

# **Pesquisa Mapa Sindical**

Ana Paula Colombi

Anderson Campos

Andréia Galvão

Elaine Regina Aguiar Amorim

Flávia Ferreira Ribeiro

Hugo Miguel Oliveira Rodrigues Dias

José Dari Krein

Patrícia Vieira Trópia

## RESUMO EXECUTIVO

Este mapa sindical tem por objetivo apresentar um panorama do sindicalismo brasileiro entre 2015 e 2021. Esse período, marcado pela ofensiva neoliberal-conservadora e por um processo sistemático de dismantelamento dos direitos sociais e trabalhistas, impôs uma série de dificuldades para as classes trabalhadoras e suas formas de organização e representação de interesses. Destacamos três marcos dessa conjuntura adversa: a reforma trabalhista de 2017, a eleição de Jair Bolsonaro em 2018 e a pandemia da Covid-19 em 2020-1. Esses eventos, associados às mudanças na estrutura produtiva e na organização do trabalho, ao baixo crescimento econômico, a um mercado de trabalho historicamente desestruturado e com uma classe trabalhadora que experimenta diferentes formas de contratação, distintos arranjos na remuneração e na gestão do tempo de trabalho, impactam diretamente a base social dos sindicatos. A isso, somam-se, ainda, os limites históricos da estrutura sindical brasileira, desenhando um cenário desafiador para ação coletiva neste que pode ser considerado o momento mais desfavorável ao movimento sindical, desde a ditadura militar.

Como os sindicatos enfrentam esse contexto? Que mudanças se observam na ação e organização sindical? Para responder a essas perguntas, constituímos uma amostra aleatória, composta por 27 sindicatos de diferentes categorias profissionais, localizados em distintos estados da federação e filiados a 9 centrais sindicais. Esses sindicatos compreendem tanto categorias mais estruturadas e com tradição de organização (correios, bancários, metalúrgicos, petroleiros, químicos, transporte, saúde, educação, agricultura familiar) — que também vem sendo afetadas, de diferentes formas, pelo processo de precarização do trabalho —, quanto categorias historicamente mais precárias. Estas, por sua vez, dividem-se entre aquelas com tradição de organização (assalariados rurais, domésticas, comerciários, vestuário) e aquelas com formas mais incipientes e/ou recentes de organização (asseio e conservação, telemarketing, comércio informal, motoboys, motoristas de aplicativo).

A pesquisa compreendeu entrevistas semi-dirigidas, análise de documentos sindicais e indicadores de greves e sindicalização. A análise teve por base o referencial teórico sobre recursos de poder (Lévesque e Murray, 2010; Schmalz e Dörre, s/d;

Schmalz e al., 2018), procurando identificar os poderes estrutural (nas seguintes dimensões: caracterização das empresas e da força de trabalho no setor de atividade em questão, grau de conflitualidade/greves), institucional (negociação coletiva e outros espaços de negociação, inserção em redes, relação com instituições públicas de regulação do trabalho), associativo (filiação, estrutura organizacional e funcionamento interno) e social (alianças e relação com sociedade local) presentes em cada um dos casos.

Com relação às capacidades, baseamo-nos em Lévesque e Murray (2010), que identificam a existência de quatro tipos: intermediação (capacidade de construir um consenso em torno de interesses e estratégias de ação), “framing” (capacidade de elaborar palavras de ordem que permitem identificar-se como coletivo e estimular a ação), articulação (capacidade de agir de modo colaborativo e de estabelecer relações com outros atores) e aprendizagem (capacidade de ler e aprender com as conjunturas, com suas conquistas e derrotas).

Nesse sentido, buscamos identificar inovações e capacidades não apenas em termos daquilo que é propriamente novo, mas também da recuperação, atualização e mobilização de estratégias históricas que

permitem apresentar resultados do ponto de vista organizativo.

A pesquisa mostrou que a) as dificuldades impostas resultaram tanto em uma queda persistente na taxa de sindicalização – sobretudo na base de representação das categorias com forte tradição de organização sindical – como a redução das formas mais tradicionais de expressão dos conflitos trabalhistas, como os indicadores de greves, que se tornaram, majoritariamente, defensivas. Além disso, b) ficou evidente que, embora o movimento sindical brasileiro seja bastante ativo, a prevalência de uma atuação mais corporativa tem se mostrado insuficiente para enfrentar um cenário marcado pela fragmentação da classe trabalhadora e pelo ataque aberto aos sindicatos. Isso se expressou na análise de todos os poderes, nos 27 sindicatos pesquisados. Ao mesmo tempo, a pesquisa indicou que c) experiências que indicam caminhos para o enfrentamento desse cenário, com pautas mais amplas e que extrapolem as lutas corporativas, ainda são tímidas e fragmentadas.

Há, de um lado, uma dificuldade em dialogar com os amplos setores da classe trabalhadora, sobretudo nos sindicatos mais estruturados e que representam categorias mais tradicionais. Afinal, é

possível afirmar que na grande maioria das 27 entidades pesquisadas, em maior ou menor grau, houve alguma perda de poder estrutural, mesmo que os movimentos sejam heterogêneos. Assim, a perda de poder estrutural e a fragilização das centrais ajudam a entender a dificuldade de organizar e mobilizar uma classe trabalhadora cada vez mais heterogênea e acometida por inúmeras formas de contratação, remuneração e organização da jornada. Entretanto, há ações e desafios que se destacam na esfera dos poderes associativo, institucional e social:

- Na grande maioria dos sindicatos pesquisados foi possível identificar a capacidade de manutenção de direitos, de comunicação com os e as trabalhadoras e ações voltadas para o alargamento da pauta sindical;
- Apesar de seu baixo poder estrutural, é entre os sindicatos que representam trabalhadores mais precários que se desenham algumas iniciativas que têm ganhado mais visibilidade: ações ancoradas em intervenções no espaço público, na construção de laços de solidariedade com outras entidades, na articulação da luta sindical com a luta pelo direito ao trabalho, e a articulação com atores sociais estatais (MTP, por exemplo) e não estatais (movimentos sociais, comunidades locais).
- Alguns sindicatos inovaram e souberam bem aproveitar das contradições e brechas da estrutura sindical na medida em que decidiram organizar e representar trabalhadores precarizados e terceirizados. Mas essas são iniciativas pontuais, que não demonstram força para romper com os limites da representação oficial instituída pela estrutura sindical;
- O poder institucional, embora largamente afetado por uma conjuntura de retrocesso, continua sendo uma esfera fundamental de atuação dos sindicatos. Os mais organizados buscam lutar pela manutenção de direitos enquanto as categorias mais precárias demonstram que a capacidade de associação e interlocução com instituições públicas são um importante recurso para difundir o simples direito de trabalhar e ocupar os espaços públicos (caso dos informais), de acessar o crédito e a infraestrutura necessária para fomentar a agricultura familiar (caso dos rurais) ou mesmo de ter direitos mediante o reconhecimento da profissão (como o controverso caso dos motoboys e motoristas por aplicativo);
- Algumas estratégias ainda constituem um desafio para os sindicatos pesquisados: a organização no local de trabalho; a adoção de formas de associativismo comunitário, que extrapolam o local de

trabalho; a capacidade de representar amplamente uma classe trabalhadora dispersa, heterogênea e fragmentada; e a disposição para enfrentar uma estrutura sindical que induz à essa fragmentação.

É diante destas dificuldades, em um contexto desafiador e adverso, que deixamos algumas questões podem contribuir para o desenvolvimento de novas estratégias com o intuito de recuperar a legitimidade e representatividade do sindicalismo: qual a possibilidade das negociações coletivas abrangerem o conjunto dos trabalhadores, dada a crescente heterogeneidade das ocupações? Para isso, qual o modelo de organização sindical a ser defendido, isto é, como superar a estrutura sindical corporativa? E, com relação à regulação do trabalho, será que não é o caso de assumir a defesa de uma regulamentação de direitos de caráter mais universal, que garanta proteção ao conjunto dos trabalhadores, independentemente de sua posição na ocupação?

## Sumário

<b>Introdução</b> .....	7
<b>1. Um contexto adverso para a ação sindical</b> .....	11
<b>2. Um sindicalismo de assalariados formais e altamente fragmentado</b> .....	16
<b>3. Síntese dos resultados</b> .....	18
<b>3.1 Poder estrutural</b> .....	19
<b>3.2 Poder associativo</b> .....	27
<b>3.3 Poder Institucional</b> .....	36
<b>3.4 Poder Social</b> .....	42
<b>Considerações finais</b> .....	45
<b>Referências</b> .....	53
<b>Anexos</b> .....	60
<b>Anexo 1: Roteiro de entrevista</b> .....	60
<b>Anexo 2: Fichas com a análise dos poderes e capacidades de 27 sindicatos</b> .....	64
<b>Anexo 3: Sindicalização entre assalariados formais PNAD/PNADCA</b> .....	220

## Introdução

A conjuntura em que se move o sindicalismo brasileiro no período compreendido por esta pesquisa (2015-2021) é bastante adversa. As mudanças na estrutura produtiva e na organização do trabalho, associadas ao baixo crescimento econômico e a um mercado de trabalho historicamente desestruturado, impactam diretamente sua base social. Essa situação, que se desenvolve desde os anos 1990, agravou-se com a crise econômica e política de 2015, que levou à ofensiva neoliberal-conservadora, ao processo sistemático de desmantelamento dos direitos sociais e trabalhistas e ao ataque à organização sindical. Esse contexto é agravado pela aprovação da reforma trabalhista em 2017 e à vitória eleitoral da extrema direita em 2018. A isso, somam-se movimentos de longo prazo no mundo do trabalho e os limites históricos da estrutura sindical brasileira<sup>1</sup>, desenhando um cenário desafiador para ação coletiva neste que pode ser considerado o momento mais desfavorável ao movimento sindical, desde a ditadura militar.

Esse breve esboço indica que o sindicalismo brasileiro vem sendo afetado por um conjunto expressivo de mudanças estruturais e conjunturais que alteram as condições e relações de trabalho, levando ao enfraquecimento de sua capacidade de fazer frente ao processo de desmonte de direitos e de envolver trabalhadoras e trabalhadores nas atividades de organização e mobilização.

Esta pesquisa buscou investigar como os sindicatos estão enfrentando esse contexto com o intuito de elaborar um diagnóstico da situação sindical no Brasil a partir de algumas experiências. As perguntas norteadoras são: 1) O que os sindicatos têm feito para preservar ou fortalecer o seu papel, sua legitimidade e representatividade junto aos trabalhadores? 2) Observam-se experiências exitosas de resistência e capacidade de inovação? Como o sindicato consegue enfrentar (ou não) a conjuntura adversa acima descrita? 3) O que inibe o enfrentamento? 4) Observam-se novas formas de organização sindical, com capacidade de incorporar os diferentes tipos de trabalhadores precarizados, como os informais, os falsos autônomos, os que se veem como empreendedores? 5) Os sindicatos têm sido capazes de incorporar a diversidade presente na classe trabalhadora, como as mulheres, negras e negros,

---

<sup>1</sup> A estrutura sindical é fundada no princípio da unicidade, que assegura o monopólio da representação e o poder de negociação a um único sindicato autorizado a representar legalmente determinada categoria profissional, em uma base territorial geralmente circunscrita a um município. A categoria profissional é definida a partir da atividade preponderante do empregador e independe da profissão ou da função que o trabalhador exerce na empresa. Em dezembro de 2021, havia 12.059 sindicatos de trabalhadores, a maioria de base municipal, no cadastro de entidades sindicais depositado no Ministério da Economia, o que demonstra seu grau de fragmentação.

jovens, LGBTs, bem como de dialogar com questões ambientais? 6) Que mudanças se produzem em sua forma de organização ou que mudanças são requeridas para que possam ampliar sua capacidade de representação? 7) Qual sua capacidade de se atualizar diante do impacto das novas tecnologias e o avanço da digitalização? 8) Diante da reconfiguração dos segmentos econômicos e do excedente estrutural de força de trabalho, que pautas de mobilização os sindicatos estão construindo?

Para discutir essas questões, definimos uma amostra aleatória de sindicatos, composta por 27 entidades inseridas em diferentes áreas de atividade econômica, que representam diferentes categorias profissionais e cuja base territorial está localizada em distintos estados da federação, conforme o quadro abaixo.

**Quadro 1. Sindicatos pesquisados**

	<b>Grandes áreas de atividade econômica</b>	<b>Sindicatos/Sigla</b>	<b>UF</b>	<b>Central</b>
1	Industrial	Sindicato dos Metalúrgicos do ABC/SMABC	SP	CUT
2	Industrial	Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos/SINDIMETAL	SP	CSP-Conlutas
3	Industrial	Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga e Região/SINDIPA	M G	Intersindical instrumento de luta
4	Industrial	Sindicato dos Metalúrgicos de Camaçari	BA	CTB
5	Industrial	Sindicato dos Químicos Unificados	SP	Intersindical Central
6	Industrial	Sindicato das Costureiras de SP/SINDCOST	SP	FS
7	Industrial	Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Confecções e Bordados de Ibitinga e Região SINTRACOB	SP	UGT
8	Industrial	Sindicato dos Petroleiros da Bahia SINDIPETRO	B A	CUT
9	Agrícola	Sindicato Trabalhadores Rurais de Apodi STTRAPODI	RN	CUT
10	Agrícola	Sindicato de Trabalhadores e Trabalhadoras Assalariados Rurais de Juazeiro/STTAR	BA	CTB
11	Agrícola	Sindicato Unificado dos Trabalhadores na Agricultura Familiar do Alto Uruguai/SUTRAF	RS	CUT
12	Comércio e Serviços	Sindicato dos Comerciantes de São Paulo/SECSP	SP	UGT
13	Comércio e Serviços	Sindicato dos Comerciantes do Rio de Janeiro/SECRJ	RJ	CTB
14	Comércio e Serviços	Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Informal de Recife/SINTRACI	PE	CUT



15	Serviços Público-Privado	Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo/SEEB	SP	CUT
16	Serviços Público-Privado	Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Tecnologia da Informação do Paraná/SINDPD	PR	CSB
17	Serviços/Privado	Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing/SINTRATEL	SP	UGT
18	Serviços/Privado	Sindicato dos Mensageiros Motociclistas, Ciclistas e Mototaxista Intermunicipal do Estado de São Paulo/SINDIMOTO	SP	UGT
19	Serviços/Privado	Sindicato de Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana/SIEMACO	RJ	UGT
20	Serviços/Privado	Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos no Distrito Federal/SINDMAAP	DF	CUT
21	Serviços/Privado	Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários de São Paulo/SINDIRODSP	SP	NCST
22	Serviços/Privado	Sindicato dos Trabalhadores Domésticos da Bahia/SINDOMÉSTICO	BA	CUT
23	Serviços/Público	Sindicato dos Trabalhadores em Correios e Telégrafos/SINTECT	SP	CTB
24	Serviços/Público	Sindicato dos Trabalhadores em Saúde do Estado da Bahia/SINDSAUDE	BA	CUT
25	Serviços/Público	Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública e Autarquias no Município de São Paulo/SINDSEP	SP	CUT
26	Serviços/Público	Sindicato dos Trabalhadores da Educação do Paraná/APP	PR	CUT
27	Serviços/Público	Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais/SINDUTE	M G	CUT

Fonte: Elaboração própria.

Esses sindicatos compreendem categorias com características bastante heterogêneas: algumas são mais estruturadas do ponto de vista econômico, com menor nível de rotatividade, maior perspectiva de profissionalização e com tradição de organização (correios, bancários, metalúrgicos, petroleiros, transporte, saúde, agricultura familiar, educação), embora também venham sendo afetadas, de diferentes formas, pelo processo de precarização do trabalho. Outras são categorias historicamente precárias, que se dividem entre aquelas com tradição de organização (assalariados rurais, domésticas, comerciários, vestuário) e aquelas com um histórico de menor realização de greves, taxas mais baixas de sindicalização e experiências mais recentes de organização (asseio e conservação, telemarketing, comércio informal, motoboys, motoristas de aplicativo).

A pesquisa compreendeu entrevistas semi-dirigidas, pesquisa bibliográfica e documental (imprensa sindical, acordos e convenções coletivas). Foram entrevistados dirigentes de 27 sindicatos, sendo um ou dois representantes por entidade. As entrevistas foram realizadas conforme um roteiro de questões previamente definido (Anexo 1), as quais foram posteriormente transcritas (as transcrições desse material, que corresponde a 38h15min de gravação, perfazem aproximadamente 600 páginas) e incorporadas às fichas individuais elaboradas para cada um dos sindicatos (Anexo 2). Ademais, foram demandados ao Dieese dados sobre greves no período 2011-2020 e levantados dados sobre sindicalização, a partir da PNAC e da PNAD-C. As tabelas e gráficos utilizados na análise encontram-se no Anexo 3.

A análise teve por base o referencial teórico sobre recursos de poder (Lévesque e Murray, 2010; Schmalz e Dörre, s/d; Schmalz e al., 2018), procurando identificar os poderes estrutural (nas seguintes dimensões: caracterização das empresas e da força de trabalho no setor de atividade em questão, grau de conflitualidade/greves), institucional (negociação coletiva e outros espaços de negociação, inserção em redes, relação com instituições públicas de regulação do trabalho), associativo (filiação, estrutura organizacional e funcionamento interno) e social (alianças e relação com sociedade local) presentes em cada um dos casos.

Partimos da hipótese segundo a qual o poder estrutural encontra-se predominantemente fragilizado em todos os casos, tendo em vista as mudanças econômicas e tecnológicas, os limites da estrutura sindical, a ofensiva neoliberal e seu impacto político-ideológico sobre trabalhadores e dirigentes sindicais. Trata-se do período que mais tem desafiado o poder estrutural dos sindicatos, desde a ditadura militar. Entretanto, a depender da escala considerada (local de trabalho, setor ou sociedade em geral), é forçoso reconhecer que um determinado coletivo de trabalhadores pode mobilizar poder estrutural, mesmo numa situação estrutural amplamente desfavorável.

Uma segunda hipótese que orientou nosso trabalho é que a estrutura sindical brasileira constitui um aspecto que fragiliza o conjunto de poderes. Ao fragmentar a organização, a negociação e a luta dos trabalhadores, a estrutura sindical brasileira não impede, mas inibe o acúmulo de poder estrutural, associativo, institucional e social. O efeito político desta fragmentação é um sindicalismo que acumula pouca força, a despeito do ativismo de segmentos historicamente mais estruturados e reivindicativos. Não obstante essas duas hipóteses, consideramos que os poderes institucional, associativo e social podem ser exercidos de forma a compensar a fragilidade identificada no poder estrutural. Nesse sentido, buscamos identificar inovações e capacidades não apenas em termos daquilo que é

propriamente novo, mas também da recuperação, atualização e mobilização de velhas estratégias que permitem apresentar resultados do ponto de vista organizativo.

Com relação às capacidades, baseamo-nos em Lévesque e Murray (2010), que identificam a existência de quatro tipos: intermediação (capacidade de construir um consenso em torno de interesses e estratégias de ação), “framing” (capacidade de elaborar palavras de ordem que permitem identificar-se como coletivo e estimular a ação), articulação (capacidade de agir de modo colaborativo e de estabelecer relações com outros atores) e aprendizagem (capacidade de ler e aprender com as conjunturas, com suas conquistas e derrotas).

Na sequência apresentamos os resultados da pesquisa, na seguinte ordem: (1) alguns aspectos do contexto, com seus impactos sobre o número de greves e a taxa de sindicalização; (2) as principais características do sindicalismo brasileiro; (3) a síntese dos resultados; (4) considerações finais; e (5) os anexos com os materiais referentes a cada uma das organizações pesquisadas.

## **1. Um contexto adverso para a ação sindical**

O contexto político-econômico e ideológico inaugurado a partir de 2015 impôs uma série de dificuldades para as classes trabalhadoras e suas formas de organização e representação de interesses. Como veremos adiante, entre 2015 e 2021 verifica-se tanto uma queda persistente na taxa de sindicalização, como a redução das formas mais tradicionais de expressão dos conflitos trabalhistas, como os indicadores de greves. Destacamos aqui três marcos desse período: a reforma trabalhista de 2017, a eleição de Jair Bolsonaro em 2018 e a pandemia da Covid-19 em 2020-1.

A reforma trabalhista contribuiu para a precarização do trabalho e para legalizar o desmonte do padrão de assalariamento mediante a autorização de diversas medidas que rebaixam direitos, como a terceirização irrestrita e o trabalho intermitente, e que ocultam o vínculo de emprego (Krein et al., 2018, 2019 e 2021). A possibilidade de contratar prestadores de serviços como autônomos permanentes estimula a burla por meio de formas de assalariamento disfarçadas. A inscrição de trabalhadores como Pessoa Jurídica (PJ) e Microempreendedores Individuais (MEI) permite não apenas formalizar, de forma rebaixada, autônomos que trabalhavam na informalidade, como contratar falsos autônomos, transferindo para o trabalhador o ônus de assegurar sua proteção social. Do ponto de vista formal, a pejotização pode ser definida pela substituição de contratos de assalariamento por contratos entre pessoas jurídicas. Na prática, no entanto, pode significar relações de emprego

disfarçadas na medida em que, não obstante o vínculo estabelecido evidenciar as características do assalariamento, a regulação contratual se dá entre empresas (Krein, 2013). Por fim, a extensão da terceirização para qualquer atividade permite contratar trabalhadores com salários mais baixos e menos benefícios, além de fragmentar coletivos de trabalho em categorias profissionais e, portanto, em sindicatos distintos.

A reforma significou um ataque importante às instituições públicas do trabalho e ao sindicalismo. Merecem um destaque especial os limites para que os trabalhadores possam demandar a reparação de direitos sonegados na Justiça do Trabalho (fim da gratuidade) e os limites à capacidade de fiscalização do Sistema de Inspeção do Trabalho e do próprio Ministério Público do Trabalho. As instituições sindicais tiveram o seu poder reduzido no acompanhamento da efetivação dos direitos, com o fim das homologações e a possibilidade (referendada pelo Supremo Tribunal Federal) de que as regras da relação de emprego, em algumas situações, sejam estipuladas diretamente entre o empregador e o assalariado por meio de acordos individuais, sem a participação do sindicato. O fim da obrigatoriedade da contribuição sindical e a impossibilidade de o sindicato efetuar cobrança do não associado no processo de negociação coletiva, mesmo que o seu resultado alcance todos os trabalhadores, levou ao estrangulamento financeiro dos sindicatos.

O aumento da informalidade, do desemprego e a proliferação de formas de contratação precárias intensificam-se sob o governo Bolsonaro, que se manifestou, em diversas ocasiões, em defesa de uma legislação trabalhista “próxima da informalidade”<sup>2</sup>. Além de não priorizar a agenda do trabalho e do desenvolvimento, trata-se de um governo que ataca permanentemente as instituições democráticas e combate os sindicatos e movimentos sociais (Marcelino e Galvão, 2020). Em nenhum momento, Bolsonaro recebeu o movimento sindical para negociar, apesar de, à época de sua eleição, ter recebido apoio de parte minoritária do movimento sindical.

As inovações tecnológicas e, especialmente, o crescimento do trabalho mediado por plataformas digitais — fenômeno que vem sendo chamado de uberização ou plataformização (Abílio, 2020) — também contribuem para a perda de direitos, bem como para reduzir e fragmentar a base de representação sindical. A ideologia do empreendedorismo vem coroar esse processo de mudanças nas condições objetivas e subjetivas de trabalho, com implicações substantivas sobre a forma de organização e representação de interesses, uma vez que

---

<sup>2</sup> Ver: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2018/12/13/bolsonaro-diz-que-a-legislacao-trabalhista-vai-ter-que-se-aproximar-da-informalidade.ghtml>

sustenta a ideia de que a inserção profissional e a proteção social do trabalhador dependem apenas de sua capacidade, esforço e mérito individual.

A pandemia da Covid-19 amplificou ainda mais esses problemas, ainda que tenha colocado em evidência a importância dos sindicatos na defesa da saúde, do emprego e da renda dos trabalhadores (Campos et al., 2021b). O crescimento do teletrabalho e de outras formas de trabalho remoto, em parte decorrente das exigências de isolamento social, coloca os sindicatos diante do desafio de organizar e criar uma identidade coletiva entre trabalhadores dispersos territorialmente e submetidos a diferentes formas de contratação.

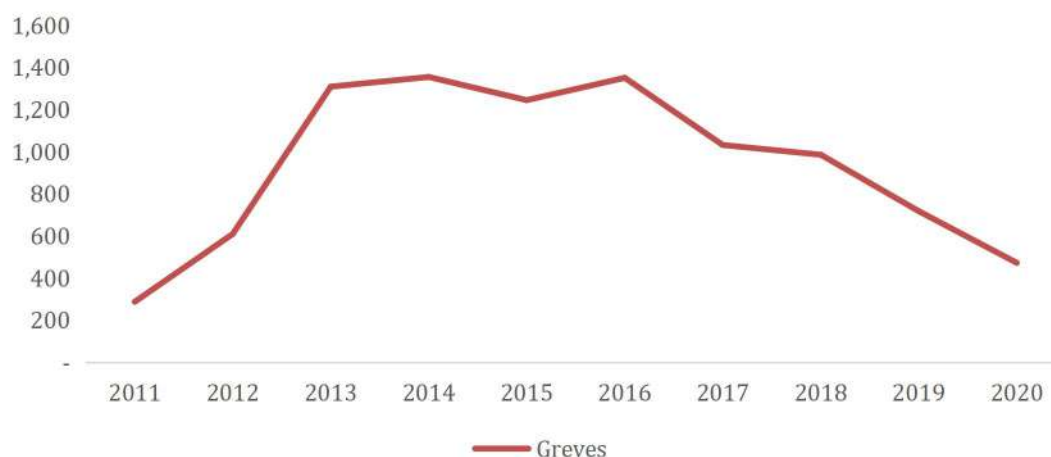
As condições de trabalho se deterioraram também no meio rural. Embora o agronegócio esteja associado ao processo de concentração fundiária verificado desde os anos 1960, ele vem se impondo e se tornando um poder econômico e político cada vez mais expressivo na sociedade brasileira, especialmente diante da trajetória de desindustrialização do Brasil. Isso se fortalece no governo Bolsonaro<sup>3</sup>, cuja política — prioritariamente voltada para proteger e fortalecer o agronegócio baseado na grande propriedade rural —, tem como resultado a forte repressão e a criminalização das lutas do campo.

Esse cenário, atrelado aos limites da estrutura sindical, tem impactado tanto a capacidade de realização de greves quanto as taxas de sindicalização. Conforme os dados disponibilizados pelo Dieese<sup>4</sup>, a partir de 2011, há um rápido e elevado crescimento de greves que alcança o pico em 2014 e se mantém até 2016 (a maioria das greves se concentra no período 2013-2016: 5.252 greves). Mas, com a ofensiva neoliberal e a aprovação da reforma trabalhista, se inicia um descenso, como se vê no Gráfico 1 abaixo:

---

<sup>3</sup> Por exemplo, em 2021 a Frente Parlamentar da Agropecuária afirma ter 257 membros no Congresso Nacional.

<sup>4</sup> A equipe solicitou ao Dieese um levantamento das greves no período 2011-2020, em termos gerais e nos setores de atividade nos quais as categorias selecionadas estão inseridas, a partir de alguns indicadores: número de greves, de horas paradas, por localidade, caráter, reivindicação, encaminhamento e resultado. O período é mais amplo do que o recorte temporal priorizado na pesquisa para possibilitar uma comparação com o período imediatamente anterior à crise econômica e política de 2015.

**Gráfico 1: Número de greves, por ano 2011-2020.**

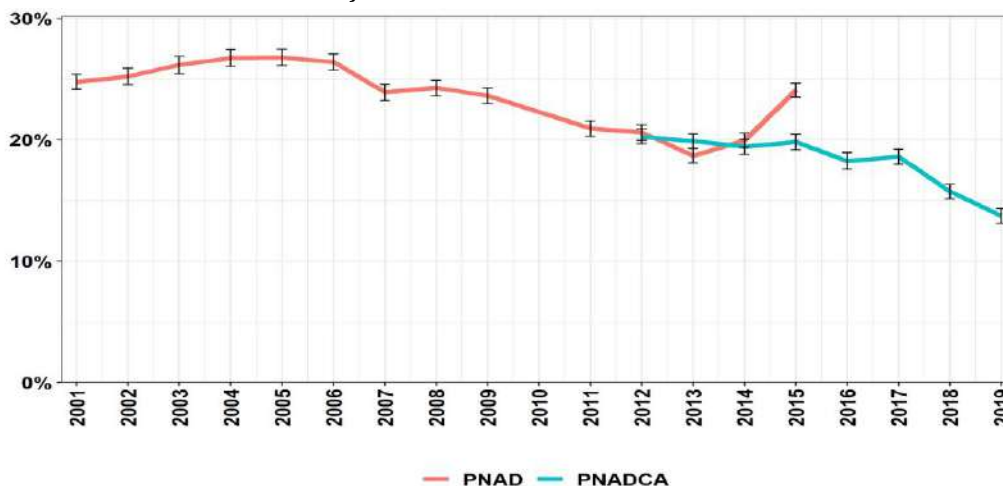
Fonte: Elaboração própria com base nos dados do DIEESE.

Além disso, exceto no setor de processamento de dados<sup>5</sup>, em todos os setores das categorias pesquisadas, independentemente do grau de estruturação, precarização ou setor de atividade, a maioria das greves tem caráter defensivo, sobretudo a partir de 2013. O cenário de perda sistemática de direitos ajuda a entender esse processo, já que as mobilizações se voltam para a recuperação de direitos, dentre os quais: reposição salarial, contra o atraso no pagamento dos salários, contra demissões, em torno de cláusulas ligadas à alimentação e pagamento de PLR.

No que se refere à sindicalização<sup>6</sup>, a queda entre os anos 2012 e 2019 é impactante, como se pode verificar no gráfico 2, abaixo.

<sup>5</sup> Foi o único caso em que as greves propositivas superaram as greves defensivas. É onde se inserem os trabalhadores em tecnologia da informação.

<sup>6</sup> Os dados são baseados nas pesquisas nacionais por amostra domiciliares: PNAD (que vigorou até 2015) e PNAD-Continua. A segunda tem uma amostra mais ampla e abrange todo o território nacional. Suas metodologias e abrangência são distintas. Além disso, a pergunta sobre associação sindical mudou ao longo do tempo. Na PNAD (2001-2015), a pergunta era para a pessoa ocupada no ano anterior (*Era associado a algum sindicato no mês de referência?*). Na PNADC (2012 a pergunta era para pessoas ocupadas e não ocupadas, mas com trabalho anterior (*Na semana de referência era associado a algum sindicato?*)).

**Gráfico 2: Taxa de sindicalização entre assalariados formais total Brasil 2001-2019**

Fonte: Elaboração Arthur Welle com base na PNAD e PNADC Anual.

A taxa de sindicalização passa de 20,2% para 13,7% entre 2012 e 2019, uma queda de quase sete pontos percentuais. Essa queda se concentra de forma muito mais acentuada em 2018 e 2019. Em 2017, a taxa era 18,6%, e vai para 13,7%, em 2019. Essa taxa leva em consideração os assalariados formais, mas quando se considera o total de ocupados (incluindo, portanto, os trabalhadores por conta própria, informais, fundamentalmente), a mesma tendência se observa: uma queda de 16% para 11% na taxa de sindicalização, entre 2012 e 2019. Isso indica que a queda é generalizada, mas se dá de maneira mais expressiva na base de representação das categorias com forte tradição de organização sindical.

Em termos absolutos, o número de sindicalizados assalariados formais caiu de 8 milhões, em 2012, para 7,1 milhões em 2017 e para 5,4 milhões, em 2019. Apesar do contexto de crescimento do emprego formal verificado até 2013, o comportamento da taxa de sindicalização não acompanha essa evolução. A partir de 2013<sup>7</sup>, os dados, em termos relativos, da PNAD-C, registram uma estagnação até 2014, e uma pequena queda da taxa no contexto da crise econômica e do mercado de trabalho em 2015/16<sup>8</sup>. Em 2017, parece ocorrer uma pequena recuperação, mas a partir de 2018 a redução é muito expressiva, como mostram os dados do gráfico acima<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> Os dados do último ano da PNAD apresentam um pequeno crescimento de 2013 (ano de manifestações sociais expressivas, inclusive contra as entidades sindicais) para 2014 e um forte salto no ano de 2015. Na nossa avaliação é um problema mais metodológico, pois a pergunta foi feita depois da aplicação de um questionário específico sobre relações de trabalho (Suplemento). Por isso, o dado não está sendo considerado na presente análise.

<sup>8</sup> Entre 2014 e 2019, houve uma diminuição de quase 4 milhões de trabalhadores com carteira assinada.

<sup>9</sup> É necessário fazer uma ressalva sobre esses números: os respondentes do questionário poderiam entender, equivocadamente, que o desconto do imposto sindical significava estar associado ao sindicato, o que poderia inflar os dados de sindicalização no período anterior à 2017, uma vez que a reforma acabou com a

A forte diminuição da taxa coincide com o desemprego elevado e o crescimento da informalidade, mas se verifica, fundamentalmente, após a reforma trabalhista ter entrado em vigor. Assim, a queda contínua da sindicalização – aliás, fenômeno quase generalizado nos países avançados e em boa parte da América Latina – guarda relação com a forte reconfiguração das classes trabalhadoras, o período sob hegemonia ideológica do neoliberalismo e a mudança de correlação de forças entre capital e trabalho, em um contexto de globalização financeira e de falta de oportunidades de trabalho decente (Galvão et al., 2019). Esse processo também apresenta relação com a campanha antissindical realizada desde o governo Temer, com grande apoio das mídias tradicionais e das redes sociais. Para facilitar a aprovação da reforma, os sindicatos foram caracterizados como meros arrecadadores de dinheiro, cujos dirigentes se locupleteiam (“vamos acabar a mamata”)<sup>10</sup> e desviam recursos para a ação política. A concretização da reforma deixou muitos sindicatos ainda mais fragilizados, dificultando o seu trabalho junto aos trabalhadores. Enfim, a grande questão apresentada pelos dados é a perda efetiva da densidade sindical no Brasil nos anos recentes, que ocorre em todos os perfis dos assalariados formais (faixa etária, sexo, tempo de serviço, nível de remuneração, nível de escolaridade, raça). No entanto, os dados mostram que os assalariados formais sindicalizados percebem uma remuneração maior do que os não sindicalizados, assim como permanecem mais tempo no emprego. Ou seja, têm melhores condições de trabalho, o que significa que a associação sindical faz diferença na vida dos trabalhadores.

## **2. Um sindicalismo de assalariados formais e altamente fragmentado**

Os sindicatos brasileiros representam fundamentalmente os assalariados formais do setor público e privado (Galvão e Krein, 2019). Isso se deve, em parte, às características da estrutura sindical ainda vigente, uma estrutura fundada no princípio da unicidade, que assegura o monopólio da representação e o poder de negociação a um único sindicato autorizado a representar legalmente determinada categoria profissional, em uma base territorial geralmente circunscrita a um município.

O conceito de categoria profissional é um dos fatores responsáveis pela grande fragmentação e heterogeneidade do sindicalismo brasileiro, uma vez que a Consolidação das

---

obrigatoriedade do desconto. No entanto, nos gráficos em anexo, é possível perceber que a queda é generalizada, inclusive entre os trabalhadores com maior escolaridade e remuneração.

