



# Dossiê Transformações no mundo do Trabalho

# TRABALHADORES E CIDADANIA: METAMORFOSES SINDICAIS

Brasília Carlos Ferreira – UFRN

*A condição humana do trabalho é a vida mesmo. (Hannah Arendt)*

*A vida como a conhecemos está sendo alterada de modo fundamental. (Jeremy Rifkin)*

## RESUMO

A partir das últimas três décadas do século XX, o processo de globalização vem dando visibilidade a modificações de grande magnitude nas economias, trazendo para o primeiro plano profundas transformações no mundo do trabalho. As novas configurações assumidas pelo trabalho repercutem nas sociedades contemporâneas, numa revolução cujas conseqüências sociais e políticas não podem ainda ser estimadas. O impacto social de tais mudanças se expressa nas tentativas de alteração da legislação social historicamente conquistada, abrindo espaços legais para a desregulamentação e flexibilização do trabalho. Neste texto buscaremos refletir sobre alguns desafios que as alterações em curso no mundo do trabalho colocam hoje para o sindicato como instância de representação dos trabalhadores.

Palavras-chave: Trabalhadores - Mercado de Trabalho - Sindicatos.

## RESUMÉ

Dans les trois dernières décennies du XX e siècle, le processus de globalisation a pleinement donné visibilité à des changements de grande extension dans les économies mondiales, ressortant au premier plan les profondes transformations dans le domaine du travail. Les

nouvelles configurations du travail représentent une révolution dans les sociétés contemporaines, dont les conséquences sociales et politiques ne peuvent pas encore être mesurées. L'impact social de tels changements apparaît dans les tentatives de modification de la législation sociale, historiquement conquise, ouvrant des possibilités légales de déréglementation et flexibilité du travail. Dans ce texte nous essayerons de réfléchir sur quelques défis portés aujourd'hui aux syndicats, en qualité de représentants des travailleurs, par ces changements dans le monde du travail.

Mots clés : Travailleurs - Marché du travail - Syndicats.

## INTRODUÇÃO

A partir das últimas três décadas do século XX, o processo de globalização vem dando visibilidade a modificações de grande magnitude nas economias, trazendo para o primeiro plano profundas transformações no mundo do trabalho. Fenômeno de múltiplas dimensões, as novas configurações assumidas pelo trabalho atingem as sociedades contemporâneas alterando-lhes a própria fisionomia, numa revolução sem precedentes cujas conseqüências sociais e políticas não podem ainda ser estimadas.

Poucas vezes, durante suas breves existências, gerações tiveram a possibilidade de vivenciar mudanças de tamanha envergadura, provocadas, em grande medida, pela revolução tecnológica. A velocidade das transformações faz da aceleração histórica a marca do tempo presente. Fatos, notícias, imagens, acontecimentos, sucedem-se no ritmo vertiginoso de videoclipe sem que haja tempo de imprimir uma marca, fundar uma tradição. Rapidamente substituídos e esque-

cidos, provocam a sensação de estranhamento e de indiferença. A efemeridade perturbadora das mudanças e suas conseqüências têm sido objeto de reflexão. Hobsbawm afirma que as novas gerações vivem um presente contínuo, identificando nesse fenômeno uma ruptura com a tradição (HOBSBAWM,1995). Essa ruptura já fora anteriormente anunciada por Benjamin e atribuída à ausência de narradores na sociedade contemporânea capazes de transferir as experiências pretéritas para a posteridade (BENJAMIM,1988).

No início dos anos 80, Claus Offe chamou atenção para algumas alterações que se processavam na Europa: deslocamento de parte da força de trabalho desalojada do setor secundário para o setor de serviços, predominância do trabalho improdutivo sobre o trabalho produtivo, desemprego estrutural subvertendo o conceito do chamado exército industrial de reserva (OFFE,1989). Características inéditas como *turn-over* acelerado da produção e do consumo, a precarização do trabalho via terceirização, tempo parcial e trabalho temporário, bem como as pressões em torno da desregulamentação do trabalho sinalizavam para alterações no paradigma produtivo. A acumulação flexível de capital ganhou visibilidade, demarcando profundas diferenças com o paradigma fordista então em vigor.

Rapidamente as questões postas por Offe foram incorporadas ao debate acadêmico, provocando um coro de vozes dissonantes. O debate sobre o grau de profundidade e o alcance das repercussões da chamada crise do trabalho divide a comunidade intelectual em dois grandes grupos: de um lado, aqueles que insistem na anatomia de uma crise que transcende a conjuntura ao sinalizar para alterações definitivas na forma de expressão do trabalho, com repercussões diretas na própria fisionomia da sociedade (OFFE,1989; MEDA,1995); de outro, os que afirmam se tratar de uma crise conjuntural provocada por um novo patamar de acumulação capitalista. Contudo, mesmo estes insistem sobre a necessidade de fazer com que o trabalho reencontre a capacidade de integrar na vida coletiva os que hoje se vêem diante da exclusão social (SCHNAPPER,1997; GROZELLIER,1998).

Em escala planetária, a chamada reestruturação produtiva, fruto da introdução de novas tecnologias, da reconversão industrial, dos novos métodos de gestão e de administração do trabalho, vem comprimindo o fator emprego. Sua face mais visível se exprime na extinção de postos de trabalho, desemprego estrutural, precarização do trabalho sob novas e diversas formas, incremento do subemprego e monetarização de novas atividades. O impacto social de tais mudanças se expressa nas tentativas de alteração da legislação social historicamente conquistada, abrindo espaços legais para a desregulamentação e flexibilização do trabalho. Esse movimento aponta para um retrocesso de implicação dramática não apenas para a classe trabalhadora, mas para o próprio processo civilizatório. No plano político, a nova cena produtiva dificulta a dinâmica associativa e inibe a tendência reivindicativa (DURAND,1996), desafiando os sindicatos a alterar sua agenda histórica, de modo a produzir novas estratégias de ação e, principalmente, a repensar o próprio lugar do sindicato, sua natureza, funções e objetivos numa sociedade em que o trabalho aparece sob roupagens novas e distintas.

Neste texto buscaremos refletir sobre alguns desafios que as alterações em curso no mundo do trabalho colocam hoje para o sindicato como instância de representação dos trabalhadores. Numa análise de recorte mais político, deixaremos em segundo plano a linha dos estudos sobre processos de trabalho e as repercussões técnicas da reestruturação produtiva. Elementos como desemprego estrutural e heterogeneidade de situações de trabalho vêm alterando substantivamente as bases de solidariedade, com reflexos decisivos no plano associativo. Em particular, nos interessa analisar o quadro sindical no contexto dos elementos conformadores da cultura política brasileira, ressaltando possíveis impactos nos processos de constituição do espaço público e construção da cidadania em nosso país.

### **Diferentes Sentidos do Trabalho**

O advento do desemprego estrutural tem conseqüências nos planos familiar, econômico e psicossocial (DEMAZIÈRE,1995). Em termos

subjetivos, o desemprego atua diretamente no processo identitário, produzindo uma complexa gama de sentimentos ligados à sensação de inutilidade, destruição da auto-estima e desvalorização social. O significado social do desemprego, atualmente a categoria central para a apreensão e análise das mutações no âmbito do processo produtivo, evoca uma rápida digressão sobre as alterações no sentido do trabalho no decorrer dos tempos.

Em singular reflexão sobre o que é genérico e o que é específico da condição humana, Hannah Arendt distinguiu labor, trabalho e ação como as três categorias integrantes da *vita ativa*. As duas primeiras referem-se a atividades necessárias ao processo biológico dos seres vivos (labor), ou ao artificialismo da existência humana (trabalho). Apenas a ação, única atividade exercida diretamente entre os homens, dado a pluralidade resultante da sua condição de seres singulares, define a condição humana. Para ela, a possibilidade do discurso e da ação cria o espaço público onde as questões ligadas ao bem comum têm seu *lócus* e primazia em relação às questões relativas ao mundo privado, individual ou familiar.

Na Grécia Antiga, de quem herdamos os pilares filosóficos que dão suporte à nossa civilização, o trabalho estava voltado para resolver as questões relativas à sobrevivência e revelava a dependência das pessoas às necessidades de ordem biológica e aos constrangimentos ligados à própria existência humana. Atividade destinada a prover os meios de subsistência, a condição do trabalho expressava a não-cidadania. Na Grécia, o ser-do-trabalho evidenciava a condição dos que, estando submetidos aos imperativos da sobrevivência, não eram dignos de freqüentar a ágora. Inexiste qualquer referência histórica de que, entre os gregos, o trabalho tivesse algum significado ligado à realização na pólis. Portanto, se ao trabalho correspondia uma carga simbólica de sujeição e de subalternidade, não se poderia falar de uma “*essência do trabalho*” que pudesse se expressar como realização na esfera pública. Ao contrário, o acesso à condição de cidadão era obtido a partir da libertação dos constrangimentos da sobrevivência. Era esta liberdade que permitia a alguns se ocuparem do bem comum, da construção do edifício social.

No decorrer dos tempos o trabalho foi sendo ressignificado. Nesse percurso histórico forjaram-se diversas alegorias do trabalho, até alcançarmos finalmente os sentidos e a centralidade que lhe são atribuídos na sociedade moderna. Embora não seja o objetivo deste texto investigar as metamorfoses ocorridas na representação do trabalho nas diversas temporalidades, vale a pena levantar ao menos duas indagações: como se construiu a noção do trabalho como a categoria organizadora do social e o lugar de produção das identidades, tal como na sociedade contemporânea? Ainda, se na antiguidade clássica, a política era o lugar de realização por excelência da própria condição humana, como esse lugar se transferiu para o trabalho?

