanto as empresas se transnacionalizam, enquanto o patronato se articula com práticas internacionais, enquanto se constitui um *poder global* formado pelos países mais ricos do mundo, os trabalhadores fragmentam-se, setorializam-se, particularizam-se, tornam-se cada vez menos nacionais e muito menos internacionais. Impõe-se, portanto, repensar as práticas coletivas, as lutas sociais e sindicais para além das questões imediatas, do *presente contínuo*, o que supõe romper com as visões corporativas e fragmentadas da realidade do trabalho e dos trabalhadores.

A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO BRASIL

No Brasil, a crise do padrão fordista, em desenvolvimento no país, reforça um dos aspectos centrais do “fordismo periférico” – a exclusão de amplos setores do mercado de trabalho e de consumo – e impõe uma tendência que, além de reverter e estreitar ainda mais a estrutura do mercado de trabalho brasileiro, diminui, drasticamente, o acesso de homens e mulheres ao meio mais elementar de sobrevivência: o emprego.

A reestruturação produtiva em curso no país apresenta especificidades importantes. Em primeiro lugar, o seu aprofundamento, que ocorre a partir do início da década de 90, está sustentado nas políticas de conteúdo neoliberal que se consubstanciaram no plano de estabilização econômica ainda vigente no país. O governo brasileiro incenti-

vou o desenvolvimento de uma reestruturação produtiva conforme as dinâmicas dos diferentes setores de atividade, subordinados ao processo de globalização, configurando uma livre reestruturação ao “sabor” do mercado, liderada pelas estratégias empresariais, que não encontraram nenhuma regulação por parte do Estado. Esse movimento evidenciou a ausência de uma política industrial, científica e tecnológica dirigida pelo Estado na perspectiva de um desenvolvimento nacional.

As implicações desse tipo de reestruturação, que ocorre sob o signo de uma competitividade sem limites, colocando a nu as forças do mercado, são extremamente graves, na medida que desestruturam setores e empresas e, principalmente, destroem atividades produtivas, formas de emprego e de trabalho, causando um prejuízo social sem precedentes em nosso país.

Em segundo lugar, a singularidade de uma reestruturação produtiva, no plano geral da atividade industrial, foi constituída muito mais pelas inovações organizacionais – novos padrões de gestão ou organização do trabalho inspirados no modelo japonês – e muito menos por transformações ou inovações tecnológicas, refletindo, em certa medida, a ausência de investimentos por parte do Estado e, ao mesmo tempo, indicando a dependência tecnológica das empresas aqui instaladas. Assim, a estratégia do empresariado brasileiro de buscar ganhos de produtividade e melhor competitividade sustentada essencialmente na flexibilização do trabalho e no recurso a sua dimensão subjetiva – representada pelas políticas de gestão ou organização – tornou-se a “única via”, cujas práticas levaram a uma crescente desintegração das culturas organizacionais das empresas e a fragmentação dos coletivos de trabalho, acelerando e aprofundando o processo de precarização em todos os níveis.

Em terceiro lugar, e complementar às duas primeiras especificidades, constata-se a rapidez com que se instituiu a desregulamentação do mercado de trabalho nos últimos três anos, através da modificação

do aparato legislativo e de fiscalização do Estado. Há um verdadeiro movimento de reestruturação na intervenção e regulação do Estado, que vem mudando o “pacto” que havia se constituído ainda na fase de implementação do “fordismo periférico”. Atualmente, leis são aprovadas no Congresso, retirando direitos trabalhistas e sociais, a exemplo do contrato por tempo determinado – Lei 9.601/21/01/98 (Druck, 1998).

O processo de desregulamentação tem provocado o definhamento da capacidade de fiscalização do Estado, em especial a fiscalização das condições de trabalho e de saúde, deixando as empresas de mãos livres para implementarem as mudanças organizacionais, com destaque para o processo de terceirização sem limites, processo esse que encontra, no plano das inovações da legislação e da ausência de um papel interventor e regulador do Estado, uma base política e legal que tem levado à “institucionalização da precarização”(Thébaud-Mony, Appay, 1997).

Assim, vai se constituindo um padrão de reestruturação, em que a terceirização ocupa um lugar de destaque para todas as empresas nos mais diferentes setores, movidas pela lógica da produtividade e da competitividade, elevadas na forma mais pura de racionalidade econômica, que exclui o desenvolvimento social e humano dos homens e mulheres que trabalham. Essa lógica leva à utilização de formas de trabalho das mais precárias e perversas, a exemplo do trabalho infantil, do trabalho semi-escravo e do trabalho desqualificado ocupado em geral pelas mulheres. Muito embora esses processos já estivessem presentes nos setores mais atrasados da economia, como no mercado informal urbano e rural, hoje atingem os setores mais dinâmicos e modernos da atividade produtiva

Os diferentes tipos de precarização – trabalho por tempo determinado, trabalho parcial, temporário, à domicílio, subcontratado – têm em comum a insegurança, a incerteza, a desproteção, a desqualifi-

cação, o desrespeito, enfim, um conjunto de condições objetivas e subjetivas que transformam os indivíduos, fragilizando-os e buscando destruir a sua capacidade de resistir e de existir.

Configura-se um quadro de ausência do direito ao trabalho remunerado, registrado, com alguma proteção social, como um dos principais indicadores sociais das mudanças em curso, para toda a sociedade brasileira inclusive suas regiões mais desenvolvidas. A dinâmica da exclusão transforma-se no eixo da modernização no país e, nessa medida, revela que as pessoas não conseguem mais “viver do trabalho”, agora não só por renda insuficiente, mas pela inexistência mesma de trabalho como condição básica de estruturação da cidadania na modernidade.

Compondo esse quadro mais geral, encontram-se os segmentos que ainda conseguem “viver do emprego”, onde a crescente precarização das relações de trabalho, com a perda das já reduzidas garantias e direitos trabalhistas – agora permitidos pela legislação – deixam os trabalhadores cada vez mais na “solidão do mercado”, criando um ambiente em que a falta de alternativas leva a uma subordinação a condições cada vez mais precárias de trabalho, que dificultam formas de resistência coletiva e organizada.

O processo de reestruturação produtiva no Brasil segue um calendário que varia de região para região e de setor para setor. Essa diferenciação setorial e regional pode ser explicada por um conjunto de variáveis: as condições objetivas mais gerais da economia e da política no país; a situação e a posição de cada setor em termos de mercado nacional e internacional, inclusive variando em função do tipo de capital predominante (nacional, multinacional, estatal, etc); as relações políticas entre empresariado e trabalhadores (sindicatos); as características técnicas do processo de produção e o tipo de cultura empresarial dominante.

A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NA BAHIA

No caso da Bahia, pode-se afirmar que a reestruturação produtiva apresenta-se de forma mais generalizada – sustentada também na implementação de novos padrões de gestão e organização do trabalho – no final dos anos 80. E, nesse processo, o setor mais dinâmico e de ponta da economia baiana – o Pólo Petroquímico de Camaçari – é que comanda e difunde de forma rápida e muito intensa as transformações organizacionais.

Essas transformações ocorrem dão num contexto constituído por uma conjuntura de um mercado internacional com super-oferta de produtos, propiciada pela entrada de novos exportadores – como foi o caso dos países asiáticos –, ao mesmo tempo em que havia retração da demanda, a partir do desaquecimento da economia dos principais consumidores de petroquímicos – Japão, EUA e Europa Ocidental. O mercado interno de produtos petroquímicos também se encontrava desaquecido, enquanto aumentava a oferta com a instalação do III Pólo Petroquímico de Triunfo, no Rio Grande do Sul, numa conjuntura de política recessiva implementada pelo Governo Collor.