<sup>10</sup> Ver: <https://veja.abril.com.br/brasil/a-mamata-acabou-a-nova-realidade-dos-sindicatos-sem-o-imposto-obrigatorio/>



Leis do Trabalho (CLT) define a categoria profissional a partir da atividade preponderante do empregador<sup>11</sup>. Essa forma de enquadramento faz com que os terceirizados, por exemplo, não sejam organizados nos mesmos sindicatos que representam os trabalhadores contratados diretamente pela empresa tomadora de serviços, ainda que exerçam atividades similares e no interior do mesmo espaço de trabalho. Com efeito, segundo as normas que regulamentam o enquadramento sindical, eles “pertencem” a categorias profissionais diferentes<sup>12</sup>. Essa estrutura, portanto, dificulta a unidade política, uma vez que pulveriza os trabalhadores de um mesmo setor ou ocupação em categorias diferentes.

Até a reforma trabalhista de 2017, os sindicatos eram financiados por um sistema de contribuições compulsórias cujo principal componente era o imposto sindical descontado de todo trabalhador, sindicalizado ou não, em prol do sindicato reconhecido pelo Estado como seu representante legal<sup>13</sup>. O fim da obrigatoriedade do imposto sindical a partir de 2017 abalou as finanças dos sindicatos e um dos pilares da estrutura sindical brasileira.

A combinação entre unicidade e contribuições compulsórias desestimulou, ao longo da história do sindicalismo brasileiro, o trabalho de base e a organização no local de trabalho, garantindo a existência de sindicatos burocratizados e com poucos sindicalizados. Isso não impediu que, em determinadas conjunturas e em certos setores, o sindicalismo fosse capaz de se contrapor a essa tendência e superar esses limites (Galvão e Marcelino, 2019). Entre o final dos anos 1970 e meados da década de 1980 e, novamente, entre 2004 e 2014, o sindicalismo esteve bastante atuante e obteve conquistas importantes para a classe trabalhadora. Mas, desde a retomada da agenda neoliberal em 2015, é possível observar uma perda de protagonismo dos sindicatos, que revelam maior debilidade para atuar na defesa de interesses da categoria e para serem reconhecidos como atores social e politicamente relevantes.

---

<sup>11</sup> Ou seja, a categoria profissional independe da profissão ou da função que o trabalhador exerce na empresa, exceto no caso das categorias diferenciadas, que possuem estatutos profissionais específicos. Este é o caso de profissionais liberais, engenheiros, secretárias, entre outros, que podem ser representados por sindicatos próprios, sem a exigência de simetria com a atividade preponderante da empresa na qual trabalham.

<sup>12</sup> Isso não ocorre quando a atividade econômica da empresa terceira (definida conforme a Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE) é a mesma da empresa que a subcontrata.

<sup>13</sup> O imposto consistia no pagamento obrigatório de valor equivalente a um dia de trabalho. Além dessa contribuição, o sindicato podia instituir outras duas: a contribuição confederativa, para financiar as organizações verticais (os sindicatos de uma mesma categoria podem se organizar em federações, ao nível do estado, e confederações, ao nível nacional), e a taxa assistencial ou negocial, para financiar os serviços prestados pelo sindicato e o trabalho de negociação coletiva. Porém, desde o final dos anos 1990 os trabalhadores não sindicalizados podem se opor ao desconto dessas duas contribuições por decisão da Justiça, sob a justificativa de que o pagamento obrigatório fere o princípio da livre associação sindical. Sem as contribuições compulsórias, os sindicatos só podem contar com a mensalidade paga pelos associados.

Além de se organizar verticalmente em federações e confederações de uma mesma categoria, os sindicatos de base podem se filiar a centrais sindicais ou se manter independentes frente a elas. As centrais têm uma função de coordenação política mais geral, estratégica, participando de negociações com governos e articulando os sindicatos a elas filiados para defender suas posições. Geralmente, os sindicatos se filiam às centrais conforme a preferência política-ideológica de sua direção, mas nem sempre essa correlação é observada.

Se, no nível da base, não pode haver mais de um sindicato de uma mesma categoria profissional disputando a organização e representação dos trabalhadores, no nível da cúpula vigora o pluralismo sindical. O cadastro de entidades sindicais depositado no Ministério da Economia contabilizava, em dezembro de 2021, 12.059 sindicatos de trabalhadores, a maioria de base municipal, e 13 centrais sindicais: Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical (FS), União Geral dos Trabalhadores (UGT), Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB)<sup>14</sup>, Central do Brasil Democrática de Trabalhadores - (CBDT nacional), Central Sindical e Popular Conlutas (CSP Conlutas), União Sindical os Trabalhadores (UST), Central das Entidades de Servidores Públicos (CESP), Pública - Central do Servidor, Intersindical - Central da Classe Trabalhadora. Apenas as seis primeiras haviam alcançado os critérios de representatividade definidos pela lei de reconhecimento das centrais introduzida em 2008 e as 4 últimas registravam um número de filiados abaixo de 100 sindicatos, sendo que 2 delas (UST e CESP) têm baixíssima expressão política. Além dessas centrais, há uma outra organização de cúpula, Intersindical Instrumento de Luta e Organização da Classe Trabalhadora, que, embora não registrada no cadastro ministerial, possui inserção no movimento sindical e vem participando do Fórum das Centrais Sindicais, coalizão informal criada para apresentar posições politicamente unificadas em um cenário de crescente adversidade para os trabalhadores<sup>15</sup>.

### **3. Síntese dos resultados**

O movimento sindical brasileiro é bastante ativo e apresenta um padrão de atuação que combina muita ação reivindicativa de caráter econômico na base com manifestações políticas na cúpula. A adesão e capacidade de mobilização da base nessas manifestações

---

<sup>14</sup> CTB e CGTB se unificaram no ano de 2021.

<sup>15</sup> O Fórum das Centrais Sindicais é composto por CUT, Força Sindical, UGT, CTB, NCST, CSB, Intersindical, CSP Conlutas, CGTB e Pública.

convocadas pelas centrais são baixas, o que indica a prevalência de uma atuação mais corporativa. (Marcelino, Galvão, 2020). A pesquisa revelou que essa forma de atuação tem se mostrado insuficiente para enfrentar o atual cenário marcado pela ofensiva neoliberal, pela fragmentação da classe trabalhadora e pelo ataque aberto aos sindicatos. Isso se expressou na análise de todos os poderes, nos 27 sindicatos pesquisados. Ao mesmo tempo, a pesquisa indicou que experiências que indiquem caminhos para o enfrentamento desse cenário, com pautas mais amplas e que extrapolem as lutas corporativas, ainda são tímidas e fragmentadas.

Há, de um lado, uma dificuldade em dialogar com os amplos setores da classe trabalhadora, sobretudo nos sindicatos mais estruturados e que representam categorias mais tradicionais (correios, bancários, metalúrgicos, petroleiros, químicos, transporte, saúde, educação), que, como discutido acima, estão enfrentando as maiores quedas nas taxas de sindicalização. Como veremos a seguir, a perda de poder estrutural, mesmo em categorias mais tradicionais, e a fragilização das centrais ajudam a entender a dificuldade de dialogar com uma classe trabalhadora cada vez mais heterogênea e acometida por inúmeras formas de contratação, remuneração e organização da jornada. Entretanto, há ações que expressam capacidade de manutenção de direitos, de comunicação com os e as trabalhadoras e voltadas para o alargamento da pauta sindical, tocando questões de raça, gênero, meio ambiente e etc.

Mas, o que chama atenção é que, embora o poder estrutural seja historicamente mais fortalecido nas categorias formais e mais tradicionais e que as pautas que extrapolam as demandas corporativas não sejam exatamente uma novidade para sindicatos que as representam, é entre os sindicatos que representam trabalhadores mais precários que se desenham algumas iniciativas que têm ganhado mais visibilidade. Esses sindicatos, seja os que possuem maior tradição (assalariados rurais, domésticas, comércio, vestuário) ou aqueles com formas mais incipientes de organização (asseio e conservação, telemarketing, comércio informal, motoboys, motoristas de aplicativo), têm investido em ações ancoradas em intervenções no espaço público, na construção de laços de solidariedade com outras entidades, na articulação da luta sindical com a luta pelo direito ao trabalho, na criação de associações comunitárias, etc.

Vejamos como esses aspectos se manifestam na análise de cada poder para o grupo dos sindicatos pesquisados. Neste item daremos alguns exemplos ilustrativos; para maiores detalhes consultar os anexos do relatório.

### **3.1 Poder estrutural**

A combinação das transformações estruturais e conjunturais anteriormente apresentadas produz um ambiente bastante desfavorável à ação e organização coletiva, como pode ser observado na forte queda da taxa de sindicalização e na diminuição e mudança do perfil das greves. Essas tendências gerais ficam muito evidentes, criando dificuldades adicionais ao poder estrutural das entidades sindicais pesquisadas. No entanto, há variações no tipo de impacto e no modo como ele reverbera sobre a base de trabalhadores, a depender do setor de atividade e da categoria profissional considerada.

A primeira diferença diz respeito à inserção do sindicato no setor público ou privado. O setor público é menos afetado pela rotatividade no emprego, o que contribui para seu poder estrutural. Ao mesmo tempo, é impactado diretamente pelas políticas governamentais, sendo alvo de sucessivas reformas administrativas e pelas políticas de austeridade fiscal — que levam à adoção de técnicas privadas de gerenciamento pelo setor público —, e formas abertas e disfarçadas de privatização. Sua base também é afetada pelas demais reformas neoliberais, como as reformas da previdência e trabalhista. A ausência de concurso público e as mudanças na forma de contratação, com o aumento da terceirização e a adoção de contratos temporários, que asseguram menos direitos, promovem a redução da contratação direta, como observado na pesquisa da área da saúde da Bahia. O mesmo ocorre nos correios, em que o último concurso ocorreu em 2011 e a terceirização é amplamente praticada, estratégias que prepararam a empresa pública para a privatização. Processo semelhante ocorre entre os petroleiros. O envelhecimento da base repercute sobre o perfil dos sindicalizados, registrando-se um aumento no número de aposentados, fenômeno observado nos servidores públicos municipais de São Paulo, nos profissionais da saúde (Bahia), nos trabalhadores da educação (Paraná e Minas Gerais) e entre os petroleiros. As entidades sindicais enfrentam o desafio de se aproximar dos trabalhadores mais jovens e de renovar geracionalmente suas direções.

A manutenção de algum poder estrutural se expressa na capacidade grevista. As greves no setor público são, via de regra, mais longas do que no setor privado e mais abrangentes, envolvendo toda a categoria. A participação da base nas greves revela capacidade de mobilização e, também, é expressão da tradição de luta desses sindicatos. Isso aparece no levantamento realizado pelo Dieese, pois as categorias com grande peso no setor público (Educação, Saúde, Correios) realizam mais greves e elas são de maior duração, como se pode ver na tabela 1 abaixo.

**Tabela 1 – Número de greves e média de horas paradas por setor de atividade para as categorias selecionadas (2011-2020).**

<b>Categoria/Ano</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Total</b>	<b>Média de horas paradas</b>
Educação	89	188	325	329	293	324	285	356	224	74	2487	122,7
Saúde	70	77	216	252	243	351	259	209	154	64	1895	78,11
Transporte	37	50	191	236	216	227	206	162	152	193	1670	16,98
Metalúrgicos	60	244	312	215	202	183	82	82	60	51	1491	35,15
Asseio e Conservação	12	17	78	117	151	147	118	108	87	42	877	27,73
Bancários	2	12	71	128	73	63	16	26	14	12	417	13,66
Correios	2	1	28	22	26	27	19	10	6	21	162	31,66
Químicos	6	6	43	13	12	11	24	6	4	5	130	26,75
Comércio	3	7	19	11	9	5	7	7	3	1	72	30,0
Processamento de dados	2	0	6	15	7	1	5	3	3	1	43	59,11
Petroleiros	1	0	4	5	7	2	4	8	7	3	41	33,4
Telemarketing	1	2	2	6	3	0	5	2	2	4	27	46,66
Rurais	1	3	7	1	1	2	0	4	0	0	19	31,36
Vestuário	0	1	5	3	0	6	0	1	0	0	16	30,75
<b>Total</b>	<b>286</b>	<b>608</b>	<b>1307</b>	<b>1353</b>	<b>1243</b>	<b>1349</b>	<b>1030</b>	<b>984</b>	<b>716</b>	<b>471</b>	<b>9347</b>	<b>62,15</b>

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados pelo Dieese.

As greves na educação são mais frequentes em toda a série estudada (exceto em 2016 e 2020, quando as categorias da saúde e dos transportes, respectivamente, superaram as demais), o que pode ter relação com as atividades essenciais na pandemia. Note-se que, no ano de 2018, as greves na educação alcançaram o pico (356), quando as demais categorias já estavam em descenso. A educação também é o setor que realiza as greves mais longas (média de 122,7 horas paradas por greve). O setor de saúde é o segundo maior em número de greves e nele também há ocorrência de greves longas (média de 78,11 horas paradas por greve).

É importante destacar a mudança no caráter das greves, uma vez que, diante das condições político-econômicas adversas, ganham prioridade as reivindicações defensivas. Por

exemplo, no setor da educação, que é o mais grevista em termos absolutos, as greves têm como pauta principal a recomposição do poder de compra dos salários. Na área da saúde, a maioria absoluta dos casos também é de caráter defensivo, em que se destacam as reivindicações sobre atraso salarial e condições de trabalho. Nesse setor, 74,3% dos casos tiveram suas reivindicações garantidas, o que significa que os sindicatos lutaram muito para não perder direitos em contexto de ataque ao serviço público. O conjunto de transformações do setor público indica que houve perda do poder estrutural das entidades, mas elas continuam a apresentar capacidade de resistir e de desenvolver ações.

O setor privado, por sua vez, é bastante heterogêneo, com variações significativas conforme o setor de atividade (rural, comércio, serviços, indústria), o tamanho das empresas que nele prevalecem, a origem do capital (transnacional ou nacional), a natureza das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores que nele atuam e o caráter predominantemente formal ou informal do trabalho. A longevidade também é um fator que conta para a compreensão dessa heterogeneidade: enquanto sindicatos mais antigos e/ou que representam categorias mais estruturadas e com tradição de organização, especialmente no setor industrial, veem o poder estrutural conquistado no passado enfraquecido<sup>16</sup>, sindicatos mais novos, em setores com maior incidência de ocupações precárias e/ou que representam categorias menos estruturadas e com menor tradição de organização, enfrentam dificuldades para afirmar seu poder estrutural<sup>17</sup>. Nesse último caso, são os setores em que mais crescem as ocupações, mas ao mesmo tempo, são atividades mais instáveis, marcadas pela precariedade, sazonalidade e crescente informalidade, o que traz obstáculos mais intensos à organização e ação coletiva.

Os principais fatores que enfraquecem o poder estrutural no setor privado são os processos de financeirização e reestruturação produtiva, as mudanças tecnológicas (com destaque para a robotização e o uso de inteligência artificial, como a *internet das coisas e dos serviços* e a tecnologia de *big data*) e as ameaças de fechamento ou deslocalização de empresas<sup>18</sup>. Por exemplo, o poder estrutural dos bancários vem sendo enfraquecido também pelas mudanças na estruturação dos negócios e na regulação do setor financeiro, que possibilitaram o aumento da terceirização e do trabalho por conta própria de trabalhadores que, apesar de atuarem no ramo financeiro, não são considerados da categoria para fins de representação sindical.

---

<sup>16</sup> Entre os sindicatos pesquisados, esse é o caso dos bancários, metalúrgicos, químicos e rurais.

<sup>17</sup> Esse é o caso dos sindicatos de comerciários, comércio informal, trabalhadores de telemarketing, motoristas de ônibus, motoristas de aplicativos, motoboys, trabalhadores de limpeza, vestuário e domésticas, todos do setor de comércio e serviços.

<sup>18</sup> Bancários, metalúrgicos, químicos, trabalhadoras do vestuário, do telemarketing, motoboys e motoristas de ônibus sofrem com um ou mais desses fatores.

Mesmo assim, os bancários constituem o setor com o maior número de greves nacionais, aspecto que pode ser compreendido em função do seu poder associativo e orientado por uma concepção orgânica de sindicalismo, e da realização de negociação coletiva em âmbito nacional. No entanto, após 2016, as greves passaram a ser mais raras.

O setor metalúrgico passa por um processo de reorganização produtiva que reduz a base de representação nas empresas. O fechamento de unidades produtivas devido a estratégias das grandes corporações (caso da saída da Ford do Brasil) e o processo histórico de desindustrialização do país agravou-se com as dificuldades de obtenção de componentes com desorganização das cadeias de fornecimento a partir da pandemia. Ao mesmo tempo, a reestruturação está alterando o perfil da base de representação, com o aumento de jovens, sem experiência e interesse no sindicato e com o avanço dos contratos atípicos. São novos desafios para sindicatos que gozavam de poder estrutural no passado. Ainda assim, o setor continua sendo protagonista de greves importantes e está entre as categorias que mais realizaram greves no período analisado na tabela 1, com pautas que não são somente defensivas (as principais reivindicações são PLR, alimentação e reajuste salarial). Como são entidades mais estruturadas, é comum apoiarem mobilizações e greves de outras categorias de sua região<sup>19</sup>.

O setor do vestuário, por sua vez, caracteriza-se pela pulverização da base em pequenas empresas, onde predomina a força de trabalho feminina e a informalidade. Essa condição propicia o retorno a formas pretéritas de trabalho, como o trabalho em domicílio, e até mesmo o registro de trabalho análogo ao escravo, sobretudo entre imigrantes indocumentados na cidade de São Paulo. O processo de deslocamento de empresas para o sudeste asiático e a migração de empresas no território nacional (do Sudeste para o Nordeste) ocasionaram um aprofundamento da precariedade no setor. As mudanças repercutem sobre a base, pois muitos se transformam em microempreendedores individuais e contratam um funcionário para ajudar na produção em domicílio, criando diversas camadas de subcontratação e sobrepondo o endividamento à perda dos direitos assegurados aos assalariados formais. A precariedade favorece a inserção de jovens sem qualificação em busca do primeiro emprego, e o crescimento do número de jovens na base impacta a taxa de sindicalização, pois eles tendem a ser menos engajados. Nos dois sindicatos pesquisados, em São Paulo e Ibitinga, aparece o problema do envelhecimento dos associados. A fragilidade do

---

<sup>19</sup> Esse é o caso dos metalúrgicos de São José dos Campos, cuja atuação pode ser visualizada na ficha que se encontra no anexo.

poder estrutural se evidencia também por ser o setor, dentre os segmentos industriais considerados na pesquisa, que realiza menos greves.

O setor de comércio é, também, uma tradicional porta para o mercado de trabalho, concentrando trabalhadores jovens. Caracterizado pela dispersão e pelo predomínio de pequenos estabelecimentos, o setor é ainda marcado por uma rotatividade superior à média da economia. A maioria dos comerciários está dispersa em pequenas e microempresas. Embora minoritários, os grandes estabelecimentos – supermercados, grandes redes e centros de distribuição onde predominam empresas multinacionais – concentram maior número de trabalhadores e constituem os espaços de maior conflito e de ações grevistas (Trópia, 2015; Lemos, 2019). De todo modo, o comércio é um setor com baixa capacidade de mobilização e reduzida atividade grevista, como mostra a tabela 1. As relações de trabalho e a ação sindical no setor também vêm sendo impactadas pelas tecnologias, que possibilitaram a ampliação do comércio eletrônico e a proliferação de lojas virtuais, bem como pelas mudanças na legislação, com o aumento da terceirização, da pejetização e do “vendedor digital”, o que restringe a base dos sindicatos do comércio.

A alta rotatividade, o predomínio de uma força de trabalho jovem, e predominantemente feminina, e a ausência de tradição de lutas também caracterizam o setor de *call center* e o de tecnologia de informação. Segundo dados apresentados pelo sindicato (Sinratel), 40% dos jovens operadores de telemarketing estão em seu primeiro emprego. Conforme a tabela 1, o setor está entre os que realizam poucas greves.

No setor da tecnologia da informação também ocorreu um processo de enfraquecimento do poder estrutural. Apesar de ser muito dinâmico e estratégico, a rotatividade é uma característica presente, com mais intensidade no setor privado, pois prevalecem, em geral, condições de trabalho precárias, com exceção das grandes empresas internacionais (Bridi e Motim, 2014). Ao mesmo tempo, muitos profissionais mudam constantemente de emprego – com vínculos de trabalho bastante diversificados –, prevalecendo uma estratégia mais individualizada dos trabalhadores em busca de melhores oportunidades, já que o setor está em expansão (Castro, 2016). E, ainda, no setor público, há um forte crescimento da terceirização, que também se caracteriza por relações muito instáveis. Assim, no setor de tecnologia, apesar da importância econômica, a heterogeneidade de situações é tão intensa, que permite a existência de uma dinâmica que não passa pela intermediação sindical. Portanto, a capacidade de ação coletiva é diminuta e se expressa na baixa capacidade grevista, especialmente após 2015.



Apesar das condições de trabalho historicamente precárias, o setor rural tem uma forte tradição de organização sindical, tendo protagonizado inúmeras lutas no campo (Favareto, 2006; Medeiros, 2014; Piccoloto, Medeiros, 2016; Correa, 2018). A diversidade de situações de trabalho e vínculos com a terra levou à constituição de organizações de assalariados e de agricultores familiares (pequenos proprietários assentados por programas de reforma agrária) que, por vezes, coexistem no interior de uma mesma entidade.

Entre os agricultores familiares, a heterogeneidade de situações coloca obstáculos para a criação de uma identidade coletiva. Muitos pequenos proprietários, beneficiados pelas políticas públicas adotadas até 2016 e pelas novas tecnologias disponíveis, alcançaram condições materiais de sobrevivência mais favoráveis. O desenvolvimento de novos produtos baseados, sobretudo, na agricultura orgânica, e a diversificação da produção viabilizaram economicamente a pequena propriedade, fortalecendo seu poder estrutural. Outros pequenos proprietários, por sua vez, desenvolveram relações de dependência e subordinação à agroindústria (Nogueira, 2014). Já no caso dos assalariados, a despeito da expansão da agricultura baseada no agronegócio, observa-se a contratação de um número menor de trabalhadores e o crescimento do trabalho informal, o que enfraquece seu poder estrutural.

As domésticas também constituem uma categoria precária, mas com tradição de organização e luta. Além da prevalência da informalidade na contratação, o fato de serem empregadas por pessoas físicas e não por pessoas jurídicas dificulta a fiscalização e o cumprimento dos direitos, assegurados em lei apenas em 2015. Nos últimos anos têm se difundido também outras duas formas de contratação precárias, que negam o vínculo empregatício: 1) a contratação via aplicativo ou sites, 2) a contratação via MEI (Microempreendedor Individual), que dá direito a benefícios previdenciários mediante contribuição mensal da trabalhadora, considerada “empreendedora” e não assalariada. Todos esses aspectos fazem com que os sindicatos que representam a categoria, como o Sindoméstico-BA, tenham baixo poder estrutural.

Essa condição se repete em praticamente todos os sindicatos que representam trabalhadores precários, especialmente os novos (como o caso do comércio informal), os que representam categorias recém-criadas (a exemplo dos motoristas de aplicativo) ou fortemente transformadas pela chegada de aplicativos (motoboys). Observa-se, no caso dos trabalhadores informais e desprovidos de direitos trabalhistas, uma grande pressão por parte dos empregadores (que, no caso de entregadores e motoristas, são aplicativos) ou dos próprios trabalhadores, no caso do comércio informal, para que se registrem como MEI. Para as empresas de aplicativo, é uma forma de se protegerem de ações na Justiça do Trabalho, uma

vez que os próprios trabalhadores se reconheceriam como autônomos. Para os trabalhadores do comércio informal, que são, de fato, autônomos, a formalização como MEI representa uma proteção mínima, já que garante aposentadoria, auxílio-doença e salário maternidade. Apesar do baixo poder estrutural dessas categorias, elas vêm se destacando por sua capacidade de promover manifestações e paralisações em defesa de melhores condições de trabalho, remuneração e contra as discriminações que sofrem dos aplicativos, embora nem sempre essas paralisações sejam convocadas pelos sindicatos<sup>20</sup>.

Os sindicatos que representam trabalhadores considerados autônomos – apesar da maioria das vezes isso encobrir uma relação de emprego disfarçada – tendem a privilegiar manifestações de rua, tanto para defender condições para a realização do trabalho quanto para reivindicar políticas públicas que garantam proteção social ou viabilizem o exercício de suas atividades profissionais. Por exemplo, as mobilizações contra os governos, tais como ocorre na agricultura familiar e entre os vendedores ambulantes, ou as mobilizações dos trabalhadores por plataforma digital contra os aplicativos (as paralisações ou “breques”) interrompem o fluxo de pessoas e a circulação de mercadorias a fim de dar visibilidade às lutas e às reivindicações dos trabalhadores envolvidos.

As categorias historicamente mais precárias e/ou com forte incidência de terceirização (vestuário, assalariados rurais, comerciários) expressam seu baixo poder estrutural na realização de poucas greves, conforme a tabela 1. As greves são majoritariamente contra o descumprimento de direitos, como atraso de salários. No caso do setor de vestuário chama atenção que, dentre as principais reivindicações, apareça o tema relativo à saúde em função do assédio moral das chefias. Os trabalhadores do transporte compõem o setor com o terceiro maior número de greves (1.670), conforme a tabela 1, mas fazem greves curtas (média de 16,98 horas paradas por greve), sendo 75,7% de caráter defensivo e na maioria absoluta dos casos conseguem atendimento total ou parcial de suas reivindicações. Também este setor luta para não perder direitos. Asseio e conservação também é um setor composto por categorias marcadamente precárias, sem tradição organizativa, e com indícios de fragilidade estrutural e associativa. No período estudado, o setor revelou algum ineditismo pelo número de greves deflagradas (877), muito embora sejam greves mais curtas, majoritariamente defensivas (86%) e por empresa.

Diante dos casos analisados, é possível afirmar que na grande maioria das 27 entidades pesquisadas, em maior ou menor grau, houve alguma perda de poder estrutural,

---

<sup>20</sup> Conforme as fichas do Sindmaap e Sindimoto, no anexo.

mas os movimentos são heterogêneos. Há setores que, em função do contexto, ganharam algum poder estrutural, seja pela existência de organizações econômicas como cooperativas (no caso dos assalariados rurais) ou mesmo partindo de uma realidade muito precária e sem tradição de luta. Ainda assim, não foi possível identificar situações claras de fortalecimento do poder estrutural das entidades analisadas.

### 3.2 *Poder associativo*

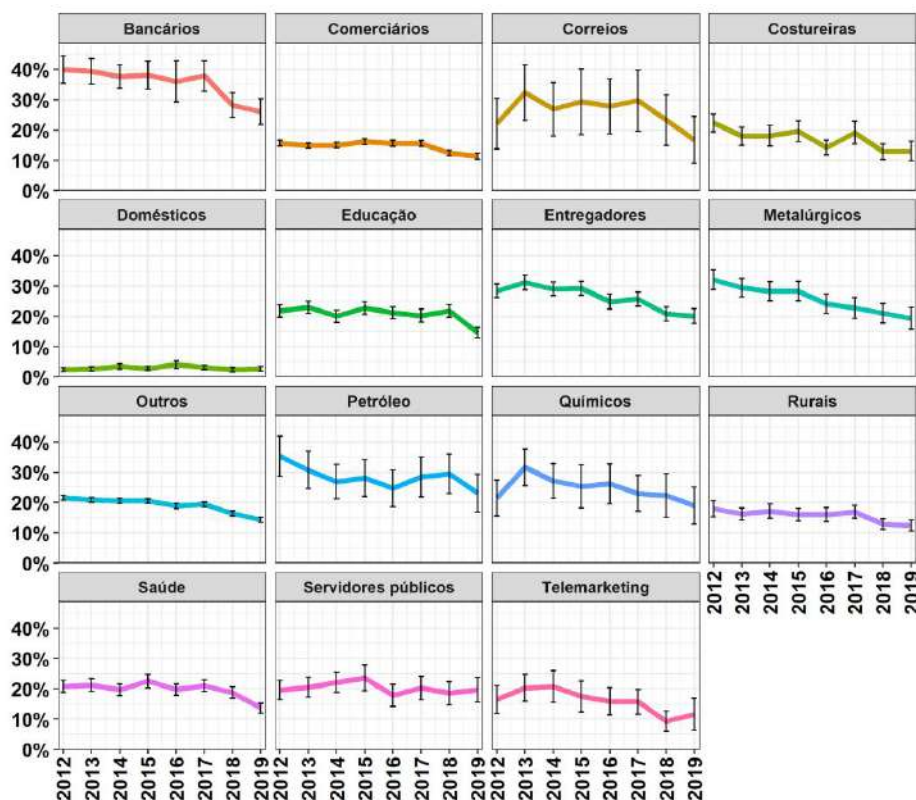
O baixo poder estrutural, ou sua diminuição, nos casos em que ele anteriormente era elevado, impacta o poder associativo dos sindicatos. Analisando a taxa de sindicalização para os setores pesquisados, chama a atenção que, com exceção da administração pública, os setores mais tradicionais do sindicalismo são os que mais perderam filiados, tais como os metalúrgicos, químicos, bancários, correios e educação. É um fenômeno que pode ter relação com a reconfiguração das classes trabalhadoras e o movimento de desestruturação do mercado de trabalho, especialmente após 2014.

Os dados expostos no gráfico 2, abaixo, indicam esse movimento<sup>21</sup>:

#### **Gráfico 2. Taxa de sindicalização entre assalariados formais setores selecionados 2001-2019**

---

<sup>21</sup> O gráfico é uma aproximação dos setores nos quais se inserem os 27 sindicatos analisados na pesquisa qualitativa. Para isso, foram utilizadas as rubricas da CNAE Domiciliar 2.0, que facilita uma maior desagregação na composição dos setores analisados. Os dados são para o Brasil, pois a PNADC não permite identificar os números para cada categoria específica analisada em nível municipal.



Fonte: Elaboração Arthur Welle com base na PNADC Anual. Intervalo de confiança a 95%.

O gráfico mostra que há uma tendência geral de queda entre 2013 e 2017, mas com movimentos díspares entre os setores. Enquanto a administração pública, os entregadores assalariados formais, os serviços domésticos, os comerciários, o setor da saúde e os petroleiros apresentam alguma estabilidade, metalúrgicos, químicos, bancários, telemarketing e rurais apresentam uma queda sistemática no período. A partir de 2018 o cenário muda, pois, com exceção da administração pública e dos serviços, que são segmentos não afetados diretamente pela reforma trabalhista de 2017, os demais apresentam um declínio intenso da densidade sindical.

Considerando o período como um todo, a administração pública e os serviços domésticos não apresentaram queda entre 2012 (19,5% e 2,3%, respectivamente) e 2019 (19,7% e 2,6%, respectivamente). Entre os servidores da administração pública, houve um pequeno crescimento da sindicalização até 2014 (23,5%), seguido por uma queda até 2016 (17,8%) e, nos últimos 3 anos da série, uma nova recuperação, de tal modo que a recuperação da taxa de sindicalização neste cenário tão adverso constitui um efeito do trabalho e da luta das entidades. As lutas contra a reforma da previdência, bem como a resistência às privatizações, podem ter contribuído para o aumento da sindicalização.

A despeito das variações nos dados agregados, na maior parte dos casos pesquisados observa-se a perda de filiados (com exceção do Sindsep-SP, que registrou aumento). A queda da filiação tem relação com um mercado de trabalho mais informal e com o aumento do desemprego, mas também com uma certa dificuldade do sindicalismo brasileiro em dialogar e alcançar os trabalhadores e as trabalhadoras mais precarizadas, seja por meio de lutas mais amplas e menos corporativas, seja pela tentativa de representação na prática de categorias que não pertencem à base de representação legal dos maiores sindicatos, como os terceirizados. Por esse motivo é que a queda na taxa de sindicalização é tão expressiva entre os assalariados formais e em categorias com forte tradição sindical, cujas bases estão sendo encolhidas por processos de terceirização, por mudanças no perfil dos representados e a partir de alterações tecnológicas e regulatórias.

A perda de poder associativo acarreta a perda de recursos financeiros por parte dos sindicatos, sobretudo após a reforma trabalhista e a dificuldade de cobrar a taxa negocial de quem não é sócio do sindicato. As receitas foram menos afetadas no caso dos sindicatos que tinham como principal fonte a mensalidade associativa, que é o caso dos grandes sindicatos mais estruturados do setor público e do privado. Em alguns casos, as entidades conseguiram manter alguma taxa negocial, mas com o direito de oposição dos trabalhadores ou a exigência de concordância expressa do trabalhador para efetuar o desconto. Com a queda de arrecadação, os sindicatos do setor privado diminuíram, em geral, as suas estruturas físicas (subsedes, tamanho da sede, número de carros) e também reduziram os serviços (atendimento jurídico, médico, descontos, convênios com empresas, colônia de férias) prestados aos sócios.

Com exceção do sindicato dos trabalhadores do comércio informal, praticamente todos os sindicatos pesquisados oferecem serviços como forma de atrair novos filiados, sobretudo os jovens, que tendem a ser mais refratários à organização sindical e a desconhecer o histórico de lutas de suas entidades, embora essa estratégia pareça ser mais eficaz na manutenção dos sócios do que na atração de novos filiados. A situação é distinta nos sindicatos rurais, nos quais os serviços assistenciais são escassos, sendo priorizados os serviços para a regularização de documentos, concessão de benefícios previdenciários e apoio para organização de entidades de assessoria técnica e/ou constituição de cooperativas. Se, no passado, o oferecimento de serviços era um dos aspectos que caracterizavam o sindicalismo pelego e assistencialista, essa prática passa a ser incorporada também por sindicatos de maior tradição militante, de modo que parece não ser mais possível diferenciar o perfil político-ideológico dos sindicatos por meio do investimento em serviços.

De toda forma, a redução de recursos, especialmente com o fim do imposto sindical, restringe o leque de serviços oferecidos e coloca os sindicatos diante da necessidade de superar a histórica e enraizada perspectiva utilitarista como razão primordial para a filiação sindical. Apesar de quase todos os dirigentes entrevistados afirmarem que o sindicato está priorizando a campanha de filiação, ela se reduziu após a reforma trabalhista de 2017. A redução de recursos fez com algumas iniciativas mais custosas fossem reduzidas ou eliminadas, tais como a realização de festas massivas para divulgar a existência do sindicato e estimular a filiação dos jovens trabalhadores do telemarketing, como no caso do Sintratel. Outro exemplo, é a redução de eventos com sorteios de prêmios (comerciários de SP), o que indica a necessidade dos sindicatos buscarem promover um engajamento mais solidário e militante.

As experiências analisadas mostram a importância da associação como principal fonte de recursos. Ao mesmo tempo, outras fontes vão sendo viabilizadas, especialmente por sindicatos de categorias precárias como domésticas, vendedores ambulantes e rurais, tais como: parcerias com entidades nacionais e internacionais, captação de recursos públicos via projetos, assessoria militante, parceria com outras organizações econômicas criadas com participação sindical, solidariedade de entidades mais estruturadas, percentual de benefícios obtidos pela entidade e cobrança pelos serviços prestados.