Segundo Arendt, “*a era moderna trouxe consigo a glorificação teórica do trabalho, e resultou na transformação efetiva de toda a sociedade numa sociedade operária*”. Surpreendentemente ela vislumbrou o quadro atual ao prever o advento da automação “*que dentro de algumas décadas provavelmente esvaziará as fábricas e libertará a humanidade do seu fardo mais antigo e natural, o fardo do trabalho e da sujeição à necessidade*” (ARENDR, 1987, p. 13) .

Ela antecipou as conseqüências da liberação, da sujeição ao trabalho pesado pela tecnologia ao afirmar que, “*a sociedade que está para ser liberada dos grilhões do trabalho é uma sociedade de trabalhadores, uma sociedade que já não conhece aquelas outras atividades superiores e mais importantes em benefício das quais valeria a pena conquistar a liberdade [...] o que se nos depara, portanto, é uma sociedade de trabalhadores sem trabalho, Isto é, sem a única atividade que lhes resta. Certamente, nada poderia ser pior*” (ARENDR, 1987, p. 13).

Em suas reflexões Arendt relaciona as mudanças no estatuto do trabalho na sociedade moderna à interpenetração das esferas pública e privada, tendo como resultante a emergência da esfera social. Em decorrência, os negócios, riquezas e empreendimentos foram promovidos do interesse restrito do âmbito familiar, da opacidade da esfera privada, para ganhar visibilidade na esfera social, onde os negócios privados são confundidos e tomados como coisa pública, o bem comum, o

que seria próprio do espaço público. Desse modo, assumiram o lugar anteriormente ocupado pela ação, ocasionando seu declínio. Ao mesmo tempo em que negócios privados se confundem com interesse nacional, imensos contingentes populacionais encontram-se alijados do exercício da essencialidade da condição humana: a atuação na esfera pública.

Tomando por outro ângulo, a ciência social contemporânea tem ressaltado dimensões políticas no trabalho ao afirmar que o significado do acesso ao trabalho não se reduz à realização de si e demais benefícios econômicos e sociais daí decorrentes, mas repercute diretamente no plano político, ao favorecer o acesso aos direitos de cidadania. Alguns autores analisam a dupla face do trabalho como lugar de exploração e de dominação dos assalariados pelo patronato e ponto de partida para construção da cidadania. Eles argumentam que o acesso ao mercado de trabalho foi fundamental para que as mulheres questionassem a profunda assimetria constitutiva das relações de gênero vigentes na sociedade. Consideram que para homens e mulheres, “*o trabalho é um mediador insubstituível da emancipação e do exercício dos direitos cívicos (...) ele pode ser alienante, mas também pode ser um poderoso meio de reapropriação*” (DE BANDT et al., 1995, p. 188).

Segundo esses autores, o desemprego estrutural e a precarização do trabalho se traduzem na deterioração das possibilidades de construção da cidadania. Eles afirmam que a crise do trabalho se expressa tanto na esfera econômica como na esfera política. “*Um país em crise do trabalho é um país frágil politicamente e que não está ao abrigo de explosões antidemocráticas*” (DE BANDT et al., 1995, p. 188). Essas reflexões crescem em importância quando se atenta para o fato de que a economia parece ter ganhado autonomia e independência frente ao social, o que leva à afirmação de que nós vivemos de fato uma mutação do trabalho, mais fundamental do que uma crise econômica (SUE, 1994).

As análises disponíveis sobre as perspectivas de sociedades que vivem o crescimento do desemprego são unânimes em identificar esse perverso paradoxo: atualmente as empresas operam com altos índices de produtividade, enquanto a sociedade vive uma crise social

de conseqüências imprevisíveis. A naturalização desse paradoxo demonstra como o processo de globalização da economia, que se expressa na reestruturação produtiva, via acumulação flexível de capital, e no neoliberalismo, como sua expressão política, parece hoje absorvido como princípio de realidade pelos governantes, empresários, parte dos intelectuais e frações importantes dos setores organizados da classe trabalhadora.

Castel adverte sobre a emergência de uma “*nova questão social*” na contemporaneidade, “*uma aporia fundamental, na qual uma sociedade experimenta o enigma da sua coesão e trata de conjurar o risco de sua fratura. É um desafio que interroga, põe de novo em questão a capacidade de uma sociedade*” (o que em termos políticos se denomina uma nação) “*para existir como um conjunto vinculado por relações de interdependência*” (CASTEL, 1997, p. 20). O surgimento do trabalho assalariado, com todos os seus elementos constitutivos, deu origem nas sociedades humanas à questão social. Hoje, o vertiginoso avanço tecnológico, associado ao predomínio da “*sociedade de mercado*”, faz surgir uma nova “*questão social*”. Trata-se da grande crise da própria “*sociedade salarial*”, premida pelas exigências da concorrência e da competitividade, que geram um desemprego crescente e definitivo numa “*sociedade na qual a maioria dos sujeitos sociais tem a sua inserção social relacionada ao lugar que ocupam no salariado*” (CASTEL, 1997, p. 169).

No contexto de abundância da força de trabalho, observa-se a elevação das exigências para o recrutamento ao mesmo tempo em que declinam os patamares salariais (FERREIRA et al., 2001). A ameaça de desemprego transforma os que têm emprego em seres passivos diante dos baixos salários, ao mesmo tempo em que, para os desempregados, desaparece a esperança de obter um trabalho verdadeiramente valorizado e reconhecido socialmente. Essa constatação tem conseqüências ainda mais perversas: as políticas patronais põem em circulação o terror do desemprego enquanto operam verdadeiras chantagens para mobilizar os trabalhadores em adesão aos objetivos das empresas. Empresários e governantes hoje têm a seus pés os que lhes incomodavam com suas reivindicações, ao mesmo

tempo em que contam com o silêncio obsequioso dos que detêm empregos e salários (FORRESTER, 1997). As regras de solidariedade em um quadro adverso tendem a se esgarçar provocando o que Forrester denomina de “fratura social”.

## Mercado de Trabalho em Movimento

Os números do mercado de trabalho revelam a dimensão do fenômeno. Dados da Organização Internacional do Trabalho - OIT - apontam para a existência de um bilhão de pessoas desempregadas ou subempregadas em todo o mundo. Em termos percentuais trata-se de 30% da População Economicamente Ativa - PEA - do planeta. Esse imenso contingente enfrenta cotidianamente as agruras de buscar a sobrevivência seja em longas jornadas de trabalho, seja acumulando ocupações, seja submetendo-se a salários cada vez mais baixos e a penosas condições de trabalho. Muitos deles, sem outra escolha, formam os corredores migratórios que percorrem longas distâncias entre cidades ou entre países. Os últimos dados disponíveis revelam taxas de desemprego de 12,9% na Espanha, 9,9% na Bélgica, 9,6% na Itália, 9,3% na Alemanha e 8,7 na França. (DIEESE, dados referentes aos meses de maio de 2001). Ver tabela 1.

**Tabela 1**  
Taxas de desemprego (%)

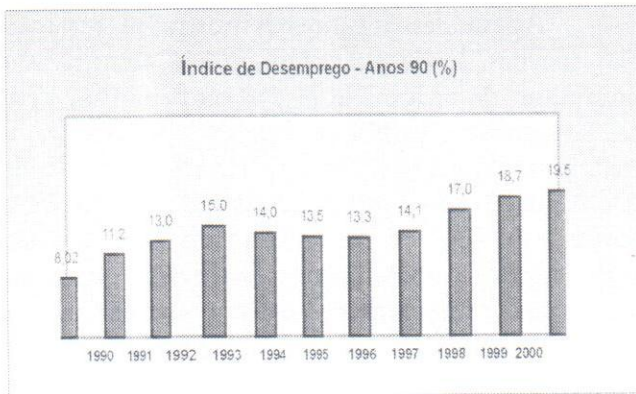
Países	Última taxa	há um ano
Austrália	6,9 maio	6,5
Austria	3,7 maio	3,7
Bélgica	9,9 jun	10,3
Reino Unido	5,0 abr	5,7
Canadá	7,0 maio	6,6
Dinamarca	5,2 maio	5,4
França	8,7 maio	9,6
Alemanha	9,3 jun	9,6
Itália	9,6 abr	10,7
Japão	4,9 maio	4,6
Holanda	1,9 maio	2,8
Espanha	12,9 maio	14,3
Suécia	3,5 maio	4,1
Suíça	1,7 maio	1,9
EUA	4,4 maio	4,1
Área do euro	8,3 maio	8,9

Fonte: Valor Econômico - julho 2001

Apesar desses números mostrarem redução nos índices de desemprego que já alcançaram patamares da ordem de 21,4% na Espanha, 17% na Argentina e 12,6% na França nos anos 90, a instabilidade vem sendo a marca do mercado de trabalho. No contexto da economia globalizada o fator emprego é extremamente sensível, repercutindo com intensidade e rapidez as alterações conjunturais. Veja-se como exemplo a perspectiva de desemprego em diversas empresas e ramos de atividade, anunciada pela imprensa nacional e internacional, como desdobramentos da crise provocada pelos atentados terroristas de 11 de setembro nos EUA.

No Brasil, fatores externos como a desaceleração das economias mundiais e internos como a crise energética provocam a supressão de postos de trabalho. A previsão é de perda de 600 mil a 800 mil postos de trabalho formais até o final de 2001. “Como houve revisão de crescimento de 4,5% para 2%, menos vagas são geradas e não serão suficientes para atender a demanda” (POCHMANN, 2001). Apenas em São Paulo, a construção civil perdeu 5.000 empregos entre abril e agosto deste ano. O setor de eletroeletrônicos foi duramente atingido pela crise energética, fechando entre julho e setembro 3.420 postos de trabalho em São Paulo. A indústria automobilística também vem sofrendo expressiva retração de seus contingentes (FOLHA DE SÃO PAULO, São Paulo, 2001, p.B5).