A esse cenário, resultante das condições objetivas da economia, determinadas pelas políticas econômicas em curso, acrescenta-se, no caso do Pólo Petroquímico de Camaçari, um processo de luta sindical intensa, que se desenvolveu nos anos 80, inclusive com a realização de uma (primeira) greve geral dos petroquímicos em 1985. Essas mobilizações expressavam a insatisfação dos trabalhadores químicos e petroquímicos diante das perdas salariais ocasionadas pela inflação e, também, diante das condições de trabalho. Tal disputa entre o patronato e os trabalhadores, agravada pelo contexto mais geral da economia brasileira, implicou mudanças nas práticas de gestão e de relações de trabalho no Pólo, traduzidas nas políticas de demissões e no recrudescimento da repressão e do autoritarismo junto aos trabalhadores e aos sindicatos (Druck, 1995).

Pode-se afirmar que, se a instalação do Pólo Petroquímico teve um efeito multiplicador, induzindo mudanças com sinal positivo para vários setores da região, hoje a reestruturação em curso em suas empresas desencadeia uma repercussão negativa sobre a economia e a sociedade metropolitana. Embora os impactos se confundam com transformações e políticas de caráter nacional, é inquestionável a determinação do setor petroquímico sobre o mercado de trabalho urbano da região (Borges e Franco, 1997).

Os principais indicadores demonstram que ocorre uma acentuada redução dos ocupados com vínculos empregatícios na indústria e nos serviços e o aumento dos assalariados “sem carteira” e do trabalho “por conta própria”, formas de inserção bastante recorrentes no segmento do mercado dominado pelas “terceiras” (contratos de prestação de serviços, contratos de “experiência” não formalizados, etc.). Além disso, constata-se altas e crescentes taxas de desemprego, que colocam a Região Metropolitana de Salvador (RMS) como a “campeã” do desemprego no país. De acordo com a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), que voltou a ser realizada na RMS, a taxa de desemprego passou de 20,3% em dezembro de 1996 para 27,2% em junho de 2000. A evolução do seu rápido crescimento também pode ser constatada pelo crescimento das suas médias anuais: 21,4% em 1997, 24,7% em 1998 e 27,5% em 1999.

OS TRABALHADORES E OS SINDICATOS: PRINCIPAIS TRANSFORMAÇÕES

As mudanças assinaladas no mercado de trabalho, assim como outros estudos no âmbito intrafabril dos processos de trabalho – têm sinalizado para um movimento de (des)assalariamento fordista, cuja característica fundamental é a individualização dos trabalhadores, com a progressiva fragmentação e desconstituição dos coletivos de trabalho. É importante esclarecer que não se trata de uma formulação teó-

rica que pretenda indicar um novo momento caracterizado pelo fim do trabalho assalariado. Longe disso, pois é a lógica do capital – que tem no trabalho assalariado, sua existência material e social – que continua a reger esse (des)assalariamento fordista. Mesmo porque, tanto os trabalhadores “sem carteira” como os por “conta própria” continuam submetidos às relações sociais entre capital e trabalho. No caso dos primeiros, vendem sua força de trabalho em troca de um salário, embora sem institucionalizar a relação (sem contrato assinado, sem carteira, sem direitos sociais), mas são assalariados. No caso dos “conta própria”, constituídos em grande parte por indivíduos, empresas individuais ou familiares, compreendem uma diversidade de relações e atividades, inclusive subcontratações por grandes empresas, cujo pagamento dos serviços realizados corresponde a um assalariamento, ainda que disfarçado e submetidos, portanto, à lógica do mercado de trabalho.

Esse processo tem sérias implicações sobre a relação dos trabalhadores entre si e com o trabalho, determinando novas formas de identidades sociais. Em geral, elas são extremamente frágeis, à medida que a referência deixa de ser coletiva ou sustentada em coletivos de trabalhadores e passa ser individual, fragmentada, alimentada e incentivada pela solidão no mercado.

No plano do espaço fabril, a (des)fordização tem implicado uma redefinição do local de trabalho – da fábrica – questionando a cultura fabril predominante e conformando novas culturas do trabalho. A terceirização, por exemplo, ao dividir, desintegrar, diferenciar e fragmentar o trabalho e a própria fábrica, vai criando um “fosso” entre uma cultura dos trabalhadores que permanecem contratados como efetivos na empresa e uma cultura dos subcontratados, trabalhadores que são apartados dos demais, com os quais trabalham lado a lado e, muitas vezes, realizando a mesma função, mas que são considerados de segunda categoria – *os desclassificados* – desprovidos de um

estatuto e de direitos elementares que o trabalho assalariado deveria garantir.¹ (Druck, 1995).

Essas transformações têm fortes impactos sobre os trabalhadores e os sindicatos, levando a uma precarização e um enfraquecimento da ação coletiva, pulverizando o poder sindical e colocando os sindicatos numa posição defensiva. É o que se evidencia com o Sindicato dos Petroquímicos, considerado a vanguarda do movimento sindical de Salvador, que se tornou a referência para as demais categorias profissionais em toda a década de 80, contribuindo, inclusive, para a criação e fortalecimento de outros sindicatos e movimentos sociais.² Hoje, verifica-se uma verdadeira “migração” de trabalhadores – ex-petroquímicos – para outras categorias, principalmente de serviços industriais e da construção civil, cujos sindicatos são mais frágeis.

No Brasil, a década de 90 colocou a nu a crise de um sindicalismo que não chegou a se constituir num modelo social democrata, a exemplo dos países europeus. Aqui se desenvolveu a experiência do *fordismo periférico*, incompleto, precário, realizado “por cima”, sem o compromisso com os sindicatos. Trata-se, historicamente, de um sindicalismo fortemente corporativo, com uma estrutura atrelada ao Estado.

No entanto, no final dos anos 70, surge o **novo sindicalismo**, que busca romper com as práticas sindicais tipicamente **pelegas**, constituindo-se num movimento de mobilização e organização nos locais de trabalho, onde a greve e as assembleias massivas passaram a ocupar papel central nas lutas sindicais. Além disso, as direções sindicais, que constituíam as oposições aos pelegos, iam progressivamente vencendo as eleições e assumindo a diretoria dos principais sindicatos de trabalhadores.

¹ Esses trabalhadores constituem, na denominação de Ricardo Antunes, o “subproletariado”, que são aqueles precários, de tempo parcial, temporários, subcontratados, terceirizados, vinculados à economia informal.

² Consultar GUIMARÃES *et al.* *Repensando uma década: a construção da CUT na Bahia nos anos oitenta*. Salvador: CEPA/CEAS/UFBA/FFCH/Mestrado em Sociologia/CED, 1994.

Nos anos 80, o **novo sindicalismo** se consolida e, para além das reivindicações imediatas e econômicas, assume as bandeiras políticas de luta contra a ditadura e pela democracia. No centro do discurso e debate dos novos sindicalistas, estava a condenação e crítica radical à estrutura sindical tutelada pelo Estado. Conforme afirma Badaró (1999),

As críticas do novo sindicalismo ao modelo sindical da legislação brasileira foram radicais e pautavam-se por uma concepção que defendia a construção da unidade – não a unicidade – a partir das bases, em um regime de plena liberdade e autonomia de organização sindical.