Se os serviços não permitem distinguir as diferenças político-ideológicas entre os sindicatos, estas revelam-se mais claramente nos discursos dos dirigentes e nas estratégias privilegiadas pelos sindicatos, sendo possível identificar: 1) discursos utilitaristas e de auto-ajuda, que apresentam o sindicato como um clube de serviços e não assumem uma clara perspectiva de defesa de direitos (costureiras de SP); 2) discursos que, embora afirmem a defesa de direitos, expressam uma disposição para parceria com o patronato e para a negociação de direitos, considerada como um mal menor (trabalhadores da limpeza, motoboys); 3) discursos que focam a defesa de direitos e a construção de laços de solidariedade no interior da categoria e da classe trabalhadora (domésticas, comércio informal); 4) discursos que focam o antagonismo de interesses entre capital e trabalho, se opõem à lógica predatória dos mercados e às políticas neoliberais implementadas pelos diferentes níveis de governo. Isso se verifica em grande parte das entidades entrevistadas, especialmente do setor público, dos rurais, das entidades com inserção no debate nacional e também em algumas entidades que representam categorias mais precárias, em que a defesa do

direito de poder trabalhar<sup>22</sup> se contrapõe aos interesses do capital. Ou seja, esses discursos e estratégias não são excludentes, podendo conviver no interior de uma mesma organização, indicando, por vezes, tensões e disputas entre diferentes correntes que aspiram ao seu controle.

A questão da parceria está presente tanto no discurso quanto na prática sindical. Diante da escassez de recursos para exercer suas atividades, alguns sindicatos buscam parceria com empresas, seja mediante convênios e publicidade<sup>23</sup>, seja mediante o pagamento de taxa negocial por parte das empresas, como é caso dos químicos e do telemarketing<sup>24</sup>, o que, como os próprios dirigentes reconhecem, traz o risco de comprometer a autonomia dos sindicatos.

As diferentes concepções e orientações sindicais também se traduzem na ausência ou presença de organização no local de trabalho<sup>25</sup> e na preocupação com a politização de sua base. A organização sindical no local de trabalho é um desafio para grande parte das entidades pesquisadas, que têm frágil presença junto às empresas. Ainda assim, há experiências bastante promissoras, como os comitês de empresas nos metalúrgicos do ABC, os delegados sindicais nos correios, as associações comunitárias (autônomas) em todas as localidades rurais de Apodi, a garantia de comissões locais de representação de acordo com o número de empregados das empresas (trabalhadores rurais de Juazeiro). O setor público consegue obter um maior enraizamento territorial por meio de práticas como o *Sindicato Itinerante*, estrutura que se desloca em busca do trabalhador, adotada pelas entidades que representam trabalhadores da saúde da Bahia e os servidores municipais de São Paulo.

Mesmo sindicatos com baixo poder associativo<sup>26</sup> têm buscado construir formas de organização de base por meio de “lideranças” ou “delegados sindicais” distribuídos em diferentes localidades onde está sua base de representação<sup>27</sup>. Alguns sindicatos estão buscando novas investidas, inclusive descentralizando as negociações por empresa, o que exige uma estrutura no seu interior, como é o caso da tecnologia da informação. E ainda, há a estratégia adotada pelos comerciários do Rio de Janeiro, de fortalecer as CIPAS para permitir

---

<sup>22</sup> O Sintraci, por exemplo, surge para defender o direito ao trabalho dos camelôs e ambulantes, ou seja, a legitimidade do comércio informal diante do grande comércio, como se pode ver na ficha em anexo.

<sup>23</sup> Exemplos nesse caso são os sindicatos de motoristas de aplicativo, motoboys, rodoviários, comerciários de São Paulo e do Rio de Janeiro.

<sup>24</sup> Ver fichas do sindicato do telemarketing e dos Químicos-Unificados.

<sup>25</sup> Prática desenvolvida pelos sindicatos da educação (Minas Gerais e Paraná), do vestuário de Ibitinga, dos metalúrgicos do ABC, dos trabalhadores do telemarketing, dos vendedores ambulantes e pelos três sindicatos rurais de nossa amostra.

<sup>26</sup> Como no caso do comércio informal e dos comerciários do RJ.

<sup>27</sup> As entidades em que há delegados sindicais formalizados são: tecnologia da informação, rurais de Juazeiro, trabalhadores da educação pública (representantes de escola que, no caso do Paraná, têm poder deliberativo).

ao sindicato ter representação no local de trabalho. O mesmo ocorre com os rodoviários, que contam também com a presença de cipeiros. Assim, apesar das dificuldades, a pesquisa mostra que há formas de estreitar o contato com os trabalhadores e que onde essa relação está mais fortalecida, as taxas de sindicalização são mais elevadas.

Diante da dificuldade de realizar grandes eventos, a promoção de encontros com a base no interior das empresas permite detectar os problemas que ocorrem com os trabalhadores nos locais de trabalho, como nos setores de tecnologia de informação e de telemarketing. Outras entidades continuam apostando na realização de eventos de lazer e campeonatos esportivos como forma de aproximação com os trabalhadores e abertura de espaço para a discussão política, como relatado pelos químicos<sup>28</sup>. Cumpre destacar que, sem liberação dos dirigentes para o trabalho sindical, a organização no local de trabalho fica praticamente inviabilizada. Entretanto, é possível encontrar soluções criativas para suprir essas lacunas.

As diferenças entre os sindicatos se expressam, ainda, em sua disposição para representar trabalhadores terceirizados e outros que não integram formalmente a categoria. Quando contratados por uma empresa cuja atividade econômica é diferente da empresa para a qual prestam serviços, os terceirizados são, conforme os termos de nossa legislação sindical, parte de outra categoria profissional. Diante desse empecilho, a pesquisa encontrou as seguintes situações: 1) sindicatos que buscam contornar os limites da estrutura sindical, conseguindo representar diretamente os terceirizados (bancários); 2) sindicatos que promovem mudanças estatutárias para representar os terceirizados (educação do Paraná); 3) sindicatos que atendem os terceirizados, mas não os filiam, nem procuram disputar sua representação (motoboys, correios); a não existência de qualquer estratégia sindical em relação aos terceirizados (servidores municipais de São Paulo e saúde da Bahia).

Entre as experiências analisadas, destaca-se a criação da figura do “sócio especial” (bancários) para permitir a sindicalização dos trabalhadores do ramo financeiro não considerados bancários e que, portanto, são representados formalmente por outros sindicatos (correspondentes bancários atuando em lotéricas e agências de correio; agentes de crédito de fintechs, empresas de pagamento e de intermediação financeira; trabalhadores de tecnologia da informação e centrais de atendimento). O esforço para representar “na prática” os trabalhadores não bancários do ramo financeiro diante do estreitamento da categoria bancária é uma forma de manter o poder associativo do sindicato.

---

<sup>28</sup> Nos Químicos-Unificados há um centro onde se realizam atividades de formação sindical, encontros políticos, festas e jogos para estimular a discussão política. Ver ficha no anexo.



Outro exemplo é dos metalúrgicos de Ipatinga, que também criou a figura do sócio usuário e, além disso, representa, inclusive legalmente, os terceirizados metalúrgicos. Em 2013, o sindicato apoiou a greve de uma empresa terceirizada. Os metalúrgicos do ABC também representam os terceirizados e procuram representar, inclusive, os terceirizados de outras categorias, ainda que não possam fazê-lo “de direito”.

A figura do sócio usuário também existe nos sindicatos do vestuário, o que permite a incorporação das costureiras sem vínculo empregatício, inclusive as que trabalham em domicílio. Essa estratégia é antiga no caso do sindicato das costureiras de São Paulo (remonta a 1998), mas pouco efetiva para alavancar a sindicalização da categoria. Pode-se, aqui, levantar a hipótese de que o oferecimento de serviços tem limites quando se trata de uma estratégia massiva e eficiente de sindicalização e que o discurso de auto-ajuda vai na contramão do estímulo à sindicalização, pois reforça aspectos individualizantes, e não coletivos, para a superação e o enfrentamento dos problemas na esfera laboral.

Os químicos decidiram, em congresso realizado em 2015, abrir-se para a filiação de trabalhadores de fora da categoria. Trata-se de uma tentativa de dialogar com mais trabalhadores e de conter o enfraquecimento de suas bases de poder.

O sindicato dos profissionais da educação do Paraná não apenas se propõe a organizar e representar os trabalhadores terceirizados, mas realizou alterações estatutárias para incorporar os trabalhadores contratados temporariamente, cobrando também contribuição diferenciada de acordo com a faixa de renda por categoria e tipo de contrato, para estimular a sindicalização. Nesse caso, a hipótese é que as orientações políticas das lideranças desempenham um papel importante no enfrentamento aos limites da estrutura sindical, permitindo ao sindicato explorar as brechas legais, ou mesmo ignorar a legislação, para promover a ampliação de sua base. Mas nos parece que há um outro fator a ser mencionado: além da orientação política, a mudança na direção contribui para a adoção de práticas inovadoras nesse campo. Com efeito, observa-se uma alteração no perfil dos metalúrgicos de Ipatinga depois que o sindicato se desfilou da Força Sindical para aderir à Intersindical - Instrumento de luta e organização da classe trabalhadora. A mudança na direção, nesse caso com a eleição de uma chapa afinada com a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), também alterou a prática dos comerciários do Rio de Janeiro que, desde 2015, tem procurado compensar, não sem dificuldades, a ausência de tradição de luta comerciária na cidade.

Embora represente predominantemente os trabalhadores formais, o sindicato dos motoboys procura incorporar os informais e faz um esforço para filiá-los, sem, todavia, ser

bem sucedido nessa tarefa. As características da categoria — como a baixa renda e a percepção do trabalho como algo transitório, ainda que não o seja na prática — e as diferentes posições com relação à regulação do trabalho podem ajudar a entender essa dificuldade. O sindicato defende o reconhecimento do vínculo empregatício entre os entregadores e empresas de aplicativo, uma posição que não é consensual na categoria porque “ser CLT” (ou seja, ter um contrato regido pela legislação trabalhista brasileira) significa uma redução de ganho imediato, apesar de garantir proteção e direitos ao trabalhador.

O esforço para alargar a representação para outras categorias, ainda que não se possa representá-las legalmente, também apareceu na pesquisa. Como exemplo, a subseção do sindicato da confecção de Ibitinga foi transformada em uma “casa solidária”, destinada para uso coletivo. Nela, vários sindicatos (servidores públicos, trabalhadores rurais e outros) compartilham custos e recebem denúncias feitas por trabalhadores de outras categorias, que percebem a importância de um espaço como esse em tempos de ataques aos direitos trabalhistas.

A pesquisa indica que as entidades com orientação política mais à esquerda tendem a desenvolver maiores esforços para incluir os terceirizados e os informais. No entanto, no caso do setor público, observa-se que, mesmo quando os sindicatos desenvolvem ações solidárias com outras categorias e com os terceirizados de sua base, a defesa do ingresso por concurso dificulta a criação de uma identidade coletiva entre os servidores e os terceirizados. O sindicato dos servidores municipais de São Paulo afirma que gostaria de representar os terceirizados, mas se conforma diante da impossibilidade de fazê-lo legalmente e o Sindsaúde-BA não se dispõe a disputar a representação.

Um aspecto comum a quase todos os sindicatos pesquisados é o investimento na comunicação com a base. A necessidade de lidar com o mundo virtual faz com que os sindicatos deem maior atenção às redes sociais, com destaque para o WhatsApp, por meio do qual são enviadas notícias e informes de interesse da categoria. O aplicativo vem sendo apontado como o instrumento mais importante para atingir os mais jovens, que são de difícil sindicalização e não comparecem em assembleias. São também um modo de se aproximar dos trabalhadores, oferecendo-lhes meios para o cálculo salarial, da jornada de trabalho, de comissões e, ao mesmo tempo, de divulgação das ações sindicais, como é o caso dos comerciários do RJ. Alguns sindicatos possuem programas de rádio (bancários, metalúrgicos e rurais do Alto Uruguai e Apodi) ou transmitido pelas redes sociais (como o “Programa em Movimento”, dos metalúrgicos de São José dos Campos, que tem como objetivo formar a

base em temas de conjuntura, ou o programa *Funcionários em foco* transmitido ao vivo semanalmente pelas redes sociais, Youtube e Facebook, da educação do Paraná) e até mesmo um canal de televisão, a TVT (TV dos trabalhadores - iniciativa conjunta dos bancários de SP e dos metalúrgicos do ABC) e a TV MOV (projeto alternativo de comunicação dos Químicos-Unificados).

Outros reestruturaram o setor de comunicação e realizaram pesquisas para adaptar a comunicação sindical ao repertório, às percepções e à consciência de sua base (comerciários do RJ). A realização de pesquisas (também nos bancários e comerciários de SP, que desenvolvem investigações para saber as razões da filiação e desfiliação, os temas que devem ser priorizados nas negociações, o perfil da base, as necessidades de grupos específicos, como as mulheres), o levantamento de pautas por meio de enquetes por empresa (trabalhadores de tecnologia da informação) e o contato mais próximo com a base (como no caso do telemarketing) permitem ao sindicato conhecer o perfil social da categoria.

Na perspectiva de ampliar a representatividade e organização, muitos sindicatos desenvolvem ações para grupos específicos dentro da categoria, tais como gênero, raça, geração (jovens e aposentados), por meio de secretarias próprias e planos de ações que extrapolam as questões econômicas e que colocam em evidência a importância do combate às diferentes formas de discriminação e opressão. O oferecimento de cursos de formação, porém, parece ter perdido importância nos anos recentes e, nos sindicatos em que isso ocorre<sup>29</sup>, geralmente se prioriza a própria diretoria. Ainda assim, em algumas entidades pesquisadas a formação é constante e há política de atividades tanto para a base quanto para a direção, tais como profissionais da educação do Paraná, metalúrgicos do ABC, rurais de Apodi e Alto Uruguai e bancários.

O setor público e os sindicatos mais estruturados no setor privado têm a prática de promover assembleias periódicas e isso se manteve com a pandemia por meio de assembleias virtuais, avaliadas positivamente por permitirem uma maior participação dos trabalhadores. O uso das redes e de plataformas de organização de atividades coletivas proporcionou uma interação maior com a base, em um contexto de pandemia e de diminuição de recursos. Até trabalho de sindicalização virtual foi realizado, como no caso dos bancários. Também foram inúmeros os debates por meio de lives com a categoria. Essa nova forma de comunicação com a base pode ser aprimorada e utilizada pelos sindicatos no contexto pós-pandemia, em que as dificuldades financeiras e de deslocamento persistem. As categorias mais precárias e

---

<sup>29</sup> Servidores de SP, saúde da BA, metalúrgicos de São José dos Campos, comerciários do RJ, domésticas, Químicos-Unificados, rurais do Alto Uruguai.

menos estruturadas, por seu turno, realizam menos assembleias e encontram dificuldades para promover a aproximação com a base, a despeito das ferramentas tecnológicas disponíveis.

Entre os assalariados rurais, observa-se a organização de cooperativas de assistência técnica, crédito e escoamento da produção com a finalidade de viabilizar as atividades de cultivo e manufatura dos alimentos. São organizações autônomas, que contribuem para o aumento da produtividade e para a melhoria da renda dos agricultores familiares. Por exemplo, a fim de assegurar autonomia econômica às mulheres de Apodi, o sindicato constituiu uma aliança com o Centro Feminista 8 março, viabilizando convênios com os entes públicos, atividades de formação e assessoria técnica, meios de comercialização, etc.

Do ponto de vista da estrutura organizativa, mesmo com a queda da sindicalização e a redução do número de trabalhadores, não foi possível identificar experiências de unificação de sindicatos. O sindicato do Alto Uruguai criou um sindicato regional em 2003, mas esse processo de unificação se deu por meio da separação entre a agricultura familiar e os assalariados. A prevalência de sindicatos mais específicos parece ainda predominar no mundo sindical brasileiro e é bastante recorrente no sindicalismo rural. O sindicato dos assalariados rurais de Juazeiro, por exemplo, é fruto de um desmembramento do sindicato geral dos trabalhadores rurais. Isso também se verifica no sindicalismo urbano: depois de uma experiência de unificação com os químicos, os petroleiros da Bahia voltaram a se organizar separadamente em 2011.

Diante do exposto, é possível afirmar que a maioria das 27 entidades pesquisadas têm despendido esforços para recuperar o poder associativo, mas com pouco sucesso, até o momento. No entanto, em geral, muitas entidades estudadas apresentam uma sindicalização muito acima da média brasileira e, conseqüentemente, as entidades continuam apresentando, em geral, capacidade de ação coletiva e de representação de sua base. Ou seja, algumas entidades continuam sendo bastante representativas, apesar de perderem força. Ao mesmo tempo, aquelas que sempre tiveram dificuldades no poder associativo também encontram formas de realizar seu trabalho, o que depende muito de uma direção militante.

Assim, não obstante a fragilização do poder associativo da grande maioria dos casos pesquisados, é possível encontrar práticas bem-sucedidas em diferentes setores, sobretudo em matéria de comunicação, alguma aproximação com a base e tentativas dispersas de ampliar a representação.

### **3.3 Poder Institucional**

Na análise do poder institucional, quatro dimensões serão destacadas: 1) as regras e processos resultantes nas negociações coletivas; 2) as relações com as instituições públicas da área do trabalho e das esferas do Estado na perspectiva da defesa dos direitos, da proteção social e/ou de políticas que viabilizem a ocupação dos representados; 3) a pressão sobre os poderes legislativos e executivos contra reformas e políticas prejudiciais aos trabalhadores (a exemplo das várias manifestações e atos contra as reformas trabalhistas e previdenciária em 2017 e 2019, dos quais praticamente todas as entidades pesquisadas participaram); 4) a atuação dos dirigentes na institucionalidade política vigente, que vai desde buscar eleger parlamentares e/ou candidatos para o poder executivo até a participação em conselhos populares destinados a debater, subsidiar e formular políticas públicas (conselho da saúde, da assistência social, criança e adolescente, fórum da agricultura familiar, conselho de emprego e renda, etc..).

A luta pela preservação de direitos foi um dos principais eixos da atuação dos sindicatos entre 2015 e 2021. Nas negociações coletivas, onde se expressa de forma mais contundente o poder institucional das organizações de trabalhadores, observa-se a prevalência de uma estratégia mais defensiva, com uma tendência de esvaziamento do poder negocial, mas também algumas conquistas pontuais. Os dirigentes entrevistados, de modo geral, reconhecem que as empresas foram mais incisivas na apresentação de sua pauta. Entre os direitos perdidos mais citados estão: 1) o não pagamento das horas *in itinere* (metalúrgicos de Ibitinga, rurais de Juazeiro); 2) a possibilidade de parcelamento das férias em 3 vezes; 3) a redução dos benefícios sociais, tais como o valor pago para convênio médico (tecnologia de informação); 4) a não realização da homologação da rescisão do contrato no sindicato (comerciários do RJ). Também houve o crescimento de novos temas que ampliaram a flexibilização, especialmente em relação à jornada de trabalho (tais como a jornada 12x36 e o banco de horas no comércio, item em que as entidades perderam força), à remuneração variável e à terceirização.

As novas conquistas indicadas foram: 1) a proibição ou restrições à terceirização em atividades fim (rurais de Juazeiro, metalúrgicos de Ipatinga e São José dos Campos); 2) acordos extensivos aos trabalhadores das empresas terceirizadas (metalúrgicos de Ipatinga); 3) a manutenção da homologação no sindicato (rurais de Juazeiro); 4) ampliação de benefícios sociais (por exemplo, o vale alimentação na Usiminas); 5) a extensão de benefícios à relação homoafetiva e a ampliação da licença gestante (químicos); 6) realização de campanha de sindicalização no interior da empresa (metalúrgicos de Ipatinga); 7) a liberação de diretores sindicais (metalúrgicos de Ipatinga); 8) a formalização de uma taxa negocial, ou taxa de

fortalecimento sindical (assalariados rurais, bancários, tecnologia de informação, petroleiros). No entanto, a existência da regra no instrumento normativo não significa que o financiamento tenha se concretizado, dada a existência do direito de oposição e/ou a necessidade de anuência dos trabalhadores para a efetivação do desconto<sup>30</sup>. É, ainda, importante destacar que a organização sindical fez diferença na pandemia, ao garantir condições de trabalho menos expostas à contaminação, preservar a renda dos trabalhadores nos acordos de redução de jornada e isolamento social, limitar a flexibilização do uso do tempo, assegurar condições para o exercício do teletrabalho, etc (Krein, 2021).

Os instrumentos normativos com maior nível de direitos são encontrados nas entidades mais estruturadas. No entanto, em categorias economicamente menos estruturadas, há exemplos significativos de resistência e também alguns avanços, como a proibição de terceirização da atividade fim entre os assalariados rurais e a resistência ao trabalho aos domingos entre os comerciários. Os comerciários de SP têm organizado protestos episódicos para pressionar as empresas para a negociação, mas estes raramente contam com a participação dos trabalhadores, que temem exposição e demissão em um setor sem tradição de luta. A atuação institucional do sindicato acaba se dando no plano mais geral, pois a entidade participa, com posição de destaque, das ações da central à qual é filiada, a UGT.

Há uma diferença importante entre o setor público e o privado, pois no primeiro caso não há convenção coletiva. As regras seguem o princípio da legalidade, portanto, são definidas também no âmbito do poder legislativo. A necessidade de negociar com os governos de plantão questões relativas às condições de trabalho, salário e carreira faz com que as diretorias se preparem, permanentemente, para desenvolver análises de conjuntura e se posicionar sobre políticas discutidas e implementadas pelas diferentes esferas de governo. Os sindicatos exercem pressão sobre os governos, politizam as disputas com políticos e setores da burocracia, pronunciando-se sobre temas variados. A luta contra a privatização de empresas públicas e contra as reformas neoliberais, a defesa do SUS, da educação pública e gratuita, está presente na pauta de reivindicações e nas mobilizações<sup>31</sup>. Essas demandas também são incorporadas pelos sindicatos que representam trabalhadores de empresas públicas, mas possuem convenção coletiva, como no caso dos correios e dos petroleiros.

Os sindicatos do setor público e aqueles cujas diretorias do setor privado têm um perfil mais politizado tendem a ter uma preocupação maior com a ampliação de suas

---

<sup>30</sup> Há, também, acordos em que o pagamento da taxa negocial cabe às empresas (telemarketing). Porém, essa forma de sustentação, que hoje representa 60% da receita do sindicato (Sinratel), tornou-se inviável, pois, a cada conflito, as empresas suspendem o pagamento.

<sup>31</sup> Conferir ficha dos sindicatos: saúde-BA, servidores-SP, educação (MG e PR), petroleiros.

demandas. Além de questões trabalhistas, incorporam em sua pauta de reivindicações a defesa de igualdade de oportunidades, o combate à discriminação por raça, gênero e orientação sexual, a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual, e a manifestação contra as reformas previdenciária e administrativa. Os bancários, por exemplo, não somente conseguiram manter os direitos historicamente conquistados em sua convenção coletiva, como conquistaram cláusulas referentes à luta contra a opressão. A realização de pesquisas junto às bases, como os Censos da Diversidade, e um processo permanente de negociação permitiram a inovação nos temas negociados e nas políticas implementadas, como um programa de atendimento às bancárias vítimas de violência. Na mesma perspectiva, outras categorias têm procurado incluir nas negociações pautas relativas às mulheres, como o auxílio creche, e a questão racial (caso dos comerciários do RJ).

Em relação ao processo de negociação, as estratégias encontradas são bastante díspares. Em algumas categorias houve uma estratégia de descentralização das negociações, em que as convenções vão perdendo força e os acordos coletivos por empresa são a aposta para garantir direitos mais amplos, como foi o caso do sindicato dos trabalhadores da informação. A pulverização das negociações também é uma realidade no comércio, vestuário, asseio e conservação, rodoviário e motofrete, com a existência de distintos instrumentos normativos para segmentos da categoria e, em alguns casos, acordos por empresa<sup>32</sup>. São entidades que encontram dificuldades de construir uma pauta comum para toda a categoria, o que enfraquece seu poder institucional.

Em outras experiências, há estratégias de ampliação da abrangência das negociações coletivas. O caso mais expressivo é dos bancários que conseguiram preservar negociações centralizadas nacionais, com um comando e pauta única, tirado de um amplo processo de assembleias e plenárias com a categoria e com dirigentes de todo o país. A negociação dos petroleiros e dos correios também se dá em âmbito nacional, apesar de haver diversos sindicatos de base e federações de cada uma dessas categorias. A campanha unificada dos trabalhadores rurais do Vale São Francisco, que engloba 40 municípios, também é uma experiência exitosa, pois a convenção coletiva assegura as mesmas condições de emprego para toda a região. Há, ainda, a experiência de construir acordos coletivos abrangendo os trabalhadores de toda a cadeia produtiva, como foi a tentativa de sindicato dos metalúrgicos de Camaçari, antes do fechamento da principal empresa de sua base (a Ford).

---

<sup>32</sup> Apesar de celebrar convenções coletivas diferentes com 5 sindicatos patronais, o Sindimoto considera importante evitar o aprofundamento das diferenças em sua base e não realiza acordos individuais.

Os setores mais precários e as categorias menos estruturadas tentam aumentar seu poder institucional por meio da busca de proteção social, do reconhecimento de algumas profissões e de políticas públicas. A pauta dos motoboys inclui segurança no trânsito, segurança patrimonial — já que o roubo da moto ou das mercadorias que transporta prejudicam-lhes economicamente —, além dos salários e do preço do combustível. O sindicato dos trabalhadores informais busca dialogar com a prefeitura diante da criminalização do comércio informal e das perseguições aos vendedores ambulantes. Nesse caso, o direito ao trabalho se associa ao “direito à cidade”, compreendido como a garantia do acesso das “classes mais baixas da população” à moradia digna, ao transporte público de qualidade e com preço acessível, a equipamentos públicos de saúde, educação e lazer de qualidade (Moraes, 2019).

Também o sindicalismo rural se relaciona com o poder público nas três esferas de governo, reivindicando políticas para agricultura familiar (crédito, infra-estrutura, formação, comercialização). O PRONAF teve um papel importante na transformação da agricultura familiar, beneficiada também por assessoria técnica para ampliar a produtividade, introduzir o cultivo de novos alimentos e/ou o processamento para adicionar valor, políticas para formar técnicos rurais e escoar a produção. Após 2016, a luta foi pela preservação das políticas nacionais, já que houve uma priorização quase absoluta do agronegócio. Mas, ao mesmo tempo, entes federativos estaduais e até municipais foram acionados, o que garantiu condições de sobrevivência e diversificação do setor. O poder institucional no campo conta ainda com convênios que são realizados no âmbito de órgãos públicos e universidades locais, que contribuem para desenvolver diversos projetos econômicos na base de representação das entidades sindicais. Do mesmo modo, os órgãos de fiscalização ambiental e de defesa dos consumidores tendem a ser aliados nessas lutas.

Os motoristas por aplicativo, por sua vez, contam com o apoio de políticos de diversos partidos, que teriam interesse eleitoral em se aproximar de uma base em franco crescimento. A questão da regulação do trabalho por aplicativo tem gerado muitos debates e audiências públicas em câmaras municipais e, também, no Congresso Nacional. Se o poder institucional dos sindicatos de categorias mais precárias está muito atrelado a sua atuação junto a instituições públicas, dois fatores fragilizam esse poder: a ausência de posicionamento comum em matéria de regulação do trabalho e a dificuldade de enfrentar a contradição entre o discurso da autonomia e do empreendedorismo, de um lado, e a defesa de um emprego que garanta direitos, de outro.



Dada a importância de interlocutores no parlamento, muitos sindicatos investem em candidaturas e no deslocamento de dirigentes para disputas eleitorais, a exemplo dos sindicatos rurais do Alto Uruguai e Juazeiro, em que muitos membros ocupam cargos públicos eletivos. A eleição da trabalhadora ambulante Jô Cavalcanti (PSOL) para a Assembleia Legislativa de Pernambuco para o período 2019-2022 resultou de uma proposta inovadora: a construção de um mandato coletivo e feminista, que consistiu na candidatura de cinco co-candidatas num único número. Os trabalhadores em educação de Minas Gerais elegeram uma das mais atuantes diretoras do sindicato como deputada estadual: a ex-coordenadora geral Beatriz Cerqueira (PT). Isso também se verificou no SindSaúde-BA, cuja ex-presidente, Aladilce Souza, foi vereadora pelo PCdoB, em Salvador, no período entre 2017 e 2020. Cumpre destacar que o trânsito entre sindicato e partido não é novo no movimento sindical brasileiro e a dupla filiação é relativamente comum.

O recurso ao Ministério Público do Trabalho e à Justiça do Trabalho são comuns a todos os sindicatos pesquisados. As instituições públicas desempenham um papel muito relevante, especialmente para potencializar a ação das entidades que representam setores mais precarizados, que recorrem a elas para combater as sonegações de direitos (judicialização de muitas demandas), fiscalizar as condições de trabalho quando as regras legais e contratuais são descumpridas e inibir processos de precarização do trabalho. No entanto, com os ataques à Justiça do trabalho e o sucateamento do sistema de fiscalização, a força destas instituições foi reduzida. Assim, houve um enfraquecimento do poder institucional. Por exemplo, o sindicato dos vestuários de Ibitinga recebe muitas denúncias das trabalhadoras de sua base e, sem o apoio do Ministério do Trabalho, as próprias sindicalistas acabam exercendo o papel de fiscais do trabalho.

A pesquisa com as 27 entidades sindicais mostrou que o poder institucional, embora largamente afetado por uma conjuntura de retrocesso e retirada de direitos em nível nacional, continua sendo uma esfera fundamental de atuação dos sindicatos. Os mais organizados buscam lutar pela manutenção de direitos enquanto as categorias mais precárias demonstram que a capacidade de associação e interlocução com instituições públicas são um importante recurso para difundir o simples direito de trabalhar e ocupar os espaços públicos (caso dos informais), de acessar o crédito e a infraestrutura necessária para fomentar a agricultura familiar (caso dos rurais) ou mesmo de ter direitos mediante o reconhecimento da profissão (como o controverso caso dos motoboys e motoristas por aplicativo).

### 3.4 *Poder Social*

A análise dos poderes estrutural, associativo e institucional mostrou que a mudança do ambiente político e ideológico é fundamental para explicar a fragilização sindical. No entanto, as entidades sindicais continuam se apresentando perante a sociedade para fazer um contraponto ao debate nacional, buscando, dada a sua fragilização, outras forças políticas e sociais, mesmo que a sua capacidade de mobilização e intervenção política tenha ficado menor. É neste sentido que a busca por poder social se apresenta, de diferentes maneiras, na grande maioria dos sindicatos pesquisados. Os dados da pesquisa mostram que a força do sindicalismo também depende de sua capacidade de vocalizar as questões do trabalho na sociedade e de ter um ambiente político que lhe seja mais favorável para desenvolver a ação coletiva, como mostra a trajetória histórica do sindicalismo brasileiro.

Os sindicatos do setor público, os mais politizados e os que investem em cursos de formação política têm mais possibilidades de superar os limites da categoria que representam e de dialogar, de modo mais estreito e politicamente consequente, com a sociedade, bem como estabelecer alianças com outros sindicatos e movimentos sociais. Isso lhes permite ter uma atuação menos corporativa.

Isso pode ser observado sobretudo nos setores que oferecem serviços essenciais à população, como saúde e educação, que produzem material para esclarecer a sociedade sobre suas condições de trabalho e suas reivindicações, especialmente em momentos de greve. Visando legitimar-se socialmente, esses sindicatos (Sindsep, Sindsaúde, Sind-UTE, APP-PR) buscam sensibilizar os usuários dos serviços públicos e a imprensa, chamando atenção para a importância do atendimento de suas demandas. A defesa de condições dignas de trabalho, que passa pela defesa do SUS e da escola como direito e não como mercadoria, é associada ao bom atendimento à população. Como já mencionado, essa pauta tem um potencial maior de politização. Na pandemia, esses setores atuaram fortemente em defesa da vacinação e do isolamento social. O SindiSaúde-BA atuou junto ao Comitê em Defesa pela Vacina Já, em uma campanha decisiva para conscientizar a população e, sobretudo, salvar vidas. O Sindicato dos rodoviários de São Paulo dispôs da infraestrutura da sua subsede, localizada na cidade de Itaquaquecetuba, para a campanha de vacinação articulada com a prefeitura, dando visibilidade à categoria para a sociedade local. Destacaram-se também nessa campanha o sindicato do vestuário de Ibitinga e os bancários.

A valorização dos motoboys ficou ainda mais evidenciada na pandemia, uma vez que a entrega de alimentos e mercadorias assegurou as condições para o isolamento social.

Identificados com a pecha de “cachorro louco” ou “bandidos”, os motoboys souberam melhorar a imagem negativa perante a sociedade e chamar atenção para seus problemas (elevado número de acidentes com vítimas fatais, lesionados e mutilados; periculosidade da profissão; reconhecimento do vínculo e defesa de direitos já existentes na CLT) a regularização da profissão (tanto no plano municipal quanto federal).

Também no setor metalúrgico os sindicatos procuram informar a comunidade sobre as conquistas do movimento sindical e sua importância para a economia local, bem como apoiar outros movimentos sociais e realizar atividades conjuntas com outros sindicatos e partidos políticos, a fim de tecer laços de solidariedade e construir frentes políticas de luta contra as reformas neoliberais e em defesa da democracia. Nesse sentido, os metalúrgicos realizam ações pela cidade de Ipatinga, como panfletagens nas feiras, igrejas, passeatas, veiculação de vinhetas no rádio e em carro para conversar com os trabalhadores e a comunidade em geral. Ainda participa de conversas com a igreja católica, a câmara dos vereadores e as associações comerciais. O sindicato dos metalúrgicos de Camaçari, por sua vez, tentou envolver outros atores políticos e institucionais, regionais e nacionais, na campanha contra o fechamento do complexo da Ford, mas não foi bem sucedido. Os metalúrgicos de São José dos Campos atuam conjuntamente com movimentos populares regionais, principalmente, os de moradia, movimento esse que também é bastante próximo ao sindicato dos trabalhadores informais.

Outros sindicatos (bancários, vestuário de Ibitinga, rurais de Apodi) também se engajam em lutas pelo direito à cidadania, defesa de políticas públicas, meio ambiente, educação e estabelecem convênios e projetos em parceria com várias organizações, seja para reconhecer direitos (Sindoméstico), seja para melhorar a condição econômica dos agricultores (rurais de Apodi). Os rurais do Alto Uruguai e de Juazeiro buscam politizar os temas nacionais e regionais e realizar mobilizações conjuntas com outras entidades e movimentos sociais. Os sindicatos rurais se destacam, ainda, pela defesa de temas ecológicos e da agricultura orgânica. Também os Químicos-Unificados desenvolvem intensa atividade no campo da Economia Solidária e Agroecologia por meio de uma Rede de Produtos do Bem denominada Livres.

Outra questão que tem ganhado espaço no movimento sindical é a incorporação de pautas ditas “identitárias”, relativas à gênero, raça, sexualidade e geração. Essas vêm sendo trabalhadas tanto em uma perspectiva de interseccionalidade, isto é, vinculada à condição de classe das e dos trabalhadores, como em uma perspectiva mais liberal, na chave do empoderamento individual (Arruzza, Battacharya e Fraser, 2019) havendo, por vezes, uma mistura entre as diferentes perspectivas. Enquanto o sindicato dos bancários promove uma

campanha nacional contra a violência doméstica sofrida por mulheres e disponibiliza um canal que permite a denúncia de casos de violência doméstica, racismo e LGBTQIA+fobia, o sindicato das costureiras de SP trata de temas considerados de interesse “feminino” de uma forma um tanto quanto tradicional, sem articulá-los a uma perspectiva de combate à discriminação e à opressão de gênero. Do mesmo modo, a atuação do sindicato junto a várias instâncias governamentais para o combate do trabalho análogo ao escravo é feita de modo pouco crítico com relação à forma como esses fenômenos sociais se produzem e reproduzem. Em contrapartida, as situações de confinamento forçado de empregadas domésticas nas casas dos patrões são relacionadas pelo Sindoméstico às heranças do nosso passado colonial e escravista, que se reproduzem sobre uma categoria composta por mulheres, negras e pobres. Além de denunciar e acompanhar essas situações, o sindicato tem em destaque na página principal do seu site o telefone de denúncias (Disque 100).