O Brasil foi retardatário na adoção dos processos de reestruturação das relações de trabalho, que se iniciou em fins dos anos 80 com o sistema bancário tentando se adequar à vertiginosa internacionalização do sistema financeiro. Pioneiro na adoção de intensos processos de reestruturação, o sistema bancário rapidamente eliminou cerca de 50% dos postos de trabalho. A categoria bancária passou de 812 mil em 1889, para cerca de 380 mil nos dias atuais, tendo continuado a perder postos de trabalho em função dos processos de privatização, fusão, automação e terceirização dos serviços, instrumentos da reestruturação interna e externa do sistema. Nos anos 90, os processos de reestruturação produtiva atingiram outros setores da economia, com efeitos imediatos sobre o conjunto da população trabalhadora.



Fonte: Cadernos do Terceiro Mundo, ago/2001

**Figura 1** – Índice de desemprego

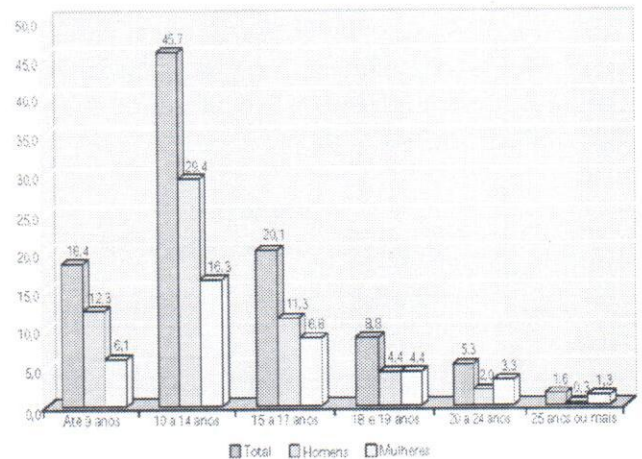
Durante a década de 90 o mercado de trabalho foi sendo redesenhado. No seu decorrer, 3.3 milhões de empregos foram suprimidos. Em consequência, ampliou-se o número das ocupações não-assalariadas e das assalariadas sem registro em carteira. “Nos anos 90, de cada dez empregos criados, oito eram não-assalariados; até a década anterior, de cada dez vagas criadas, oito eram assalariadas” (POCHMAN, 2001, p. 27). Este autor considera que o mercado de trabalho no Brasil está se desestruturando antes mesmo de ter atingido a *maioridade*. Embora haja ocupações bem qualificadas entre os não-assalariados, a maior incidência é de indivíduos de menor qualificação, que por dificuldades de incorporação ao mercado de trabalho formal buscam alguma atividade como autônomos. Auferindo rendimentos menores, sem acesso aos direitos sociais, esse contingente em posição de desvantagem social e econômica encontra-se no limiar da exclusão social.

Apesar desse movimento confirmar a tendência internacional de resposta às inovações tecnológicas, à reestruturação produtiva e aos demais fatores que vêm comprimindo o emprego e produzindo a precarização, o caso brasileiro contém componentes específicos que não podem ser ignorados.

O desemprego e a precarização das condições de trabalho que se observam ao longo dos anos 90, e mais intensamente no primeiro governo de FHC (1995-1998) são um fenômeno de amplitude nacional, de extraordinária intensidade e jamais ocorrido na história do país. O desempenho produtivo não foi apenas medíocre e resultante de efeitos

de oscilações do ciclo econômico sobre o mercado de Trabalho. O Estado nacional foi desmontado a golpes de privatizações lesivas, de sonegações, guerras fiscais e de sucessivos cortes de gastos nas despesas públicas (MATTOSO, 1999, p. 9).

O ingresso no mercado de trabalho acontece precocemente para grande parte da população brasileira. O Brasil é signatário da convenção 138 da OIT, que trata do trabalho infantil. A idade mínima legal para a admissão ao mundo do trabalho é de 14 anos, mas as estatísticas comprovam a magnitude da presença infantil por todo o país. A Figura 2 mostra que 64,1% da população nacional ocupada começou a trabalhar antes dos 14 anos de idade, sendo que destes, 18,4% sequer havia completado 09 anos. Em contrapartida, temos um imenso déficit de crianças na escola. As estatísticas falam em mais de um milhão e duzentas mil crianças entre 07 e 14 anos que estão fora da escola. Pouca escolaridade e trabalho precoce são elementos constitutivos de nosso mercado de trabalho, estando na matriz explicativa de suas especificidades.



Fonte: IBGE.PNAD  
Elaboração: DIEESE

**Figura 2** – Distribuição dos ocupados por sexo e pela idade em que começaram a trabalhar. Brasil (1999)

O mercado de trabalho brasileiro vem se caracterizando historicamente pela coexistência de um mercado formal restrito, marcado por baixos salários, frágil vínculo empregatício e força de trabalho de baixa qualificação, e um imenso

mercado de trabalho informal, fora de qualquer regulamentação legal. Os dados disponíveis ressaltam os parcos níveis salariais praticados em todo o país. Na tabela 2, vê-se que 57,1% do contingente nacional ocupado recebe rendimentos de até 03 salários mínimos. Esse patamar salarial se torna ainda mais precário quando introduzimos a variável gênero. No Nordeste, enquanto 23,9% dos homens recebem até 02 salários mínimos, esse percentual decresce para 15,5% quando tomamos as mulheres como referência empírica. Há diferença significativa também quando comparamos a região Nordeste com o país como um todo. No Nordeste 63,4% da população ocupada tem como limite salarial 03 salários mínimos, enquanto para o conjunto do país esse percentual cai para 57,1%. (Dieese, Anuário dos Trabalhadores, 2000-2001).

**Tabela 2**  
Distribuição dos ocupados por níveis de rendimento

Nível de rendimento	Brasil			Nordeste		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Até 1 salário mínimo	17,0	24,7	20,1	32,4	37,4	34,4
Mais de 1 a 2 salários mínimos	21,7	21,5	21,7	23,9	15,5	20,5
Mais de 2 a 3 salários mínimos	15,9	12,9	15,3	10,5	5,7	8,5
Mais de 3 a 5 salários mínimos	13,5	7,9	11,2	6,1	3,8	5,2
Mais de 5 a 10 salários mínimos	11,4	7,2	9,7	4,5	2,9	3,9
Mais de 10 a 20 salários mínimos	5,2	3,0	4,3	2,1	1,2	1,7
Mais de 20 salários mínimos	2,9	1,1	2,2	1,2	0,5	0,9
Sem rendimento <sup>(1)</sup>	9,7	20,7	14,1	17,5	32,2	23,5
Sem declaração	1,7	3,0	1,4	1,9	0,7	1,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

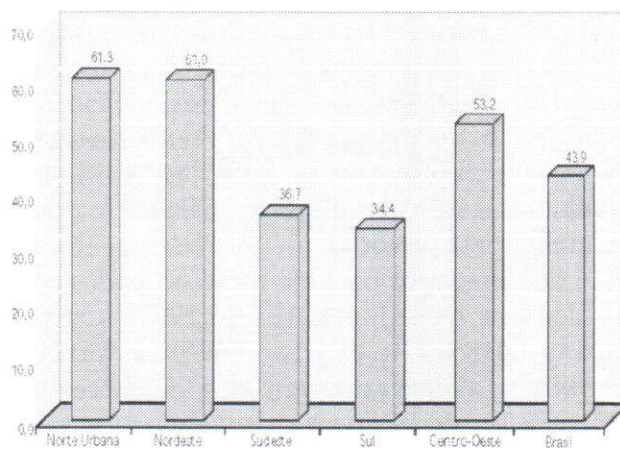
DIEESE 200-2001- ANUÁRIO DOS TRABALHADORES

Fonte: IBGE.PNDA  
Elaboração: DIEESE

Nota (1): Incluídas as pessoas que receberam somente benefícios

A magnitude do mercado informal decorre em grande parte da lassidão com que são tratadas as infrações relacionadas às relações trabalhistas. A discussão sobre geração de empregos formais passa pelo chamado “*custo Brasil*”, expressão através da qual os empresários responsabilizam os altos encargos sociais brasileiros pela baixa geração de empregos. Mais do que o custo dos encargos

sociais, é o baixo custo da ilegalidade que vem historicamente favorecendo a permanência de um grande contingente de trabalhadores no desamparo da informalidade. O patronato é escudado por uma justiça trabalhista excessivamente morosa, à qual nem sempre os trabalhadores recorrem. Mesmo quando os empregadores são acionados, os trabalhadores premidos pelos imperativos da sobrevivência preferem fazer acordos e receber parte do que lhes é devido do que aguardar o desfecho da justiça. Os empresários justificam a informalidade do mercado de trabalho como artifício para fugir aos encargos sociais e defendem a flexibilização dos contratos como medida contra o desemprego. Embora se queixe do “*custo Brasil*”, a fala do empresário exemplifica bem a situação de impunidade ao admitir que *o dinheiro mais barato que há no mercado e o de mais “longo prazo” é o atraso no pagamento dos impostos* (Presidente do Sindipeças, Estado de São Paulo, SP, 26/09/1999).



Fonte: IBGE.PNDA  
Elaboração: DIEESE

Obs: Não incluída população da zona Rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

**Figura 3** – Trabalhadores do setor privado sem carteira de trabalho assinada - Brasil e grandes regiões (1999)

Dados oficiais do IBGE e de outros órgãos como o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos – DIEESE e do Sistema Estadual de Análise de Dados – SEADE, respaldam as análises de Mattoso ao mostrar que atualmente mais de 50% dos trabalhadores ocupados nas grandes cidades se encontram em algum tipo de informalidade, grande parte sem



registro e garantias mínimas de saúde, seguro-desemprego, aposentadoria e FGTS. “*Três em cada cinco brasileiros ativos das grandes cidades estão ou desempregados (um em cinco), ou na informalidade (dois em cada cinco), sendo que destes últimos, uma grande parcela apresenta evidente degradação das condições de trabalho e da seguridade social*” (MATTOSO, 1999, p. 32).