O **novo sindicalismo**, no seu surgimento, representa uma proposta que não se identifica com o modelo social democrata, porque as lutas que lhe dão conteúdo são, ao mesmo tempo, econômicas e políticas, ou seja, não há uma separação entre a “consciência sindical” e a “consciência política”. O movimento sindical está politizado, e suas estratégias de ação não estão centradas na negociação e no pacto social – com o governo e com os empresários –, mas no confronto com base em mobilizações e greves de massa.

É desse movimento que nasce a Central Única dos Trabalhadores, uma central sindical que surge contra e fora do Estado, não permitida nem prevista na legislação, mas que conquista seu espaço, legitima-se politicamente junto aos trabalhadores, ao empresariado e ao Estado. E, até hoje é, sem dúvida, a única central que tem uma base e representação efetivamente nacionais, enquanto que as demais instituições têm uma representação limitada e regional. É o que indica, por exemplo, os resultados da pesquisa na Bahia: dos 40 sindicatos, apenas 2, do setor de serviços, não são filiados a qualquer Central Sindical, sendo que, dos 38 filiados, 92% (35) estão ligados à CUT, 2 à CGT e apenas 1 à Força Sindical, o que expressa uma ampla hegemonia da Central Única dos Trabalhadores no movimento sindical do estado da Bahia.

Nessa última década, um outro quadro se configura, e pode se afirmar a existência de uma crise dos sindicatos no Brasil. Essa crise, por um lado, apresenta características que são globais: a perda da capacidade de mobilização e organização, o enfraquecimento do potencial para unificar e representar massivamente os trabalhadores; a mudança de suas perspectivas políticas, diante das dificuldades impostas pelo patronato e diante das pressões sofridas para aderirem cada vez mais à ordem; um processo de despolitização crescente dos sindicatos, expresso, essencialmente, na incapacidade de avançar com propostas políticas que tenham um conteúdo ofensivo e que apontem um caminho independente para a classe trabalhadora; a transformação dos sindicatos num fim em si mesmos dentro da legalidade do capital e não num meio para constituir uma legalidade da classe trabalhadora na busca por sua emancipação.

Por outro lado, essa crise assume especificidades, em função da história das lutas operárias no país, do tipo de sindicatos que se construiu e do quadro político nacional, assim como pelas transformações ocorridas no âmbito do trabalho e do emprego, com a reestruturação em curso, e a forma subordinada como o Brasil se inseriu na nova (des)ordem econômica internacional.

Uma das particularidades do movimento sindical brasileiro, nos anos 90, é a atuação da maioria das direções dos sindicatos, que busca (re)produzir um modelo social democrata de sindicalismo e, nessa medida, há um processo de ruptura com o *novo sindicalismo*. Assim, as estratégias sindicais estão pautadas centralmente na negociação em contraposição ao confronto. No entanto, observa-se que as possíveis negociações, quando realizadas, estão sendo feitas de forma fragmentada, por segmento, por ramo de atividade ou até mesmo por empresa. A pergunta a se fazer é até que ponto é possível construir um sindicalismo de compromisso no estilo social democrata, quando se vive numa era neoliberal, cuja hegemonia se construiu contra o pacto social fordista? Ou qual o compromisso que se pode estabelecer com o

patronato, quando o desemprego se torna uma variável de ajuste e competitividade e é uma das maiores ameaças aos trabalhadores, levando a uma luta desesperada pela sobrevivência e por um emprego? Nas condições históricas brasileiras em que não se constituiu um Estado de bem-estar-social e em que o estado brasileiro toma a forma neoliberal, que **compromisso** é possível de ser realizado?

QUEM SÃO OS PRINCIPAIS DIRIGENTES SINDICAIS DA BAHIA

Dos 40 sindicatos pesquisados, foram entrevistados, ao todo, 305 dirigentes sindicais, distribuídos setorialmente da seguinte forma: 191 nos serviços (63%), 100 na indústria (33%) e 14 no comércio (4%). A participação dos homens (242) nas diretorias desses sindicatos é quase quatro vezes maior do que a das mulheres (63), o que significa que quase 80% dos cargos são ocupados pelos primeiros. Do ponto de vista setorial, essa diferença é maior na indústria (92% de homens contra 8% de mulheres) do que nos serviços (72% de homens contra 28%), o que reflete o fato de que a ocupação feminina no mercado de trabalho se dá, majoritariamente, nesse último setor. Essa realidade se expressa também na circunstância de 84% das mulheres dirigentes sindicais participarem de sindicatos do setor de serviços, enquanto que, entre o total dos homens, esse percentual cai para 57%.

TABELA 1 – Número de diretores sindicais por setor de atividade

SETOR	Nº DIRETORES			%		
	Masc	Fem	Total	Masc	Fem	Total
Comércio	12	2	14	5%	3%	4%
Indústria	92	8	100	38%	13%	33%
Serviços	138	53	191	57%	84%	63%
Total Global	242	63	305	100%	100%	100%

Fonte: Pesquisa de Campo Sindicatos e Dirigentes Sindicais na Bahia: a construção de um Banco de Dados/Unitrabalho/UFBA.

Do total dos diretores analisados, 81% são negros (Tabela 11), o que reflete, aproximadamente, a realidade da população da Região

Metropolitana de Salvador (RMS), sendo maior a sua representação relativa na indústria (88% do total de dirigentes desse setor) do que nos serviços (76%) e maior entre as mulheres (86% de negras) do que entre os homens (80% de negros).

A idade média desses dirigentes sindicais é de 38 anos (38,5 para os homens e 36,5 para as mulheres), sendo que o setor de serviços é aquele em que a idade média dos dirigentes sindicais é menor e no qual se verifica a maior diferença de idade (4 anos) entre homens (36,5) e mulheres (32,5). Esses diretores estão distribuídos, principalmente, na faixa etária considerada aquela na qual a produtividade do trabalhador se encontra no seu auge, isto é, a que vai dos 35 aos 45 anos (55%), sendo que apenas 6% se encontram na faixa acima dos 57 anos. Na faixa mais jovem, de 24 a 34 anos, encontram-se apenas 18% dos dirigentes, bem como na faixa dos 46 aos 56 anos. Cabe destacar que esses resultados expressam uma grande limitação para os dirigentes sindicais: a falta de renovação nos quadros dos sindicatos. Se acrescentarmos à baixa participação dos jovens, o tempo médio na direção dos sindicatos, que é de 12 anos – sendo que 50% dos dirigentes estão há mais de 20 a 30 anos na direção –, pode-se perceber a gravidade da situação.

No que concerne à escolaridade dos dirigentes sindicais, as informações revelam que 71% possui 2º grau completo ou mais e que 37% possui curso superior incompleto ou mais. Do ponto de vista setorial, são os dirigentes dos sindicatos industriais os que apresentam o menor grau de instrução formal: do total de dirigentes sindicais que detêm apenas o 1º grau incompleto ou o 1º grau completo, 65% e 71%, respectivamente, atuam no setor industrial; enquanto que, entre aqueles que possuem curso superior completo e pós-graduação, 90% e 93%, respectivamente, são diretores de sindicatos do setor de serviços.

TABELA 2 – Escolaridade (em %)

SETOR	1º Inc	1º Com	2º Inc	2º Com	Sup inc	Sup Com	Pós Grad	Outros	ND	Total
Comércio	0	0	14	79	7	0	0	0	0	100
Indústria	19	15	17	27	11	7	2	0	2	100
Serviços	6	3	7	34	7	28	12	2	1	100
Total	10	7	10	34	8	20	9	1	1	100

Fonte: Pesquisa de Campo Sindicatos e Dirigentes Sindicais na Bahia: a construção de um Banco de Dados/Unitrabalho/UFBA.