O sindicato do vestuário de Ibitinga defende o diálogo social, a importância do empreendedorismo para o empoderamento feminino e de pautas transversais que atingem a categoria, mas também as necessidades da população: creche, qualificação profissional e vacinação. O sindicato dos rurais de Apodi organizou o movimento de mulheres a partir de trabalho articulado com a Marcha Mundial de Mulheres e o Centro Feminista 8 de Março. Na perspectiva de avançar na autonomia econômica das mulheres, abraçou a luta pela igualdade de direitos e pelo empoderamento das mulheres.

O Sindoméstico, a despeito das dificuldades de sindicalização, está menos desconectado da base devido à interconexão com movimentos de mulheres negras. O Sinratel busca dar visibilidade e valorizar os trabalhadores de sua base, especialmente as mulheres e os homossexuais, participando da parada gay em São Paulo e se debruçando sobre temas como habitação, segurança pública, saúde, inclusão digital.

O sindicato dos comerciários de SP busca compensar o frágil poder estrutural e o débil poder associativo com algumas iniciativas sociais, entre as quais a realização de campanhas de solidariedade e caridade, pois é tradicional a influência do sindicalismo cristão nas ações realizadas pelo sindicato. Por fim, os comerciários do RJ buscam compensar a dificuldade de associar e mobilizar a categoria com poder social. O sindicato realiza ações e campanhas para as mulheres e em torno do tema da igualdade racial.

No meio rural, o poder social aparece nas alianças realizadas com outras organizações, especialmente ONGs, em torno da defesa de agricultura saudável (orgânica ou agroecológica), que é um aspecto de articulação com a comunidade local. Na mesma perspectiva, a defesa da não poluição da terra, água e ar permite alianças com movimentos defensores da natureza e

de disputa de modelo de desenvolvimento ecologicamente sustentável. Assim, estabelecem-se alianças locais, nacionais e até internacionais nos embates com o agronegócio, que utiliza os recursos naturais de forma predatória, como por exemplo, a luta em torno da água na chapada do Apodi. E, ainda, alianças com organizações que combatem e denunciam as desigualdades, as opressões e discriminações, tanto nacionais quanto internacionais.

A pesquisa indicou, portanto, que novas possibilidades de mobilização e ação vinculadas ao poder social aparecem em todos os setores. Isso ficou evidente tanto na busca de articulação das entidades com outras organizações populares, sociais e políticas, quanto nas tentativas de intervir no debate político. Essas condições são decisivas para criar uma condição mais propícia à ação sindical.

### **Considerações finais**

A pesquisa indicou que os sindicatos buscam reagir às recalcitrantes debilidades impostas pelas condições estruturais e conjunturais desfavoráveis ao sindicalismo no Brasil. Na grande maioria dos casos analisados houve perda de **poder estrutural**, mas os movimentos são heterogêneos, observando-se também algumas inovações:

- Os setores historicamente mais estruturados da economia e mais organizados sindicalmente (bancários, metalúrgicos, saúde, químicos, assalariados rurais, educação) apresentam maiores perdas relativas, no entanto, ainda são entidades que mantêm algum poder estrutural, o que abre possibilidade de ação, dada sua trajetória e histórico de lutas;
- Os setores que estão sendo submetidos a um processo de privatização (correios e petroleiros) são os que apresentam uma queda substantiva do seu poder estrutural, uma vez este está totalmente associado aos destinos de uma única empresa (muito embora os petroleiros representem também trabalhadores de outras empresas privadas além da Petrobras). Ser dependente de uma única empresa também impactou fortemente o poder estrutural dos metalúrgicos de Camaçari;
- Os segmentos de trabalhadores com maior estabilidade e vinculados ao setor público, apesar de ausência de concurso, do ajuste fiscal, da terceirização e do sucateamento das estruturas produtivas, são os que ainda mantêm melhores condições de realizar a ação coletiva;
- Nos setores mais desestruturados, a perda de poder estrutural também ocorre, mas o ponto de partida é distinto, pois não há um processo histórico de acúmulo desse poder, como no caso dos motoboys, dos motoristas de aplicativo, dos informais, das domésticas,

das costureiras e dos trabalhadores de *call center*. Ao mesmo tempo, esses setores inovam nas formas de manifestação, com intervenções no espaço público;

- A despeito de sua trajetória declinante, os dados de greve mantiveram-se em patamares elevados até 2017, o que indica uma certa capacidade dos sindicatos defenderem os interesses econômico-corporativos de seus representados. É certo que prevaleceram greves defensivas, em defesa de direitos lesados pelos empregadores, e predominantemente por empresa, o que revela uma dispersão que contribui para manter o número de greves relativamente alto. Nota-se, porém, uma diferença entre o setor público e privado: no setor público as greves são, via de regra, mais longas do que no setor privado e mais abrangentes, envolvendo toda a categoria;
- A pandemia deu visibilidade para algumas categorias, o que aumentou o seu poder estrutural, como foi o caso dos entregadores e profissionais da saúde;
- Na mesma perspectiva, os trabalhadores rurais também ganharam maior visibilidade, dada a importância de gerar alimentos e das estratégias de muitos países de ampliar os estoques frente aos problemas gerados pela pandemia.

Para compensar as fragilidades identificadas em seu poder estrutural, os esforços das organizações pesquisadas se voltam para investidas nos poderes associativo, social e institucional, mobilizando capacidades de intermediação, “framing”, articulação e aprendizagem (Lévesque e Murray, 2010). Tais capacidades variam muito e dependem das categorias em questão, das orientações político-ideológicas e das tradições de luta das entidades.

Quando consideramos o conjunto de nossa amostra, nota-se que três estratégias são mais frequentes: o oferecimento de serviços (atendimento jurídico, médico, descontos, convênios com empresas, colônia de férias), o investimento em novas formas de comunicação com a base e a busca de apoio junto às instituições públicas. São estratégias que visam reforçar o poder associativo e institucional dos sindicatos.

Com relação ao **poder associativo**, observamos que várias entidades sindicais de nossa amostra têm mostrado **capacidade de aprendizagem**, de ler e aprender com as conjunturas, o que lhes permite retomar algumas práticas e conceber algumas inovações. Isso nos parece evidente quando decidem fomentar o setor de comunicação, convertendo-o em um potente instrumento de aproximação com a base, sobretudo por meio das redes sociais, aplicativos e tecnologias da comunicação. É fato que a situação financeira das entidades pós-reforma trabalhista exigiu redução de gastos e uma das áreas dos sindicatos mais afetadas com os cortes foi justamente a de comunicação (Campos et al., 2021a). Entrementes, parece-

nos que o fim do imposto sindical, ao mesmo tempo em que coloca as entidades diante de desafios, criou oportunidades, entre as quais de reestruturação da comunicação, que busca por diferentes meios conhecer os anseios da base, criar ferramentas que agilizam informações (cadastros) e inserir o sindicato no “cotidiano” do trabalhador.

O bom uso da comunicação por meio das redes sociais é comum a todos os sindicatos estudados. As redes sociais são utilizadas não apenas para divulgar ações das diretorias sindicais, mas também para construir um diálogo direto com a categoria. Inclusive sindicatos menos estruturados, com diminuta ou baixíssima taxa de sindicalização, representantes de uma base social dispersa geograficamente – domésticas, vendedores ambulantes, parte significativa dos trabalhadores do comércio, entregadores por aplicativos, motoboys, entre outras – criam mecanismos de diálogo e contato por meio das redes. O uso de tecnologias para acessar a base se mostrou uma estratégia difundida, seja por meio de aplicativos como o WhatsApp, ou por canais de TV e programas de rádio, sendo também um importante recurso para promover a luta (assembleias virtuais, campanhas, protestos e greves).

Alguns sindicatos são muito criativos nesta tentativa de se aproximar de sua base, como, por exemplo, aqueles que, atentos ao perfil mais jovem, realizam eventos massivos (festas), durante os quais divulgam a existência do sindicato e as vantagens da filiação sindical. Demonstram, portanto, capacidade de aprendizagem, pois definem suas estratégias em função do perfil da base e da necessidade de construir uma identidade coletiva. Outra inovação é a realização de pesquisas e enquetes (algumas profissionais) junto à base. As pesquisas produzem dados e permitem o levantamento das percepções dos e das trabalhadoras sobre seu cotidiano no trabalho. Com dados em mãos, as direções podem orientar suas ações e lutas, bem como as negociações e acordos coletivos.

A conjuntura adversa foi aproveitada por várias categorias pesquisadas para expor seus problemas. É o caso dos motociclistas e motoboys de São Paulo que ganharam grande visibilidade desde a chegada dos aplicativos de entrega a partir de 2014. Alguns sindicatos também desenvolvem capacidade de aprendizagem nesta conjuntura defensiva e ideologicamente desfavorável ao sindicalismo quando, nos períodos de planejamento anual, formulam suas táticas e estratégias de luta. Agem assim de forma não meramente reativa, mas prospectiva. Outro aspecto revelador desta capacidade é o modo como alguns sindicatos concebem a greve como escola política, momento de formação e de recrutamento de novas lideranças e representantes sindicais. Este é o caso dos trabalhadores em educação do Paraná e dos servidores públicos do município de São Paulo.

A formação sindical está presente de forma sistemática apenas na minoria das entidades estudadas, mas é forçoso reconhecer que praticamente todos os sindicatos, cada qual à sua maneira, tentam disputar e/ou promover o despertar de alguma consciência de suas bases.

Ao buscarmos identificar inovações e capacidades, observamos que duas estratégias impulsionadas pelo “novo sindicalismo” no final dos anos 1970 constituem ainda um desafio para os sindicatos pesquisados: a organização no local de trabalho e a adoção de formas de associativismo comunitário, que extrapolam o local de trabalho. Historicamente débil no sindicalismo brasileiro, a organização no local de trabalho vem sendo desenvolvida especialmente por alguns sindicatos mais estruturados. Metalúrgicos de São José dos Campos e do ABC procuraram ampliar e fortalecer a organização dos metalúrgicos de base, por meio da criação dos grupos de fábrica e de campanhas voltadas para o resgate da importância do sindicato. Embora pouco frequente, há também experiências de organização no local de trabalho nos setores precarizados. Destaquem-se as iniciativas que vão em busca do trabalhador por meio de uma estrutura itinerante, que distribuem lideranças sindicais em diferentes locais das cidades (como no comércio informal), que criam associações comunitárias (costureiras) ou cooperativas (rurais).

Alguns sindicatos inovaram e souberam aproveitar as contradições e brechas da estrutura sindical para organizar e representar trabalhadores precarizados e terceirizados. Os esforços para a representação dos trabalhadores terceirizados se dão pela via de alterações estatutárias, no caso do sindicato da educação do Paraná, decisões congressuais, no caso dos químicos, ou pela criação de formas especiais de associação, caso dos bancários e metalúrgicos. Mas essas são iniciativas pontuais, que não demonstram força para romper com os limites da representação oficial instituída pela estrutura sindical.

A oferta de serviços é uma característica tradicional do sindicalismo brasileiro e continua sendo uma estratégia recorrente, por meio da ampliação de convênios e/ou organizações específicas, mas com uma queda no oferecimento direto das entidades, devido às restrições financeiras. Por esse motivo, verifica-se também a introdução de alguma cobrança pelos serviços prestados. Diante da queda na arrecadação de recursos e na taxa de sindicalização, o financiamento da entidade parece depender cada vez mais de uma inserção mais orgânica junto à base de representação das entidades, por meio de campanhas de filiação ou da introdução de taxa negociada, o que necessita do aval dos trabalhadores. A unificação de entidades e a criação de estruturas mais solidárias ainda não é algo que aparece nas entidades



pesquisadas, apesar de haver uma relação de solidariedade e de ações conjuntas entre algumas delas.

Os sindicatos também desenvolvem **capacidade de intermediação**, isto é, de construir consensos em torno de interesses e estratégias de ação, de modo a fortalecer seu **poder associativo**. No entanto, há uma sistemática queda nas taxas de sindicalização desde 2015, o que expressa tanto as mudanças na base sindical quanto na correlação de forças entre capital e trabalho, o que contribui para o afastamento dos trabalhadores frente aos sindicatos. Com relação às variações na taxa de sindicalização, dois aspectos se destacam: as taxas mais baixas de sindicalização se encontram nos setores com menos tradição de organização sindical e a queda mais acentuada da sindicalização nos setores mais tradicionais do sindicalismo, tais como os metalúrgicos, químicos, bancários, correios e educação. Ainda assim, os dados mostram que os assalariados formais sindicalizados percebem uma remuneração maior dos que não sindicalizados, assim como permanecem mais tempo no emprego. Ou seja, os sindicalizados têm melhores condições de trabalho, o que significa que a associação sindical faz diferença na vida dos trabalhadores.

Os sindicatos estão frente ao desafio de encontrar novas estratégias de aglutinação, o que passa por intensificar o contato com a base e formular políticas especiais para mulheres, jovens e pessoas negras, terceirizados. Além das tecnologias de comunicação, em diversas entidades há ações para maior envolvimento das mulheres e jovens, inclusive com o estabelecimento de cotas na composição da direção.

Vimos que alguns sindicatos, sobretudo no setor público (saúde, educação, petroleiros, correios), bancários e químicos, assumem um discurso politizado e fortemente atrelado à crítica à retirada de direitos e às políticas neoliberais implantadas pelos diferentes níveis de governo. Esse é um diferencial relacionado tanto às características da categoria representada e ao setor em que se insere, quanto ao posicionamento político-ideológico de suas direções.

A **capacidade de produzir “framings”** pode ser identificada em algumas experiências sindicais e contribui tanto para o poder associativo quanto para o poder social. Visando obter apoio social em torno de sua demanda por reajuste salarial, o sindicato dos metalúrgicos de Ipatinga criou uma campanha com o seguinte slogan: “Essa é uma luta dos trabalhadores de Ipatinga e Cubatão e de toda a comunidade do Vale do Aço, pois o que fica na região é o salário do peão e não o lucro do patrão”. Os bancários, por sua vez, atuam para conciliar os problemas mais gerais da sociedade e sua expressão na categoria, com destaque para as problemáticas atreladas ao racismo, desigualdade de oportunidades entre os gêneros e orientação sexual. Este foi o sentido da campanha: Basta! Não irão nos calar! por meio da

qual foi oferecida assessoria técnica para que os sindicatos de todo país pudessem criar estruturas de orientação e atendimento às vítimas de violência doméstica e familiar. A atuação dos sindicatos dos trabalhadores no comércio informal de Recife também se volta para os problemas que afligem a população em geral quando reivindica o “direito à cidade”. Esse “framing” revela capacidade de vocalizar um direito social mais amplo — o que constitui um aspecto inovador do sindicato e, segundo nossa hipótese, uma das razões que o motiva a não querer “seguir” o sindicalismo “tradicional”. O sindicato dos motoboys de São Paulo teve também a capacidade de “framing” ao promover uma campanha contra poderosas empresas de aplicativos, argumentando que o serviço prestado pelos motoboys não constitui uma relação de “empresário para empresário”, mas de exploração dos “uberizados”. Neste sentido, mostrou capacidade de popularizar a crítica à uberização.

A capacidade de agir de modo colaborativo e de estabelecer relações com outros atores, ou seja, a **capacidade de articulação** com movimentos sociais, instituições estatais, partidos, centrais sindicais ou entidades internacionais, consiste muito provavelmente na mais recorrente fonte de **poder social e institucional** de nossa amostra. A busca de apoio junto às instituições públicas é fundamental para a luta contra o descumprimento de direitos e em defesa da regulação do trabalho, a despeito das posições divergentes sobre o tema observadas entre as entidades.

Apesar de seu baixo poder estrutural, é entre os sindicatos que representam trabalhadores mais precários que se desenham algumas iniciativas que têm ganhado mais visibilidade na articulação com atores sociais estatais (MTP, por exemplo) e não estatais (movimentos sociais, comunidades locais). Esses sindicatos, seja os que possuem maior tradição (assalariados rurais, domésticas, comércio, vestuário) ou aqueles com formas mais incipientes de organização (asseio e conservação, telemarketing, comércio informal, motoboys, motoristas de aplicativo), têm investido em ações ancoradas em intervenções no espaço público, na construção de laços de solidariedade com outras entidades, na articulação da luta sindical com a luta pelo direito ao trabalho. O sindicalismo rural revelou elevada capacidade de articulação com associações e com as comunidades locais ao fazer parcerias que viabilizem projetos com a finalidade de tornar a produção orgânica, agroecológica, econômica e ambientalmente sustentável. Há experiências significativas também nos setores mais estruturados, como os químicos de Campinas e Osasco, que atuam na construção de um projeto de Economia Solidária e Agroecologia, os metalúrgicos de São José dos Campos, que atuam com movimentos de moradia, e os metalúrgicos do ABC, que participam de espaços

regionais voltados para os interesses da comunidade, como a Agência de Desenvolvimento Econômico do ABC, e buscam articular nacionalmente os movimentos sociais na luta política nacional.

Por vezes, a capacidade de articulação com partidos e centrais sindicais contrabalança as dificuldades estruturais e conjunturais enfrentadas por várias categorias estudadas. A articulação entre os comerciários de São Paulo e a UGT, entre as domésticas da Bahia e entidades (OIT), partidos (PT) e movimentos sociais, bem como entre trabalhadores da saúde da Bahia e a CTB ora protege as categorias contra as investidas patronais e governamentais (comerciários e trabalhadores da saúde) ora as estimula na luta por reivindicações e conquistas (domésticas). No Brasil, não é raro que lideranças sindicais concorram e conquistem vagas no parlamento. Neste sentido, o que se quer aqui destacar é menos a novidade e mais as conquistas trabalhistas e sociais que a eleição de um ou uma sindicalista pode trazer para a sua base.

A conjuntura da pandemia também pode ter instado a capacidade de articulação dos sindicatos pois são vários os exemplos encontrados em nossa amostra que revelam o modo engajado e solidário de se envolver com questões sociais, como as campanhas de vacinação.

Em suma, a análise revelou que as experiências mais exitosas de organização e mobilização exigem uma disposição para enfrentar uma estrutura sindical que induz à fragmentação, pois enquadra trabalhadores de um mesmo setor ou ramo de atividade em categorias profissionais distintas, e o apego ao corporativismo, que dificulta a ação em torno de reivindicações mais amplas.

O primeiro enfrentamento requer ignorar os limites da legislação sindical ou explorar as brechas legais para promover a ampliação da base de sindicalizados. O segundo enfrentamento implica um trabalho de politização mediante o oferecimento de cursos de formação, a organização no local de trabalho, a disseminação de informações sobre o cenário político e suas implicações para os trabalhadores, bem como discussões sobre o papel do Estado na promoção de direitos e o próprio conteúdo dos direitos a serem defendidos pela organização sindical. O debate sobre a regulação do trabalho permite conectar os trabalhadores da base à luta por direitos, estimulando-os a se opor às reformas neoliberais e a participar dos protestos convocados para esta finalidade.

A politização passa também pela incorporação de pautas ditas “identitárias”, relativas à gênero, raça, sexualidade e geração, o que tem permitido aos sindicatos articular a condição de classe e as questões trabalhistas à defesa da igualdade de oportunidades e ao combate às diferentes formas de discriminação e opressão. Essa articulação tem tanto um efeito interno,

na medida em que aproxima o sindicato de questões vivenciadas pela base em seu cotidiano do trabalho e em outros espaços sociais, o que pode gerar efeitos positivos na taxa de sindicalização, quanto externo, na medida em que fomenta alianças com outros sindicatos e movimentos sociais que compartilham as mesmas preocupações. Desse modo, ela permite reforçar o poder associativo, bem como o poder social, expressando uma certa retomada do sindicalismo de movimento social que caracterizou o “novo sindicalismo” e marcou o sindicalismo cutista nos anos 1980.

Essas formas de atuação estão se disseminando; porém, ainda são minoritárias entre os sindicatos brasileiros, sendo mais presentes em sindicatos mais estruturados, no setor público e privado, ou naqueles dirigidos por correntes de esquerda. A esse respeito cumpre ressaltar que, se, no plano das centrais sindicais, as diferenças político-ideológicas vêm se reduzindo, no que se refere aos sindicatos de base a situação é distinta. Enquanto a cúpula do sindicalismo brasileiro busca enfrentar esse contexto adverso de modo unificado, na base as orientações políticas das lideranças ainda desempenham um papel importante, tanto na definição das estratégias adotadas quanto no tipo de enfrentamento privilegiado pelo sindicato.

A despeito das iniciativas nas esferas dos poderes associativo, institucional e social, as dificuldades a serem enfrentadas são imensas. É diante destas dificuldades, em um contexto desafiador e adverso, que deixamos algumas questões que não foram tratadas pelas entidades pesquisadas, mas que podem contribuir para o desenvolvimento de novas estratégias com o intuito de recuperar a legitimidade e representatividade do sindicalismo: qual a possibilidade das negociações coletivas abrangerem o conjunto dos trabalhadores, dada a crescente heterogeneidade das ocupações? Para isso, qual o modelo de organização sindical a ser defendido, isto é, como superar a estrutura sindical corporativa? E, com relação à regulação do trabalho, não seria o caso de assumir a defesa de uma regulamentação de direitos de caráter mais universal, que garanta proteção ao conjunto dos trabalhadores, independentemente de sua posição na ocupação?

Por fim, dada a importância do poder social para proporcionar legitimidade ao sindicalismo, outra questão que a pesquisa não conseguiu captar é qual deveria ser a agenda política das entidades classistas e trabalhistas. Afinal, como mostrar a centralidade do trabalho na organização da vida social, em um contexto de profundas transformações como o atual? Não é possível mudar a realidade sindical e ampliar o poder de ação dos sindicatos sem uma discussão sobre o projeto político a ser defendido. Nesse sentido, é imperativo derrotar o atual presidente da República, pois ele representa o anti-sindicalismo e a destruição não

somente de direitos e proteções sociais, mas, fundamentalmente, da própria perspectiva de futuro para a classe trabalhadora.

## Referências

ABÍLIO, Ludmila C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Revista Estudos Avançados*, vol. 34, nº. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142020000100111](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100111)

ABÍLIO, Ludmila *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid19, p. 1-21, 2020. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74/37>.

ACCIARI, Louisa; SILVERMAN, Jana. Organização, resistência e sobrevivência: uma análise das estratégias sindicais das trabalhadoras domésticas no Brasil pós-impeachment. Trabalho apresentado no XVII Encontro Nacional da ABET, de 3 de agosto a 10 de setembro de 2021.

ALVES, Severino. *Entrevista concedida a João G. Andrade*. In: ANDRADE, J. G. Trabalho informal e território: aportes sobre o comércio ambulante na área central do Recife – PE. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal do Pernambuco, 2014, p. 111-117.

AMORIM, Marina Alves Et All (2018). “Superdesignação” de professores na rede estadual de ensino de Minas Gerais. *Revista Brasileira de Educação*, v. 23.

ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. *Feminismo para os 99%: Um manifesto*. São Paulo: Boitempo, 2019.

BALTAR, Paulo. SOUEN, Jacqueline. CAMPOS, Guilherme. Emprego e distribuição da renda. Campinas: IE/UNICAMP. Texto para discussão nº 298, maio de 2017.

BENQUET, Marlène. *Les damnées de la caisse - grève dans un hypermarché*. Broissieux, Éditions du Croquant. 2011.

BOUCHAREB, R. Conflits autour d’une temporalité marchande dans les boutiques de réseaux ». *Temporalités - Revue de sciences sociales et humaines*, p. 1–14, 2012.

BRAGA, Ruy; SANTANA, Marco A. (2015). Dinâmicas da ação coletiva no Brasil contemporâneo: encontros e desencontros entre o sindicalismo e a juventude trabalhadora. *Caderno CRH*, Salvador, v. 28, n. 75, p. 529-544, set/dez.

BRIDI, M.A. MOTIM, B.L. Trabalho e trabalhadores na indústria de informática. In *Revista Contemporânea*. In: *Revista Contemporânea*, Vol 4 n 02, 2014.

BUHR, Daniel. Social innovation policy for Industry 4.0. Friedrich-Ebert-Stiftung, Division for Social and Economic Policies, 2015. Disponível em: <http://library.fes.de/pdffiles/wiso/11479.pdf>

CALAZANS, Maísa Santos. Sindicalismo dos trabalhadores tipicamente terceirizados: organização e ação sindical do Siemaco-SP entre 2011 e 2019. Projeto de mestrado em Ciência Política, Unicamp, 2020.

CAMPOS, Anderson. Juventude e ação sindical: crítica ao trabalho indecente. Rio de Janeiro: Letra & Imagem, 2010.

CAMPOS, Anderson. Sindicalismo na pandemia: em busca de legitimidade e protagonismo. In: OLIVEIRA, D. A.; POCHMANN, M. (Orgs). A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia. Brasília: Ed. Positiva, 2020.

CAMPOS, Anderson et al. O impacto da Reforma Trabalhista no sindicalismo brasileiro: I. In: KREIN, José Dari et al. (Org). *O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)*, vol. 1. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021a, p. 321-358.

CAMPOS, Anderson et al. Ação sindical de trabalhadores em serviços essenciais na pandemia de COVID-19 no Brasil. In: KREIN, José Dari et al. (Org). *O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)*, vol. 1. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021b, p. 359-393.

CAMPOS, Cauê Vieira. As greves selvagens na onda de protestos do Brasil (2011-2016). Texto de qualificação para exame de doutorado em Ciência Política, Unicamp, 2020.

CARDOSO, Sintia; EVANGELISTA, Milca. Entre o Sindoméstico e o Coletivo de Mulheres Creuza Maria Oliveira: trabalhadoras domésticas, mulheres negras resistindo e reexistindo às múltiplas agressões. Trabalho apresentado no XX Redor - Encontro da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero, 2018.

CARVAZAN, Gustavo. Fragmentação e isolamento: a dimensão tecnológica do capitalismo contemporâneo e os trabalhadores do ramo financeiro. Texto de qualificação da tese de doutorado. Doutorado em Desenvolvimento Econômico. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2020.

CASTILLO, Mario, GLIGO, Nicolo e ROVIRA, Sebastián. La política industrial 4.0 en América Latina in: CIMOLI, Mario et ali (orgs). Políticas industriales y tecnológicas em América Latina. Santiago: CEPAL/ONU, 2017.

CASTRO, Bárbara. *As Armadilhas da Flexibilidade*. Trabalho e Gênero no Setor de Tecnologia da Informação. São Paulo, Annablume, 2016.

CNT. *Painel do Emprego-Transporte*. Evolução Mensal do Mercado de Trabalho (setor de transporte), s/data. Disponível em: <https://www.cnt.org.br/painel-emprego-transporte>

CNT. *Pesquisa CNT*. Perfil dos motoristas de ônibus urbanos 2017. Brasília: CNT, 2017. Disponível em: <https://cnt.org.br/pesquisa-cnt-perfil-motoristas-onibus>

COLOMBI, Ana Paula Fregnani. *Entre a fragmentação e a ação unificada: uma análise da atuação do Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região durante os anos 2000*. Mestrado em Desenvolvimento Econômico. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2014.

CORREA, Éllen Gallerani. *Sindicalismo rural e centrais sindicais no Brasil: disputas e aproximações nas primeiras décadas do século XXI*. 2018. Tese (Doutorado em Ciência Política) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2018.

CTB (2020). Aprovada em Juazeiro-BA a pauta de negociação coletiva 2020 da hortifruticultura irrigada do Vale do São Francisco <https://ctb.org.br/noticias/rurais/aprovada-em-juazeiro-ba-a-pauta-de-negociacao-coletiva-2020-da-hortifruticultura-irrigada-do-vale-do-sao-francisco/>. Acesso em 04/03/2022.

CUT/Instituto Observatório Social. *Condições de trabalho, direitos e diálogo social para trabalhadoras e trabalhadores do setor de entrega por aplicativo em Brasília e Recife*. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.cut.org.br/acao/condicoes-de-trabalho-direitos-e-dialogo-social-para-trabalhadoras-e-trabalhador-ac01>

DIEESE. *Cadernos de negociação*, nº 48, dez. 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/restrito/cadernoNegociacao48.pdf>

DIEESE. O emprego doméstico na Região Metropolitana de Salvador, *PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego*, São Paulo, abril de 2019. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2019/2019empreDomSSA.html>

DIEESE. *O trabalho doméstico no Brasil*. Dieese, 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html>

DIEESE/SIEMACO-SP. *Perfil dos trabalhadores em Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo*. São Paulo, 2011.

DURÃES, Bruno. O trabalho de rua reconfigurado: sua função como agente da acumulação. *Caderno CRH*, Salvador, v.33, 2020, p.1-14.

FETROPAR; CNTT. *Cartilha: regulamentação da profissão de motorista*, s/data. Disponível em: [http://www.cnttt.org.br/wp-content/uploads/2012/07/CARTILHA\\_CNTTT\\_COM-RESOLU%C3%87%C3%83O41.pdf](http://www.cnttt.org.br/wp-content/uploads/2012/07/CARTILHA_CNTTT_COM-RESOLU%C3%87%C3%83O41.pdf)

FIPE/DETRAN. Pesquisa de Opinião Pública–Motofretistas. Programa Motofretista Seguro, São Paulo, 2021.

FONSECA. S. STRJ: 48 anos de lutas e resistência na defesa dos trabalhadores/as rurais de Juazeiro-BA, 2019 Blog Preto no Branco. Disponível em:

<https://pretonobranco.org/2019/02/07/strj-48-anos-de-lutas-e-resistencia-na-defesa-dos-trabalhadores-as-rurais-de-juazeiro-ba/>

FREITAS, Luiz Carlos de. A reforma empresarial da educação: nova direita, velhas ideias. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

GALVÃO, Andréia; CASTRO, Bárbara; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane. Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. In: Cadernos CRH 32, 2019, 253-270.

GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari. Dilemas da representação e atuação dos trabalhadores precários In: Rodrigues, Iram J. (Org.) *Trabalho e ação coletiva no Brasil: contradições, impasses, perspectivas (1978-2018)*. São Paulo: Annablume, 2019, p. 203-233.

GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula. O sindicalismo brasileiro e a Convenção 87 da OIT. *Carta Social e do Trabalho*, nº39-40, p.20-34, 2019.

GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula. The Brazilian Union Movement in the Twenty-first Century: The PT governments, the Coup, and the Counterreforms. *Latin American Perspectives*, v.47, p.1-17, 2020.

GARCIA; Carlos Henrique Menezes. O trabalho em rota de colisão - Privatização, Luta Operária e Estratégias Sindicais na Siderurgia Brasileira, 2004, 286 f. Tese (Doutorado) - IE, Unicamp, Campinas, 2004.

GRAÇAS, Maria Adriana Vieira das. Letramentos de resistência: mulheres na luta por terra e território na Chapada do Apodi. 2019. 101f. Dissertação (Mestrado em Estudos da Linguagem) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2019.

GUIMARÃES, Durval. A paz social a ferro e a fogo. *Revista Matéria Prima*, Belo Horizonte, Ano 3, n. 32, p. 18-24, junho 2012.

HIRATUKA, Célio; SARTI, Fernando. Desempenho recente da indústria brasileira no contexto de mudanças estruturais domésticas e globais.; Abril 2017. Texto para Discussão. Unicamp. IE, Campinas, n. 290, abr. 2017.

IBGE. PNAD e PNADC, 2021, Brasil.

KREIN, José Dari et al, (Org.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

KREIN, José Dari et al, (Org.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

KREIN, José Dari et al. (Org.). *O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)*, vol. 1 e 2. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021.



LEITE, Márcia. Tecendo a precarização: trabalho a domicílio e estratégias sindicais na indústria de confecção em São Paulo. *Revista trabalho, educação e saúde*, Rio de Janeiro, 2004.

LEITE, Márcia. As bordadeiras de Ibitinga: trabalho a domicílio e prática sindical. In: *Cadernos Pagu* (32), janeiro-junho de 2009:183-214.

LEITE, Márcia; SILVA, Sandra Alves; GUIMARÃES, Pilar Carvalho. O trabalho na confecção em São Paulo: as novas formas da precariedade. *CADERNO CRH*, v. 30, n. 79, 2017: p. 51-68.

LEMOS, Patrícia Rocha. Custo baixo todo dia": redes globais de produção e regime de trabalho no Walmart Brasil. Tese de doutorado, IFHC/Unicamp, 2019.

LÉVESQUE, Christian; MURRAY, Gregor. Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. En: *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16 (3), 2010, p. 333-350.

LUPATINI, Márcio Paschoino. *As Transformações produtivas na indústria têxtil vestuário e seus impactos sobre a distribuição territorial da produção e a divisão do trabalho industrial*. 2004. Dissertação (Mestrado em Política Científica e Tecnológica) – Instituto de Geociências, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. *A pandemia e o trabalho de motoristas e entregadores por aplicativos no Brasil*. Cesit – IE/Unicamp, 2020. Disponível em: [https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020\\_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf](https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf)

McADAM, D.; TARROW, S. e TILLY, C. (2009). Para mapear o confronto político. *Lua Nova: revista de cultura e política*. São Paulo, v. 76, pp. 11-48.

MEDEIROS, Leonilde. O sindicalismo rural nas últimas décadas: mudanças e permanências. In: OLIVEIRA, R. V. D.; BRIDI, M. A.; FERRAZ, M. (org.). *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014. p. 247-282.

MORAES, Ivan. *Trabalhar é um Direito: uma análise do perfil socioeconômico e das condições de trabalho das/os trabalhadoras/es do comércio informal da Avenida Conde da Boa Vista na cidade de Recife*, abril de 2019, pp. 1-46. Disponível em: [https://issuu.com/marcozeroconteudo/docs/relato\\_rio\\_pesquisa\\_ambulantes](https://issuu.com/marcozeroconteudo/docs/relato_rio_pesquisa_ambulantes)

NOGUEIRA, Cláudia M. O sistema de integração da Sadia: integrar desintegrando. In: Ricardo Antunes. (Org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil III*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2014, p. 301-314.

PEREIRA, Denise de Castro. Empresa, cidade e cidadania: construções e deslocamentos de lugares de poder. 2008. 312. Tese (Doutorado). Instituto de Filosofia e Ciências Sociais da UFR, Rio de Janeiro, 2008

PEREIRA, Eduardo J. R. Na corrida pela representação sindical: o caso dos entregadores e dos motoristas por aplicativos em São Paulo. Dissertação de mestrado em Ciência Política, Unicamp, 2022.

PEREIRA, M. F. A. Conflito socioambiental frente à implantação de perímetro irrigado na Chapada do Apodi/RN na perspectiva dos atingidos. 2013. 177 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Universidade Federal do Ceará. Faculdade de Medicina, Fortaleza, 2013.

PICOLOTTO, E. L.; MEDEIROS, L. S. A representação política no sindicalismo rural: antigos e novos agentes. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 40., 2016, Caxambu. Anais [...]. Caxambu: [s. n.], 2016.

PINHEIRO et al. Os desafios do passado no trabalho doméstico no século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir de dados da PNAD Contínua. IN: PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina; POSTHUMA, Caroline. *Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil*. Brasília: IPEA/OIT, 2021, pp. 67-104.