Esse quadro vem motivando alterações no padrão de gestão e regulação do trabalho. A flexibilização da legislação que regula o mercado de trabalho vem sendo utilizada como caminho para alcançar uma maior competitividade no mercado de trocas globalizado, favorecendo o ideário contrário à qualquer regulamentação estatal e contratual da força de trabalho.

A crise do emprego atinge a massa dos trabalhadores, mas há evidências de que seus efeitos incidem diferencialmente sobre os diversos contingentes: mulheres e homens quanto às relações de gênero, jovens e velhos enquanto grupamentos etários, trabalhadores mais e menos qualificados etc. Tomemos, a título de exemplo, o recorte de gênero como um elemento diferencial no interior desse processo. Pesquisas que fazem o cruzamento entre gênero e reestruturação produtiva demonstram que as mulheres trabalhadoras são o contingente mais intensamente atingido pela precarização. No Brasil, entre 70 e 90% dos empregos parciais estão ocupados pela mão-de-obra feminina (DIEESE, 1997). Outros estudos (HIRATA, et al., 1996) já haviam constatado a desvantagem das mulheres no interior de um processo produtivo que supervaloriza o domínio da tecnologia, considerado uma habilidade masculina.

A heterogeneidade é um dos elementos cruciais das mudanças no interior do mercado de trabalho. Atualmente, contingentes submetidos a contratos de trabalho diversos, e à empresas distintas, convivem nas unidades produtivas e de serviços. A adoção da terceirização que se iniciou pelas atividades-meio atingiu as atividades-fim, de modo que lado-a-lado no espaço de trabalho encontram-se e desencontram-se trabalhadores submetidos a dinâmicas empresariais absolutamente diferentes. O contingente ligado às empresas terceirizadas não se consideram nem são considerados como iguais aos trabalhadores

efetivos. A assimetria entre os dois contingentes, seja em termos salariais, seja nas condições de trabalho, são externalizadas como diferenças de *status* e simbolicamente representadas e reforçadas por distinções como locais diferentes de acesso à empresa, além de refeitórios e demais instalações separadas. Essas diferenças, transmutadas em desigualdades, atuam fortemente contra a construção de um sentimento de pertença, capaz de gerar identidades e possibilidades de ações conjuntas.

Embora as tentativas de desregulamentação do trabalho surjam nesse cenário como uma tendência geral, o ritmo e o alcance das mudanças vem sendo discutidos em cada sociedade nacional a partir do conjunto de elementos intrínsecos ao contexto particular das relações de trabalho historicamente constituídas. Assim o tema da flexibilização das relações trabalhistas é operado em cada país a partir de elementos de uma cultura política que se expressa em acordos, arranjos, grau de adesão e de cumprimento da legislação. “*Para além das puras forças de mercado o contrato de trabalho envolve sempre instituições formais e informais que regulam o cumprimento das normas contratadas*” (PESSANHA; MOREL, 1999).

Entre nós, o debate sobre a desregulamentação do trabalho vai se dar no interior de uma tradição profundamente normativa e intervencionista, marco fundamental das relações de trabalho em nosso país. De modo episódico, no decorrer dos anos que se seguiram à sua implementação e mais especificamente, a partir do contexto da redemocratização dos anos 80, trabalhadores, empresariado e governo vêm emitindo sinais na direção de alterações no formato corporativista da legislação trabalhista e sindical. No centro dessa discussão encontra-se o papel do Estado e sua relação com o sistema de trabalho. Algumas iniciativas institucionais vem sendo tomadas pelo governo, e a discussão de projetos de alteração constitucional sobre esta matéria integra a agenda das Centrais Sindicais e do empresariado. Portanto, o debate atual, provocado pelas profundas alterações econômicas, vai dar prosseguimento a uma discussão cuja entrada em cena vem sendo marcada por descontinuidades.

Durante o intervalo de 70 anos que nos separam do surgimento da Legislação Trabalhista

e Social, os trabalhadores e empresários brasileiros foram se formando a partir de experiências comuns transformadas ao longo de gerações em uma tradição, fator central na construção de sua identidade. No interior dessa formação, a consolidação das Leis do Trabalho – CLT – tem uma importância capital.

A legislação teve como eixo fundamental a incorporação subordinada dos trabalhadores ao espaço público. Ao mesmo tempo em que o Estado aceitava os novos interlocutores, buscava controlar as formas de inserção desses atores sociais e regulava o custo de reprodução de sua força de trabalho. O padrão regulatório do Estado nas relações de trabalho é o aspecto preponderante da sociedade brasileira desde os anos 30. Ele reservou às instituições trabalhistas a função de árbitro, esvaziando o potencial de conflito que caracteriza a relação capital-trabalho e transferindo-o para o âmbito da justiça do trabalho.

Curiosamente, os intervalos autoritários e os períodos democráticos não foram utilizados para modificar o edifício normativo das relações de trabalho no país. Durante o último período autoritário (64-84), a legislação manteve-se sem alterações, sendo aplicados os dispositivos repressivos já estabelecidos legalmente. O estado autoritário inovou na definição do salário mínimo legal, passou a legislar também sobre o valor de reajuste dos demais salários e instituiu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, FGTS, que antecipava em 30 anos a quebra da estabilidade no emprego. Composto de quotas referenciadas ao salário do empregado a serem depositadas em banco pelo empregador, o FGTS veio livrar as empresas dos custos de demissão, aumentando a rotatividade do trabalho.

Em termos societais deve-se atentar para o fato de que a permanência do padrão das relações de trabalho no Brasil decorre de sua harmonização com elementos constitutivos de nossa cultura política. A ambigüidade que cerca a discussão sobre o fim da estrutura sindical varguista traduz muito bem esse quadro. Gerações foram formadas no interior de uma tradição de relações trabalhistas onde o Estado pontificava como o grande Pai, intervindo na regulamentação contratual da força de trabalho. Atualmente, empresários e trabalhadores concordam com a necessidade de

revisão dessa legislação. Mas a maneira, o ritmo e a intensidade das mudanças devem necessariamente respeitar essa tradição, que representa ao fim e ao cabo uma especificidade de nossa história social e não pode ser revogada por decreto, já que arraigada nas relações de trabalho.

As alterações no quadro institucional-legal de regulação das relações de trabalho são importantes porque refletem não apenas a relação específica entre Estado e trabalhadores, empresariado e Estado, mas também porque vão designar o lugar proposto aos trabalhadores no interior de um novo “pacto” entre Estado e sociedade. Em termos concretos, o que de novo pode-se esperar em termos de redefinição do lugar e do estatuto dos trabalhadores na cena pública brasileira?

No momento ainda não podemos afirmar as perspectivas concretas dessas alterações. Os atores sociais em jogo conseguirão implementar as medidas de acordo com seus interesses? Quais serão os resultados dessas mudanças no quadro da sociedade brasileira? O poder executivo vem buscando introduzir alterações na Consolidação das Leis do Trabalho que vão na direção da flexibilização das relações de trabalho. Seguindo a mesma tendência, alguns precedentes normativos que funcionam como parâmetro para julgamentos nos Tribunais do Trabalho vêm sendo cancelados pelo Superior Tribunal do Trabalho. Em todas as iniciativas, seja do executivo, seja do judiciário, se evidencia o movimento em direção à quebra da legislação e da proteção ao trabalho e ao trabalhador, que aos poucos vai perdendo direitos duramente adquiridos.

A flexibilização das relações trabalhistas é apresentada como instrumento de crescimento do emprego formal. Seu objetivo imediato é diminuir os custos de contratação para o empregador, mas dela decorre a possibilidade de precarização, através da desregulamentação dos contratos de trabalho. Expressando exemplarmente o pensamento predominante no patronato e no governo, um ex-titular da pasta do Trabalho reafirmou a inevitabilidade do crescimento do desemprego formal no Brasil. O ex-ministro elegeu os custos trabalhistas como uma (ou mais importante) das causas do desemprego e por fim,

numa espécie de licença poética, comparou, certamente com alguma dose de ironia nosso sistema de relações de trabalho ao europeu. “[...] *é claro que quanto mais pudermos flexibilizar as leis, melhor. O Brasil vive um sistema de trabalho quase europeu, para um mercado que já tende muito mais à flexibilização existente nos Estados Unidos. Além disso ocorreu no país uma avanço da rigidez dos custos trabalhistas impostos pela constituinte de 1988. As empresas vão se concentrar na sua essência e isso traz desemprego. Mas o pior dos mundos seria ter empresas que não se modernizam*” (FOLHA DE SÃO PAULO, 15/09/1996).

Portanto, em nome da modernidade, essa esfinge que todos reverenciam, deixa-se de considerar homens e mulheres às voltas com o desemprego e com as vicissitudes do trabalho precarizado. Apesar dos discursos justificadores de empresários e governantes, a experiência concreta tem mostrado que se trata, na verdade, de lançar mão de novas estratégias de modo a alcançar o velho objetivo de superexploração da força de trabalho, no momento em que a abundância da mão de obra gera sua própria descartabilidade.

No que diz respeito à remuneração do trabalho, nos estratos mais qualificados a tendência da política salarial é estar integrada à estratégia organizacional das empresas. Desse modo, vem sendo cada vez mais adotado o conceito de remuneração estratégica em substituição à remuneração funcional. Enquanto essa última produzia patamares salariais isonômicos em relação às escalas funcionais, na remuneração estratégica os parâmetros de avaliação são definidos a partir de competências e habilidades, produzindo-se assim a remuneração variável.