Do ponto de vista político, o Partido do Trabalhadores (PT) e o Partido Comunista do Brasil (PC do B) são os que exercem maior influência no sindicalismo da Bahia. Do total de diretores, 50% e 36%, respectivamente, revelaram preferir um desses dois partidos; enquanto apenas 5% afirmaram não ter preferência partidária. Entre os dirigentes sindicais que atuam na indústria, a preferência é pelo PC do B (56%), enquanto que, no setor de serviços, a escolha recai sobre o PT (58%).

No que se refere à filiação partidária, 62% dos diretores declararam estar filiados a algum partido; na indústria, a totalidade dos dirigentes é filiada, enquanto que, no comércio, nenhum diretor declarou ter filiação partidária, sendo que o total de filiados está distribuído meio a meio entre os setores industrial e o de serviços. Entre os dirigentes filiados, 11% já se lançaram como candidatos ao parlamento em algum dos seus níveis (14% entre os homens e 3% entre as mulheres). Entre esses dirigentes, que já se candidataram a algum cargo no Legislativo, 66% atuavam em sindicatos industriais e apenas 6% eram mulheres.

Do ponto de vista ocupacional, 82% dos dirigentes sindicais estavam empregados e 9% haviam sido demitidos, no momento de realização da pesquisa; entre esses últimos, 70% atuavam no setor de serviços. Esse setor também tem a maior parte dos aposentados (58%), enquanto que, no comércio, não há qualquer diretor demitido ou aposentado. No que se refere ao tempo de trabalho na atividade

profissional, 81% dos diretores desenvolvem a mesma atividade há mais de 10 anos.

No entanto, no que se refere à condição de atuação sindical, 47% dos dirigentes sindicais estavam liberados do emprego e somente 3% deles estavam profissionalizados pelo sindicato. O setor no qual se observou o maior percentual de diretores liberados pelas empresas para a realização de atividades sindicais foi o comércio (79%), e, do total de diretores liberados e do total de diretores profissionalizados, 52% e 70%, respectivamente, estavam no setor de serviços. Apenas 4% dos diretores estavam ligados a empresas terceiras, concentrando-se os mesmos no setor de serviços (54%) e na indústria (46%).

TABELA 3 - Condição de Afastamento (em %)

SETOR	Lib Emp	Prof Sind	Não se Afastou	ND	Total
Comércio	79	0	21	0	100
Indústria	58	3	23	16	100
Serviços	41	4	42	13	100
Total Global	47	3	35	15	100

Fonte: Pesquisa de Campo Sindicatos e Dirigentes Sindicais na Bahia: a construção de um Banco de Dados/Unitrabalho/UFBA.

O tempo médio de atuação sindical dos 305 diretores é de, aproximadamente, 12 anos, com os dirigentes do setor de serviços apresentando a maior média (14 anos) e os do setor industrial apresentando a maior diferença entre os homens (13 anos) e as mulheres (9 anos). Aproximadamente, 50% do total participa de 10 a 20 anos e 30% de 4 a 10 anos. A participação em outras instâncias do movimento sindical, além de seu próprio sindicato, é efetivada por 36% desses dirigentes sindicais e, entre o total desses, 59% são do setor de serviços.

É interessante observar a trajetória desses dirigentes. No caso da indústria, a grande maioria percorre uma *carreira sindical* que se inicia com a participação nos movimentos (assembléias e greves), participação nas CIPAS, eleição como delegado sindical (de base); em seguida, é

convidado e eleito para diretor-suplente e após diretor efetivo do Sindicato. A partir da primeira eleição, constata-se uma verdadeira **mobili-dade** entre os diversos departamentos do Sindicato – diretor de imprensa, diretor de saúde, diretor de formação, etc. –, renovando o seu mandato a cada eleição. São raros os casos dos que têm trajetória em outros sindicatos ou em outros estados e dos que iniciaram a sua militância política em partidos políticos para, posteriormente, inserirem-se numa atividade sindical. São muito poucos os que relatam experiências em oposições sindicais antes de chegarem à diretoria do sindicato.

Os dirigentes sindicais do setor de serviços apresentam algumas especificidades em suas trajetórias. Muitos começaram a militância sindical no movimento estudantil, em outros sindicatos e participaram da fundação das associações – isso porque, no caso dos sindicatos do setor público e de professores, as associações precederam a constituição dos sindicatos. Mas, em sua atuação no respectivo sindicato, a carreira sindical não é muito diferente daquela da indústria. O percurso é: representante sindical, participante de comissões sindicais, delegado de base, delegado sindical, diretor suplente e diretor executivo.

O tempo médio de trabalho na profissão é de 16 anos, entre o total dos dirigentes sindicais – 17 anos entre os homens e 13 anos entre as mulheres – com os diretores dos sindicatos da indústria apresentando o tempo médio maior (19 anos), e as mulheres desse setor apresentando o menor tempo de profissão (8 anos).

Analisando as trajetórias profissionais dos dirigentes sindicais, observa-se, no caso da indústria, vários casos de trabalhadores que vieram do setor informal (vendedor ambulante, carregador de feira, garçom, lavador de carro, etc.) e apenas um caso que começou sua vida profissional no campo. Há, também, uma grande variedade de profissões, tanto no setor de serviços ou comércio como na própria indústria (gráfico, vendedor, bancário, comerciário, secretária, técnico, metalúrgico, pedreiro, petroquímico, petroleiro, etc.). E, quando che-

gam em sua atual ocupação no setor industrial, apresentam uma progressão em suas carreiras, nas várias profissões, como fica explicitado na construção civil (servente, ajudante de pedreiro, pedreiro) ou no caso da petroquímica (operador I, operador II, operador III, supervisor de turno, supervisor administrativo).

Já a trajetória profissional dos dirigentes sindicais do setor de serviços é muito mais homogênea. Há, também, trabalhadores oriundos da informalidade (autônomos, vendedores, garçons, profissionais liberais), mas, em sua ampla maioria, as ocupações se inserem no setor de serviços. Isso se explica, em grande medida, porque os sindicatos que atuam no setor público apresentam uma carreira estável. É vale destacar o caso das dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores Domésticos, que só tiveram uma única profissão: a de empregada doméstica. São raros os casos de trabalhadores que vieram da indústria.

O tempo médio de afastamento do exercício profissional é de, aproximadamente, 3 anos, tanto para homens quanto para mulheres, com os dirigentes do setor de serviços apresentando a média maior (4 anos) entre os setores, bem como as mulheres (3 anos), em comparação aos homens (2 anos). Do total desses dirigentes, um pouco mais de 33% encontra-se afastado por um período de 4 a 10 anos, 27% há menos de 4 anos e apenas 6% permanece afastado por um período acima de 10 anos.

Levando-se em conta as características predominantes, registradas nas entrevistas, é possível, ainda que de modo preliminar, traçar um perfil típico (modal) do dirigente sindical na Bahia, qual seja: homem, com idade entre 26 e 45 anos, negro, originário do próprio estado da Bahia, casado, pai de até 3 filhos, com 2º grau completo ou superior completo, ocupado e exercendo a mesma atividade profissional há mais de 10 anos. Participa do sindicato, a que então se encontrava vinculado, por um período que varia de 4 a 10 anos, mesmo intervalo de tempo em que se encontra afastado de sua profissão, na

condição de empregado liberado pela empresa. O envolvimento e participação desse dirigente no movimento sindical compreende, em geral, um período de 10 a 20 anos. Tem preferência partidária definida (PT ou PC do B), mas sem experiência de candidatura a cargos no executivo e/ou legislativo.