PINTO FILHO; J.L.O.; LUNES, A.R.S. O PERÍMETRO IRRIGADO NA CHAPADA DO APODI-RN: Surgimento, descrição e governança. In Anais do XVIII ENANPUR, Natal, 2019. cf. <http://anpur.org.br/xviiienganpur/anaisadmin/capapdf.php?reqid=712>;

ROMANO, Pauliane; BRAGA, Daniel Santos (2021). Valorização docente em Minas Gerais (2007-2019): qual o papel do Fundeb? Revista Educação e Políticas em Debate –v. 10, n. 1, p. 153-171, jan./abr. 2021.

SCHMALZ, Stefan; DÖRRE, Klaus. El planteamiento de los recursos del poder. Disponível em:

<https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=32817&token=382cc87822842cbf9ced6b81d8e5f54049fb0b2a>

SCHMALZ, Stefan; LUDWIG, Carmen & WEBSTER, Edward. The power resources approach: Developments and challenges. *Global Labour Journal*, 9 (2), 2018, p. 113-134.

SEMINOTTI, Jonas J. (2013). Os agricultores familiares e a representação política do SUTRAF na região Alto Uruguai do RS. Curitiba-PR: Departamento de Sociologia da Universidade Estadual do Paraná. In <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/31781/R%20-%20T%20-%20JONAS%20JOSE%20SEMINOTTI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SIND-UTE/MG; DIEESE. Você sabe o que é o Regime de Recuperação Fiscal? 2021.

SINTRACI. Sintraci: organização urbana e comércio informal como alternativa ao desemprego. *Proposta. Revista da FASE*, ano 42, n.129, 2019, pp. 98-101.

SOARES, Vanessa Costa. A relação de poder e controle entre a USIMINAS e o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Ipatinga (SINDIPA), na década de 1980. Anais do Seminário Nacional de História da Historiografia: historiografia brasileira e modernidade. 2007, Disponível em:[http://www.seminariodehistoria.ufop.br/seminariodehistoria2007/t/Microsoft%20Word%20-%20vanessa\\_soares.pdf](http://www.seminariodehistoria.ufop.br/seminariodehistoria2007/t/Microsoft%20Word%20-%20vanessa_soares.pdf) Acesso em: jun. 2018.

SUTRAF. Lutas e conquistas para a agricultura familiar. Erechim. Informativo. Nº 2, 2019. In. <https://contrafbrasil.org.br/system/uploads/ck/files/Jornal-Sutraf-2019.pdf>

TRÓPIA, Patrícia Vieira. "Antes que fechem as lojas... é necessário ocupá-las": sindicalismo e formas de resistência no setor do comércio no capitalismo contemporâneo. 39 Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, 2015.

UNCTAD, United Nations Conference on Trade and Development. Robots and industrialization in developing countries. Policy Brief Nº50. Outubro 2016.

VALLEJOS, Bárbara. *Correspondentes bancários e terceirização: o subterrâneo das relações de trabalho no setor financeiro no Brasil*. Dissertação (mestrado). Universidade Estadual de Campinas, 2018.

## **Anexos**

### ***Anexo 1: Roteiro de entrevista***

**Entrevistador/a:**

**Entidade sindical: (nome completo)**

**Base de representação do sindicato (municipal, intermunicipal, estadual, interestadual, nacional):**

**Setor público ou privado?**

**Filiação a central sindical:**

**Data da entrevista:**

Objetivo da entrevista: elaborar um retrato do sindicato hoje, considerando as mudanças que ocorreram na ação e organização sindical de 2015 para cá (isso é bem importante). Pretendemos saber se há alguma **experiência inovadora** do sindicato nos anos recentes que tenha contribuído para aumentar seu reconhecimento e legitimidade pela base e pela própria sociedade. Esse é o fio condutor da pesquisa e, portanto, algo a ser enfatizado, se possível, nas respostas.

### **Parte 1**

1. Qual o número de trabalhadores na base e a taxa de sindicalização (em % ou em n<sup>os</sup> absolutos - total e em dia)? A taxa de filiação aumentou ou diminuiu nos últimos anos - a partir de 2015?
2. Você sabe informar o perfil dos sindicalizados (considerando: gênero, faixa etária, raça/etnia, tamanho de empresa em que há mais sindicalizados; condição do sindicalizado - aposentado ou na ativa; área/cargo/função)? Tem cadastro digitalizado?
3. Como o sindicato se organiza em termos de secretarias, divisão regional/sedes/subsedes? (estrutura recente? com que objetivos?)
4. Quais as formas de organização sindical mais utilizadas? Há estratégias para organização no local de trabalho? Quais? (Eleição de delegado/representante sindical? Comitê de empresa?)
5. Quais as formas de contato com a base:
  - 1) considerar o contato ativo por parte do sindicato, em que ele toma a iniciativa: panfletagem, calendário de visitas, ferramentas de comunicação - jornais, boletins, redes sociais?
  - 2) Quais canais de comunicação disponíveis para a base acessar o sindicato?
6. Quais as estratégias de sindicalização mais utilizadas (para manter e conquistar novos sócios) ?

- a) Há alguma ação orientada conforme gênero, faixa etária, aposentados, tipo de contrato/terceirizados etc.?
7. Vocês realizam algum tipo de ação para representar os trabalhadores precários, terceirizados e informais? Qual?
8. Qual a periodicidade das assembleias sindicais e qual a estimativa (%) do número de participantes?
9. Com que frequência são realizados debates políticos, congressos e reuniões (presenciais ou virtuais) com a participação da base? Em que medida a base participa da tomada de decisão do sindicato?
10. O sindicato oferece cursos de formação político-sindical? Em caso afirmativo, quem geralmente participa? Em caso negativo, por que não oferece?
11. Qual o perfil da liderança (verificar, se possível: % de participação feminina e juvenil, grau de diversidade étnica em sua composição)? O sindicato adota algum mecanismo ou promove alguma iniciativa para estimular a formação de lideranças e promover a diversidade em cargos de liderança (organização de atividades, coletivos de base)?
12. Quais os recursos financeiros que o sindicato possui? Sabe informar os valores e o tipo de recurso (mensalidade, contribuições definidas em lei, aluguel...). Depois da reforma trabalhista, foi criado algum tipo de contribuição nova em substituição ao imposto sindical? O sindicato possui sede própria, veículos, gráfica ou outro patrimônio?
13. Quais os recursos humanos que o sindicato possui? Sabe informar quantos funcionários? Em quais setores? (Tem advogados, setor de comunicação, serviços médicos, colônia de férias?). Houve mudanças no quadro de funcionários, de 2015 para cá?
14. O sindicato oferece algum tipo de serviço? Em caso afirmativo, que tipo de serviço e qual o público-alvo dessas iniciativas? Houve alteração recente?

## Parte 2

15. Você sabe informar o tamanho médio das empresas/instituições em sua base, o número de trabalhadores por local de trabalho?
16. As empresas do setor estão voltadas para o mercado interno ou externo?
17. Historicamente, há muito desemprego na categoria? E há muita rotatividade/sazonalidade?
18. Com quais aspectos da precarização a categoria convive?
- a) Há muita informalidade na categoria?
- b) Há terceirização na categoria e/ou outras formas atípicas de contratação, como contrato temporário, intermitente, MEI? Qual o peso dessas formas de contratação precárias? (elevado, baixo...).
- c) Qual a qualificação dos trabalhadores? O sindicato tem algum estudo ou levantamento sobre as características de sua base?
19. A ocorrência de automação e a utilização de novas tecnologias é grande na categoria? Consegue observar se houve algum aumento desde 2015?
20. Qual a frequência de greves na categoria? E qual o seu perfil?

- a) Elas costumam ser curtas, longas?
- b) Geralmente envolvem empresas específicas ou toda a categoria?
- c) Quais as causas mais comuns que levam a greves e qual a adesão da base a elas?
- d) Geralmente as greves são iniciativas da base ou da direção?
- e) Há piquetes?
- f) As greves costumam ser bem sucedidas, os trabalhadores obtêm conquistas?
- g) Observam-se ganhos econômicos ou de outra natureza?

### Parte 3

21. Quais as demandas que mais aparecem na categoria e quais temas e reivindicações têm mais respaldo dos trabalhadores(as)?
22. Qual a periodicidade das negociações e como ocorre o processo de negociação na categoria?
23. É possível identificar quais os avanços e recuos nos acordos coletivos desde 2015?
  - a) Qual o conteúdo com relação a formas de contratação, jornada, remuneração e relações sindicais?
  - b) Há cláusulas relativas às questões de gênero, raça, orientação sexual e geração (juventude, por exemplo)?
24. Há algum tipo de iniciativa política voltada a proteger/apoiar acordos dos trabalhadores precários? Há iniciativas para proteger os não formais, terceirizados etc no processo de negociação? Em caso negativo, quais as dificuldades enfrentadas?
25. O sindicato participa de espaços institucionalizados de negociação em nível regional/nacional (espaços tripartites/conselhos e mesas de negociação)? Em caso afirmativo, quais? Em caso negativo, por que não?
26. O sindicato participa de redes nacionais ou internacionais? É filiado a centrais internacionais? Em caso afirmativo, quais? Em caso negativo, por que não?
27. Quais são as demandas e as relações que o sindicato tem com o MPT, a Justiça do Trabalho e a fiscalização trabalhista?
28. Como o sindicato se posiciona frente às políticas do governo (inclusive as reformas trabalhistas)? Concorda com alguma medida? Se discorda/faz oposição, quais as razões disso?
29. Como o sindicato se posiciona frente à estrutura sindical?
  - a) é favorável ou contrário ao imposto, à unicidade, ao monopólio da representação?
  - b) É favorável a que os sindicatos só representem os trabalhadores filiados?
  - c) Tem algum projeto de unificação com outro sindicato?

### Parte 4

30. O sindicato celebra alianças com outros atores sociais e/ou políticos (isto é, participa de frentes de atuação, organização intersetorial)? Em caso afirmativo:
  - a) Qual o tipo de aliança/natureza da solidariedade: apoio financeiro; apoio político; representação e negociação das demandas trabalhistas e sociais?
  - b) Qual a periodicidade/regularidade (para distinguir ação pontual e ação estratégica)

- c) Qual a importância dessas alianças em sua estratégia de ação? Qual a mais importante dentre elas?
31. Como são construídas as agendas comuns em termos de mobilizações/campanhas e como elas são divulgadas para a categoria?
32. Qual a importância do sindicato na sociedade local? Participa do debate acerca de questões regionais? Quais?
33. Você identifica alguma **experiência inovadora** do sindicato nos anos recentes que tenha contribuído para aumentar seu reconhecimento e legitimidade pela base e pela própria sociedade?

**Anexo 2: Fichas com a análise dos poderes e capacidades de 27 sindicatos**

1. Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região (Seeb-SP).....	65
2. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecção e Bordado de Ibitinga e Região (Sintracobi).....	72
3. Sindicato das Costureiras de São Paulo e Osasco (Sindcost) .....	77
4. Sindicato dos comerciários do RJ .....	83
5. Sindicato dos comerciários de SP .....	90
6. Sindicato dos Trabalhadores em Saúde do Estado da Bahia - SindSaúde-BA .....	95
7. Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública e Autarquias no Município de São Paulo SINDSEP-SP .....	102
8. Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga e Região .....	108
9. Sindicato dos Metalúrgicos do ABC .....	115
10. Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região .....	122
11. Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Camaçari.....	128
12. APP-SINDICATO – Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná	133
13. Sind-UTE/MG - Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais .....	139
14. Sintratel-SP – Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados nas Empresas Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo .....	145
15. Sindicato dos Trabalhadores Domésticos da Bahia - SINDOMÉSTICO .....	151
16. Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Comércio Informal de Recife – SINTRACI	157
17. Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Setor Diferenciado de São Paulo - SINDIROSP	163
18. Sindicato de Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana - Siemaco/RJ .....	168
19. Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos no Distrito Federal (Sindmaap-DF) .....	175
20. Sindicato dos Mensageiros Motociclistas, Ciclistas e Mototaxista Intermunicipal do Estado de São Paulo (Sindimoto-SP).....	180
21. Sindicato dos Trabalhadores e das trabalhadoras Rurais de Apodi – RN .....	185
22. Sindicato Dos Trabalhadores e Trabalhadoras Assalariados Rurais de Juazeiro – BA (STTAR)	191
23. Sindicato Unificado dos Trabalhadores/as da Agricultura Familiar do Alto Uruguai- O SUTRAF-AU	195
24. Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Tecnologia da Informação do Paraná - SINDPD – PR .....	201
25. Sindicato dos Químicos Unificados de Campinas e Osasco .....	206
26. Sindicato dos Trabalhadores dos Correios de São Paulo, Região Metropolitana de São Paulo e Zona Postal de Sorocaba (SINTECT/SP).....	211
27. Sindicato dos Petroleiros do Estado da Bahia (Sindipetro).....	215



## 1. Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região (Seeb-SP)<sup>33</sup>

Ana Paula Fregnani Colombi

### Histórico

O Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região foi fundado em 16 de abril de 1923. Representa atualmente mais de 142 mil trabalhadores de bancos públicos e privados que atuam nos seguintes municípios: São Paulo, Osasco, Carapicuíba, Barueri, Caucaia do Alto, Cotia, Embu, Embu Guaçu, Itapeçerica da Serra, Itapevi, Jandira, Jiquitiba, Pirapora do Bom Jesus, Santana do Parnaíba, São Lourenço da Serra, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista. Aproximadamente 25% da categoria está em São Paulo, o que indica a importância deste sindicato. Sua importância também é histórica, pois foi um agente ativo do processo de transformação política do país nos anos 1980, seja na luta pela redemocratização, na construção do novo-sindicalismo ou na construção da Central Única dos Trabalhadores, a qual integra até hoje. Por representar bancários de diversos municípios, o sindicato possui cerca de 140 funcionários, sendo 88 diretores, 9 secretarias e mantém uma regional em Osasco e outras seis em diferentes pontos da cidade (Centro, Paulista, Leste, Oeste, Norte e Sul). A categoria bancária é uma referência para o mercado de trabalho brasileiro em termos de condições de trabalho, com direitos garantidos tanto na Consolidação das Leis do Trabalho quanto em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). O processo de negociação é nacional e centralizado, válido para bancos públicos e bancos privados. Em 2006, foi criada a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF-CUT), instituição que o sindicato ajudou a criar e cujos presidentes são oriundos da base sindical de São Paulo.

### Poder Estrutural

Os bancários são uma categoria historicamente reconhecida pelo grande poder estrutural que possuem, não somente pelo poder de barganha e organização grevista, mas, também, por sua importância político-ideológica. Exemplo dessa aliança entre a luta pelos interesses da categoria e a luta política está na primeira paralisação nacional dos bancários após o fim da ditadura militar, que trouxe ganhos aos trabalhadores e inaugurou um novo padrão tático de ação sindical baseado na realização de campanha seguida por negociação e greve. Essa dinâmica baseada na campanha/negociação/greve influenciou outras categorias e atribuiu à greve não somente o papel de luta pelos direitos da categoria, mas de atividade política que extrapola o universo imediato da campanha salarial. Daí que palestras, atividades promovidas nas ruas, lúdicas e de caráter crítico passaram a fazer parte das campanhas salariais como forma de motivar a categoria em torno das discussões em voga no país nos anos 1980 e 1990, como as *Diretas Já* e o *impeachment* de Collor.

---

<sup>33</sup> Fontes da pesquisa: acordos de negociação coletiva, site da entidade (<https://spbancarios.com.br/>) e entrevista com Juvandia Moreira Leite (foi Presidenta do sindicato entre 2010 e 2017 e hoje é Presidenta da CONTRAF), em 8/12/2021.

Nos anos 1990, a ascensão do neoliberalismo, a reorganização do setor bancário, a demissão em massa dos bancários<sup>34</sup>, a deterioração das condições de trabalho, o arrocho salarial, a disseminação da prática de terceirização nos bancos e a perda de direitos enfrentada pela categoria compuseram um cenário adverso para a manutenção do poder estrutural, que voltou a se fortalecer somente nos anos 2000 (COLOMBI, 2014).

Apesar da permanência da concentração do setor<sup>35</sup>, nos anos 2000, o aumento da bancarização de faixas de renda que estavam fora do circuito financeiro e o fortalecimento dos bancos públicos ocasionaram a recuperação do número de trabalhadores bancários (em 2012, a RAIS aponta a existência de 513 mil bancários, com destaque para ao aumento da participação dos bancos públicos). Esse cenário, atrelado à eleição de um governo de esquerda para o Executivo Federal, favoreceu a recuperação do poder estrutural dos bancários, o que se expressa na manutenção de intensa atividade grevista até o ano de 2016. A partir desse ano, o número de greves sofreu forte reversão<sup>36</sup>.

Os desafios para manutenção do poder estrutural, nesse novo cenário de crise econômica, pandemia, e ataque aos direitos dos trabalhadores e ao movimento sindical, são crescentes. As mudanças na estruturação dos negócios e na regulação do setor, aliadas à busca pela flexibilização das relações de trabalho, têm ocasionado uma intensa reestruturação na forma de organização das empresas financeiras. O crescimento das fintechs, promotoras de crédito e empresas de pagamento, o espraiamento de empresas de intermediação financeira e a terceirização ocasionam um expressivo encolhimento da categoria (entre 2013 e 2019, segundo dados do CAGED, 70 mil postos de trabalho foram extintos) ao passo que os trabalhadores do ramo financeiro não considerados bancários aumentam, trabalhadores esses que possuem condições de trabalho substancialmente inferiores aos bancários<sup>37</sup>. Como mostra Carvazan (2020), esse segmento de trabalhadores não é enquadrado como parte da categoria bancária, e sua representação é legalmente atribuída a outros sindicatos, cujo poder estrutural é mais frágil que o dos bancários.

Assim, é possível afirmar que o poder estrutural dos bancários vem sendo enfraquecido pelas mudanças regulatórias, tecnológicas e de estruturação do setor, pois o estreitamento da categoria bancária e o alargamento do segmento não bancário e mais precarizado, aliado aos limites da estrutura sindical brasileira, impõem grandes desafios.

---

<sup>34</sup> Com o objetivo de aumentar a competitividade entre os bancos e para acrescer a captação de crédito internacional, o Brasil estabeleceu políticas para atrair bancos estrangeiros, incentivar a fusão de instituições bancárias e privatizar os bancos públicos, com destaque para os bancos estaduais, mudando a configuração do setor bancário nacional nos anos 1990. Com estas medidas, o setor passou a caracterizar-se pela dominância do segmento privado nacional, pelo aumento da participação dos bancos estrangeiros e pela redução dos bancos públicos, bem como pelo aumento geral no grau de concentração bancária, com peso crescente das grandes instituições. Esse processo ocasionou uma redução da categoria. De acordo com dados da RAIS, em 1990, existiam cerca de 732 mil bancários, número que foi reduzido para aproximadamente 392 mil em 1999.

<sup>35</sup> Atualmente, 5 grandes holdings financeiras, com 2 bancos estatais – Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil, Bradesco, Itaú e Santander – dominam o setor.

<sup>36</sup> Segundo dados do DIEESE, em 2016, foram realizadas 63 greves da categoria pelo país. Desse ano em diante, as greves anuais não alcançam 30 ocorrências.

<sup>37</sup> Gustavo Carvazan aponta que o número de trabalhadores/as por conta própria apresentou elevação de 64%, saindo de 70 mil pessoas para 115 mil, de acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD-C). Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/o-trabalho-precario-ja-invade-o-mundo-do-dinheiro/>. Esses trabalhadores assumem a forma de Agentes Autônomos de Investimento, isto é, trabalhadores pejotizados e muitos são ex-bancários.

### Poder Associativo

A categoria é composta por 48% de mulheres e 52% de homens, com faixa etária, predominantemente, entre 30 e 39 anos e, majoritariamente, com ensino superior completo (VALLEJOS, 2018). A taxa de sindicalização nacional entre os bancários é alta, cerca de 50%. Entretanto, ela vem se reduzindo ao longo do tempo.

Em nível nacional, a taxa de sindicalização caiu cerca de 10 pontos percentuais entre 2015 e 2021, conforme relata a entrevistada. Isso indica a dificuldade de manutenção do poder associativo em um momento de virada política/ideológica, reforma trabalhista, pandemia e crise econômica e diante de um processo em que a categoria está sendo dissolvida. Ao mesmo tempo, no setor financeiro em geral, o dado fornecido na entrevista é ainda mais alarmante, pois a taxa de sindicalização caiu 15 pontos percentuais, no mesmo período, e hoje está em torno de 20%. Essa taxa, que é historicamente menor que a dos bancários e vem se reduzindo mesmo com o aumento dos trabalhadores do setor financeiro não considerados bancários, indica a dificuldade de engajamento desses trabalhadores e expressa os limites da atuação do SEEB-SP junto a essa parcela em virtude dos entraves da estrutura sindical.

Com essas dificuldades, o SEEB-SP permite a figura do “sócio especial”, isto é, que trabalhadores do ramo financeiro possam se sindicalizar. O sindicato ainda busca representar os trabalhadores terceirizados “na prática”. A CONTRAF está tentando evitar que uma parcela dos trabalhadores não seja retirada dos acordos coletivos, como ocorreu na pandemia, em que os bancos tentaram excluir os trabalhadores do ramo de Tecnologia da Informação e das centrais de atendimento. Diante da situação, a entrevistada defende uma reorganização dos sindicatos do setor financeiro, com a fusão e redução do número de sindicatos e o fim da representação por categoria, o que só pode ser feito após uma alteração na legislação sindical. Enquanto isso não ocorre, ela afirma que a representação desses trabalhadores se dá “na prática”: “a gente organizava, fazia greve, mudava, fazia os bancos regularizar a situação (...) quem representava era a gente. Porque eles (os trabalhadores) iam, quando tava acontecendo algum problema eles iam parar no sindicato”.

Para continuar atraindo novos sócios o sindicato tem, historicamente, um grande leque de serviços que são oferecidos: serviços jurídicos, convênios, capacitação profissional, Centro de Formação, cooperativa de crédito e habitacional, opções de lazer e clube de vantagens com descontos em mais de 17.500 estabelecimentos. Ao mesmo tempo, tenta um contato permanente com os 60 mil bancários em São Paulo, via WhatsApp. As notícias são canalizadas para os grupos conforme o banco ao qual estão vinculados e, também, em função de interesses específicos. Com o isolamento social, o SEEB-SP criou um modelo de Assembleia Virtual que foi, posteriormente, disponibilizado, via CONTRAF, para todo o país. Em 2020, 120 mil pessoas votaram em assembleias virtuais, 20 mil somente em SP, um número muito superior ao modelo presencial.

Devido ao isolamento que a pandemia impôs, quase 300 mil bancários foram realocados para o teletrabalho no Brasil. Neste contexto, de maneira inovadora, a CONTRAF conseguiu negociar, junto aos bancos, a sindicalização virtual, isto é, o bancário pode acessar o site, preencher os dados e usar a assinatura digital do banco para se sindicalizar. A ideia foi facilitar o acesso à sindicalização em um momento de isolamento social. Durante as campanhas salariais, também são organizados “tuitaços”, isto é, um grupo de profissionais da

Confederação realiza publicações em redes sociais, buscando o engajamento dos bancários nas questões que estão sendo discutidas. Há, ainda, uma iniciativa para formular um projeto de plataforma de locações (*Airbnb* dos bancários) com o intuito não somente de agregar a categoria, mas de manter os trabalhadores ligados ao sindicato após a aposentadoria.

Mesmo com iniciativas como essas, a dificuldade de sindicalização permanece. Isso tem afetado a receita do sindicato em um momento já delicado em virtude dos impactos da reforma trabalhista sobre o financiamento sindical. A receita do SEEB-SP era composta de: 30% de verbas provenientes da gráfica (Bangraf, criada em 1993); 30% da mensalidade dos sindicalizados; e 30% do imposto sindical. A gráfica foi fechada em virtude da mudança do mercado editorial, resultando na demissão de 30 pessoas e afetando a receita do sindicato. O fim da obrigatoriedade do imposto só não afetou mais fortemente a receita porque a CONTRAF conseguiu garantir a taxa negocial em negociação nacional.

A análise do poder associativo permite concluir que mudanças na estruturação dos negócios e na regulação do setor, aliadas à busca pela flexibilização das relações de trabalho, têm ocasionado um estreitamento da base e um alargamento dos trabalhadores do ramo financeiro não considerados bancários, impondo enormes desafios de representação. O cenário de virada político/ideológica e de ataque ao movimento sindical complexifica ainda mais o trabalho de sindicalização. Diante desses desafios, o SEEB-SP continua apostando na oferta de serviços, mesmo com as dificuldades atreladas à queda de arrecadação. A tentativa de conexão com um mundo digital – seja por meio da sindicalização virtual, assembleias virtuais, do engajamento nas redes sociais ou de entrada na linguagem das plataformas – mostra um eixo de inovação. A representação “na prática” e o debate em torno dos limites da estrutura sindical indicam esforços no sentido de buscar representar os trabalhadores não bancários do ramo financeiro em tempos de estreitamento da categoria bancária.

### Poder Institucional

A categoria bancária é uma referência para o mercado de trabalho brasileiro pelos avanços conquistados. Desde 1933, a categoria possui uma jornada de 6 horas diárias, com piso de ingresso em torno de R\$ 2.200, com ticket-refeição de R\$ 807 e ticket-alimentação de R\$636, este último pago 13 vezes por ano. A negociação nacional confere à categoria um forte poder institucional, isto é, os bancários não somente conseguem manter os direitos historicamente conquistados como inovam na abertura de negociações em torno de temas que atingem os e as trabalhadoras. As demandas econômicas (PLR, reajuste salarial, tickets) movimentam um montante aproximado de 12 bilhões por ano e é o aspecto que mais mobiliza a categoria. A entrevistada afirma que os bancários entram “na greve por causa das condições de trabalho (...), só que elas só saem da greve quando tem dinheiro”. Nos últimos três acordos, mesmo em um cenário de baixo crescimento econômico e aumento inflacionário, os bancários conseguiram garantir aumento salarial de 0,5% a 1% acima da inflação.

As pautas relativas às condições de trabalho são elaboradas mediante um processo de pesquisa e consulta à base. São três frentes de consulta: a digitalização do cadastro dos sindicalizados e as bases de dados nacionais (RAIS/CAGED) que permitem conhecer o perfil da base; os censos da diversidade, que permitem conhecer as dificuldades e demandas específicas de homens e mulheres; e consultas à base nos momentos que precedem a campanha salarial para acessar os temas de maior interesse da categoria. O processo de

pesquisa também se desdobra para temas específicos, como ocorreu durante a pandemia. Para subsidiar a mesa COVID de negociação permanente (semanal), a CONTRAF realizou uma pesquisa sobre teletrabalho e, em acordos específicos, conseguiu negociar: controle de jornada, ajuda de custo, fornecimento de móveis e computadores, direito à intimidade, garantia de não descomissionamento.

Os censos da diversidade são uma expressão da busca histórica do SEEB-SP em dialogar com os problemas específicos das mulheres, negros e negras, e da comunidade LGBTQIA+. Em 1997, a antiga Confederação Nacional do Bancários constituiu a Comissão de Gênero, Raça e Orientação Sexual (CGROS), sendo que 1 ano antes o SEEB-SP já possuía um Coletivo de Gênero. Em 1998 foi fundado um Coletivo Antirracista. Juntos, os Coletivos buscavam desenvolver políticas para inibir a discriminação por raça, gênero e orientação sexual entre os bancários. Em 2000, o tema em torno da igualdade de oportunidades entrou como eixo de luta durante a campanha salarial e os bancários conquistaram uma cláusula na CCT que estabeleceu a composição de um espaço bipartite para tratar do assunto, chamado de Mesa de Igualdade de Oportunidades. Em 2001, a campanha de prevenção e combate ao assédio sexual impulsionou a aprovação da lei que estabelece que assédio sexual no trabalho é crime. A busca por maior representatividade reflete-se também na diretoria executiva do SEEB-SP que possui 7 mulheres, incluindo a Presidenta, entre seus 12 integrantes.

Ano a ano, as pesquisas e um processo permanente de negociação permitem que os bancários inovem nos temas negociados e nas cláusulas conquistadas, com especial atenção para a questão de gênero: extensão da licença maternidade para 6 meses e da licença paternidade para 15 dias; extensão de todas as cláusulas da convenção coletiva para casais homoafetivos; cláusula de prevenção à violência contra a mulher. Outra conquista, ligada à saúde dos bancários, chama atenção: o direito à desconexão, em um cenário de aumento das cobranças por metas por meio de SMS e aplicativos com impacto sobre o adoecimento mental da categoria.

Dentre essas conquistas, vale destacar o combate à violência contra a mulher, que resultou de um trabalho de pesquisa do SEEB-SP e da CONTRAF em delegacias com o intuito de mapear a quantidade de bancárias vítimas de violência doméstica. A CONTRAF passou a pautar o tema junto aos bancos em 2019 e em 2020 a cláusula foi inserida na convenção. Ela prevê o treinamento de gestores para identificação dos casos e um programa de atendimento às bancárias vítimas de violência, com possibilidade de transferência de agência/cidade, flexibilização de horários de trabalho em virtude de perseguição de ameaças do agressor e oferta de linha de crédito especial. Medidas como esta, aliás, têm extrapolado a dimensão do poder institucional, como se discute a seguir.

O poder institucional indica que, apesar da tentativa dos bancos (principalmente os privados) de buscar acordos individuais, os bancários têm conseguido alargar a capacidade de negociação, com destaque para os temas que atravessam as condições de gênero e raça por meio de um processo de pesquisa que subsidia a inovação nas reivindicações e o aumento do poder de barganha.

### Poder Social

O poder social, no caso dos bancários, mostra grande interlocução com o poder institucional, pois o alargamento das pautas passa por uma problematização a partir da

realidade da categoria e extrapola para campanhas de caráter nacional que buscam dialogar com a sociedade. Historicamente, o SEEB-SP é um sindicato engajado em lutas pelo direito à cidadania, e se diz adepto a um sindicalismo-cidadão, mostrando preocupação com os problemas sociais, tais como o projeto *Travessia*<sup>38</sup>; atuando em temas em disputa na sociedade brasileira, tais como exclusão, políticas públicas, meio ambiente, educação e se aliando a um conjunto de entidades na perspectiva de assegurar ou ampliar os direitos dos bancários e clientes do setor enquanto cidadãos.

Nessa intersecção entre pautas sociais e identitárias discutidas na sociedade e os problemas da categoria, o tema da igualdade de oportunidades e diversidade tem ganhado destaque nos últimos anos. Um exemplo, neste sentido, são as pesquisas realizadas em torno dos Censos da Diversidade, que permitem considerar as condições desfavoráveis da bancária (nível salarial, cargos de chefia) como expressão de um problema que atinge a sociedade brasileira. Outro exemplo, é o tema do combate à violência contra as mulheres, que também nasceu de um processo de pesquisa da realidade das bancárias. A partir da identificação de casos de violência doméstica junto à categoria, o SEEB-SP criou um atendimento especializado no sindicato a partir de 2019. Entre 2019 e 2021, o sindicato realizou 162 atendimentos.

Essa experiência ensejou a formulação de uma campanha nacional chamada *Basta! Não irão nos calar!* Nesta campanha, a CONTRAF oferece assessoria técnica para que os sindicatos de todo país criem estruturas de orientação e atendimento das vítimas de violência doméstica e familiar. Para isso, a Confederação orienta sobre: a forma como essa estrutura deve ser montada, o tipo de profissionais disponíveis, a possibilidade de buscar parcerias com entidades, advogadas e redes locais. Por fim, a CONTRAF oferece um curso de formação para a equipe do projeto para discutir temas como desigualdades, atendimento humanizado, Lei Maria da Penha e outros instrumentos legislativos. Junto ao site do SEEB-SP (<https://materiais.spbancarios.com.br/projeto-basta>) há um canal que permite a denúncia de casos de violência doméstica, racismo e LGBTQIA+fobia.

O poder social dos bancários se expressa, assim, em sua capacidade de intermediação entre os problemas mais gerais da sociedade e sua expressão na categoria bancária, com destaque para as problemáticas atreladas ao racismo, desigualdade de oportunidades entre os gêneros e orientação sexual. Ao fazê-lo, a organização nacional dos trabalhadores do ramo financeiro dá voz e visibilidade à pauta da igualdade de oportunidades.

### Poderes e Capacidades

A atuação do SEEB-SP e da CONTRAF indica uma investida para recuperação do poder institucional e social em um cenário em que profundas mudanças no setor financeiro e no contexto político afetam o poder estrutural e associativo desta categoria. A estratégia dessas instituições se reflete na *capacidade de aprendizagem* no processo de negociação, que passou a ser constante e ancorado em pesquisas. As pesquisas permitem inovar no tipo de cláusula a ser disputada, bem como criar iniciativas que, mais próximas das necessidades dos e das trabalhadoras, permitem um diálogo direto com a categoria (consultas e assembleias virtuais, engajamento em redes sociais). Outra capacidade que fica evidente é o *framing*, isto

---

<sup>38</sup> Projeto de erradicação do trabalho infantil e atuação junto a crianças carentes criado em 1995.

é, a capacidade de ativar agendas com potencial para fazer parte de um projeto social mais amplo, definindo de forma autônoma um conjunto de temas que podem ser explorados (LÉVESQUE e MURRAY, 2010), com destaque para a questão de gênero, raça e da igualdade de direitos dos homossexuais e da comunidade LGBTQIA+. Nesse conjunto de temas emerge a problemática da violência doméstica e da representação ampla dos trabalhadores e trabalhadoras do setor financeiro, buscando formas de romper com os limites da estrutura sindical que impõem restrições à representação ampla da categoria. A realização de pesquisa, a ampla capacidade de representação e a busca pelo alargamento dos temas, todas iniciativas atreladas à uma linguagem digital, parecem ser a tônica da capacidade de inovação dos bancários.

## 2. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecção e Bordado de Ibitinga e Região (Sintracobi)<sup>39</sup>

Ana Paula Fregnani Colombi

### Histórico

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecção e Bordado de Ibitinga e Região surgiu em 1987, a partir da criação de uma Associação Profissional dos Empregados em Empresas de Artesanatos em Geral de Ibitinga. A Associação foi fruto de uma pesquisa sobre a categoria, desenvolvida por quatro estudantes, duas das quais eram também bordadeiras em Ibitinga e estão até hoje na diretoria do sindicato. O Sintracobi representa trabalhadores das cidades de Ibitinga, Tabatinga, Borborema, Iacanga e Nova Europa. A atividade do bordado surge em Ibitinga na década de 1940, inicialmente, como um trabalho feminino executado no âmbito doméstico. Na década seguinte, a máquina de bordar introduz a produção em série com divisão de tarefas (o corte, o risco, o bordado propriamente dito, o arremate, a costura e a lavanderia), atraindo homens para a profissão. A presença de homens se consolida nos anos 1970, mas a formação do sindicato foi conduzida pela presença preponderante das mulheres na categoria. É filiado à UGT.

### Poder Estrutural

A região de abrangência do sindicato possui cerca de 300 empresas com, em média, 50 empregados. Somente uma empresa da região contrata mais de 2000 trabalhadores. Trata-se, assim, de um setor cuja mão-de-obra é pulverizada e cujas empresas deslocam-se facilmente no território nacional em busca de menores custos da força de trabalho (LUPATINI, 2004). Foi o que ocorreu em 2019, quando o sindicato conquistou um maior reajuste salarial e do vale alimentação e a restrição da jornada aos sábados, fazendo com que a Riachuelo transferisse sua planta para o Rio Grande do Norte.