Atualmente, 80% das empresas brasileiras de grande porte utilizam o salário funcional baseado em cargos, mas 4% delas já remuneram suas equipes a partir de habilidades e/ou competências. Isso significa que as empresas passaram a levar em consideração a capacitação de seus funcionários, estimulados a exercer a multifuncionalidade. Esse novo modelo, denominado gestão de Recursos Humanos por competência, tende a substituir o modelo anterior que ligava competência à maturidade.

No novo contexto, diminuem os níveis hierárquicos e, ao mesmo tempo, o efetivo humano em cada patamar. Em outros casos usa-se a chamada remuneração híbrida, que lança mão dos parâmetros que regem a remuneração fixa e a variável. Na avaliação das competências é feita a distinção entre as específicas e as genéricas. As primeiras têm a ver com a qualificação e demais atributos concretos. As segundas, de caráter mais subjetivo, estão ligadas a padrões de atitude e de adesão e aparecem como de grande importância na avaliação dos quadros ligados à gestão da empresa.

### **O Impacto das Mudanças Sobre os Sindicatos**

Estudiosos do sindicalismo são unânimes em diagnosticar a crise que afeta os sindicatos, mas divergem quanto à sua natureza e intensidade. Alguns garantem tratar-se da crise do modelo sindical oriundo do pós-guerra, enquanto outros consideram-na mais profunda, ao admitir uma crise da própria instituição sindicato. Os primeiros apontam como saída a construção de um novo pacto, que considere as alterações processadas no mundo do trabalho. Os demais afirmam a necessidade de repensar o sindicato, suas funções, natureza e lugar numa sociedade onde o trabalho encontra-se em processo de mutação.

Independente de onde nos situemos no interior dessa discussão, é imperativo considerar que no decorrer dos últimos anos os sindicatos vêm perdendo suas funções centrais: a proteção do emprego e a melhor remuneração do valor da força de trabalho. Contudo, a intensidade da crise, bem como as estratégias de redefinição utilizadas pelos sindicatos, obedecem às especificidades político-sociais de cada sociedade. Uma primeira tendência nas análises é atribuir as dificuldades aos novos e complexos desafios colocados pelo processo de reestruturação produtiva. Embora seja consensual entre os analistas que as transformações em curso nos diversos setores da economia obriguem o movimento sindical a buscar novas formas de ação, a questão parece não se explicar apenas nesse plano. A própria lógica da ação sindical parece ter entrado em crise. As duas questões não podem ser vistas separadamente, a primeira tendo motivado a exarcebação da segunda.

Análises sugestivas apontam sinais como a esclerose das organizações e dificuldades de agregação de interesses, de lealdade dos trabalhadores e de representatividade (MÜLLER-JENTSCH, 1988, apud HYMAN, 1996). Na Europa, em países de grande tradição sindical, pesquisas registram que os jovens trabalhadores demonstram pouca disposição de adesão ao sindicato, enquanto entre os velhos trabalhadores observa-se tendência de desistirem da condição de sindicalizado. A dessindicalização começou a se fazer presente no decorrer dos anos 80, mas durante os anos 90 se definiu como uma tendência, motivada em termos gerais pela perda de credibilidade na eficácia das lutas coletivas (TERRAIL, 1995).

O desemprego aparece como o aspecto mais cruel desse quadro, atuando objetivamente via competição no interior do mercado, e subjetivamente operando a fragilização das instituições de representação. Em um contexto de crescimento do desemprego, a competição interna entre os que permanecem trabalhando, e externa entre esses e os desempregados, esgarça a possibilidade de uma efetiva solidariedade de classe, debilitando a ação sindical.

Que outros efeitos o desemprego e o subemprego têm na dinâmica associativa dos trabalhadores? A retração dos contratos de trabalho por tempo indeterminado atinge diretamente a construção da identidade do trabalhador. Como construir uma identidade em atividades temporárias, muitas vezes se revezando entre o mercado formal e o informal? Qual o impacto dessa descontinuidade no plano sindical? Como relacionar os contratos de curta duração disponíveis e flexíveis e os trabalhadores de tempo integral na possibilidade de uma greve?

Buscando a sobrevivência, os sindicatos procuram outras formas de pressão, modificando os pleitos e as estratégias de mobilização. No Brasil dos anos 90 a incidência de greves entrou em declínio e o conteúdo das reivindicações sofreu profunda transformação, adquirindo um caráter defensivo. Esse movimento tem o ponto de inflexão no lançamento do Plano Real, em 1994. A redução dos índices de inflação e a aceleração do desemprego que começa a se fazer

notar nesse momento forçam o movimento sindical a adotar novas estratégias na defesa dos salários, condições de trabalho e, sobretudo, contra o desemprego.

No Brasil o movimento associativo dos trabalhadores surgiu na virada do século XX e desde então vem se caracterizando pela descontinuidade temporal e assimetria geográfica. Historicamente a dinâmica do processo de industrialização vem produzindo a concentração de contingentes trabalhadores em determinadas regiões e presença rarefeita em outras, com reflexos diretos na constituição da paisagem sindical do país. Momentos de intensa visibilidade do movimento sindical se alternam com momentos de compressão da atividade organizativa, fruto, em grande parte, de intervalos autoritários. Por outro lado, percebe-se a coexistência de um sindicalismo combativo e práticas sindicais assistencialistas, de coloração oficial ou meramente burocráticas.

Em termos mundiais, o sindicalismo teve sua fase áurea durante os chamados *trinta anos gloriosos*, período que vai do imediato pós-guerra até 1975. As injunções políticas da guerra fizeram com que se pactuasse o *welfare state*, o estado de bem-estar social. Em breves palavras, integram este cenário: um processo de trabalho amplamente taylorizado, forte sindicalização e a conquista de direitos sociais e vantagens econômicas. A partir de meados dos anos 70, as repercussões do processo de reestruturação produtiva começaram a sinalizar tendências de fragilização da atividade sindical, expressas nas altas taxas de dessindicalização em países de tradição organizativa muito forte.

Curiosamente, em fins dos anos 70 e durante os anos 80, o sindicalismo brasileiro vivenciou um dos períodos de maior intensidade organizativa e capacidade de mobilização, expresso em greves históricas capazes de desencadear uma vaga organizativa que se espalhou por todo o país. Naquele momento, o movimento sindical na contra-corrente da história chamou sobre si olhares de intelectuais, pesquisadores e, sobretudo, de trabalhadores de todo o mundo, extasiados diante da pujança do movimento quando os trabalhadores

européus e suas entidades pareciam adernar diante da ofensiva neoliberal. Ingressou no campo sindical uma geração jovem, sem compromissos com o sindicato de formato assistencialista e atrelado ao Estado, possibilitando o questionamento do padrão sindical historicamente implantado no país. Sua entrada no movimento sindical deu-se em um momento de intensa politização da sociedade brasileira, o que lhes facilitou a construção de um espaço público de atuação.

Inaugurou-se uma relação mais distanciada de setores sindicais com o Estado e iniciou-se o processo que resultaria na criação das Centrais Sindicais, sem que fosse alterada uma vírgula da legislação varguista, o que comprovou mais uma vez que a relação de forças define o estatuto do que é legal e/ou legítimo em cada momento histórico. Como resultado das novas incorporações de entidades horizontais, no sistema sindical brasileiro coexistem traços da velha estrutura corporativista com aspectos de uma nova concepção que podem ser expressos num exemplo: a existência de pluralidade sindical legalmente proibida no topo da estrutura através das Centrais Sindicais e a manutenção do monopólio de representação na base do sistema, através do sindicato único por base territorial e por categoria profissional, tal como define a legislação.

Como o Brasil foi retardatário na adoção dos processos de reestruturação das relações de trabalho, a crise sindical decorrente começou a ganhar visibilidade no início dos anos 90. Além da ofensiva do desemprego, os sindicatos se viram frente a governos e empresários unidos na crítica às iniciativas sindicais em defesa das conquistas sociais, acusando-os de corporativismo. Houve mudança nas prioridades: a remuneração da força de trabalho foi deslocada do centro de suas reivindicações, sendo substituída por novas estratégias de luta com vistas à manutenção dos postos de trabalho, geração de novos empregos e, especialmente, em defesa dos direitos sociais ameaçados no interior da cena produtiva flexibilizada.

Estatísticas do DIEESE sobre a frequência de movimentos grevistas no país (tabela 3, abaixo) permitem visualizar algumas dessas mudanças.

**Tabela 3**  
Número de greves. Brasil 1996-1999

Meses	Greves			
	1996	1997	1998	1999
Janeiro	101	67	41	51
Fevereiro	112	59	42	44
Março	92	70	77	48
Abril	126	58	57	37
Maió	131	51	50	49
Junho	86	63	50	46
Julho	115	71	35	47
Agosto	91	53	40	47
Setembro	81	57	40	41
Outubro	99	58	40	44
Novembro	198	44	59	48
Dezembro	105	28	70	51
Media mensal do ano	111	57	50	46

Fonte: DIEESE

Obs: Como as greves são contadas mês a mês, não é correto somar o número de greves para obter o total no ano, uma vez que muitas paralizações ocorrem em mais de um mês e seriam contadas duplamente.

Nos primeiros anos da década 90, houve alta incidência de greves, em todas as categorias, independentemente da localização por ramo de atividade e por setor de atividade, público ou privado. No ano de 1996 se inicia a tendência de queda do número de greves, que vão se tornando menos numerosas e se caracterizando pela diminuição da quantidade de dias parados. Nesse momento as dificuldades de administrar a saída da cultura inflacionária provocam a inadimplência e fechamento de muitas empresas, elevando os índices de desemprego. O movimento sindical começa a enfrentar problemas para mobilizar trabalhadores comprimidos pelo aumento do desemprego e pela crescente quebra no cumprimento dos direitos trabalhistas por parte do empresariado.