OS SINDICATOS NA BAHIA NOS ANOS 90

Nas mudanças decorrentes da reestruturação produtiva mais geral, constata-se um processo de “terciarização” e observa-se, no plano empírico, uma recomposição da classe trabalhadora, movimento esse que ocorre no plano mundial. No caso do Brasil e da Bahia esse processo também se desenvolve, guardando as suas especificidades. Na Região Metropolitana de Salvador, em 1981, 1,5% da população em idade ativa eram ocupados no setor agrícola, e em 1999, esse percentual sobe para 2,7%. Na indústria, estavam 27,6% dos ocupados em 1981, caindo para 17,7% em 1999 e, nas atividades terciárias (comércio e serviços), que representavam 71% dos ocupados em 1981, saltaram para 80,6% em 1999.³ Assim, a representação sindical reflete, em linhas gerais, essa estrutura, pois dos 40 sindicatos pesquisados na Bahia – 73% são do setor terciário (70% de serviços e 3% comércio) e 27% são da indústria.

Sobre um universo de 40 sindicatos pesquisados, a sua maior parte (17) –, correspondendo a 42% do total, representa trabalhadores do segmento privado e público da economia (Tabela 4); o restante divide-se entre exclusivamente o âmbito privado (12 sindicatos), ou o âmbito público das atividades produtivas (11 sindicatos). Essa distribuição indica também o alto peso das atividades públicas na Bahia, já que 28 sindicatos – ou 70% do total – atuam no setor público.

³ Dados da Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílio (PNAD), realizada pelo IBGE.

Na indústria, nenhum sindicato atua apenas no setor público, enquanto 39% (11) dos sindicatos do setor de serviços atuam apenas nesse segmento. Agregando 10 outros desse setor de serviços, que atuam em ambos os segmentos da economia, o percentual atinge 78%; em contrapartida, apenas 22% (6) dos sindicatos desse setor atuam apenas no âmbito privado. São indicadores que também refletem um movimento mais geral no interior da heterogeneidade sindical: a proliferação de sindicatos de servidores públicos, que hoje reúne, em geral, os maiores números de representados e associados em relação aos demais sindicatos.

TABELA 4- Âmbito de atuação dos sindicatos

SETOR	Ambos	Privado	Público	Total Global
Comércio	1	0	0	1
Indústria	5	6	0	11
Serviços	11	6	11	28
Total Global	17	12	11	40

Fonte: Pesquisa de Campo Sindicatos e Dirigentes Sindicais na Bahia: a construção de um Banco de Dados/Unitrabalho/UFBA.

A história da fundação dos sindicatos pesquisados comprova uma periodização que se pode tomar como referência da história do movimento sindical e social no Brasil. Assim, quase 50% (19) do total de sindicatos foram fundados nos anos 80, considerados como a “década perdida” pelos economistas, mas vistos, pelos cientistas sociais, como o período de ascensão e expansão dos movimentos sociais e dos sindicatos. Em especial, 18 deles foram criados após 1985, marco formal de término da ditadura militar.

Após esse período, foram criados apenas mais 2 sindicatos (ambos em 1991), refletindo uma década de descenso (anos 90) e recuo do movimento sindical, face aos processos de reestruturação produtiva, globalização e implementação das políticas liberais no mundo e, particularmente, no Brasil.

No período anterior aos anos 80, foram criados 19 sindicatos: 2 na década de vinte; 7 nos anos trinta (até 1937, ano do golpe que deu

origem ao Estado Novo); 2 durante a ditadura de Getúlio Vargas (1937-1945); 4 durante o breve período democrático de 1945 a 1963; e 4 no período da ditadura militar, entre 1964 e 1985.

Do ponto de vista setorial, a criação de sindicatos também confirma os movimentos na estrutura ocupacional, que demonstram o crescimento dos serviços e a queda da indústria. Observa-se que, dos 20 sindicatos criados a partir dos anos 80, apenas 2 pertencem ao setor industrial, enquanto 85% (17) são do setor de serviços. Essa conjuntura expressou, de um lado, o crescimento da participação do setor de serviços na economia baiana, que passou de 29% do PIB, em meados dessa década, para 39%, ao final dela; e, de outro, a pouca diversificação da indústria baiana, concentrada essencialmente nos setores químico-petroquímico, metalúrgico e papel e celulose (mais de 60% do PIB industrial).

Os dois sindicatos mais antigos são da indústria - Sindicato dos Metalúrgicos e Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Construção e da Madeira do Estado da Bahia -, criados em 1919, enquanto os dois mais novos - Sindicato dos Trabalhadores Domésticos e Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário -, criados em 1991, são do setor de serviços.

A INFRA-ESTRUTURA E O FUNCIONAMENTO DOS SINDICATOS

Do ponto de vista da infra-estrutura, todos os sindicatos possuem carro, carro de som e telefone; 82% (33) possuem sede própria, 30% (12) possuem gráfica e 20% (8) têm clube recreativo para os associados (Tabela 5). Como veículo de comunicação com os associados, 88% (35) dos sindicatos utilizam boletim, 60% (24) carro de som, 58% (23) jornal e 25% (10) rádio. A periodicidade de comunicação com o associado, através de distintos veículos, é pelo menos de uma vez por mês, em 50% dos casos, sendo que 22% dos sindicatos mantêm periodicidade irregular de comunicação. Em suma, em termos gerais, pode-se afirmar que as organizações sindicais pesquisadas pos-

suem uma boa infra-estrutura para funcionamento, principalmente aquelas do setor industrial.

TABELA 5 – Patrimônio do sindicato

SETOR	Sede	Clube	Gráfica	Carros	C. Som	Telefones
Comércio	1	0	1	1	1	1
Indústria	10	4	5	11	11	11
Serviços	22	4	6	28	28	28
Total Global	33	8	12	40	40	40

Fonte: Pesquisa de Campo Sindicatos e Dirigentes Sindicais na Bahia: a construção de um Banco de Dados/Unitrabalho/UFBA.

No que se refere à estrutura organizacional, os sindicatos funcionam, formalmente, a partir de diretorias (68%) ou departamentos (28%) ou secretarias (15%), empregando, ao todo, 494 funcionários (Tabela 6), e sendo 9% (43) deles terceirizados. O Sindicato dos Comerciários emprega, sozinho, 13% (65) do total de funcionários; já os sindicatos da indústria empregam, relativamente, mais do que os do setor de serviços, pois, embora representem, na amostra, 27% do número de sindicatos pesquisados, empregam 31% do total de funcionários. Por seu turno, os sindicatos do setor de serviços, embora representem 70% do total de sindicatos, empregam apenas 56% do total de funcionários. O interessante a observar é que, no que concerne à adoção da terceirização, os sindicatos do setor de serviços são os que mais utilizam esse tipo de força de trabalho: mais de 80% (35) dos funcionários terceirizados trabalham nesses sindicatos, enquanto apenas 19% trabalham nos sindicatos do setor industrial. Em contrário, o Sindicato dos Comerciários, embora possua 13% do total de funcionários, não possui trabalhadores terceirizados.

TABELA 6 – Número total de funcionários

SETOR	Efetivos	Terceiros	Total
Comércio	65	0	65
Indústria	145	8	153
Serviços	241	35	276
Total Global	451	43	494

Fonte: Pesquisa de Campo Sindicatos e Dirigentes Sindicais na Bahia: a construção de um Banco de Dados/Unitrabalho/UFBA.