Atualmente, a categoria ainda enfrenta um processo de retorno ao trabalho em domicílio, algo que o sindicato já havia logrado reduzir durante os anos 1990 e 2000. A primeira batalha do sindicato, após sua criação, foi pelo reconhecimento da profissão das bordadeiras e pela formalização do vínculo de emprego das trabalhadoras, o que gerou, inclusive, a organização do sindicato patronal na região (LEITE, 2009). Impulsionado pela pandemia, esse processo está sendo revertido. As entrevistadas explicam que as trabalhadoras, sem creche, voltaram a trabalhar em casa e muitas permanecem via contrato de trabalho intermitente, em que é a empresa quem decide quando a demanda por novos serviços será gerada.

Essa dinâmica de organização do trabalho é bem-vista pelas empresas, dada a sazonalidade do setor. Como dizem as entrevistadas, a região não tem problema de falta de emprego, mas há momentos de menor e de maior produção. Na pandemia, após uma breve redução da produção, o setor se viu estimulado pelo e-commerce. A intensidade do trabalho aumentou, sendo que “muitas dessas trabalhadoras tavam em domicílio, trabalhando que nem louca, dia e noite, com filho em casa, sem ter creche, sem ter nada”.

---

<sup>39</sup> Fontes da pesquisa: acordos de negociação coletiva, redes sociais da entidade e entrevista com Eleuza de Cássia Bufelli Macari, diretora, e a presidenta Josineide de Camargo Souza em 9/12/2021. O site (<https://www.sintracobi.org.br/>) está desatualizado desde 2016.



Essa pulverização da categoria, a possibilidade de deslocamento das empresas e a existência do trabalho em domicílio conferem baixo poder estrutural ao sindicato, que realiza poucas greves. Na onda grevista que ocorreu no Brasil em 2013, somente 5 greves foram realizadas pela categoria em nível nacional. Entre 2011 e 2020 foram apenas 16 greves, localizadas em Santa Catarina, Bahia e São Paulo, com demandas que giram em torno da pauta econômica: reajuste salarial, vale alimentação e atraso no pagamento de salários. O número de greves, que já era pequeno, vem diminuindo com a crise econômica, a pandemia e o ataque ao movimento sindical (em 2019 e 2020 nenhuma greve foi realizada). Além desses pontos, o baixo poder estrutural decorre de um aumento dos e das trabalhadoras jovens, que são menos engajadas na luta coletiva.

### Poder Associativo

O perfil da categoria, atualmente, é equilibrado, sendo 50% mulheres e 50% homens, entre 18 e 40 anos. O sindicato representa cerca de 7.000 trabalhadores na base, com 4.317, cerca de 60%, sindicalizados, segundo as entrevistadas. Comparando com o ano de 2009, quando existiam 8.000 trabalhadores na base, a taxa sofreu uma redução de 10 pontos percentuais (LEITE, 2009). Para manter a capacidade de associação, o sindicato oferece um clube de serviços aos associados (com colônia de férias, atendimento odontológico, serviços de beleza, aula de zumba, descontos em farmácias e drogarias e assistência jurídica).

Os problemas financeiros do sindicato se agudizaram após a reforma trabalhista, o que ocasionou a demissão de funcionários, o fechamento da farmácia do sindicato e a reestruturação da sede e da subsede de Tabatinga. A redução do quadro de funcionários foi da ordem de 80%, restando apenas uma funcionária e os 4 diretores, sendo 3 mulheres (presidenta, tesoureira, atendente de recepção) e 1 homem (secretário geral). Como ocorre historicamente, as mulheres continuam sendo maioria na diretoria do sindicato.

A subsede se tornou, de maneira inovadora, “uma casa solidária”, pois foi destinada para uso coletivo, com compartilhamento de custos, entre vários sindicatos: servidores públicos, trabalhadores rurais e outros. Em Tabatinga, vários sindicatos compartilham a sede das costureiras e bordadeiras de Ibitinga, enquanto em Borborema o sindicato das costureiras é que usa o espaço do Sindicato dos Trabalhadores Rurais. Segundo uma das entrevistadas, “o sindicato do trabalhador rural de Itápolis deveria ter fechado se não tivesse lugar em Tabatinga para atender”. Já a sede, Ibitinga, conta com algumas salas que foram sublocadas para escolas e estúdios.

O diálogo com outras categorias tem aumentado após a reforma, pois os trabalhadores acabam recorrendo ao sindicato. As entrevistadas entendem que o Sintracobi não pode negociar questões pontuais dessas categorias com seus sindicatos patronais, pois eles têm um sindicato que os representa. Mas ressaltam que quando procuradas por trabalhadores que precisam de algum auxílio, não se furtam a ajudá-los, colocando, inclusive, os serviços do sindicato à disposição. A presidenta conta uma situação em que foi chamada por uma trabalhadora no WhatsApp e que pensou se tratar de uma costureira, mas depois de uma longa conversa percebeu que estava tratando com uma balconista de um açougue da cidade. Isso tem se intensificado, pois as subsedes fecharam, pela redução de custos, e muitos trabalhadores ficaram distantes de suas sedes, buscando a ajuda dos sindicatos mais próximos, mesmo que de outra categoria.

Após a reforma trabalhista, em uma conjuntura de diminuição do quadro de funcionários do sindicato, aumentou o contato com a base no local de trabalho e no WhatsApp. O aplicativo é o instrumento mais importante para atingir os mais jovens que são de difícil sindicalização e não comparecem em assembleias. Segundo uma das entrevistadas, manter a sindicalização dos mais velhos é mais fácil do que trazer os mais jovens para o sindicato, pois eles entendem que é o patrão que concede direitos e não o sindicato que luta por eles. As entrevistadas reportam que, quando há oportunidade de falar com esses e essas trabalhadoras é “muito desgastante”, pois é preciso explicar a história do sindicato, o que para elas, deveria ser algo de entendimento “natural”. Ao mesmo tempo, elas reportam que não mais oferecem cursos de formação, dizem que essa era uma prática do passado em que os núcleos jovens passavam os domingos no sindicato, com refeição e cursos direcionados.

Já o contato com a base, empresa por empresa, é o que vem mantendo a sindicalização, mas é um esforço difícil, pois há poucos sindicalistas. Além disso, os e as trabalhadoras realizam muitas denúncias para o sindicato e, sem o apoio do Ministério do Trabalho, as sindicalistas acabam exercendo o papel de fiscais do trabalho. Casos de trabalhadores sem registro, más condições de trabalho, problemas de ergonomia são negociados caso a caso, diretamente com as empresas<sup>40</sup>. Com as demandas crescentes, redução do quadro de funcionários do sindicato e a existência do WhatsApp, as sindicalistas se colocam 100% do tempo à disposição da categoria. Uma oportunidade que surgiu no meio da crise pandêmica foi a aproximação com a base nos locais de trabalho, pois, na medida em que o retorno ao trabalho foi sendo autorizado, o sindicato auxiliou as empresas nas medidas de afastamento entre as máquinas de costura e distribuição de máscaras.

A análise do poder associativo permite concluir que a pulverização da base, a capacidade de deslocamento das empresas, e as dificuldades de diálogo com a juventude impõem um cenário desafiador para a sindicalização que se mantém mais pela permanência dos trabalhadores mais velhos do que pela entrada de novos associados. A oferta de serviços, mesmo que prejudicada após a queda de arrecadação, continua sendo uma estratégia presente. A construção de sedes solidárias e o diálogo com trabalhadores de distintas categorias mostra um eixo de inovação, com a atuação coletiva entre vários sindicatos indicando esforços no sentido de buscar representar os trabalhadores em um contexto de crise.

### Poder Institucional

No processo de negociação, o tema mais reivindicado é o reajuste salarial e da cesta básica. Em 2021, o sindicato conquistou reajuste salarial real e um aumento de quase 50% na cesta básica, por conta do aquecimento do setor durante a pandemia com a explosão das vendas pela internet.

O aumento do trabalho em domicílio tem aberto novos desafios às negociações coletivas, pois fica cada vez mais difícil colocar em pauta questões restritas “ao lar”, como intensidade do trabalho e ergonomia. Além disso, dada as características do setor, quando uma determinada negociação avança, as empresas migram suas plantas produtivas para outros

---

<sup>40</sup> Leite (2009) explica que essa é uma atuação que o sindicato realiza desde 1992, quando a instituição conquistou o poder de verificar se as cláusulas aprovadas estavam sendo cumpridas pelas empresas. Essa fiscalização foi fundamental para o processo de formalização do setor na região e se intensifica em momentos de fragilização do judiciário trabalhista.

estados, como ocorreu com a Riachuelo. Por fim, a difusão do e-commerce também traz novos desafios à garantia de direitos, pois com a possibilidade de vender pelas plataformas (como o Mercado Livre), muitos se transformam em microempreendedores individuais e contratam um funcionário para ajudar na produção em domicílio. A concorrência via preço faz, entretanto, com que muitos se endividem, pois a própria plataforma oferece linhas de crédito, mas com juros altos.

As cláusulas já conquistadas não foram objeto de questionamento pelos empresários após a aprovação da reforma trabalhista. Inclusive, há uma cláusula, aprovada em 2001, que obriga as empresas a registrarem seus empregados, mesmo que eles prestem serviço em outro lugar ou com máquinas próprias, garantindo o mesmo nível salarial e de benefícios de toda a categoria<sup>41</sup>. Isso se manteve após a reforma. Um mecanismo encontrado pelas empresas para burlar essa normativa tem sido a manutenção da contratação, mas via contrato intermitente, em que o pagamento é realizado segundo as “horas trabalhadas”. Entretanto, além dos reajustes, é difícil pautar algum tema novo. Por exemplo, o sindicato tenta abrir negociação para que as trabalhadoras sejam dispensadas, com falta justificada, quando precisam levar idosos ao médico, algo muito comum na realidade das trabalhadoras da região, mas as empresas não aceitam negociar.

O poder institucional indica que, apesar da tentativa do sindicato de expandir a pauta de reivindicação, a luta tem se concentrado nas demandas econômicas e na manutenção de direitos.

### Poder Social

O Sintracobi historicamente valoriza o diálogo social<sup>42</sup>, processo que se intensificou com a pandemia. Junto à prefeitura e ao sistema S, o sindicato busca influenciar nos cursos que serão promovidos na cidade e, neste sentido, não se furta a reconhecer o papel e a importância do empreendedorismo. Isso aparece em várias falas das entrevistadas quando valorizam o papel da mulher empreendedora, quando reconhecem que a lei do microempreendedor auxiliou muitos “autônomos” da região, garantindo algum nível de acesso aos direitos e, também, nos cursos ofertados em parceria com o sindicato patronal e voltados para ao mundo dos negócios.

Junto à prefeitura, o sindicato também reivindica as creches por bairro e não por empresa, como ocorre atualmente. Essa atuação se conecta diretamente com a situação das mulheres, pois o sindicato busca questionar a ideia de que a responsabilidade pelos filhos é exclusivamente da mãe, fazendo com que ela exerça esse papel até mesmo no trabalho, pois nos intervalos de almoço as mães auxiliam nos cuidados quando a creche está localizada na empresa. Também em parceria com a prefeitura, durante a pandemia, o sindicato coordenou o processo de vacinação da categoria, atuando junto ao Comitê Gestor de Vacinação. Segundo

---

<sup>41</sup> “Toda empresa deverá registrar seus empregados que lhe prestem serviços em qualquer lugar (seja no salão, ou seja "fora dele"), com máquinas próprias ou de "terceiros", garantindo a estes o salário e todos os benefícios adquiridos pela categoria” (CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 2021).

<sup>42</sup> Como mostra LEITE (2009), o Sintracobi tem uma história de atuação junto ao governo estadual e ao setor privado, que remonta à implantação do Arranjo Produtivo Local, em 2007, marcada pela busca de qualificação profissional dos trabalhadores da indústria de bordados da região. A autora afirma tratar-se de uma experiência que pode ser considerada como uma concertação social em nível territorial.

as sindicalistas, são essas pautas “transversais” que têm aproximado o sindicato não somente dos trabalhadores e trabalhadoras, mas de toda a população.

O poder social do Sintracobi se expressa, assim, na mobilização de pautas transversais, que atingem a categoria, sobretudo as mulheres, mas também as necessidades da população: creche, qualificação profissional e vacinação.

### Poderes e capacidades

A atuação do Sintracobi tem se voltado para a manutenção dos direitos e a intermediação dos problemas que afligem a população em geral, em especial, as mulheres. Em um cenário de aumento do trabalho em domicílio e de dificuldade de diálogo com a parcela mais jovem da categoria, o poder estrutural, que é historicamente baixo, continua fragilizado. O poder associativo, também fragilizado, tem se mostrado um eixo de inovação, pois, com as dificuldades financeiras, uma representação “na prática” de diversas categorias tem ocorrido, seja pelo compartilhamento das sedes entre sindicatos, seja pela própria procura de trabalhadores de outras categorias em tempos de ataque aos direitos trabalhistas. O poder social surge como uma frente privilegiada de atuação, por meio da defesa de pautas transversais, isto é, que dialogam com a categoria, mas que também representam problemas da população em geral, como creches por bairros, as problemáticas atreladas à saúde pública em tempos de pandemia e a necessidade de qualificação profissional, ainda que ancorada no discurso do empreendedorismo. Ao buscar pautas transversais e dialogar, na prática, com trabalhadores de outras categorias, o Sintracobi evidencia sua capacidade de intermediação (Lévesque e Murray, 2010), isto é, de se engajar em problemas que excedem o lugar de trabalho. Também expressa sua capacidade de articulação, ao promover a ação colaborativa e estabelecer relações com outros atores (prefeitura, empresariado, governo estadual, poder judiciário, e outros sindicatos da região).

### 3. Sindicato das Costureiras de São Paulo e Osasco (Sindcost)<sup>43</sup>

Ana Paula Fregnani Colombi

#### Histórico

O Sindicato das Costureiras de São Paulo e Osasco é o mais antigo da categoria e foi criado em 17 de setembro de 1942. Atualmente representa uma base de 60 mil trabalhadores, sendo 92% mulheres, dos municípios de São Paulo, onde fica sua sede, e Osasco, onde possui sua sub-sede. É filiado à Força Sindical desde a criação da Central, e à Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias do Setor Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados (Conacovest), criada em 2006 pela própria presidenta do sindicato, Eunice Cabral. Ela preside o sindicato desde 1989 e compõe a diretoria executiva da Força Sindical, na condição de vice-presidenta.

#### Poder Estrutural

Desde a segunda metade dos anos 1990, por conta dos efeitos do processo de globalização e reestruturação produtiva, o setor têxtil-vestuário vem enfrentando um processo de realocação/deslocamento regional das empresas, com redução da participação do sudeste e aumento da região nordeste e sul. Essas duas regiões não só aumentaram suas participações no número de estabelecimentos de porte pequeno e médio, mas também nos grandes estabelecimentos que contém 500 ou mais empregados, ao passo que a região sudeste, sobretudo, São Paulo, perdeu participação (LUPATINI, 2004).

Os entrevistados relataram esse processo de redução do número de empresas em São Paulo, sobretudo as de maior porte, com impacto sobre a categoria. Segundo os entrevistados, em 2015, a base de trabalhadores do sindicato era composta por 100 mil trabalhadoras e, atualmente, são 60 mil. Enquanto João relata que essas trabalhadoras estão espalhadas em 9.200 empresas, Eunice diz que são 6.800, sobretudo, pequenas, micro e médias empresas, configurando uma categoria bastante pulverizada. Ao mesmo tempo em que diminui a quantidade e o tamanho das empresas que permaneceram em São Paulo (que, aliás, continua sendo o centro organizador da cadeia do vestuário no país), a terceirização se alastra, ocasionando uma multiplicação de pequenas oficinas de produção, onde se localiza o elo com o trabalho em domicílio (LEITE, 2004).

O trabalho análogo ao escravo também é uma realidade que atinge a base de São Paulo, em virtude dos e das trabalhadoras imigrantes. Desde os anos 1930, libaneses, árabes e sírios ajudaram a desenvolver a indústria do vestuário em São Paulo, sendo que nos anos 1960 os coreanos começaram a montar oficinas nos próprios domicílios, permitindo o barateamento dos produtos, por meio da utilização de trabalhadores imigrantes indocumentados. Atualmente, são os bolivianos, paraguaios, chilenos e peruanos que dão vida ao processo de multiplicação de pequenas oficinas de confecção, onde há grande incidência do trabalho análogo ao escravo (LEITE, SILVA e GUIMARÃES, 2017).

<sup>43</sup> Sindicato dos oficiais alfaiates, costureiras e trabalhadores nas indústrias de confecção de roupas e de chapéus de senhoras de São Paulo e Osasco. Fontes de pesquisa: acordos de negociação coletiva, site da entidade (<http://www.costureirassp.org.br/>), mídias sociais e entrevista com a Presidenta Eunice Cabral, em 10/12/2021, e com José Antônio Simão Rodrigues, em 07/12/2021, membro da diretoria executiva. As entrevistas foram realizadas em momentos distintos, pois há uma disputa relacionada à falta de renovação dos quadros. Em alguns momentos, as informações passadas foram conflituosas.

Desse modo, pulverização, rotatividade e informalidade são uma realidade nesse setor e, ao lado da existência do trabalho em domicílio e análogo ao escravo, conferem baixo poder estrutural ao sindicato. Desde 1997, o sindicato discute junto à FS como integrar as trabalhadoras dessa categoria tão pulverizada na vida sindical. Em 1998, o sindicato modificou seus estatutos para criar um novo tipo de sócio (sócio usuário), que permite a incorporação das costureiras sem vínculo empregatício, inclusive as que trabalham em domicílio. Na prática a política foi pouco efetiva, pois poucas trabalhadoras se sindicalizaram (LEITE, 2004).

O sindicato caracteriza-se, também, pela realização de um número muito inexpressivo de greves. Na onda grevista que ocorreu no Brasil em 2013, somente 5 greves foram realizadas pela categoria em nível nacional, uma delas em São Paulo. Entre 2011 e 2020 foram apenas 16 greves, sendo 4 na capital do estado. Desde 2017 somente 1 greve foi realizada pelo setor, no estado do Mato Grosso do Sul. As demandas giram em torno da pauta econômica: reajuste salarial, vale alimentação e atraso no pagamento de salários.

### Poder Associativo

Os entrevistados afirmaram que há 60 mil trabalhadores na base, mas há uma controvérsia com relação à taxa de sindicalização: segundo João, é de 30%, enquanto a Presidenta disse que, após ter alcançado 40%, ela situa-se atualmente em apenas 10%, tendo se reduzido ao longo do tempo tanto por conta da redução da categoria, quanto pelo aumento da rotatividade. Apesar de ser um sindicato antigo, ter uma estrutura consolidada e um sistema de cadastramento dos sócios, os entrevistados não souberam relatar o perfil da base. Reportam, apenas, que as trabalhadoras são jovens e severamente acometidas pela terceirização e pela rotatividade. Ambos reforçam que a rotatividade é atrelada ao fato de que a juventude não quer mais trabalhar no setor, devido às características do trabalho, à baixa remuneração e à intensidade, e por vislumbrarem outro horizonte como, por exemplo, as empresas de telemarketing.

Durante a pandemia, o sindicato não conseguiu realizar assembleias virtuais, assim a campanha foi realizada nas empresas e a votação para o fechamento da pauta e da negociação se deu de forma presencial. O contato com a base é feito nas empresas, nenhum tipo de aplicativo, como o WhatsApp, foi mencionado. O jornal disponível no site, chamado *O Vestuário*, só possui edições até o ano de 2008. As mídias sociais, por sua vez, possuem algumas informações sobre as campanhas salariais e uma infinidade de mensagens da presidenta.

A estrutura do sindicato é historicamente grande, com 24 dirigentes. Dos 7 membros da diretoria executiva, 4 são mulheres. O sindicato possui uma Secretaria de Esportes, Cultura e Lazer, Departamentos de Aposentado, de Comunicação e um Departamento Jurídico (com advogados trabalhistas, criminal e civil). Dentre os serviços oferecidos estão atendimento médico, dentário e psicológico, acesso à laboratório para exames clínicos e atendimento em vários convênios, acupuntura e parcerias com escolas e faculdades, atendimento jurídico e um serviço de salão de beleza chamado Costureiras Fashion Hair. Possuem Colônia de Férias em Praia Grande (conta com 46 apartamentos, lanchonete e piscinas e tem grande procura na alta temporada) e com o Sítio-Escola em Mogi das Cruzes,

que tem piscinas, quadras, campo de futebol, chalés e auditório e que tem como objetivo principal ser um espaço de formação através dos seminários e encontros.

Um dos entrevistados relata que em 1995 e 1996 o sítio-escola fazia muitas formações com grupos de 200 a 300 trabalhadores, que passavam os finais de semana no local, com festas, seminários e palestras. Com o tempo, passaram a levar somente trabalhadores associados e, atualmente, as práticas de formação são raras, sobretudo após a pandemia. Os entrevistados também reportam dificuldades financeiras, mas dizem que, graças à conquista da taxa negocial em convenção, não precisaram se desfazer da estrutura do sindicato.

O sindicato se organiza de forma personalista, com grande destaque à figura da presidenta, que atribui o protagonismo da instituição às suas iniciativas pessoais. Como presidenta desde 1989, isto é, há mais de 30 anos, ela conta que a diretoria possui mulheres, pois “eu sempre coloco”. Os textos e discursos veiculados em seu site não expressam grande preocupação com a organização, a mobilização e a politização das bases. Nas mídias sociais, há mensagens semanais que exaltam a palavra da presidenta com frases de autoajuda como “depende de você”, “encontre soluções e não defeitos”, que, portanto, não se orientam para a construção de uma perspectiva de defesa de direitos. Quando faz menção aos problemas do país, ressalta que está sempre aconselhando as trabalhadoras para que elas tenham consciência do voto e não sejam manipuladas, para que “abracem seus filhos, senão o traficante abraça”. Enfim, a presidenta se vê como a própria instituição e a falta de renovação nos quadros dirigentes, bem como no posicionamento político do sindicato, parece incomodar uma parcela da direção<sup>44</sup>.

A análise do poder associativo permite concluir que a pulverização da base, a informalidade, a terceirização, o trabalho em domicílio e análogo ao escravo impõem um cenário desafiador para a sindicalização. Isso também ocorre por conta da orientação política e do próprio funcionamento do sindicato, cujos dirigentes não souberam reportar o perfil da base e trazem números descontraídos sobre a taxa de sindicalização. Além disso, a ausência de canais de comunicação digitais e de renovação sindical, bem como a centralidade da figura da presidenta em torno de mensagens de autoajuda, são indícios de um sindicato arraigado à estrutura sindical, com fraca atuação política e com limites e dificuldades de atualização.

### Poder Institucional

O piso da categoria é de R\$ 1.300 e a questão econômica, segundo os entrevistados, é o tema essencial das campanhas, como o reajuste salarial e o auxílio creche. Questões específicas, como acordos de compensação de horas, não entram na convenção. Esses acordos decorrem do fato de que desde os anos 1990 o sindicato tenta colocar alguma regulamentação geral na CCT, sem sucesso, o que o leva a negociar empresa por empresa. A divisão de lucros e resultados também é negociada por empresa e em função do estabelecimento de metas, em virtude das diferenças de porte e arrecadação. Essas metas são

---

<sup>44</sup> Outra divergência observada diz respeito à estrutura sindical. Enquanto a unicidade na base é defendida pela presidenta do Sindicost, João esboçou críticas à atual estrutura sindical, por gerar uma “fábrica de sindicatos”, com “muita gente que entra lá na presidência, vira faraó, acha que o sindicato é uma empresa dele ou dela e começa a se acomodar. Uma coisa boa que aconteceu nessa reforma (...) é que meteram a mão no fígado de alguns, uma coisa boa é que muitos acordaram pra vida”.

desenhadas pela empresa em conjunto com o sindicato, como explica a presidenta, e se referem ao número de faltas, índice de retrabalho, peças realizadas, limite de atrasos e etc.

Apesar da existência de um modelo de acordo de compensação de horas<sup>45</sup> e da disposição do sindicato em negociar, após a reforma trabalhista, muitas empresas realizam acordos individuais sem o conhecimento do sindicato, prática que José chama de “banco de horas clandestino”, evitando o pagamento de horas extras. Após a reforma, os patrões também tentaram retirar o direito aos 15 minutos de intervalo para lanche no período da manhã e da tarde. Da forma como prevê a convenção, esses 30 minutos não são compensados ao longo da jornada e a busca dos patrões é que esse intervalo seja eliminado ou compensado. Há, ainda, uma série de questões pontuais que as trabalhadoras reportam ao sindicato: falta de papel higiênico nas empresas, retirada do leite do café da manhã, problemas de ergonomia, não pagamento do reajuste previsto, não entrega do kit maternidade, excessos no controle do tempo destinado para ida ao banheiro.

Por fim, somente José problematizou a questão das oficinas, mostrando que essa configuração do setor limita o alcance da convenção. O dirigente relata que, por conta da fiscalização e das denúncias, as grandes empresas não querem manter relações com oficinas que trabalham na ilegalidade. Isso tem ocasionado um processo de redução da mão de obra nas oficinas contratadas, pois elas precisam ter todos os seus funcionários registrados para conseguir trabalhar para uma grande magazine. Entretanto, mesmo assim, uma parte do processo é externalizada, “se você puxa as oficinas do cara você vê que não é bem assim, as veias estão sujas (...)”, pois uma parte do trabalho é realizado em domicílio, em facções, sem qualquer regulamentação.

O poder institucional do Sindcost sustenta-se, segundo nossa análise, não na capacidade de criar, lutar e negociar os direitos da categoria, mas em sua atuação junto ao empresariado, reproduzindo uma orientação política, baseada na parceria, que está presente na Força Sindical, Central em que Eunice exerce o cargo de vice-presidenta. O Sindcost, seguindo a orientação política da FS, tem uma relação próxima com o empresariado e adere ao discurso da empregabilidade, apoiando ações de requalificação profissional, defendendo as medidas de competitividade do setor e auxiliando na seleção de mão de obra para as empresas, em uma perspectiva de parceria. Neste último aspecto, o sindicato criou, em 2003, com a ajuda da Central, a Bolsa de Empregos, um canal direto e interativo de comunicação, via internet, entre os profissionais e as empresas. O site tem a finalidade de proporcionar o encontro das empresas que precisam preencher vagas em seus quadros de pessoal e os candidatos a esses mesmos cargos.

A atuação da presidenta junto à Conacovest também é uma expressão desse movimento, tanto que a Confederação disputa a mesma base sindical da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Vestuário (CNTRV), criada pela CUT em 1994. A Conacovest busca lutar pela criação e manutenção dos empregos, e para igualar os direitos da categoria em nível nacional, aliando-se ao empresariado. Para a presidenta, “as vezes, tem pessoas que falam que o movimento sindical não pode trabalhar junto com o empresariado (...) e eu entendo que sim”.

---

<sup>45</sup> O modelo disponível no site do sindicato acresce em 20% a hora trabalhada, de segunda à sexta, e permite o trabalho durante todos os sábados do mês, por até 6 horas diárias, mediante compensação no período de 120 dias.



O poder institucional da categoria é limitado pela própria forma de organização e gestão do trabalho no setor, fortemente marcado pela informalidade. Mesmo no campo formal, o poder institucional encontra barreiras, pois muitas questões que atingem a categoria (divisão de lucros, banco de horas, perda de direitos) são tratadas de maneira pulverizada. Além disso, em tempos de reforma trabalhista, a ofensiva patronal tem levado a luta sindical para o campo reativo, isto é, pela manutenção de direitos e reposições salariais.

### Poder Social

Por ser uma categoria majoritariamente feminina, o sindicato tem uma atuação voltada aos problemas das mulheres. Isso aparece na campanha quando da luta pelo auxílio-creche, direito que as trabalhadoras não abrem mão, como relata João. Aparece, também, na própria estrutura do sindicato, pois, como relata Eunice, quando ela chegou no sindicato não havia advogado na área civil nem psicólogos e, com os inúmeros casos de violência contra as mulheres, o sindicato criou uma estrutura para lidar com essa realidade.

O site aborda temas considerados de interesse “feminino” de uma forma um tanto quanto tradicional, sem articulá-los a uma perspectiva de combate à discriminação e à opressão de gênero. Há uma aba no site chamada “espaço mulher” em que os temas debatidos são: outubro rosa, obesidade, menopausa, endometriose, divórcio, depressão materna. Da mesma forma há uma aba exclusiva para os aposentados onde são tratados temas como qualidade de vida, organização de passeios, Alzheimer, práticas esportivas. O Departamento de aposentados do sindicato organiza uma página do jornal da entidade chamada ATIVA para discutir temas exclusivos para esse público.

Por fim, há uma atuação do sindicato junto a várias instâncias governamentais para o combate do trabalho análogo ao escravo. Em 1997, segundo relata João, o sindicato começou uma parceria com o governo municipal e com a Polícia Federal para mapear esses trabalhadores imigrantes na ilegalidade. A prática, no início, “era pegar esse pessoal e por para fora do Brasil (...). Nós começamos a estourar casas, na zona leste principalmente (...). Ali tinha criança, mulher grávida, pessoas que ficavam dia e noite ali trancadas”. Com o tempo, o sindicato percebeu que essa política era pouco eficaz, pois muitos imigrantes continuavam chegando ao país. Em 2009, o sindicato alterou a visão sobre esse processo e passou a integrar o *Pacto Contra a Precarização e pelo Emprego e Trabalho Decentes em São Paulo* formado por várias entidades da sociedade civil, o governo municipal, o Centro de Apoio e Pastoral do Migrante (Cami) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). As abordagens deixaram de ser realizadas a partir da questão migratória e passaram a ser orientadas pelos direitos fundamentais do trabalho. É aí que o sindicato começou a incentivar a regulação desses trabalhadores no país e perante o mercado de trabalho via abertura do registro de microempreendedor individual<sup>46</sup>. Os entrevistados afirmam que já existem bolivianos formalizados e associados ao sindicato, mas não sabem dizer quantos, apenas que são em baixo número.

Mesmo com a mudança de política sindical, ambos os entrevistados demonstraram uma visão estigmatizada em relação aos imigrantes. Para João, antes eram os coreanos e

---

<sup>46</sup> Entre 2009 e 2019, 318 trabalhadoras e trabalhadores foram resgatados em situação análoga à escrava em confecções na cidade de São Paulo. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2019/12/pacto-pelo-trabalho-decente-nas-confecoes-de-sao-paulo-completa-10-anos/>. Acesso em 27/02/2022.

japoneses que faziam os bolivianos e paraguaios de escravos, agora é o “patrício que está trazendo as pessoas, ele já tem uma certa estrutura e faz essa pessoa de escravo”. Eunice diz que não é contra “ninguém que venha de fora do Brasil”, mas que os “bolivianos, eles vêm pra cá, e depois eles voltam lá e buscam outras pessoas e eles mesmos escravizam aquelas pessoas (...). Às vezes eles se fazem de coitados, mas eles exploram os próprios patrícios deles e isso me irrita um pouco”.

O poder social do Sindicost é limitado e atrelado ao poder institucional, pois as pautas de gênero e as relativas ao combate do trabalho análogo ao escravo são concebidas de modo restrito à própria categoria, e de modo pouco crítico com relação à forma como esses fenômenos sociais se produzem e reproduzem. Isso indica uma certa dificuldade de extrapolar essas temáticas em diálogo com a sociedade e, portanto, de contribuir para a construção de uma agenda mais ampla.

### Poderes e capacidades

As características do setor (pulverização, rotatividade, informalidade, terceirização) atreladas às limitações de atuação do Sindicost criam um cenário de enfraquecimento dos poderes, em todas as suas dimensões. Por um lado, os efeitos de um processo de reestruturação produtiva, com redução das maiores empresas e multiplicação das oficinas, com presença do trabalho em domicílio e análogo ao escravo, criam um campo de ilegalidade de difícil alcance para o sindicato. Mesmo no campo da formalidade, a pulverização da categoria em tempos de ataque aos direitos dos trabalhadores impõe desafios aos poderes estrutural e associativo. O poder institucional ganha conotação cada vez mais reativa, já que ancorado na luta pela manutenção dos direitos e pelo combate às atrocidades que ocorrem dentro das fábricas, e é orientado pela parceria com o empresariado, seguindo a orientação política da Força Sindical. Por outro lado, a atuação conservadora do sindicato e sua orientação política, marcada por um sindicalismo pragmático, de resultados e arraigado à estrutura sindical, impedem a criação de um ambiente propício ao fortalecimento do poder social, à renovação de sua direção e às inovações de suas práticas.

#### 4. Sindicato dos comerciários do RJ<sup>47</sup>

Patrícia Vieira Trópia

##### Histórico

O Sindicato dos Comerciários do Rio de Janeiro (SEC-RJ) representa os trabalhadores no comércio das cidades do Rio de Janeiro, Miguel Pereira e Paty do Alferes. Em 1966, em plena ditadura militar, o sindicato sofreu intervenção, quando foi nomeado Luizant Mata Roma, que ocupou por mais de 30 anos a presidência da entidade. Em 2006, o Ministério Público do Trabalho (MPT) iniciou investigação sobre o sindicato<sup>48</sup> e, em 2014, a Justiça do Trabalho determinou intervenção na diretoria, então presidida por Otton Mata Roma, filho e sucessor de Luizant, sob alegação de lavagem de dinheiro e formação de quadrilha<sup>49</sup>. Em 2015, a chapa *A hora da mudança*, presidida por Márcio Ayer, ganhou as eleições. Desde então, registram-se mudanças no poder institucional, associativo e social. O SEC-RJ mudou sua postura nas mesas de negociação, reorganizou o setor jurídico e de comunicação e se filiou à Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil - CTB. Em 2016 os comerciários eram a maior ocupação do Estado do Rio de Janeiro, com 344.035 trabalhadores. Em 2017, o SEC-RJ representava cerca de 330 mil comerciários e, em 2022, há uma redução de aproximadamente 10% (300 mil).<sup>50</sup>

##### Poder Estrutural

O comércio é fortemente influenciado pelos ciclos econômicos, pois está no centro do processo de circulação das mercadorias, esfera fundamental de realização do capital. O comércio é composto por variados segmentos e ramos. No Rio de Janeiro são 26 distintos segmentos com os quais o SEC-RJ precisa anualmente negociar. Os ramos são diversificados segundo a origem e destino das mercadorias: agrícolas ou industriais; produzidas no país ou importadas; voltadas a setores sociais com padrões distintos de consumo. Tudo isso torna o setor especialmente sensível a aspectos macroeconômicos (juros, câmbio, importações e exportações, impostos) e políticos, além das oscilações conjunturais, pois, nas crises, o setor comercial logo responde com desemprego e contenção salarial, como ocorreu no contexto da pandemia. O comércio corresponde ao setor com o maior estoque de ocupados (PNAD-C, 2020): são 16,7 milhões de trabalhadores no país, 58,3% do sexo masculino e 41,7% feminino. Tem vivenciado mudanças nas últimas décadas com a ampliação do comércio eletrônico e de lojas virtuais, com impacto nas relações de trabalho e na ação sindical. A terceirização, a pejotização e o “vendedor digital” também têm desafiado a luta sindical no comércio.

<sup>47</sup> Fontes de pesquisa: site do SEC-RJ <https://secrj.org.br/>. Entrevista realizada no dia 18 de janeiro de 2022 com Márcio Ayer, presidente do Sindicato.