A partir de meados dos anos 90, as greves por reivindicações salariais vão sendo substituídas por greves motivadas pelo não cumprimento da legislação trabalhista. Do total das greves realizadas em 1994, 76,8% foram motivadas pela busca de

melhor remuneração da força de trabalho, enquanto em 1997 as greves salariais caem para 32,4%. Por outro lado, as greves motivadas pelo não cumprimento dos direitos trabalhistas passaram de 18,6% para 43,0% no mesmo período. Esse dado reflete a adesão do patronato brasileiro à flexibilização da regulação e vai dar o tom das reivindicações nos anos subseqüentes. Também chama a atenção o aumento relativo das greves relacionadas à diminuição da jornada de trabalho, que sobem de 3,3% em 1994, para 11,5% em 1996, demonstrando a preocupação do movimento sindical de encontrar saídas para os crescentes índices de desemprego.

O número de grevistas começa a diminuir a partir de 1996 e com exceções como 1998, ano eleitoral, mantém a tendência de queda nos anos seguintes. Esse dado demonstra a insistência do movimento sindical em lançar mão de estratégias de ação que não encontravam mais a adesão dos contingentes assalariados assustados com o grau de incidência do desemprego em suas categorias.

**Tabela 4**  
Número de grevistas. Brasil 1996-1999

Meses	Grevistas			
	1996	1997	1998	1999
Janeiro	29.124	21.630	18.959	103.051
Fevereiro	32.351	34.628	120.239	22.214
Março	122.099	59.389	193.276	23.088
Abril	404.808	39.564	194.756	86.309
Maior	891.512	24.663	184.909	91.165
Junho	96.836	160.108	73.190	36.595
Julho	206.032	112.165	95.573	33.501
Agosto	188.249	94.253	159.938	214.123
Setembro	223.433	236.258	159.187	192.523
Outubro	224.270	59.026	56.591	329.640
Novembro	213.474	42.224	325.674	143.239
Dezembro	61.992	12.268	132.345	103.224
Media mensal do ano	224.515	74.681	142.891	114.889

Fonte: DIEESE

Obs: Como as greves são contadas mês a mês, não é correto somar o número de greves para obter o total no ano, uma vez que muitas paralizações ocorrem em mais de um mês e seriam contadas duplamente.

Em termos gerais a mobilização dos trabalhadores entrou em declínio, e as greves foram se reduzindo à medida que se agudizava a recessão econômica e aumentavam as taxas de desemprego. Segundo o DIEESE, das 51 greves ocorridas em janeiro de 1999 envolvendo

1.824.230 trabalhadores, 84,3% foram motivadas pelo não cumprimento dos direitos trabalhistas. Entre estas, 80,1% reclamavam pagamento de salário mensal ou do 13º salário, 13% se deram contra o não depósito do FGTS pela empresa e 11,8% pelo não pagamento das férias. As demais greves foram deflagradas em razão do não pagamento de benefícios legalmente acordados, como o fornecimento de cestas básicas, tíquetes e vales. A ocorrência de greves pelo não cumprimento dos direitos trabalhistas lideraram as motivações de greve em todos os setores de atividade e mesmo entre os funcionários públicos.

No setor público, a tendência de queda no número de greves começou a se desenhar a partir de 1993, com a ofensiva do Estado via privatizações e redução do quadro de pessoal. Em 1995, a greve dos petroleiros, categoria com tradição de grandes mobilizações e de movimentos vitoriosos, foi tratada violentamente pelo governo federal. Motivada pelo não cumprimento do acordo anteriormente firmado pelo governo, a greve foi utilizada pelo presidente Cardoso que iniciava o primeiro mandato como efeito-demonstração: impôs pesada multa ao sindicato e puniu grevistas, demarcando a linha de ação oficial em relação à ocorrência de greves no setor público, que, intimidado, se retraiu.

### **Novas Práticas Sindicais no Novo Sindicalismo**

No final dos anos 70 e início dos anos 80, a inusitada emergência de um sindicalismo combativo, em pleno período ditatorial, atraiu os olhares do pensamento acadêmico, que forjaram a idéia de uma ruptura entre o passado e o presente constituindo temporalidades diversas: velho e novo sindicalismo. Passado o tempo e observado com mais prudência, pode-se perceber que parte das análises produzidas no fragor da novidade pintou com tintas muito fortes o movimento que surgia e obscureceu traços importantes do velho sindicalismo, que finalmente era parte constitutiva desse sindicato renovado. Nem absoluta continuidade, nem completa ruptura, as análises recentes reconhecem elementos de formação e pontos de inflexão entre os dois momentos. É representativo dos limites desse sindicalismo que

nasce contestando a velha estrutura sindical e o atrelamento ao Estado, o fato de que mais de 20 anos após, ainda se mantêm legalmente os pilares centrais de sustentação da velha estrutura sindical: a unicidade sindical e o imposto sindical obrigatório.

Promovendo a busca de espaços para a representação dos interesses da classe trabalhadora, o *novo sindicalismo* nasceu buscando se inserir no espaço público de modo a não poder ser omitido. Essa inserção é distinta daquela dos anos 30, em que os trabalhadores são aceitos como interlocutores, desde que submetidos aos princípios de uma legislação que definia os limites de sua presença e de sua ação. Surgidos em um momento político delicado de busca de saídas institucionais para o regime ditatorial em crise, os trabalhadores se impuseram como elemento a ser considerado no novo rearranjo político institucional que iniciava o processo de abertura política do país. Novo, porque também se diferenciava do momento anterior (45-64) onde os sindicatos tiveram a experiência de uma inserção submetida às injunções político-partidárias, via hegemonia do PCB.

Apesar da diversidade constitutiva, o que dava unidade ao novo grupo era a crítica severa ao sindicalismo dos anos 45-64 visto como sindicalismo de colaboração de classes que subordinava a ação dos trabalhadores aos interesses da burguesia nacional. Transferindo essa divergência para o plano político partidário, temos a disputa entre a intelectualidade de esquerda que vai desembocar na emergência do Partido dos Trabalhadores em 1981 e o debate com os setores caracterizados por sua ligação ou proximidade com o Partido Comunista.

As práticas propostas pelo *novo sindicalismo* devem ser entendidas, assim, como uma negação do que se havia feito no período anterior ao golpe militar de 1964. Ao velho sindicalismo, dito populista, deixava-se o fardo de ser caracterizado pelo distanciamento das bases e o pouco empenho reivindicativo pelos interesses imediatos da classe trabalhadora, em detrimento da participação nos arranjos políticos mais amplos. Ele seria responsável pelo atrelamento do movimento dos trabalhadores aos estreitos liames da estrutura sindical corporativa, tornando-o mero apêndice do jogo de dominação das elites.

As alterações registradas no decorrer dos anos 90 repercutiram no movimento sindical herdeiro do *novo sindicalismo*. Mais de duas décadas depois de sua incorporação como *ator coletivo* mais importante na sociedade brasileira, esse sindicalismo, responsável pela renovação de uma tradição sindical, se viu frente ao desafio de alterar discursos e práticas que implicariam numa redefinição de sua própria identidade.

Embora seja temerário falar de perspectivas do sindicalismo brasileiro, dado a heterogeneidade do grau de organização, capacidade de ação, concepções sindicais e mesmo de importância econômica dos setores produtivos, parece-nos que setores desse sindicalismo vivem atualmente uma fase de transição, na forma e no conteúdo das reivindicações. Os sindicatos vêm trocando a prática do confronto pela de negociação, via introdução de novos itens à agenda sindical.

No decorrer dos anos 90, a agenda sindical foi se modificando e atualmente podemos identificar quatro grandes eixos de ação, embora não haja consonância na intensidade e temporalidade das ações. O primeiro eixo aglutina as ações voltadas para responder aos desafios colocados pelas alterações no plano produtivo e seus efeitos imediatos expressos na crise do emprego e na tendência à precarização do trabalho. Um segundo esforço é direcionado para o debate sobre a reforma da estrutura sindical e as alterações na legislação trabalhista. Numa terceira frente de ação, decorrente das duas anteriores, encontram-se as tentativas (embora descontínuas) de alteração na estruturação vertical e a formulação de novas formas de organização no espaço de trabalho. Nas duas últimas predomina o objetivo de fortalecer a relação entre as bases e as direções, na busca da legitimidade necessária à implementação das novas prioridades de ação.

Mas é o quarto eixo que chama nossa atenção: o deslocamento da ação para áreas que ultrapassam a atuação especificamente sindical. Setores importantes do movimento sindical brasileiro estão cada vez mais extrapolando os interesses corporativos das categorias que representam. Buscam parcerias com prefeituras para campanhas de erradicação do analfabetismo, participam ativamente nos programas de

qualificação profissional, propõem a realização de programas de habitação popular, participam de inúmeros Conselhos Públicos, além de intervir nas campanhas em defesa da criança e do adolescente, combate à discriminação racial, meio-ambiente, relações de gênero etc. A questão da cidadania tem estado no centro dos debates, sendo incorporada à agenda e ao discurso sindical.

Desse modo, o *novo sindicalismo* vem gradativamente se afastando da prática de confrontação, sua marca registrada, e se iniciando num sindicalismo de negociação. Nesse novo contexto, as práticas sindicais voltam-se cada vez mais para a valorização da negociação, seja com os poderes públicos em seus diversos níveis, seja com o patronato, visando estabelecer ações contra a eliminação de empregos. Em iniciativas conjuntas com o empresariado, pressionam governos em defesa do emprego e da indústria nacional.