A maior parte das organizações sindicais conta com assessores nas áreas jurídica (85%), econômica (78%) e de imprensa (60%); uma minoria (30%) possui assessores na área de saúde do trabalhador e apenas 8% na área de educação e qualificação. Do ponto de vista setorial, todos os sindicatos da indústria possuem assessores jurídicos e econômicos, e quase todos (10) têm assessores de imprensa, além de quase 50% deles possuírem assessores na área de saúde do trabalhador. Por outro lado, os sindicatos que possuem assessores na área de educação e qualificação (3) são todos do setor de serviços.

No entanto, apesar de toda essa infra-estrutura, é difícil encontrar um sindicato que tenha uma memória organizada de sua imprensa, de suas atividades e, principalmente, de um dado fundamental: a evolução do número de sindicalizados.

Quase todos (38) os sindicatos oferecem apoio jurídico aos seus associados, além de serviço médico próprio (40%), convênio saúde (30%), serviço odontológico próprio (22%) e apoio escolar (10%). Relativamente, os sindicatos da indústria oferecem um conjunto maior de serviços aos seus associados do aqueles do setor de serviços. Deve-se, contudo, destacar que o Sindicato dos Comerciantes, além de oferecer todos os tipos de serviços aos associados, só não tem assessores na área de educação e qualificação (Tabela 7).

TABELA 7 – Tipos de serviços oferecidos pelos sindicatos

SETOR	Jurídico	Médico	Odontológico	Conv. Saúde	Escola
Comércio	1	1	1	1	1
Indústria	11	8	4	2	2
Serviços	26	7	4	9	1
Total Global	38	16	9	12	4

Fonte: Pesquisa de Campo Sindicatos e Dirigentes Sindicais na Bahia: a construção de um Banco de Dados/Unitrabalho/UFBA.

A ação dos sindicatos, no que se refere à formação sindical, o que denota uma preocupação com a preparação dos atuais e futuros dirigentes, levou a que 60% (24) promovessem cursos, seminários e outras atividades afins (Tabela 8), sendo que, no setor de serviços, esse percentual se reduz para 50% (14).

TABELA 8 – Ação prática para formação sindical

SETOR	Sim	Não	Total
Comércio	1	0	1
Indústria	9	2	11
Serviços	14	14	28
Total Global	24	16	40

Fonte: Pesquisa de Campo Sindicatos e Dirigentes Sindicais na Bahia: a construção de um Banco de Dados/Unitrabalho/UFBA.

No que se refere à qualificação profissional, questão extremamente importante para o acompanhamento das novas tecnologias e das novas formas de organização do trabalho, a atenção dada pelos sindicatos mostra-se grande, se considerarmos que essa questão é ainda uma preocupação muito recente: 45% (18) realizam ações práticas – cursos, seminários, etc. – sendo que, na indústria, esse percentual atinge 54% (6).

Do ponto de vista da organização, representação e funcionamento, 75% (30) têm representação nos locais de trabalho (Tabela 9); apenas 52% (21) participam das eleições das CIPAS e 40% (16) em outros tipos de comissão. Do total de sindicatos, 68% (27) realizam Congressos. No entanto, essa representação nos locais de trabalho é bastante limitada, pois não é constituída por comissões de fábrica ou de empresa. A reivindicação da OLT – Organização por local de trabalho – ainda não se tornou uma realidade. Há uma diversidade no tipo de representação (delegados, membros de Cipas, comissões de PL, etc) assim como em sua amplitude, pois são poucas empresas que aceitam algum tipo de representação sindical no seu interior.

TABELA 9 – Representação no local de trabalho

SETOR	SIM	NÃO	TOTAL
Comércio	1	0	1
Indústria	8	3	11
Serviços	21	7	28
Total Global	30	10	40

Fonte: Pesquisa de Campo Sindicatos e Dirigentes Sindicais na Bahia: a construção de um Banco de Dados/Unitrabalho/UFBA.

No que concerne à eleição da diretoria, 25% (10) dos sindicatos possuem um sistema de proporcionalidade para as chapas se fazerem

representar na diretoria e apenas 10% (4) adotam um sistema de cotas para o preenchimento dos cargos.

A média de participantes é de 32 pessoas na diretoria plena, sendo 7 mulheres (o que representa 22%) e 16 na diretoria executiva, sendo 3 mulheres (o que representa 18%). Em quase todos os sindicatos, o processo de tomada de decisões assume a forma colegiada.

AS MAIORES PREOCUPAÇÕES DOS SINDICATOS

Em primeiro lugar, o que mais aflige os sindicatos, hoje, é demissão ou desemprego (70% dos sindicatos). Em seguida, as condições de trabalho (55%), depois, salários e benefícios (50%) e saúde do trabalhador (50%). Vêm, em seguida, com bem menos importância, a baixa formação sindical (33%), a baixa qualificação da força de trabalho (15%), a inexistência de negociação (12%) e a gestão repressiva no local de trabalho (10%).

A maior preocupação dos sindicatos – o desemprego – ainda não se transformou em luta concreta. Mesmo porque, diante da reestruturação produtiva, que tem como o principal objetivo e resultado a redução de pessoal e de postos de trabalho, não há o que negociar junto às empresas. A reivindicação de redução de jornada de trabalho sem redução de salário, bandeira assumida por todos os sindicatos, ainda não conseguiu ocupar um lugar central nas mobilizações sindicais, à medida que não está dirigida ao Estado, mas aos patrões e, portanto, sem condições de ser atendida, pois trata-se de uma forma de regulamentação que só o Estado pode implementar.

No que se refere às condições de trabalho (Tabela 10), as doenças ocupacionais aparecem como a primeira preocupação para a maioria dos sindicatos (80%). Isso porque vários estudos vêm demonstrando que as inovações tecnológicas e organizacionais têm aumentado significativamente as doenças do trabalho, tanto as que são relati-

vamente novas, decorrentes das automação ou informatização, a exemplo da LER, como as mais antigas, datadas da revolução industrial e que, ao contrário de serem superadas através da contribuição da ciência, são mantidas e ampliadas, caso típico da surdez e das doenças respiratórias. Além dessas, o crescimento dos problemas de saúde mental é muito grande em todos os tipos de trabalho, advindo das condições de insegurança e medo (da demissão) a que estão expostos, o que atinge, cotidianamente, todos os trabalhadores. Outros problemas apontados são: a extensão da jornada de trabalho (62%), a intensificação do trabalho (58%), os acidentes de trabalho (30%), horas extras (28%) e insalubridade (28%). São problemas, na sua maioria, resultantes das novas formas de gestão e organização do trabalho e da introdução de novas tecnologias.

TABELA 10 – Principais preocupações/condições de trabalho

SETOR	Acid de Trab	Doenças Ocup	H-Ex	Insal	Intensif Trab	Jorn de Trab	Outras
Comércio	0	1	0	0	1	1	1
Indústria	4	9	3	1	8	8	11
Serviços	8	22	8	10	14	16	28
Total Global	12	32	11	11	23	25	40

Fonte: Pesquisa de Campo Sindicatos e Dirigentes Sindicais na Bahia: a construção de um Banco de Dados/Unitrabalho/UFBA.

Quanto às formas de precarização do trabalho (Tabela 11), as principais preocupações dos sindicatos são com a subcontratação (88%) – na indústria 100% dos sindicatos – e com os contratos temporários (80%) – na indústria 100% dos sindicatos – vindo a seguir os estágios (35%) – sem importância na indústria – e o trabalho em tempo parcial (32%).