<sup>48</sup> Ver: [https://s3-sa-east-1.amazonaws.com/wordpress-direta/sites/860/wp-content/uploads/2021/03/19154047/jornaldocomerciarior\\_MAI2015\\_5.pdf](https://s3-sa-east-1.amazonaws.com/wordpress-direta/sites/860/wp-content/uploads/2021/03/19154047/jornaldocomerciarior_MAI2015_5.pdf)

<sup>49</sup> Ver: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2014/10/dominado-ha-30-anos-por-familia-sindicato-dos-comerciarior-do-rj-sofre-intervencao-3608/>

<sup>50</sup> O número de trabalhadores na base é aproximado dada a dificuldade de mensuração a partir do CAGED, tarefa que cabia ao escritório do Dieese no SEC-RJ, que, desde 2018, encontra-se fechado.

Na base do SEC-RJ, o comércio é caracterizado pela dispersão e predomínio de pequenos estabelecimentos, embora os grandes estabelecimentos – supermercados, grandes redes e centros de distribuição – concentrem a maioria dos trabalhadores e tenham maior potencial de mobilização (Trópia, 2015; Lemos, 2019)<sup>51</sup>.

Tradicional porta para o mercado de trabalho, o comércio concentra trabalhadores jovens. Segundo dados do Dieese, em 2016, a taxa de rotatividade era de 63,9% (a maior dentre todos os setores econômicos), o salário médio do comerciário no RJ era de R\$2.011,76 e a jornada de trabalho durava até 56 horas semanais.

A importância do comércio na realização do valor e o estoque de ocupados não implicam necessariamente poder estrutural pois o comércio é historicamente um setor com baixa capacidade de mobilização e reduzida atividade grevista. Todavia, desde 2015, quando o domínio dos Mata Roma foi rompido e chegou à direção da entidade uma chapa afinada com a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), o SEC-RJ tem procurado compensar, não sem dificuldades, a ausência de tradição de luta comerciária na cidade do Rio de Janeiro, afinal, durante quase 50 anos, o sindicato foi dirigido por lideranças representativas de uma das correntes do sindicalismo brasileiro: o peleguismo.

No estado do Rio de Janeiro, no período 2011-2020, foram realizadas 4 greves, 1 em 2017 e 3 em 2018, segundo levantamento do Dieese. Não é possível identificar os municípios em que todas ocorreram, exceto em 2017. Segundo depoimento de Ayer, em 2017 ocorreu na cidade do Rio de Janeiro a greve no supermercado Mundial. Com o slogan *O Mundial fechou*, trabalhadores da rede paralisaram o trabalho durante o expediente, manifestaram-se na frente dos estabelecimentos e realizaram assembleias para respaldar o movimento e manifestar apoio às lideranças, ameaçadas de demissão. Motivou a greve a retirada das horas extras pelo trabalho realizado aos domingos e feriados, o que representava quase metade do salário<sup>52</sup>. Tratou-se de uma greve espontânea, resultante de uma revolta que brotou no chão da loja e que foi apoiada pelo SEC-RJ. Em agosto de 2018, o sindicato organizou uma série de manifestações nas portas da rede Mundial – além de supermercados Guanabara, Campeão e das lojas C&A e Marisa – contra o índice de reajuste apresentado pelo sindicato patronal, bem como a redução do tempo de almoço para 30 minutos e a jornada 12hX36h. Em reação às manifestações, cerca de 20 trabalhadores foram demitidos pela rede Mundial. Embora as demissões tenham ferido o direito de greve, a reportagem do *The Intercept Brasil*<sup>53</sup> informa que, segundo o procurador do MPT de plantão, o sindicato não teria observado os procedimentos legais para deflagração da greve, como a necessidade de avisar o empregador sobre a paralisação com 72h de antecedência, prevista para atividades consideradas essenciais.

As greves no comércio são eventos extraordinários (Bouchareb, 2012), que eclodem, em geral, sob a forma de revoltas contra situações insustentáveis, mudanças arbitrárias,

<sup>51</sup> Segundo dados do Dieese, no Rio de Janeiro, o setor atacadista corresponde a 18,38% dos estabelecimentos, enquanto o varejista a 81,62%. Embora a concentração de estabelecimentos esteja nos ramos de lojas (37,4%), os maiores empregadores do comércio são os supermercados (29,7%).

<sup>52</sup> Segundo Ayer, “*tivemos aí a greve dos trabalhadores do Mundial, que foi logo após a aprovação da reforma trabalhista, no final de novembro pra dezembro de 2017. (...) por conta da reforma trabalhista, aquela decisão do Michel Temer à época de garantir a condição de serviço essencial para os supermercados, a Mundial cortou benefício para os trabalhadores. Os trabalhadores se revoltaram, se rebelaram, fizeram uma greve. A gente acabou conseguindo negociar uma parte desses direitos que tinham sido perdidos*”.

<sup>53</sup> Segundo uma das funcionárias demitidas, “foi uma retaliação porque toda a loja parou”. Ver: <https://theintercept.com/2018/08/21/greve-funcionarios-mundial/>

constrangimentos e coerção por parte de supervisores e gerentes. As revoltas evidenciam a existência de conflitos ordinários em torno das metas exigidas, definição de horários de folga e trabalho aos domingos, mudança e desvio de função, controle das pausas de caixas, assédio moral e emprego de violência contra trabalhadoras (Tropia, 2015; Benquet, 2011). Como exemplifica o depoimento de uma das demitidas do supermercado Mundial: *“O coordenador ficava em cima da gente o tempo todo, a gente não podia conversar com ninguém. Para uns éramos heróis e para outros parecíamos pessoas com doença contagiosa. Todo mundo que participou estava bem afastado na loja. Separaram os nossos horários. Eu passei a pegar o caixa que mais trabalha, era ralação da hora que eu chegava até a hora que eu ia embora. Até a rendição demorava, não conseguia tirar hora de lanche. Às vezes, quando ia comer, não tinha mais comida”*.

A reação espontânea diante de situações trabalhistas arbitrárias, como a ocorrida na greve de 2017 no Rio de Janeiro, constitui uma forma legítima de protesto dos comerciários. Mas as greves espontâneas encontram entraves na legislação sindical - que exige o cumprimento de ritos (deflagração de estado de greve em assembleia, deflagração de greve em assembleia) pelos sindicatos – e nas práticas patronais de demissão, retaliação e assédio aos grevistas.

### Poder Associativo

No Brasil, a taxa de sindicalização no comércio variou entre 10,4% e 13,6% no período 2002-2015. Encontra-se também abaixo da média nacional que, no mesmo período, correspondeu a 17,1% e 19,3%.

A sindicalização no SEC-RJ encontra-se muito abaixo da taxa no setor e revela frágil poder associativo. Segundo Márcio Ayer, desde a chegada da nova direção do SEC-RJ, o número de sindicalizados vinha crescendo. Todavia, caiu de 10.000 (3%), em 2017, para 6.000 sindicalizados (2%), em 2022. Márcio Ayer imputa à rotatividade e, conjuntamente, à pandemia a queda no número de filiados.

Visando mudar a prática sindical, ainda no período da intervenção, o setor de comunicação foi reestruturado<sup>54</sup>. O SEC-RJ passa a publicar o *Jornal do Comerciário*, que posteriormente será substituído pelo *Jornal O Redondo*, com formato e proposta inovadora. É realizada uma pesquisa-ação pela nova equipe de comunicação contratada visando entender o comportamento “da audiência da entidade em sua página no Facebook (@comerciariorj) e em seu WhatsApp”. A pesquisa procurou adaptar a comunicação sindical ao repertório, às percepções e consciência dos comerciários, bem como identificar os melhores horários e formatos de veiculação de conteúdo. O resultado deste trabalho da equipe de comunicação é surpreendente. Em 2016, durante a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) a página do sindicato no Facebook - @comerciariorj - tornou-se a terceira mais visitada do Brasil em número de curtidas e a maior em engajamento relativo. “Com uma média de 60 mil curtidores em 2016, a página chegou a atingir 5,5 milhões de pessoas durante a campanha, gerando 8% de envolvimento” (Gonçalves, no prelo). Além de Facebook, atualmente seguido

<sup>54</sup> Segundo Márcio Ayer, “quando a gente chegou a gente viu que tinha muito caminho, e que as estruturas estavam muito defasadas do ponto de vista do relacionamento com a categoria na utilização das redes. Então o que a gente fez? A gente fortaleceu essas estruturas, tanto que o nosso Facebook hoje é um dos mais acessados do meio sindical”.

por 85.461 pessoas, e WhatsApp, o sindicato possui um Aplicativo funcional aos sistemas Androide e IOS para divulgar e se aproximar do trabalhador<sup>55</sup>.

No contexto de retomada da entidade, inicia-se uma campanha permanente de sindicalização que busca atrair os comerciários. “Os comerciários estão voltando para a casa. Sindicalize-se” ou “Há vagas para uma vida melhor” constituem *framings* que interpelam os trabalhadores para que se apropriem do sindicato, afogado num mar de denúncias de corrupção, desvio de dinheiro, endividamento e sob intervenção judicial. A rigor, a baixa sindicalização consistia em estratégia de perpetuação da gestão Mata Roma no poder, pois assim mantinha o controle sobre votantes e, especialmente, eventuais grupos de oposição.

A nova gestão, via reforma estatutária, também amplia o número de membros da diretoria de 30 para 71. Com isso, planeja uma “estratégia de ação”, distribuindo os membros entre as subsedes e núcleos, de acordo com o local de moradia ou de trabalho dos diretores. Não há, todavia, a figura de delegado sindical pois, segundo Ayer, sem liberação, o trabalho sindical no local de trabalho fica praticamente inviabilizado. Entretanto, o sindicato desenvolve uma ação junto aos cipeiros por meio de encontros anuais, formação política e disputa eleitoral “(...) *pra poder orientar, pra poder qualificar, mas também pra poder ter aí essa perspectiva de trabalhadores atuando, e com estabilidade na equipe, pra poder também conseguir atuar e fortalecer a ação do sindicato na base. Então a gente tem feito esse trabalho de aproximação, de orientação e de acompanhamento mais efetivo também nas eleições da CIPA*”.

O SEC-RJ procurou manter um “contato direito” com os comerciários por meio das redes sociais. Diante do tamanho da base, a diretoria entende que não é possível “estar em todos os lugares” e que “*é difícil a gente ter um exército, não só de funcionários do sindicato, de dirigentes que possam tá (sic) atuando todos os dias em todos os lugares, trazendo todas as demandas...*”. A superação deste problema organizativo do SEC-RJ está na organização no local de trabalho, que, com todo rigor, constitui outro calcanhar de Aquiles do sindicalismo brasileiro.

A campanha permanente de sindicalização, a ampliação da diretoria, a reformulação da comunicação, bem como a tentativa de superar a tradição pelega do sindicato, ajudam a entender o crescimento da sindicalização que passa de cerca de 1% (2015) para mais de 3%, embora desde 2017 sofra oscilações negativas. Com a ampliação de membros da diretoria e o trabalho junto aos cipeiros, busca-se ocupar os espaços já existentes de OLT, muito embora estes espaços sejam pequeníssimos diante do tamanho da base, das características das empresas e do desafio classista com o qual a entidade se compromete.

A renovação do SEC-RJ gerou mudanças. Uma das primeiras medidas foi, como já assinalamos, a mudança estatutária que alterou as diretorias<sup>56</sup>. Entre outras, foram criadas as Diretorias da Mulher Trabalhadora e da Igualdade Racial. A seguir, houve mudança no quadro de funcionários: havia 404 funcionários quando a atual diretoria assumiu a entidade.

---

<sup>55</sup> Por meio deste aplicativo, é possível acessar convenções coletivas, boletos, fazer o controle pessoal da jornada, denúncias, acompanhar as publicações do sindicato e acessar alguns serviços médico-odontológicos e jurídicos.

<sup>56</sup> Atualmente, a diretoria é composta por presidente, vice-presidente, secretaria geral, 12 diretorias, 16 diretores plenos, 26 diretores de base, 3 membros titulares e 3 suplentes do conselho fiscal.

Hoje são 140. Esta redução é resultado das investigações do MTP, mas também da queda na arrecadação.

A principal fonte de arrecadação é a contribuição negocial, estabelecida nas convenções coletivas (60%). A mensalidade associativa e outras receitas perfazem o restante. A arrecadação sofreu redução de 45% aproximadamente com o fim do imposto sindical. Anualmente, o sindicato recebia 43 milhões e, em 2021, o montante foi de 19 milhões.

O SEC-RJ tem sede própria, localizada no bairro da Lapa, e organiza-se em núcleos (ou subsedes): Campo Grande, Madureira, Norte Shopping, Barra Shopping e Miguel Pereira. Exceto no caso dos shoppings, cujas estruturas são cedidas pelas respectivas administrações, os demais núcleos têm estruturas próprias.

O sindicato oferece distintos serviços – jurídico, lazer, convênios (são mais de 100, entre eles com universidades e cursos de línguas). A assistência médica e odontológica constitui o principal atendimento e é usufruída principalmente pelos aposentados.

A atual diretoria entende a importância da oferta de cursos de formação política para a base, mas a prioridade tem sido a formação da própria diretoria.

O poder associativo dos comerciários do Rio de Janeiro é, neste sentido, frágil e sensível tanto à estrutura quanto às conjunturas de crise, mas o SEC-RJ inovou, ao apostar em uma comunicação que permitisse o “contato direto” e o levantamento dos problemas da categoria, bem como reformular o estatuto. Mostrou alguma capacidade de construir uma prática sindical reivindicativa, num dos tradicionais redutos do peleguismo. Para tanto mobilizou o poder institucional, buscando sobretudo no MPT e na Justiça do Trabalho o caminho de mudança.

### Poder Institucional

A renovação do SEC-RJ só foi possível porque um grupo de oposição à gestão Mata Roma, por meio de uma Ação Civil Pública, instou o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho a investigar denúncias e retirar o SEC-RJ da situação adversa e irregular em que se encontrava. Ex-diretores não eram comerciários e sim empresários (o presidente era dono de uma empresa de taxi aéreo), havia indícios de corrupção e nepotismo. A combinação entre peleguismo, sindicalismo de negócios, favorecimento pessoal e controle de oposições permitiu a reprodução de uma família à frente do sindicato por décadas. Não fossem, portanto, as denúncias junto ao MPT e a atuação deste órgão, dificilmente grupos de oposição à gestão Mata Roma teriam conseguido romper pela via eleitoral – e dentro da estrutura sindical - o esquema montado. Neste caso, configurou-se uma disputa de poder institucional, superada com a intervenção do MPT para que ocorresse a renovação da entidade. Por sua vez, não se pode relevar as orientações políticas e a tradição de luta que forjou as lideranças que estão na base deste processo de renovação. Márcio Ayer, presidente eleito em 2015 e reeleito para a gestão 2020-2024, é comerciário filiado ao PCdoB, partido pelo qual disputou eleições para deputado estadual em 2018 e vereador em 2020.

As negociações coletivas dos comerciários do RJ ocorrem ao longo do ano e têm duração variável (anual e bianual). Ao todo são 26 segmentos no comércio, 26 convenções coletivas salariais, 26 convenções coletivas sobre o trabalho aos domingos, 26 convenções coletivas relativas ao trabalho nos feriados, realizadas entre SEC-RJ e 23 sindicatos patronais

(varejistas e atacadistas). A existência de distintas convenções e sindicatos patronais fragmenta a negociação e dificulta a construção de uma pauta comum.

No que diz respeito à pauta, a questão salarial e o trabalho aos domingos e feriados predominam. Desde a RT, o sindicato tem conseguido manter a maioria das cláusulas das convenções, exceto a questão da homologação, do banco de horas e da jornada 12X36 - que podem ser aplicados de forma unilateral.

A diretoria do SEC-RJ tem procurado incluir nas negociações pautas das mulheres, como a questão do auxílio creche, a questão racial e de gênero, mas desde 2017, segundo Ayer, “se tornou (...) muito mais difícil avançar em conquistas de qualquer cláusula que diz respeito a essas questões”, de tal modo que a orientação da diretoria tem sido garantir a questão econômica e avançar para poder concluir a negociação.

### Poder Social

O SEC-RJ busca compensar a dificuldade de associar e mobilizar a categoria com poder social. O sindicato realiza ações e campanhas para as mulheres e em torno do tema da igualdade racial. Ayer cita o Coletivo Margaridas, que constrói “junto com a diretoria pautas (...) voltadas a defesa das mulheres”, e a realização do Prêmio Margaridas que homenageia mulheres comerciárias. No sentido de reforçar a pauta das mulheres, o SEC-RJ tem feito parcerias com a Secretaria Municipal da Mulher.

O sindicato tem dificuldades de fazer negociações coletivas mais amplas, de natureza estadual ou nacional, mas atua no ramo comerciário no âmbito da CTB.

Internacionalmente, o SEC-RJ participa da Federação Sindical Mundial (FSM), outra estratégia de fortalecimento político.

O SEC-RJ também se envolveu em campanhas de solidariedade na pandemia. Por meio da campanha *Ajude quem precisa nesta pandemia, doe alimentos e materiais de higiene para os comerciários* procurou estimular a solidariedade entre comerciários. Realizou também campanhas de arrecadação e doação de alimentos para as comunidades carentes.

A defesa da saúde tem sido uma frente de atuação junto ao MPT e à Vigilância Sanitária pois chegam denúncias sobre precárias condições de higiene e de saúde do trabalhador, as quais têm levado o sindicato a incluir nas convenções coletivas a obrigatoriedade de o empregador garantir água potável aos trabalhadores.

Finalmente, o SEC-RJ tem atuado junto a movimentos sociais na defesa e construção de pautas mais gerais, como atos em defesa do SUS e contra o aumento das passagens.

### Poderes e inovações

Desde 2015, quando a gestão Mata Roma sofreu intervenção, o SEC-RJ tem experimentado mudanças no poder institucional, associativo e social.

As alterações no poder institucional foram importantes para que a nova diretoria iniciasse um trabalho de aproximação com a base, de apoio às manifestações e de protestos contra a arbitrariedade patronal e em defesa da melhoria salarial. Houve **inovações** importantes no poder associativo, pois o SEC-RJ reformulou a comunicação, buscou conhecer e compreender as demandas da base, reformulou o estatuto e reorganizou a entidade no sentido de atuar e aumentar a sindicalização. Para tanto, a diretoria mostrou **capacidade** de se aproximar de uma base, a rigor historicamente abandonada em suas agruras e demandas,



e de politizar a diretoria por meio do vínculo com a CTB. **Soube em parte ler sua realidade:** impossibilitada de estar organicamente enraizada nos locais de trabalho, criou mecanismos de diálogo e contato por meio das redes sociais e desenvolveu um Aplicativo de consulta e divulgação sindical.

Estas inovações produziram alguns resultados no poder associativo, pois nos primeiros dois anos triplicou o número de filiados ao SEC-RJ, ainda que abaixo da média do comércio. A queda na arrecadação sindical, a perda de poder negocial resultante da RT e a estrutural rotatividade no comércio, problemas agravados no contexto de crise sanitária e econômica, levaram, contudo, à perda de filiados.

O poder social busca compensar as intempéries nos poderes institucional e associativo, mas não apresenta inovações significativas.

## 5. Sindicato dos comerciários de SP<sup>57</sup>

Patrícia Vieira Trópia

### Histórico

O Sindicato dos Comerciários de São Paulo (SEC-SP), entidade criada em 1941, representa trabalhadores da base do município de São Paulo, do setor privado. O SEC-SP participou da fundação da Força Sindical, em 1991. O atual presidente, Ricardo Patah, está neste cargo desde 2003, ano em que principia um movimento para criação de uma nova central. Em 2007, Patah foi eleito presidente da recém-criada União Geral dos Trabalhadores (UGT), resultante da fusão de três centrais - a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), a Social-Democracia Sindical (SDS) e a Central Autônoma de Trabalhadores (CAT) - e um grupo de sindicatos independentes. O SEC-SP representa 400.000 comerciários e apresenta-se como o maior sindicato da América Latina. Tem como lema o “Trabalho decente e a Justiça Social”.

### Poder Estrutural

O comércio é diretamente influenciado pelos ciclos econômicos, pois está no centro do processo de circulação das mercadorias. É formado por segmentos que variam segundo a origem e destino das mercadorias: agrícolas ou industriais; produzidas no país ou importadas; voltadas a setores sociais com padrões distintos de consumo. O setor do comércio é, por isso, especialmente sensível a aspectos políticos e macroeconômicos (juros, câmbio, importações e exportações, impostos), além das oscilações conjunturais. O comércio corresponde ao setor com o maior estoque de ocupados no país (16,7 milhões de trabalhadores) e tem se reconfigurado nas últimas décadas com a ampliação do comércio eletrônico e de lojas virtuais, com impacto nas relações de trabalho e na ação sindical.

A rotatividade é a maior entre os setores econômicos. Em 2017, segundo dados do IBGE, a rotatividade no comércio (6,17) encontrava-se acima da média da economia (3,79). A alta rotatividade não impede, mas inibe a sindicalização, como veremos adiante.

O comércio na maior cidade do país é muito disperso. São aproximadamente 80 mil estabelecimentos, 70% dos quais pequenas e microempresas, onde trabalha a maioria dos comerciários. Há maior concentração de trabalhadores no setor de material de construção e supermercados, onde predominam empresas multinacionais (60%)<sup>58</sup>. São 43 segmentos comerciais representados, segundo o Estatuto da entidade.

A importância do comércio paulistano para a economia e o estoque de ocupados na cidade não configuram poder estrutural, pois o comércio constitui um setor com baixa capacidade de mobilização e reduzida atividade grevista.<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Fontes de pesquisa: site do SEC-SP <https://www.comerciarios.org.br/>. Entrevista realizada no dia 17 de dezembro de 2021 com Ricardo Patah, presidente do Sindicato.

<sup>58</sup> A cidade de São Paulo foi responsável por 10,3% do Produto Interno Bruto (PIB) do país em 2019, totalizando R\$763,8 bilhões. Maior centro comercial do país, São Paulo é pioneira no ramo de shoppings-centers e tradicional polo comercial de roupas e aviamentos – apenas na região da Rua 25 de Março, localizada no bairro do Brás, existem 5.000 estabelecimentos.

<sup>59</sup> As greves no comércio são eventos extraordinários (Bouchareb, 2012), que eclodem, em geral, sob a forma de revoltas contra situações insustentáveis, mudanças arbitrárias, constrangimentos e coerção por parte de

No estado de São Paulo, no período 2011-2020, foram realizadas 15 greves de comerciários do setor privado, 40% no ano de 2013, segundo levantamento do Dieese. Não é possível identificar os municípios em que as greves ocorreram. Mas, segundo nosso levantamento, no mesmo período, não foram realizadas greves de comerciários na cidade de São Paulo, embora o SEC-SP tenha apoiado lutas mais gerais e organizado protestos episódicos.

O SEC-SP divulgou em suas publicações: o *Dia Nacional de Lutas*, convocado pelas centrais sindicais em julho de 2013; a convocação para a *Jornada Mundial do Trabalho Decente* em outubro de 2013; a *Greve Geral* no dia 28 de abril de 2017 e outras manifestações nacionais. Foram organizados protestos e atos pelo sindicato, geralmente em frente ou no interior de empresas denunciadas por descumprimento de direitos ou práticas abusivas<sup>60</sup>. Estes atos, organizados pelo Sindicato, cumprem o objetivo de pressionar as empresas para a negociação, mas raramente contam com a participação dos trabalhadores, que temem exposição e demissão em um setor sem tradição de luta. Também foram alvo de protestos, organizados pelo SEC-SP, empresas denunciadas por manterem trabalhadores em situação análoga à escravidão<sup>61</sup>, situação contra a qual o sindicato realiza campanhas e se engaja por meio da defesa do Trabalho Decente. Em 2012, o SEC-SP organizou protestos, juntamente com os lojistas, contra decisões da Prefeitura de SP de fechamento dos shoppings *Frei Caneca*, na rua Consolação, e *Pátio Higienópolis*.

### Poder Associativo

No Brasil, a taxa de sindicalização no comércio variou entre 10,4% e 13,6% no período 2002-2015. Encontra-se abaixo da média nacional que, no mesmo período, correspondeu a 17,1% e 19,3%.

Antes da Reforma Trabalhista, segundo Patah, o SEC-SP chegou a ter 52.000 sócios (cerca de 12%). Desde então, o número de sindicalizados tem diminuído de tal modo que em dezembro de 2021 o sindicato mantinha 25.000 filiados (6%). Patah explica que para alcançar 52.000 sócios o sindicato fez um grande investimento em campanhas, contratação de sindicalizadores (denominados amarelinhos), militantes para fiscalizar as denúncias e violações de direitos dos trabalhadores, compra de automóveis, publicação de 400 mil jornais por mês e programa de TV. O grande mote para a sindicalização era “vender serviço”. Segundo Patah, “*tínhamos recursos da contribuição sindical, nós mantínhamos e mantemos hoje, mas com um pouco de dificuldade, um assistencialismo que tem 80 anos. E muitos dos*

---

supervisores e gerentes. As greves tendem a ser deflagradas nos setores que concentram os trabalhadores, como centros de distribuição e nas redes de supermercados. (Tropia, 2015; Benquet, 2011).

<sup>60</sup> Em 2013, o SEC-SP promoveu um ato em frente à loja Esperança Calçados e Bolsas, localizada na zona leste de São Paulo. A ação aconteceu após denúncias de que havia comerciários sem registro, irregularidades no pagamento dos comissionistas, não fornecimento gratuito de uniforme aos funcionários, desvio de função, vale-transporte pago em dinheiro e Caixa-2. Em 2014, o SEC-SP realizou um ato em frente à loja Maria Bonita do Shopping Market Place contra o não pagamento das verbas rescisórias aos trabalhadores demitidos. Realizou em 2016 protestos nas Lojas Americanas, contra o valor do vale-refeição, denominado vale-coxinha (<https://www.comerciariosp.com.br/post/11326-Sindicato-promove-%E2%80%9Ccrolezinho%E2%80%9D-nas-Americanas-contra-o-vale-coxinha->).

<sup>61</sup> Em 2014, o SEC-SP organizou um protesto em frente à loja Schultz, após denuncia de que, em confecção situada no bairro de Cangaíba, na zona leste da capital paulista, foram encontrados 17 trabalhadores peruanos em situação análoga à escravidão.

*sócios de empresas pequenas não têm assistência médica, não têm assistência do Estado. O sindicato servia como prestador de serviço pra isso*". Com a queda na arrecadação, tornou-se impossível manter o modelo de assistencialismo anterior e o sindicato tem trabalhado por uma "sindicalização consciente". Sindicalização consciente significa, segundo Patah, "*Que o sócio entre no sindicato sabendo a nossa estrutura, qual é a importância de entrar no sindicato*".

O fim do imposto sindical parece-nos ter colocado o SEC-SP diante de um dilema, qual seja, tentar superar a visão utilitarista que os próprios comerciários possuem, quando vinculam sindicalismo e assistencialismo. Trata-se de um dilema real, afinal ao longo de 80 anos a oferta de serviços assistenciais tem sido a principal prática do sindicato: "*Nós temos um assistencialismo muito forte, esse sindicato tem 80 anos, sempre teve o assistencialismo*". Superá-lo não é um desafio simples, sobretudo em um cenário de redução de direitos sociais. Por sua vez, o sindicato não tem tradição de greves e de lutas como o movimento operário. Segundo Patah, "*os comerciários de São Paulo, os comerciários do Brasil, não são operários, não entram no sindicato por ideologia*". O sindicato, entretanto, mantém o assistencialismo, embora tenha reduzido o leque de serviços e instituído uma taxa pelas consultas médico-odontológicas. Ademais, mantém uma prática de realização de eventos e sorteios de prêmios como forma de atrair e manter associados.

Ciente do desafio da sindicalização, o SEC-SP tem tomado algumas iniciativas. Fez um estudo, em janeiro de 2021, com um grupo de comerciários que se sindicalizaram. Acompanharam ao longo do ano estes trabalhadores e procuraram identificar, dentre os 220 que se desfilaram, quantos haviam sido demitidos e quantos teriam voluntariamente se desfilado e o porquê. A diretoria tem discutido a implantação de uma plataforma de sindicalização mundial, já desenvolvida pela UNI Américas, entidade à qual o SEC-SP é filiado. Outra iniciativa teve como alvo os comerciários de shopping-centers. O SEC-SP mudou a equipe de comunicação, que tem incrementado a produção de material visual para as redes sociais. A entidade possui vários canais de comunicação: Site, Jornal Voz Comerciária, Revista Voz Comerciária, TV Comerciários e atua nas redes sociais.

Sem abandonar o assistencialismo, o SEC-SP tem produzido campanhas informativas acerca das conquistas trabalhistas e salariais:

- Existe garantia de emprego para quem se aposenta! É o resultado da convenção coletiva.
- Aposentadoria não pode ser uma preocupação! Pensamos também no seu amanhã e conquistamos estabilidade na aposentadoria de acordo com o tempo de contribuição! Compartilhe com os colegas!
- Reajuste salarial firmado com a Federação do Comércio! Consulte mais informações em nosso site e compartilhe!
- Temos dentistas para cuidar do seu sorriso dentro do nosso ambulatório médico! Fique sócio do Sindicato e aproveite agora mesmo! Entre em nosso site e preencha a ficha de filiação.
- Chega de dúvidas! Vocês perguntaram e nós trouxemos as respostas! Entendam mais sobre o vale-assiduidade e compartilhem com os colegas!
- Por um comércio mais inclusivo, lançamos a campanha "40 anos de luta contra a AIDS". TODOS os comerciários possuem os mesmos direitos, sejam soropositivos ou não! Veja um trecho da nossa live com a fala do presidente do Sindicato @ricardopatah !

- O Sindicato está pronto para te ajudar com sua saúde mental! Associe-se pelo nosso site e, se houver dúvidas, nos envie uma mensagem para que a equipe do Sindicato possa te ajudar!
- Assédios contra trabalhadores não serão mais tolerados e precisam ser denunciados independente da categoria profissional. Essa luta é de todos nós! Denuncie!
- Chega de dúvidas sobre a Colônia de Férias! Depois de ler esse post, é só se associar pelo nosso site comerciarios.org.br e fazer sua reserva!
- Acreditamos que a solidariedade faz a diferença para tornar essa época de Natal mais feliz! Mais uma ação social de Natal do Sindicato! Esse ano, a Secretaria de Inclusão da Pessoa com Deficiência do Sindicato teve a parceria das empresas @nipocenter @armarinhosfernandooficial @casasbahia e Lojas Cloves. Veja no vídeo!

O poder associativo dos comerciários de São Paulo é frágil e foi ainda mais afetado pela queda na arrecadação. Em função da alta rotatividade, o fluxo de filiação e desfiliação é intenso, o que exige iniciativas permanentes e implica gastos. Ao mesmo tempo, para fazer frente às perdas financeiras, o sindicato reduz oferta de serviços assistenciais que são tradicionalmente o mote principal das campanhas de sindicalização. O SEC-SP tenta se adaptar ao novo cenário investindo no contato mais direto com a base por meio das redes sociais e na conscientização sobre a importância do sindicalismo, ainda que não rompa com o assistencialismo.

O SEC-SP é um sindicato com recursos patrimoniais. Tem prédio próprio, no Vale do Anhangabaú, centro de São Paulo, duas subsedes próprias, em Pinheiros e no Tatuapé, e três que são alugadas: em Santo Amaro, São Miguel e Brás. Além disso, tem uma potente estrutura de oferta de serviços médico-odontológicos e de lazer a sócios: Ambulatório Médico e Odontológico na Vila Mariana; Clube de Campo na Estrada do Morro Grande, em Cotia SP; Colônia de Férias, na Praia Grande. Todas as subsedes foram fechadas durante a pandemia. O clube de campo foi arrendado. O prédio de Pinheiros foi vendido e no lugar será construída uma torre onde o sindicato terá uma área de 450m<sup>2</sup>. A outra propriedade no Tatuapé está alugada. Há a intenção de retomar em 2022 as subsedes.

A diretoria é composta por presidente e 8 diretores. Há 9 suplentes da diretoria, 3 membros titulares e 3 suplentes do conselho fiscal e 2 delegados federativos e 2 suplentes. São 28 pessoas, dentre as quais 20 estão licenciadas e 5 são do sexo feminino. Não há delegados sindicais. Certamente, 20 diretores/as liberados/as para organizar uma base de 400.000 trabalhadores é um número que revela a inexistência de organização no local de trabalho - desafio que segundo Patah tem que ser enfrentado pela diretoria.

Antes da RT, o orçamento do sindicato era de 90 milhões de reais por ano – 43 milhões advindos da contribuição sindical -, valor que caiu para 40 milhões, em 2018, e que está sendo projetado para 50 milhões em 2022. A contribuição assistencial é de 1%. O sindicato tinha cerca de 600 funcionários contratados, número que, em 2021, caiu para 220. Houve, portanto, demissão de mais de 50% no quadro funcional. Completa este quadro os funcionários autônomos: médicos, dentistas, setor de limpeza e segurança.

### Poder Institucional

O sindicato realiza 19 convenções coletivas, acordadas nas data-bases que ocorrem no segundo semestre, majoritariamente no mês de setembro. No que diz respeito à pauta, a

questão salarial e o trabalho aos domingos e feriados predominam. Na última convenção houve reajuste de 4%, abono e alterações na jornada, entre elas a jornada de 12X36.

O poder institucional do SEC-SP sustenta-se, segundo nossa análise, não no confronto aberto ao patronato do comércio, mas na atuação no plano das centrais. Como dissemos, Ricardo Patah é também presidente da UGT. A importância do comércio paulistano para a economia e o estoque de ocupados na cidade de São Paulo não conferem poder estrutural ao SEC-SP, mas certamente foram importantes para Ricardo Patah articular de forma exitosa algumas correntes políticas existentes no sindicalismo brasileiro em torno da UGT. A UGT tornou-se a segunda maior central do país (superada apenas pela CUT) e soube atrair sindicatos dos setores do comércio e de serviços fundamentalmente, ajudando a construir segmentos que, até pouco anos atrás, não tinham qualquer tradição organizativa.

Como Patah afirmou, "*externamente nós temos uma receptividade, ou seja, qualquer diretor que vá em qualquer lugar, eu sou dos Comerciários de São Paulo, sindicato importante, sindicato que trabalha, sindicato que luta, e eu acho que a nossa imagem, é uma imagem boa. Temos que melhorar e melhorar muito (...). Mas nós temos uma imagem muito boa junto a Câmara dos Vereadores, nós podemos falar com qualquer vereador, sub-prefeito*".

#### Poder Social

O SEC-SP busca compensar o frágil poder estrutural e o débil poder associativo com algumas iniciativas sociais, entre as quais a realização de campanhas de solidariedade e caridade, pois é tradicional a influência do sindicalismo cristão nas ações realizadas pelo sindicato.

O Sindicato faz frequentes campanhas de doação de alimentos. Exemplo recente foi a doação de cestas básicas para as obras do Pe. Júlio Lancellotti, coordenador da Pastoral do Povo de Rua da Arquidiocese de São Paulo<sup>62</sup>. Tem ações voltadas para as mulheres, pessoas com deficiência, soropositivos. Fez campanha pela Vacinação da Covid-19.

Atua como agência de emprego (no site há uma aba para “vagas de emprego” em parceria com o Sintetel e o "painel de vagas" para comerciários) e promove mutirões de emprego para captação de currículos e realocação em empresas parceiras, bem como divulgação de cursos de qualificação.

#### Poderes e inovações

O SEC-SP tem frágil poder estrutural e associativo. Busca compensar tal fragilidade com poder institucional e iniciativas sociais, que entretanto não incrementam a mobilização dos comerciários.

Trata-se de um setor com pouca capacidade para a luta coletiva e de uma entidade que tradicionalmente não tem buscado organizar as bases - por meio da OLT -, que mantém uma relação utilitarista com a base e que busca se afirmar por meio de práticas de solidariedade de natureza caritativa e da atuação no âmbito da UGT.