A mudança da estratégia de confrontação para a de negociação vem deslocando sua atuação para fora dos limites das reivindicações corporativas de cada entidade e levando os sindicatos, pouco a pouco, para uma posição ativa de intervenção no plano mais geral da sociedade. Atualmente, setores majoritários do *novo sindicalismo* têm participação ativa na discussão sobre o sistema público de Educação e atuam no Programa de Qualificação Profissional, participando à nível nacional no Conselho Tripartite gestor do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT, como também no âmbito dos Conselhos Estaduais e Municipais. A presença ativa em Conselhos de Saúde nos planos federal, estadual e municipal, no Conselho Curador do FGTS e no Conselho de Administração do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, vem mostrando um sindicalismo que se propõe a disputar a gestão dos fundos públicos e a intervir na formulação das políticas públicas com abrangência sobre toda a sociedade.

No plano externo, essa nova agenda sindical vai se defrontar com a pouca tradição de negociação da sociedade brasileira. Em nosso país, a estrutura sindical substituiu a negociação trabalhadores-empresários pela atuação da Justiça do Trabalho, como forma de evitar o conflito. O

*novo sindicalismo* foi o responsável pela ruptura desse padrão e criação de espaços políticos e institucionais que possibilitaram a participação dos sindicatos nas negociações salariais. No cenário de inflação alta e de regressão das atividades produtivas que caracterizaram os anos 80, um sindicalismo conflitivo expresso em grandes e numerosas greves definiu negociações. Esse quadro se alterou significativamente nos anos 90, quando a crise do emprego diminuiu a ocorrência de greves.

A substituição do confronto pela negociação e a incorporação de novos itens à agenda sindical, como, por exemplo, a ênfase colocada pela CUT nos Programas de Qualificação Profissional, tem encontrado forte resistência interna e sido motivo de grandes polêmicas. Por ocasião do Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores - CUT em 1994 foi definida a estratégia de *“resistência propositiva e disputa de hegemonia”*. A Resolução sobre Educação Profissional deste Concut assinala que *“a educação profissional é, numa concepção cutista, parte de um projeto educativo global e emancipador. Portanto, deve ser entendida como o exercício de uma concepção radical de cidadania”*(CUT, 1994).

Os documentos de Congressos sindicais mostram a insatisfação das correntes de oposição pelo que consideram um desvio da função dos sindicatos. Para esses setores, ao priorizar o campo de formação profissional, a CUT estaria alterando sua identidade e perdendo o capital conflitivo de sua origem classista, com prejuízo na formação sindical e política, constitutivas de seu projeto estratégico. Responsável pela introjeção nos contingentes assalariados de uma cultura sindical agressiva e conflituosa, essa experiência sindical cristalizou-se nesse intervalo de 20 anos como tradição, e mostra resistência às alterações que o novo quadro enseja.

É imperativo considerar que as mudanças em curso no mundo do trabalho vêm exigindo um novo perfil profissional: trabalhadores não apenas tecnicamente qualificados, mas, principalmente, dotados de uma formação geral capaz de fazê-los estabelecer as interfaces requeridas pelo ritmo acelerado e o intermitente processo de mudanças na esfera tecno-produtiva. É neste contexto que a qualificação profissional dos



trabalhadores inaugura a nova agenda sindical e integra o discurso do patronato e do governo. Reclama-se uma política de formação como tentativa de minimizar os efeitos do desemprego estrutural, ao mesmo tempo em que sua formulação se constitui numa inédita e central arena de disputa entre trabalhadores, governo e empresariado.

O tema da formação profissional politizou-se pela entrada em cena de diferentes visões. Embora governo, patronato e trabalhadores convirjam sobre a importância da formação profissional, persistem divergências sobre seu conteúdo, forma e significado no contexto das relações de trabalho, e em termos mais amplos, sobre o conjunto da sociedade brasileira. Governo e patronato utilizam o conceito de empregabilidade, que imputa a baixa qualificação da mão-de-obra brasileira por parte dos índices de desemprego, e omitem fatores estruturais, como a ausência de uma política de crescimento econômico com vistas à geração de emprego. Setores organizados dos trabalhadores reagem criticando a utilização da qualificação no sentido de adestramento técnico e contrapondo o conceito de qualificação profissional como um processo social, resultante, portanto de fatores intrínsecos à própria sociedade. Opondo-se à noção de empregabilidade utilizado pelo governo e que remete à responsabilização individual dos trabalhadores pelo desemprego, os trabalhadores propõem a concomitância da formação profissional e da educação formal de modo a capacitar o trabalhador para enfrentar com maior possibilidade de sucesso as vicissitudes de um mercado de trabalho em constante transformação.

Apesar do discurso do governo apontar para a importância do aumento do nível de escolaridade da população trabalhadora, a política educacional adotada está em contradição com o discurso oficial. Medidas como as que atingiram as Escolas Técnicas Federais, desvinculando o ensino básico do ensino técnico, e os baixos salários praticados junto aos professores da rede pública revelam uma política pouco comprometida com mudanças no quadro educacional brasileiro, em especial no que diz respeito às classes trabalhadoras. Dados oficiais do IBGE afirmam a existência de 23% de analfabetos com mais de cinco anos e apontam para o enquadramento de 1/3 da população brasileira na categoria de analfabetos funcionais. A mesma fonte

informa que modestos 12% da população brasileira completou o 2º grau e apenas 6% obteve um diploma universitário. Enquanto a média escolar da força de trabalho nacional é de 3,4 anos, a média mundial é de 11,5 anos.

Entretanto, a crise do emprego não está necessariamente ligada à baixa qualificação da força de trabalho. Estudos recentes mostram que os jovens egressos das universidades não encontram postos de trabalho compatíveis com suas formações, o que os obriga a desempenhar atividades para as quais não se requer curso superior. O *desemprego intelectual* vai nomear os que investiram na Universidade pensando em obter um posto melhor qualificado no Mercado de Trabalho e não obtiveram sucesso. A destruição de postos de trabalho formais, com maiores exigências de qualificação, e a crescente informalidade fecham o cerco para os jovens profissionais.

No Brasil do início do século, o anarcossindicalismo foi pioneiro na reivindicação de formação escolar para os trabalhadores e seus filhos, chegando mesmo a fundar diversas escolas (MANFREDI, 1997; FERREIRA, 1997). Contudo, essas iniciativas foram episódicas, não chegando a se firmar como uma tradição no repertório de ações sindicais. A procura de novas estratégias de ação para fazer frente ao desemprego crescente, bem como a necessidade de se legitimar perante uma base dilacerada pela ameaça do desemprego, levaram setores sindicais a não apenas assumir a luta pela educação como iniciar importantes experiências de formação profissional conjunta com a educação básica.

Em decorrência da dramaticidade das nossas estatísticas educacionais, os trabalhadores consideram que a elevação da escolaridade representa uma arma de defesa que pode mostrar eficácia, no sentido de manter viva alguma reserva de dignidade. Os sindicatos defendem uma concepção de educação profissional associada à educação básica e voltada para a promoção da cidadania, não se esgotando no mercado de trabalho. Assim, a formação profissional deve ser pensada no âmbito das políticas públicas nos planos nacional, regional e local, cabendo ao Estado ter um plano permanente de Educação Formal e Profissional. Este plano deve estar atento às transformações operadas no âmbito do mercado,

sem, contudo, estar atrelado à lógica dos lucros. A formação escolar, articulada à formação profissional produzida nessas bases, não seria apenas elemento importante na defesa e proteção do trabalhador em relação à manutenção do emprego e adequação às alterações no sistema produtivo, mas, e principalmente, atuaria também no sentido da construção da cidadania e, portanto, da democracia em nosso país.

A formação profissional passou a integrar Resoluções de Encontros e Teses de Congressos do campo sindical. A agenda de discussão trabalhadores-governo e trabalhadores-patronato foi acrescida de itens como: o papel da educação; a universalização da formação profissional; critérios de prioridade no acesso à formação; concepções de aprendizagem; relação entre educação básica e educação profissional e desta última com a organização do trabalho. Discute-se a origem e gestão dos recursos e, enfim, o que deve ser um Sistema Público de Formação Profissional capaz de fazer a articulação permanente entre formação profissional e definição de políticas públicas de educação e emprego (DIEESE, 1998).

Mesmo que uma maior qualificação não assegure o posto de trabalho, há dimensões subjetivas e simbólicas significativas presentes nesse processo que trazem dividendos tanto para os trabalhadores quanto para os sindicatos. O desemprego tem conseqüências sociais e repercussões nos planos familiar, econômico e psicossocial. Christophe Dejours chama a atenção para o trabalho como expressão das potencialidades, de auto-realização, de desenvolvimento de capacidades, construção de projetos e da possibilidade de convívio social (DEJOURS, 1998). À medida que as pessoas são excluídas do trabalho, é o próprio acesso à valorização social que lhes é recusado. A formação profissional ou maior escolaridade não devem ser mensuradas apenas em relação à possibilidade de encontrar um emprego. Para os desempregados, a convivência com os pares e a percepção da existência individual e social lhes possibilita maior valoração da auto-imagem mutilada pela perda do trabalho.

Nos últimos anos vêm surgindo numerosas iniciativas voltadas para o campo da formação profissional e da educação básica. Tais iniciativas vão desde programas de alfabetização realizados nos

assentamentos e acampamentos dos trabalhadores rurais aos programas de formação profissional promovidos pelos sindicatos por todo o país em parceria com Ongs, universidades, associações e outros parceiros. Bastante diversificadas, essas experiências envolvem tanto desempregados como empregados em risco de perda de emprego, focalizam grupos etários distintos e se voltam para várias categorias profissionais. É freqüente a articulação com a rede de ensino regular de acordo com o perfil da categoria dos trabalhadores envolvidos: alfabetização, educação básica, graduação e especialização.