TABELA 11 - Principais preocupações/formas de precarização

SETOR	Contratos Temporários	Estágios	Subcontratação	Trab. Tempo Parcial	Outras
Comércio	0	0	1	0	1
Indústria	11	1	11	6	11
Serviços	21	13	23	7	28
Total Global	32	14	35	13	40

Fonte: Pesquisa de Campo Sindicatos e Dirigentes Sindicais na Bahia: a construção de um Banco de Dados/Unitrabalho/UFBA.

No que se refere às inovações tecnológicas ou organizacionais (Tabela 12), a preocupação primeira é com a terceirização (80%) – na indústria, apenas um sindicato não a mencionou – os programas de qualidade total (72%) e a automação (55%). Aqui é interessante observar que as inovações organizacionais preocupam mais do que a automação, mesmo no setor industrial.

TABELA 12 – Principais preocupações/inovações tecnológicas e organizacionais

SETOR	Automação	CCQ	Qualidade Total	Terceirização	Outras
Comércio	0	0	1	1	1
Indústria	7	2	9	9	11
Serviços	15	5	19	22	28
Total Global	22	7	29	32	40

Fonte: Pesquisa de Campo Sindicatos e Dirigentes Sindicais na Bahia: a construção de um Banco de Dados/Unitrabalho/UFBA.

É importante ressaltar que quase todas as categorias, representadas por esses sindicatos, tem como modalidade de contrato de trabalho principal o “por tempo indeterminado” (95%) e como regime de trabalho predominante o “administrativo” (62%) e o “por turno” (28%). Além disso, 62% tinham convenção coletiva em vigor. Isso significa que a quase totalidade dos 40 sindicatos da região metropolitana de Salvador representam ainda o trabalhador “tipicamente fordista”, entendido como aquele que tem registro em carteira, proteção social, direitos trabalhistas e um contrato ainda por tempo indeterminado, o que não significa que tenha estabilidade de emprego.

No que concerne às questões trabalhistas/sindicais, entre as diretorias que estavam, então, à frente dos sindicatos, 88% eram contra a flexibilização da legislação trabalhista existente, 72% contra o enquadramento sindical, 75% contra o imposto sindical e 58% contra a existência do juiz classista e as cooperativas de mão-de-obra; enquanto todas as diretorias eram a favor do direito de greve, 80% a favor da unificação de sindicatos quando necessário, 75% a favor da participação dos trabalhadores nos lucros das empresas e apenas 50% a favor da livre negociação e 45% a favor da existência de contratos coletivos. Adicionalmente, 38% estavam a favor e 30% parcialmente a favor da existência da justiça do trabalho.

Esses últimos resultados apontam algumas contradições que merecem ser destacadas. Pois ao se inverterm os percentuais registrados acima, encontram-se 12% de diretorias sindicais que são favoráveis à flexibilização da legislação trabalhista; 28% a favor do enquadramento sindical (que é realizado pela empresa); e 25% são a favor do imposto sindical. São indicadores de posições no interior de sindicatos cutistas, que entram em choque com as principais lutas que sustentaram o **novo sindicalismo** e a própria plataforma de criação da CUT, qual sejam: a luta contra a estrutura dos sindicatos, seu atrelamento ao Estado, cujos principais componentes são a existência do imposto sindical e o enquadramento sindical, hoje definido pela empresa em que o trabalhador é empregado, afirmando a luta pela liberdade e autonomia sindical.

As grandes mobilizações sociais e sindicais dos anos 80 conseguiram acabar com o poder de intervenção do Ministério do Trabalho sobre os sindicatos (consagrada pela Constituição de 1988). Mas não conseguiram, até os dias atuais, romper com a unicidade sindical, o monopólio da representação, o poder normativo da Justiça do Trabalho e o imposto sindical (Badaró, 1999).

De acordo com Badaró (1999),

....a permanência da estrutura sindical acabou criando uma situação paradoxal. Os governos Collor e FHC “ameaçam” o movimento sindical com bandeiras que o novo sindicalismo brandia com vigor nos anos 80, como o fim da unicidade e do imposto sindical, obviamente com objetivos diversos. A reforma da estrutura sindical proposta em fins de 1998 pelo governo FHC instituiu a pluralidade sindical e acaba com o imposto. Mas mantém sob controle da Justiça do Trabalho a definição de qual sindicato será considerado representativo para fins de negociação e contratação coletiva. Quer dizer, libera a criação de sindicatos, mas mantém o controle do Estado na definição de com qual deles o empresariado celebrará acordo...(...) O objetivo do governo já se explicitou em vários momentos. Trata-se de fomentar o sindicato por empresa, parceiro do empresariado - por adesão ou por pressão - na busca do aumento da produtividade e da lucratividade. (1999, p. 38).

Mas, além desse paradoxo apontado por Badaró (1999), observa-se, hoje, que, no interior mesmo do movimento sindical, encontram-se dirigentes que interiorizaram ou aderiram às propostas do governo FHC, em nome da fragilidade dos sindicatos, da situação conjuntural adversa (o desemprego) e da falta de alternativas.

Quanto às questões políticas ou institucionais em debate, quando da realização da pesquisa, as diretorias se manifestaram da seguinte maneira: 85% eram contra a quebra dos monopólios estatais, 83% contra a privatização das empresas estatais, 95% contra a reforma da previdência, 88% contra a reforma administrativa, 80% criticaram as políticas educacionais do governo. Por outro lado, todas as diretorias se manifestaram a favor da reforma agrária e 68% a favor da realização de uma reforma tributária.

No entanto, apesar desses posicionamentos, os sindicatos na Bahia, e também no nível nacional, não conseguiram organizar e mobilizar os trabalhadores na luta contra todas essas investidas do governo. Não conseguiram reproduzir as grandes manifestações que a CUT organizou e dirigiu nos anos 80, a exemplo da luta contra o pagamento da Dívida Externa e a luta pela democracia (Diretas já). Além disso, na luta pela Reforma Agrária (de que 100% das diretorias são a favor), é o MST que tem organizado as únicas manifestações,

destacando-se como o único movimento com capacidade de mobilização política e nacional nos anos 90. Em muitas situações, consegue levar os sindicatos e a CUT a reboque e, em outras, encontra oposição e crítica às suas formas radicais de atuação no interior mesmo das lideranças sindicais.

ALGUMAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

O diagnóstico apresentado pelos sindicatos e dirigentes sindicais da Bahia nos anos 90 sugere dificuldades que são essencialmente políticas e que são parte de uma conjuntura maior que vive hoje a sociedade brasileira. Essas dificuldades são decorrentes em grande medida de uma *epidemia* do sentimento de *inevitabilidade* e de *inexorabilidade*, que tem levado a uma constante *adaptação e adequação* à “única via”. Trata-se de uma análise que se tornou hegemônica e que acabou por naturalizar e, portanto, eternizar os fenômenos sociais presentes. As principais tendências e realizações da globalização são um dado, são uma realidade, mas não são definitivas. A globalização não é um *sujeito*, é resultado de ações e práticas econômicas e políticas em nome de interesses de grupos e classes sociais muito bem definidos.

No entanto, é também uma realidade a fragmentação, a individualização e a fragilidade das ações coletivas, configurando-se uma crise de representatividade e de mobilização dos sindicatos e reforçando o seu conteúdo corporativo, agora renovado sob um “neocorporativismo” sustentado na separação entre os de “primeira categoria” (os contratados) e os de “segunda categoria” (os subcontratados), entre os com emprego e os sem emprego; e entre os “formais” e os “informais”. No caso estudado, pode-se afirmar que os 40 sindicatos representam apenas um fragmento desses trabalhadores que, se procurarmos dimensionar, são parte dos 47,7% dos ocupados na Região Metropolitana de Salvador, que são assalariados com carteira assinada (no setor privado) e assalariados do setor público. No entanto, esses

40 sindicatos são os mais organizados e atuantes, tendo um peso político que ultrapassa a sua representatividade numérica, mas que não conseguem dirigir uma luta que unifique o conjunto da *classe-que-vive-do-trabalho*.

Desta forma, a discussão tem de passar por uma politização das lutas, com a quebra das dicotomias e separação entre o trabalho e o não-trabalho, entre empregados e desempregados, entre sindicalizados e não sindicalizados, entre contratados e subcontratados, entre inseridos e excluídos. Romper com a separação entre o econômico e o político, entre a consciência sindical e a consciência política, entre o plano objetivo – das condições materiais – e o plano subjetivo, da vontade dos sujeitos.

Nesse mesmo sentido, a luta para *trabalhar menos, para todos trabalharem, e trabalhar de outra maneira* assume uma centralidade e uma essencialidade com o objetivo de reunificar a classe trabalhadora (Bihr, 1998). Dessa forma, a retomada da solidariedade ativa, da vontade autônoma de ação, *de fazer política de outra maneira*, podem levar os sindicatos a uma reflexão, questionando os limites de sua intervenção e procurando superá-las. Uma simples pergunta precisa ser feita: Por que os sindicatos não organizam os desempregados, quando o desemprego é a sua maior preocupação? Os desempregados deixam de ser classe trabalhadora quando perdem seus empregos? Afinal, a classe trabalhadora ou a classe operária é definida pelo seu conteúdo estritamente econômico – como força de trabalho que é comprada e vendida no mercado? Assim sendo, onde estão os sujeitos e as identidades construídas por toda uma história e trajetória – inclusive de lutas – em comum?

Na realidade, diante de um cenário em que o projeto neoliberal demonstra o seu fracasso no plano econômico e social, levando à desintegração das sociedades e (re) criando um conjunto de problemas sociais que se globalizam, num quadro em que o esgotamento do

pacto social democrata define uma crise dos sindicatos sustentados nesse pacto – no caso dos países centrais e em especial na Europa – e no contexto de uma crise global das formas de organização social e política tradicionais, há que se pensar na construção de uma nova cultura política, a partir de novas e velhas experiências.

Assim, não se pode decretar o fim do trabalho, o fim do emprego, o fim das classes e o fim dos sindicatos – a não se ser que se concorde com o fim da história – mas buscar compreender as metamorfoses do trabalho, da questão social e da questão política, a fim de identificar as possíveis alternativas e saídas para a atual crise.

Para Alain Bihl (1998), é a *luta anticapitalista* que está na ordem do dia. É preciso uma “reapropriação das condições sociais de existência”, superar o economicismo da luta por melhor “nível de vida” e colocar como centro da luta a questão de um novo “modo de vida”, numa perspectiva de “reconstrução da comunidade humana como dona de seu destino”.

Nessa perspectiva, os sindicatos não tenderão a desaparecer, mas poderão assumir uma nova forma histórica, rompendo com a sua função essencialmente mediadora entre capital e trabalho ou com a representação da “consciência econômica”. Isso significa, em outras palavras, que os sindicatos passarão por um processo de politização, cuja atuação não poderá estar sustentada nas respectivas categorias profissionais, mas privilegiar as estruturas interprofissionais, dotando-se de uma vontade política de ação dentro e fora do trabalho e desencadeando a construção de uma verdadeira solidariedade de classe.

É nessa direção que aponta também o dirigente da Federação Internacional de Sindicatos de Educadores (FISE), Daniel Montaux,⁴ quando afirma:

Os tempos não estão mais para o sindicalismo que esperava arrancar sucessos reivindicatórios, deixando aos “políticos” a responsabilidade

⁴ Entrevista ao Inform. Andes, v. 10, n. 90, mar/abr., 1999, p. 10-11.

de agir sobre a sociedade e sobre o Estado. (...) Não há mais a divisão entre o campo “político” e o campo “sindical”, e sim desafios a um só tempo sociais, culturais, econômicos e políticos sobre os quais o movimento social em seu conjunto deve agir.

Portanto, a luta pelo emprego e a luta pela universidade pública e gratuita, para citar dois grandes exemplos, não diz respeito exclusivamente aos desempregados ou aos professores, funcionários e estudantes. São lutas políticas. E os sindicatos – respondendo à nova “forma de ser da classe trabalhadora” – poderão ser (re)construídos como organizações que poderão representar a reunificação da classe e do movimento social no seu conjunto, numa perspectiva para além do capital.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** - ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.
- APPAY, Béatrice, THÉBAUD-MONY, Annie. **Précarisation sociale, travail et santé**. Paris: CNRS-INSERM, 1997.
- BADARÓ, Marcelo. Trabalhadores e Sindicatos no Brasil de hoje: os dilemas da CUT. **Revista Plural, Associação dos Professores da UFSC**, Florianópolis, v. 7, n. 11, p. 34-43, set. 1999.
- BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa**. São Paulo: Boitempo, 1998.
- BOITO, A. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Xamã, 1999.
- BORGES, Angela; FRANCO, Angela. Mudanças de gestão: para além dos muros da fábrica. In: FRANCO, Tânia (Org.). **Trabalho, riscos industriais e meio ambiente: rumo ao desenvolvimento sustentável?**. Salvador: EDUFBA, 1997. p.63-116.
- DRUCK, G. Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical. **Caderno CRH**. Salvador, n. 23/24, 1997.
- DRUCK, G. **A reestruturação produtiva e os sindicatos – um estudo da imprensa sindical**. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPOCS, 22, 1998, Caxambu.
- DRUCK, G. Os sindicatos no limiar do século XXI. **Revista Plural, Associação dos Professores da UFSC**. Florianópolis, v. 7, n. 11, p. 11-23, SET. 1999.
- DRUCK, G. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica - um estudo do complexo petroquímico da Bahia**, São Paulo: Boitempo/Edufba, 1999. 271p.
- FILGUEIRAS, L. A desestruturação do mundo do trabalho e o “mal-estar” desse fim de século. **Caderno do CEAS**, Salvador, n. 171, p 9-29, set./out. 1997.

FILGUEIRAS, L. Sindicatos e dirigentes sindicais na Bahia: a construção de um banco de dados. Salvador: UFBA, 2000, 121p. (Relatório de pesquisa da Unitrabalho).

GUIMARÃES, A. S. A.; LORZA, F. R.; LOPES, F.; SOBRINHO, G. K.; CASTRO, N. A.; FÁLCON, P. **Repensando uma década**: a construção da CUT na Bahia nos anos oitenta. Salvador, CEPA/CEAS/UFBA/FFCH/Mestrado em Sociologia/CED, 1994.

HARVEY, D. **A condição pós moderna**, São Paulo: Loyola. 1992.

HOBSBAWN, E. **Era dos extremos - o breve século XX (1914-1991)**. São Paulo: Companhia das Letras. 1995, 598p.

MONTEUX, Daniel (Entrevistado). **Informe Andes**, [s.l.], v. 10, n. 90, mar./abr. 1999.

LARANJEIRA, S. Inovações tecnológicas e ação sindical: crise nos sindicatos? In: DINIZ *et al* (Org.). **O Brasil no rastro da crise**. São Paulo: ANPOCS/IPEA, HUCITEC. 1994

RODRIGUES, I. J. **Sindicalismo e política - a trajetória da CUT**. São Paulo: Ed. Scritta/Fapesp, 1997.

SEADE/DIEESE/SEPLANTEC/UFBA - Pesquisa de emprego e desemprego.