Algumas dessas experiências destacam-se pelos aspectos inovadores. O Programa Integrar nasceu das resoluções do 3º Congresso Nacional da Confederação Nacional dos Metalúrgicos CNM/CUT visando o fortalecimento das relações entre o sindicato e trabalhadores desempregados. Diante dos índices de desemprego da categoria e dos requisitos dos avanços tecnológicos, a CNM decidiu pela implementação de um programa de formação interdisciplinar, a ser oferecido aos desempregados, que lhes permitisse obter a certificação de primeiro grau. A proposta de articular o ensino básico à formação técnica foi formulada a partir de entrevistas com desempregados. Instituições acadêmicas foram chamadas a fornecer o suporte didático-pedagógico para sua viabilização.

A premissa filosófica do Programa pode ser resumida como *o trabalhador como ser integral*, da qual deriva o objetivo de articulação entre formação/ação/construção da cidadania/fortalecimento do movimento sindical. Em termos metodológicos, o programa busca integrar o conhecimento científico e tecnológico acumulado ao saber tácito construído pelos trabalhadores em suas trajetórias individuais de vida e trabalho. Organizado sob a forma de 14 módulos, somando 700 horas a serem realizados em 10 meses, o Programa suporta a evasão temporária de alunos, que podem ser reabsorvidos posteriormente sem prejuízo. As áreas temáticas se articulam de forma interdisciplinar e a parte técnica está a cargo de instrutores, com freqüência metalúrgicos desempregados (FERREIRA et al., 1999).

A introdução da formação profissional na agenda sindical, mesmo estando longe de resolver

o problema de desemprego, vem atuar sobre a crise de representatividade que ameaça os sindicatos, aportando legitimidade via reaproximação dos seus membros, com conseqüências internas e externas. No plano interno, ela atua sobre um sindicalismo que já se encontrava distanciado das condições concretas de existência de seus membros, alterando a burocrática relação direção-bases em proveito da própria prática sindical. No plano externo, a intervenção dos sindicatos nas questões gerais da sociedade conduz os trabalhadores à cena pública, não mais como demandantes aos poderes públicos, mas legitimando-os como cidadãos a participarem das definições de políticas públicas, em benefício não apenas de uma categoria, um contingente, mas de toda a sociedade.

### Sindicatos, Cidadania, Democracia

“A democracia no Brasil sempre foi um lamentável mal-entendido”. A reflexão do historiador Sérgio Buarque de Holanda não gerou apenas uma frase de efeito. Ela expressa as relações que no Brasil entrelaçam senhores proprietários e trabalhadores, elites no poder e o povo. Ao governo federal que esquece a constituição ao legislar por medidas provisórias, corresponde um patronato que burla a legislação em vigor, subtraindo os direitos sociais duramente adquiridos pelos trabalhadores. Ambos, patronato e governo, ao se voltarem para a desregulamentação da legislação social e ao desqualificarem os instrumentos políticos de representação dos trabalhadores, os sindicatos, estão reiterando a prática da democracia à brasileira, que não consegue de fato ocultar os traços excludentes e autoritários que desde sempre a constituíram.

Mais de duas décadas depois de sua aparição, o sindicalismo novo e vigoroso deparou-se com uma conjuntura adversa e, sobretudo, desconhecida que o levou necessariamente à redefinição de suas práticas. Incorporado como “ator coletivo” mais importante da sociedade brasileira nos tempos recentes, esse sindicalismo de quem não se pode negar tentativas (mais ou menos bem sucedidas) de renovação da tradição sindical brasileira, se encontra hoje frente ao desafio de alterar discursos e práticas, o que vai implicar numa reordenação de sua própria identidade.

Em decorrência, pode-se falar de um *mau encontro*: as mudanças em curso no mundo do trabalho vão repercutir sobre sindicatos que haviam iniciado mudanças através de novas práticas de ação de ruptura com a tradição sindical brasileira, mas também sobre tentativas de forjar uma nova concepção de sindicalismo, fundado na crítica prática dos modelos de relações jurídico-institucionais que tradicionalmente vigoraram entre o capital e o trabalho em nosso país.

De um modo geral, o quadro sindical brasileiro se assemelha ao quadro internacional. É entre os contingentes médios dos setores ligados à produção que se encontra maiores traços de coesão social e maior disponibilidade para o agenciamento coletivo de suas demandas através de sindicatos. A atividade sindical é menos expressiva nos patamares mais precarizados do mercado de trabalho, de baixa coesão e pequena capacidade de agenciamento coletivo, o que nos autoriza a pensar que, grosso modo, das políticas de exclusão social decorrem, naturalmente, políticas de exclusão sindical. A ameaça que a mutação no paradigma produtivo lança sobre os sindicatos faz ressurgir no Brasil e no mundo interrogações essenciais como: uma democracia pode prescindir de sindicatos fortes? Uma democracia pode conviver com a exclusão política?

**Tabela 5**

População economicamente ativa, segundo sexo. Brasil e grandes regiões

Região	Homens	Mulheres	Total
Norte Urbana	2.073.622	1.459.910	3.533.532
Nordeste	13.133.441	9.211.091	22.344.532
Sudeste	20.189.762	14.232.953	34.422.715
Sul	7.590.789	5.560.105	13.150.894
Centro-Oeste	3.413.524	2.336.151	5.749.675
Brasil <sup>(1)</sup>	46.480.921	32.834.366	79.315.287

Fonte: IBGE.PNDA

Elaboração: DIEESE

Obs: não incluída a população da zona Rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Nas últimas décadas, vem ocorrendo o ingresso massivo das mulheres no Mercado de Trabalho, o que reflete mudança de valores, elevação do nível de educação formal e, sobretudo,

o interesse por uma forma de realização, de reconhecimento social. Tomando o aumento do contingente assalariado feminino como eixo de análise da questão sindical, podemos colocar algumas questões instigantes: pode-se supor uma retração do movimento sindical tendo em vista o fato de que as mulheres se interessem menos pela atividade sindical e política, seja pela pouca tradição, seja pelos imperativos familiares? A presença das mulheres nos setores menos qualificados e precarizados do Mercado de Trabalho atuará na definição de seu lugar na sociedade? Nesse sentido, o movimento emancipatório das mulheres seria afetado pelas transformações no mundo do trabalho? São questões importantes, cujas respostas ainda não podem ser formuladas.

**Tabela 6**

Trabalhadores sindicalizados por setor da economia e sexo. Brasil e grandes regiões 1999

Sector	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
Agricultura	1.958.823	67,9	925.732	32,1	2.884.555	100,0
Indústria de transformação	1.420.353	76,7	432.541	23,3	1.852.894	100,0
Indústria de construção	309.326	92,7	24.185	7,3	333.511	100,0
Outras atividades industriais	247.897	88,0	33.890	12,0	281.787	100,0
Comércio de mercadorias	837.114	62,4	383.902	37,6	1.221.016	100,0
Prestação de serviços	578.282	67,3	281.365	32,7	859.647	100,0
Serviços aux. da atividade econômica	375.665	70,1	159.912	29,9	535.577	100,0
Transporte e comunicação	703.656	94,5	43.671	9,5	747.327	100,0
Social	558.365	26,8	1.457.899	73,1	1.994.264	100,0
Administração pública	534.055	64,3	296.180	35,7	830.235	100,0
Outras atividades	269.937	55,9	202.473	44,1	469.410	100,0
Total	7.588.517	63,9	4.271.838	36,1	11.840.455	100,0

Fonte: IBGE.PNDA

Elaboração: DIEESE

Obs: Não inclui os desempregados

Apesar da presença crescente das mulheres no mercado de trabalho, o sindicato ainda continua sendo um espaço masculino. As taxas de sindicalização do quadro acima evidenciam que, do total dos trabalhadores sindicalizados, 63,9% são homens e que o percentual de sindicalização feminina é de apenas 36,1%. Essa diferença sofre variações entre os diversos setores da economia. Contudo, mesmo em categorias de grande presença feminina, a sindicalização permanece em patamares mais modestos do que os homens.

É bastante freqüente nos momentos de negociação para montagem de chapas à diretoria, as sindicalistas, mesmo aquelas que conseguiram se constituir em lideranças, serem convidadas a ocupar os lugares de menor visibilidade. Secretárias, *porque são mais organizadas*, ou outros postos mais voltados para o espaço interno, de menor possibilidade de contato com pessoas e instituições externas ao sindicato, ou mesmo com a própria categoria em situações de grande afluência como assembléias. São bem poucas as mulheres sindicalistas que conseguem atingir os lugares de poder.

Um outro elemento que chama atenção é o adiamento da entrada dos jovens no Mercado de Trabalho, quer pela dificuldade de acesso, quer pela opção de permanecer por mais tempo no sistema de educação formal. Por outro lado, sabe-se que atualmente em alguns setores de serviços como a informática, os mais jovens vêm conseguindo melhores níveis de aceitação do que os mais velhos. A entrada de jovens no Mercado de Trabalho em um momento em que a formação de valores já está fortemente estabelecida inibirá a sua inclinação sindical? Levando ainda mais longe, o retardamento dessa entrada e, portanto, da possibilidade de acesso à experiência das práticas associativas, terá impacto sobre a cidadania e a democracia em nosso país?

Qual o efeito dos elementos citados sobre a opção sindical? Alguns autores indicam a tendência de um sindicalismo mais corporativo, ligado aos contingentes mais qualificados e melhor formados do Mercado de Trabalho. A literatura internacional também vai nessa direção: *os sindicatos da maioria dos países têm tido mais força entre as categorias intermediárias de emprego* (HYMAN, 1996, p. 13). Essa possibilidade aponta para a provável quebra de solidariedade entre os trabalhadores, tendo em vista a diversidade nas relações de trabalho. Ao se cristalizar esse quadro, teríamos um sindicalismo fragilizado pela heterogeneidade interna, onde as reivindicações de um grupo seriam vistas como ameaça pelos outros grupos, o que impediria a unificação das estratégias de luta.

No plano que poderíamos denominar de