---

<sup>62</sup> Disponível em: <https://www.comerciarios.org.br/post/67617-Sindicato-dos-Comerciarios-ajuda-obras-do-Pe-Julio-Lancellotti>.

6. Sindicato dos Trabalhadores em Saúde do Estado da Bahia - SindSaúde-BA<sup>63</sup>

Patrícia Vieira Trópia

Histórico

Sindicato de base estadual e fundado em 1989, o SindSaúde-BA representa atualmente 19.600 servidores efetivos e aposentados da Secretaria de Saúde do Estado da Bahia (SESAB), estado que tem 417 municípios e cerca de 14,8 milhões de habitantes. No período de sua fundação, a concepção predominante era de organização por ramo (todos os servidores da saúde pública estadual) e a primeira diretoria era composta por enfermeiros e médicos sanitaristas. Passados mais de 30 anos, o sindicato representa dois grupos: o *grupo ocupacional* composto fundamentalmente por servidores da enfermagem (auxiliares, técnicos e enfermeiros) e o *grupo técnico-administrativo* formado por servidores administrativos. Além dos servidores destes dois grupos, trabalham na SESAB cerca de 20.000 terceirizados, que não são representados pelo sindicato. Destacam-se as lutas por reajuste salarial e plano de cargos e carreira, pelo pagamento da URV da Saúde<sup>64</sup>, contra a terceirização dos serviços públicos, contra o assédio moral e em defesa do SUS. O SindSaúde-BA é filiado à CTB e à Federação dos Trabalhadores Públicos do Estado da Bahia.

Poder Estrutural

O SindSaúde-BA representa servidores da mesma secretaria estadual que, entretanto, encontram-se dispersos geograficamente no maior estado do nordeste brasileiro. Os servidores da saúde são responsáveis pela oferta de um serviço essencial à população, o que configura poder estrutural, mas, ao mesmo tempo, torna a ocorrência de greves e paralisações sempre um processo tenso pois a categoria se divide entre a defesa de um direito e a necessidade de se legitimar junto à população<sup>65</sup>. Visando legitimar-se, o sindicato vincula condições dignas de trabalho e a defesa do SUS ao bom atendimento à população.

No estado da Bahia, segundo o Dieese, foram realizadas 86 greves de trabalhadores da saúde pública no período 2011-2020. Não é possível identificar quais greves foram deflagradas pelo SindSaúde-BA. Todavia, de acordo com nosso levantamento, as greves não são uma forma de luta frequente no SindSaúde-BA. No período 2011-2020, predominaram protestos e convocações para participar das lutas, jornadas e greves gerais nacionais em 28 de abril, 30 de junho e 5 de dezembro de 2017; 15 de maio, 14 de junho e 13 de agosto de 2019. Identificamos uma única greve de categoria - realizada em 2015, por melhoria salarial e contra cortes de benefícios (insalubridade). Segundo Ivanilda, “(...) o máximo que a gente

<sup>63</sup> Fontes de pesquisa: site do SindSaúde-BA <https://sindsaudeba.org.br/portal/>. Entrevista realizada no dia 28 de janeiro de 2022 com Ivanilda Brito, técnica de enfermagem, presidente no período 2018-2020 e reeleita para o mandato 2021-2023.

<sup>64</sup> Trata-se de um processo que tramita no STF, relativo à diferença de pagamento na conversão da Unidade Real de Valor (URV) dos vencimentos dos servidores, em 1994.

<sup>65</sup> Tomamos como exemplo a greve realizada em 2015, quando o SindSaúde-BA publicou uma “Carta Aberta à População” contendo as motivações do movimento: “(...) fortalecimento do SUS e pela melhoria das condições de trabalho e atendimento ao público”. Diz a Carta: “Os servidores de saúde enfrentam no dia a dia dos hospitais sobrecarga de trabalho, falta de material e medicamentos e equipamentos para a assistência à população. Hospitais superlotados devido à falta de vagas faz com que a população permaneça semanas aguardando uma vaga para internamento através do sistema de Regulação, muitas vezes vindo a falecer sem ter a chance de fazer o tratamento adequado”.

consegue hoje é fazer uma paralisação, com uma manifestação, aí eles vão. Mas mesmo assim eles não vão em massa”.

Foram realizados três concursos no Estado da Bahia, desde que o SindSaúde-BA foi criado: em 1992, 2005 e 2008 – quando apenas um pequeno número de aprovados foi nomeado. Em decorrência, a base tem um perfil etário elevado e o número de aposentados e de terceirizados supera o de efetivos<sup>66</sup>. A terceirização constitui um dilema para o SindSaúde-BA. O sindicato não é indiferente às condições de trabalho dos terceirizados, mas ele não representa - nem “disputa” - estes trabalhadores. Ademais, a terceirização repercute profundamente nas condições de trabalho e na luta dos servidores efetivos. Ela limita o efeito político das greves, pois o trabalho pode até ser reduzido, mas não é paralisado.

Outro aspecto estrutural é a natureza hierarquizada do trabalho em saúde. Embora se trate de trabalho coletivo, a hierarquia existente subordina as equipes de enfermagem às decisões e ao poder médico. O SindSaúde em tese pode representar todos os profissionais da área da saúde, mas encontra barreiras no próprio movimento médico, que optou por se organizar separadamente (Sindmed-BA).

A prática sindical no setor público implica que as entidades precisam negociar com os governos de plantão, o que não raro supõe diretorias preparadas para desenvolver análises de conjuntura e politizar as disputas com políticos e setores da burocracia de Estado. Dependendo do partido e do programa político partidário, as entidades encontrarão maior ou menor abertura à negociação, dado que a constituição de mesas de negociação são, no sindicalismo do setor público, resultado de embates políticos. Na Bahia, a disputa entre partidos e correntes políticas adversárias marca os governos estaduais. A atuação do SindSaúde-BA revela embates políticos (greves, protestos, campanhas) e jurídicos com os governos administrados pelo PFL (carlismo), PSDB e PT, embora existam nuances. Durante a gestão de ACM (1991-1994), o sindicato liderou em 1991 uma greve de 23 dias contra o arrocho salarial, cujo resultado foi a instalação de uma mesa de negociação, a criação da GIC (gratificação de incentivo à melhoria da qualidade da assistência) e a reversão da demissão de 152 médicos. Nos anos seguintes, os governos da Bahia passaram a propor índices e benefícios distintos aos grupos da saúde, impondo uma negociação bifronte ao SindSaúde, o que fragilizou ainda mais a luta sindical.<sup>67</sup> A chegada do PT ao governo estadual, em 2007, é vista como oportunidade de recompor perdas e conquistar pautas históricas. Todavia, são implementadas medidas de ajuste, redução da administração pública, terceirização, contrato com Organizações Sociais e desestruturação das carreiras públicas<sup>68</sup>. A frustração diante das políticas de ajuste dos governos petistas suscitou protestos do SindSaúde-BA, entre os quais o “Forró dos Sem”, promovido pelo Movimento Unificado de Entidades do Funcionalismo

---

<sup>66</sup> O perfil da base é composto majoritariamente por mulheres (70%), negras, com idade acima de 45 anos e aposentados.

<sup>67</sup> Predomina nestes governos a política de valorização das gratificações (GIC, GID - Gratificação de Incentivo ao Desempenho - e GIQ – Gratificação por produtividade) e de achatamento do salário base, enquanto o sindicato passa a elaborar sua proposta de Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos (PCCV).

<sup>68</sup> Em 2009, o governo de Jaques Wagner (2007-2015) implanta um PPCV da Saúde, sem discuti-lo com sindicatos, e desfaz a mesa de negociação, cuja retomada foi o mote da greve liderada por Sindsaúde e Sindimed, em 2011. Com a greve, as entidades da saúde conseguiram a revisão do PCCV, garantindo algumas das históricas demandas, entre as quais o enquadramento por tempo de serviço e o reconhecimento de méritos aos dois grupos de servidores da saúde.



Público Estadual, composto por entidades<sup>69</sup> contrárias às medidas adotadas pelo governo Rui Costa (PT)<sup>70</sup>.

O reduzido número de greves, a fragmentação das entidades do setor da saúde, as políticas neoliberais de contenção de concursos e contratação de terceirizados, adotadas pelas administrações estaduais, debilitam o poder estrutural, desafiam e insulam e Sindsaúde-BA.

### Poder Associativo

O avanço de políticas de ajuste tem impactado no poder associativo das entidades que representam os servidores públicos. Em particular, o avanço de reformas neoliberais na administração estadual da Bahia, a ausência de novos concursos e o crescimento da terceirização têm desafiado o poder associativo do SindSaúde-BA. O número de filiados é de 4.941 servidores, dentre os quais 1.707 da ativa e 3.234 aposentados. O percentual de servidores ativos filiados é de 25,2%, mas é preciso sublinhar que o SindSaúde-BA é afetado pela grande terceirização da categoria, o que retira trabalhadores de sua base e deixa o sindicato insulado. A existência de outras entidades representativas de profissionais da saúde pública estadual, a exemplo do Sindicato dos Médicos do Estado da Bahia ou do Sindicato dos Enfermeiros do Estado da Bahia<sup>71</sup>, também evidencia a fragmentação. Essa fragmentação não impede a realização de lutas comuns entre categorias do setor público estadual baiano, mas são lutas episódicas.

Para fazer frente à dispersão geográfica e organizar os servidores da SESAB, o SindSaúde-BA tem sede em Salvador e divide-se por cinco regiões do estado (Sul, Centro Sul, no Centro Norte, no Centro Leste e no Norte). Há também doze representações sindicais - Abaré, Boninal, Jequié, Nova Soure, Alagoinhas, Cotegipe, Baianópolis, Lapão, Santo Estêvão, Eunápolis, Macaúbas, Wenceslau Guimarães. A diretoria do SindSaúde-BA é composta por 29 pessoas (22 da executiva e titulares e 7 suplentes), eleitas para mandatos de 3 anos<sup>72</sup>. Há um conselho de representantes com o qual a diretoria se reúne “duas vezes no ano para fazer uma discussão mais geral da organização do sindicato”. Os membros deste conselho não são eleitos, mas escolhidos por serem “servidores de referência”.

Embora haja este esforço organizativo por regiões e representações, o poder associativo é muito limitado porque nenhum servidor ativo que compõe a atual diretoria do SindSaúde-BA tem liberação, pois o governo estadual “suspendeu as gratificações” para exercício do mandato sindical. Apenas os aposentados têm tempo totalmente dedicado ao sindicato. Ao todo, seis membros da diretoria são aposentados. Acentua a fragilidade do poder associativo o fato de o SindSaúde-BA ter fechado, desde 2018, suas sub-sedes, por

<sup>69</sup> Sindsaúde, Sindsefaz, Sinpojud, Aplb Sindicato e Sintest.

<sup>70</sup> Segundo Ivanilda, “*pra nós servidores públicos não foi um governo que nos atendeu, não foi um governo que nos valorizou (...)* Ele [Rui Costa] é excelente pra criar toda uma estrutura de cidade, de estado, a cidade melhorou bastante em termos de estradas, de viadutos. Mas, no trato, ele não consegue dialogar com movimento sindical”.

<sup>71</sup> O Sindimed BA foi criado em 1934 e não tem filiação às centrais. O SEBB foi criado em 1980 e não tem filiação.

<sup>72</sup> A diretoria é composta por: presidente, vice-presidente, secretária geral, 1ª Secretária, Tesoureiro Geral, 1º. Tesoureiro, Diretorias (Administração e Patrimônio, Comunicação e Imprensa, Formação e Relações Inter sindicais, Assuntos Jurídicos, Saúde do trabalhador e aposentados, Assuntos da Mulher, Cultura, Esporte e social), Diretorias de Assuntos do Interior (cinco), Conselho Fiscal Titulares, Conselho Fiscal Suplentes, Delegado de Federação Titular e suplente.

falta de pessoal e de recursos. As delegacias e representações continuam funcionando em estruturas compartilhadas ou nas próprias unidades de saúde do estado da Bahia.

A debilidade associativa é ainda mais flagrante quando se considera que, além da ausência de disputa nas últimas eleições, apenas 125 filiados votaram na última eleição. Trata-se de um número realmente muito baixo e que chama atenção pois a última eleição ocorreu durante o 10º. Congresso do sindicato. Ciente desta fragilidade, a chapa única *Vamos juntos continuar construindo nossa história*, eleita para o período atual, assumiu com um programa de unidade da categoria: “*Nossa gestão tem o objetivo de unir todos os territórios, nunca separei capital e interior, pelo contrário, a capital precisa se unir mais e entender que somente juntos poderemos ir contra todos os ataques (...) aos servidores públicos*”.

Em relação ao perfil de gênero, 70% da atual diretoria é composta por mulheres, inclusive a presidência e a vice-presidência. A feminização da categoria e os dilemas que as profissionais “do cuidado” enfrentam nos locais de trabalho levaram o sindicato a realizar ações específicas para as mulheres e a combater o assédio moral e o crescimento do adoecimento da categoria, por exemplo por meio do Projeto *SindSaúde Bahia Cuida* com atendimento nas áreas de nutrição, psicologia e fisioterapia.

A categoria é frequentemente convidada a participar de cursos de formação política, mas segundo Ivanilda quem de fato participa são os membros da diretoria.<sup>73</sup>

Visando manter e ampliar a sindicalização, o sindicato oferece atendimento jurídico, suporte de RH e os projetos *SindSaúde Bahia Cuida*, acima mencionado, e *SindSaúde Itinerante* que, desde 2021, percorre cidades do interior da Bahia. O objetivo deste último é oferecer serviços jurídicos de RH e atendimento psicológico aos servidores que atuam no interior. O sindicato também inovou suas práticas de comunicação com a categoria no sentido de atuar nas redes sociais. Além da publicação de jornal impresso e boletins online, mantém canais no Facebook, site na internet, Instagram, Twitter e Youtube. Desde 2014, quando foram muito utilizados na mobilização dos trabalhadores da área da saúde em torno da aprovação das propostas de reestruturação das carreiras, WhatsApp e Facebook se tornaram os principais canais de comunicação da entidade.

Para tanto, a entidade tem 18 funcionários responsáveis pela comunicação, parte jurídica, recepção, secretaria e transporte. A principal fonte de recursos advém da cobrança de mensalidades, que perfazem uma receita mensal de R\$205.000,00. Embora no biênio 2017-2018 o sindicato tenha tido as mensalidades suspensas em função da exigência legal de recadastramento dos consignatários, com a solidariedade de outras entidades este problema foi superado e hoje o SindSaúde-BA possui duas salas em seu nome.

É digno de nota o esforço associativo por parte da diretoria ao desenvolver os projetos *SindSaúde Itinerante* e *SindSaúde Bahia Cuida* bem como realizar assembleias setoriais nos períodos de negociação, campanhas e greves. Mas a entidade encontra barreiras até mesmo para realizar assembleias virtuais. Em 2020, durante a pandemia, foram realizadas três assembleias virtuais, mas com muita dificuldade pois “*nem todas as regiões têm uma boa internet. Então quando a gente convoca uma reunião online, então nem todo mundo consegue acessar, né. Então é assim, um grande prejuízo*”.

---

<sup>73</sup> No momento em que a entrevista foi realizada, membros da diretoria participavam de um curso de formação oferecido pelo Dieese.

### Poder Institucional

Não há convenção coletiva no serviço público brasileiro. O SindSaúde-BA luta, todavia, pela mesa de negociação cujo funcionamento varia segundo o governo, como mencionado acima. Em determinadas conjunturas a mesa foi suspensa, noutras foi pauta de greves e campanhas. Os acordos existentes são feitos com o governo e não com a SESAB, e não têm periodicidade definida. O último acordo ocorreu em 2019, quando foi reestruturada a tabela de vencimentos dos auxiliares e técnicos administrativos de diversos órgãos estaduais com vencimentos básicos abaixo do salário-mínimo.

As principais reivindicações são reajuste, carreira, manutenção de benefícios e a questão da saúde do trabalhador, especialmente em relação a assédio moral, racismo e homofobia. A pauta contra a privatização da saúde e em defesa do SUS constitui uma das principais bandeiras defendidas pelo sindicato ao longo de sua história. O SindSaúde-BA acompanhou o processo de municipalização da saúde nos anos de 1990, denunciou as ações que visam à privatização da saúde no estado, lutou pela ampliação da rede pública de saúde e se posicionou durante a pandemia em defesa do SUS. Importante bandeira política, a defesa de um direito universal não deve ser minimizada pela nossa análise do SindSaúde-BA, ainda que esta defesa resulte da convergência com interesses corporativos de servidores.

Não obstante a centralidade desta bandeira, a forma de organização do SindSaúde-BA cria potencialidades e barreiras. Por um lado, tem potencialidade para a luta junto aos demais servidores públicos estaduais, e a filiação à CTB certamente joga um peso político-ideológico importante na ação da entidade, mas, por outro, o reduzido número de diretores liberados para organização de uma base dispersa geograficamente e a decisão política pela não representação dos terceirizados dificultam o trabalho sindical com impacto sobre o poder associativo e social.

O SindSaúde-BA atua na esfera judicial. Moveu processos contra o governo: em 2014, pelo pagamento da URV da Saúde; em 2015, pela suspensão do corte do adicional por insalubridade; em 2017-2018, em função da suspensão do direito de recolhimento de servidores públicos. Atua também no âmbito do Movimento Unificado de Entidades do Funcionalismo Público Estadual e na CTB estadual e nacional. Nota-se uma atuação institucional no plano mais geral, pois a entidade participa das ações da central, bem como das convocações nacionais contra as reformas da previdência, trabalhista e administrativa, contra a privatização da saúde e em defesa do SUS.

### Poder Social

O ativismo sindical no setor público produz efeitos sociais, pois servidores atuam no atendimento à população e na prestação de serviços como saúde, educação, cultura entre outras. No caso do SindSaúde-BA, se, por um lado, a realização de paralisações e greves afeta diretamente o público pois há suspensão, ainda que parcial, da oferta do serviço de atenção à saúde, por outro, as conquistas mais amplas do movimento sindical da saúde pública recaem positivamente, em especial entre os setores populares usuários do SUS. Neste sentido, o sindicato sempre busca sensibilizar a sociedade (usuários, imprensa) para suas demandas.

Visando fortalecer seu poder social, nos períodos de greve, o SindSaúde-BA realiza campanhas informativas de esclarecimento, seja em relação à importância do SUS seja, como na conjuntura recente, em relação à importância da vacinação. Segundo Ivanilda Brito, “nós do SindSaúde, além de fazermos a defesa e a luta dos servidores, nós procuramos contribuir também com a sociedade. (...) nós participamos do *Comitê em Defesa pela Vacina Já*. Fizemos campanha, fizemos vídeo convidando a população. A gente colabora com outros sindicatos com menos recursos, bota carro na rua pra dar aviso à população. Então a gente procura fazer com o pouco que a gente tem, a gente procura fazer o melhor, né. A gente utiliza os meios de rede [de comunicação], rádio, para chamar atenção da população com um tema interessante. Tanto aqui na capital quanto no interior, é o mesmo ritmo de trabalho”.

Há ações de natureza cultural, social e política. “Então nós procuramos participar, contribuir, colaborar com as entidades (...) populacionais como capoeira, movimentos de mulheres, movimentos de (...) atividades negras, movimentos LGBTs. Nós procuramos estar juntos, nós procuramos contribuir de alguma forma”, finaliza.

Politicamente, o SindSaúde-BA atua no Fórum de entidades da Enfermagem e no Movimento Unificado de Entidades do Funcionalismo Público Estadual, espaços onde também participam correntes políticas do PT, PSB, PSOL e PCdoB.

Finalmente, a atuação política do SindSaúde-BA é marcada pela filiação à CTB e pelos vínculos históricos com o PCdoB. Desde a sua fundação, o sindicato tem vínculo com o partido. A fundadora e presidente por algumas gestões, Aladilce Souza, foi vereadora em Salvador durante os anos de 2017 e 2020 e hoje é presidente do PCdoB de Salvador. De modo que os dilemas identificados nos poderes estrutural, associativo e institucional tentam ser compensados por meio da atuação junto ao poder legislativo (é significativo que a fundadora e dirigente do SindSaúde tenha sido eleita vereadora pelo PCdoB), à CTB e ao PCdoB.

### Poderes e capacidades

A análise da atuação do SindSaúde-BA revela grandes dificuldades em mobilizar seu poder associativo, institucional e social para fazer frente às tendências de fragilização e insulamento sindical.

A forma como o sindicato se estrutura tem potencialidade para a luta conjunta com outras categorias do serviço público estadual baiano, mas encontra limites na estrutura sindical brasileira, na ausência de concursos públicos, no envelhecimento da categoria de servidores e na contratação de terceirizados, cujo peso na composição da categoria supera os efetivos. Como o sindicato deixou de representar outras categorias profissionais da saúde – a exemplo de médicos – e não disputa - nem pretende representar - os terceirizados, ele enfrenta dificuldades para crescer e ampliar sua base. Ademais, com reduzido número de diretores o trabalho de enraizamento sindical e de formação política das bases fica severamente prejudicado.

O poder social do SindSaúde-BA concentra-se na defesa do direito à saúde pública e do SUS, vocação histórica que ficou bem evidente no contexto da pandemia quando a entidade atua junto ao *Comitê em Defesa pela Vacina Já*, campanha que tem sido decisiva para conscientizar a população e sobretudo salvar vidas.

Por fim, o poder social sustenta-se no ativismo do SindSaúde-BA junto à CTB e ao PCdoB - e no apoio que o sindicato recebe daquela central e deste partido, que representam, na política brasileira, a orgânica e militante tradição comunista. Em todas as conjunturas, em particular neste momento de ataque ao sindicalismo e às esquerdas, assumir a defesa da tradição comunista constitui uma - nada desprezível - capacidade de resistência.

## 7. Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública e Autarquias no Município de São Paulo SINDSEP-SP<sup>74</sup>

Patrícia Vieira Trópia

### Histórico

Entidade de base municipal, o Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública e Autarquias no Município de São Paulo - SINDSEP-SP foi criado em 1987 e, atualmente, representa cerca de 219.000 trabalhadores do serviço público da cidade de São Paulo, como educação, saúde, cultura, meio ambiente, serviço funerário, agentes de endemias, entre outros. Dentre os trabalhadores efetivos, 126.000 são ativos e 93.000 aposentados. O SINDSEP-SP apresenta-se como uma entidade representativa do “*conjunto dos servidores e não com interesses corporativos que dividem e enfraquecem a luta da classe trabalhadora*”. A entidade é filiada, desde sua fundação, à CUT.

### Poder Estrutural

O SINDSEP-SP representa várias categorias profissionais e ocupacionais do serviço público municipal de São Paulo, maior cidade do país com tradição de luta sindical e operária.

Os servidores municipais de São Paulo são responsáveis pela oferta de inúmeros serviços essenciais à população, conferindo ao sindicato poder estrutural. Com a deflagração de greves e paralisações – especialmente de todo o funcionalismo –, o sindicato consegue perturbar e pressionar o poder administrativo de plantão. As greves no serviço público afetam, todavia, o atendimento à população, até porque tendem a ser mais longas do que no setor privado. Este impacto cria tensões pois a categoria se divide entre o reconhecimento do direito de greve e o temor a possíveis reações negativas, razão pela qual, geralmente, procura se legitimar socialmente.

O SINDSEP-SP é um sindicato ativo. Os servidores municipais de São Paulo deflagraram ao menos uma greve anual no período 2011-2021, as quais como sabemos exigem planejamento, preparação e mobilização. Foram greves motivadas principalmente por reajuste salarial e carreira, contra a reforma da previdência e por mudanças na lei salarial. No período pós-reforma trabalhista ocorrem relevantes e históricos movimentos do conjunto das categorias municipais. Em 2018, houve a greve dos 100 mil contra o chamado “PL do Extermínio” (Projeto de lei n. 621 que alterava a previdência), com duração de 33 dias. Ocorreram duas greves em 2019 (em fevereiro contra o assédio e desmonte do SAMU; em novembro por reajuste salarial) e duas em 2021 (contra o retorno às aulas presenciais e a reforma da previdência). Ocorreram também greves e paralisações de categorias específicas, como de professores em 2016 contra as reformas do Ensino Médio, da Previdência e Trabalhista e o projeto de lei municipal para criação do SAMPAPREV (regime de previdência complementar). A entidade engajou-se também nas lutas mais amplas e nacionais (jornadas de luta, paralisações e das greves gerais no período 2016-2019).

---

<sup>74</sup> Fontes de pesquisa: site do SINDSEP-SP <https://sindsep-sp.org.br/>. Entrevista realizada no dia 11 de janeiro de 2022 com Sérgio Antiquiera, então presidente do Sindicato. Do mesmo grupo de Antiquiera, em 26 de fevereiro foi eleita a Chapa 1, presidida por João Gabriel Guimarães Buonavita e Luba Melo.

O SINDSEP-SP negocia com os governos municipais de plantão, processo que exige habilidades da diretoria da entidade para analisar a conjuntura econômica, político-partidária e ideológica. A chegada ao poder municipal de candidatos de partidos apoiados pela entidade é vista como uma janela de oportunidades para avançar pautas históricas, como foi o caso do período 2013-2017, na gestão Haddad do PT. Entrementes, o governo Haddad frustrou expectativas do SINDSEP-SP que, em 2014, liderou uma greve pela mudança na lei salarial (visando instituir mecanismos automáticos de reposição da inflação, desvinculando-os da arrecadação), greve que teve como palavra de ordem “*Servidores foram pra rua, HADDAD a culpa é sua*”.

Um aspecto que tem fragilizado o poder estrutural do sindicato é a falta de concursos nos últimos anos - o que tem levado ao envelhecimento da base de servidores efetivos (média de 45 anos), ao aumento do número de aposentados e de terceirizados, posto que a recomposição tem sido feita fundamentalmente por meio da terceirização e quarteirização. Ademais, segundo Antiqueira, diferentes aspectos da ideologia neoliberal impactam na base e afastam trabalhadores da luta.

Outro aspecto que fragiliza o poder estrutural do sindicato é o caráter defensivo das greves. Segundo depoimento de Antiqueira, nos últimos anos as greves têm assumido um caráter defensivo e, com o avanço da terceirização, é muito mais difícil mobilizar o conjunto da categoria. Até 2017, as greves eram mais setoriais e propositivas, mas desde então, com o avanço da agenda neoliberal, as greves buscam resistir à retirada de direitos e benefícios.

O poder estrutural do SINDSEP-SP é, assim, marcado pela capacidade de representar várias categorias importantes na principal capital do país, mas fragilizado pelas conjunturas adversas nacional e municipal, pelo avanço de políticas de ajuste e, especialmente, pela terceirização.

### Poder Associativo

O golpe de 2016, a reforma da previdência, o avanço de reformas neoliberais na administração municipal de São Paulo, a ausência de novos concursos, o crescimento da terceirização e o ataque ao sindicalismo têm desafiado o poder associativo do SINDSEP-SP. Em particular, a redução de concursos reflete diretamente no perfil dos filiados. Estão filiados ao sindicato 30.800 servidores (14,1%). Cerca de 40% dos filiados são, todavia, aposentados e 60%, da ativa. Não há total correspondência entre perfil da base e dos filiados posto que profissionais da educação e professores da educação infantil são majoritariamente representados por outras entidades. Os demais servidores, entre eles da saúde e dos setores administrativos, são representados exclusivamente pelo SINDSEP-SP.

O percentual de sindicalizados vem crescendo nos últimos anos, o que constitui indicador do poder associativo da entidade. A representação de várias categorias de servidores desafia a entidade que, segundo Antiqueira, tem sido “bastante demandada”. Além das ações específicas (professores, saúde, setores administrativos), o SINDSEP-SP agita sua base para as lutas mais gerais do movimento sindical. A entidade se posiciona contra a precarização dos serviços públicos, as privatizações e as terceirizações, bem como pela valorização dos trabalhadores.

O Sindicato atua de variadas formas e em diferentes momentos visando organizar e mostrar sua importância para a base. Um dos principais momentos de aproximação são as

greves. Segundo Antiqueira, as greves e campanhas constituem momentos de politização da categoria e de formação de novas lideranças e representantes de base. Finalizada uma campanha salarial geralmente ocorrem ondas de filiação ao sindicato. Tanto em 2014 quanto em 2018, a diretoria observou um aumento da sindicalização pois nestes anos houve um trabalho planejado da entidade para mobilizar a categoria pela reestruturação da carreira da saúde (2014) e contra o Projeto de Lei 621 que propunha mudança na previdência dos servidores (2018). No início 2018, o Sindsep-SP iniciou uma intensa e ampla campanha 1) de comunicação junto à base, 2) de atuação dentro do Fórum de Entidades Sindicais do SINP (Sistema de Negociação Permanente – Servidores Municipais de São Paulo) e 3) de articulação dentro da própria Câmara de Vereadores, em oposição ao Projeto de reforma da previdência do governo João Dória. Este trabalho político-organizativo levou dirigentes e servidores ao Plenário e milhares de trabalhadores aos arredores da Câmara Municipal de SP, culminando, inclusive em resposta à repressão policial, na histórica greve dos 100 mil. A entidade realiza assembleias nos períodos de greve, campanhas e na pandemia foram realizadas assembleias virtuais.

A conquista de novos filiados resulta também de iniciativas, como o projeto *Sindicato Itinerante*, iniciado em 2013, que consiste na montagem de uma estrutura móvel, composta de tenda, mesa, cadeiras e carro do sindicato, para visita a grandes unidades municipais da cidade. Nestas ocasiões, o SINDSEP-SP informa os servidores acerca das ações judiciais e das políticas do sindicato. Para tanto, a entidade conta com quatro equipes que percorrem todas as dez regiões.

Sérgio Antiqueira relatou que durante as greves a entidade prioriza o convencimento e que táticas de ação diretas, como piquetes e bloqueio de prédios, tendem a ser postas em prática apenas em determinados setores (fiscalização, fazenda, finanças, por exemplo) que afetem mais a prefeitura e menos a própria população. As táticas de ação direta tendem a funcionar mais quando as greves são de toda a categoria e, como efeito dominó, uma unidade da prefeitura paralisa suas atividades (uma escola por exemplo) e estimula outras (saúde, vigilância por exemplo) a fazer o mesmo. Neste sentido, a diretoria revela capacidade de mobilizar distintas formas e tradições de luta que produzem pressões mais ou menos fortes sobre a administração pública municipal de São Paulo.

O trabalho de base é realizado por diretores que visitam as unidades da prefeitura, fazem reuniões nos locais de trabalho levando orientações aos trabalhadores.

O sindicato reconhece o “desafio da conscientização” e busca, por meio da mobilização e da oferta de cursos de formação, politizar os servidores. Em 2013, chegou a criar o Centro de Formação “18 de agosto”, inspirado no modelo de educação popular de Paulo Freire, sob responsabilidade da Secretaria de Formação do SINDSEP-SP. Atualmente, este Centro, segundo depoimento de Antiqueira, encontra-se desativado.

Outra forma de aproximação com a categoria, que tem um perfil predominantemente feminino, é a inclusão das pautas progressistas de combate às opressões. Uma ação que teve bastante destaque pelo seu ineditismo e importância foi a realização da campanha *A política é pública, meu corpo não* de combate ao assédio sexual no trabalho dentro da Guarda Civil Metropolitana. Segundo Antiqueira, o SINDSEP-SP está “ao lado dos trabalhadores, das mulheres, dos LGBTQIA+, dos negros e de todos aqueles que mais precisam”.



No que diz respeito à comunicação, houve nos últimos anos mudanças na equipe de comunicação que passou a dar maior atenção às redes sociais. Desde 2014, quando o WhatsApp foi muito utilizado para mobilizar os trabalhadores da área da saúde em torno da aprovação das propostas de reestruturação das carreiras<sup>75</sup>, WhatsApp e Facebook se tornaram os principais canais de comunicação da entidade<sup>76</sup>. O site é bem estruturado e disponibiliza os números da Revista e do Jornal do SINDSEP-SP, históricas publicações do sindicato.

O sindicato oferece serviços como colônia de férias; cursos de formação e qualificação; assessoria jurídica com equipe especializada; assessoria de saúde do trabalhador; e descontos em empresas parceiras, faculdades e dentistas.

O SINDSEP-SP foi muito ativo no período da pandemia pois representa trabalhadores de alguns dos setores essenciais, entre os quais da saúde, limpeza urbana e serviços funerários.

### Poder Institucional

Desde 2015, o SINDSEP-SP tem sede própria, localizada no centro de SP. Não há sub-sedes, entretanto a organização do SINDSEP-SP ocorre por regiões, com coordenações designadas para as (dez) regiões: Leste I, Leste II, Leste III, Sul I, Sul II, Oeste, Noroeste, Norte e Centro.

A diretoria do Sindsep-SP é composta por 27 pessoas (executiva e 10 coordenadorias regionais), eleitas para mandatos de 4 anos<sup>77</sup>. Ocorrem também, no mesmo pleito, eleições para representantes sindicais de unidade (sem liberação) e de conselheiros para as regionais. A principal fonte de recrutamento de dirigentes/representantes sindicais são as lutas, que forjam novos militantes. Nos anos 80, quando o sindicato foi fundado, a experiência sindical no serviço público era de militância, capilaridade e horizontalidade. Com o avanço do neoliberalismo, segundo Antiqueira, “as pessoas perdem a noção da luta” e hoje é mais difícil conseguir representantes sindicais.

A diretoria (2018-2022) tem um perfil mais jovem do que o da base. Busca-se a paridade, embora haja um pequeno predomínio diretores e representantes do sexo masculino.

Outro aspecto importante do poder institucional que, evidentemente, ajuda a entender o poder associativo é a liberação total de todos os membros da diretoria – direito conquistado com a Lei municipal 13.883/2004 que garantiu OLT e liberação de servidores<sup>78</sup>. No que diz respeito à receita sindical, 98% vêm de cobrança de mensalidades, definidas em assembleia e descontadas em folha. Não houve grande queda nos últimos anos. A mensalidade é de 2% do salário padrão com um limite máximo de R \$35,00.

Não há convenção coletiva, mas existe uma mesa de negociação cujo funcionamento varia segundo o governo municipal de plantão. O SINDSEP-SP procura atuar no âmbito do

<sup>75</sup> Ver: <https://sindsep-sp.org.br/noticias/saude/entendendo-a-proposta-apresentada-pelo-governo-2568>.

<sup>76</sup> No início da pandemia, um vídeo produzido pelo sindicato e divulgado nas redes sociais “viralizou”, alcançando mais de 1 milhão de visualizações. No vídeo, o sindicato mostrava retroescavadeiras abrindo covas ao lado de um hospital municipal.

<sup>77</sup> Além da presidência, a diretoria é composta pela vice-presidência, 12 secretarias, 10 coordenações regionais, 3 departamentos, 6 membros do Conselho Fiscal, 10 suplentes de direção e 2 suplentes do conselho fiscal. O quadro de funcionários manteve-se inalterado desde 2017: são 57 celetistas.

<sup>78</sup> A Lei 13.883/2004, instituída durante a gestão de Marta Suplicy (PT), garante a Organização Sindical por Local de Trabalho – OLT para Representantes Sindicais de Unidade – RSU; a Organização Sindical por Região – CRR (Conselheiro Regional de Representantes) e a Liberação de Dirigentes Sindicais (<https://admin.sindsep-sp.org.br/sistema/materiais/524/arquivo/revista-formacao-baixa.pdf>).

Fórum de Entidades Sindicais do SINP (Sistema de Negociação Permanente dos Servidores Municipais de SP) e por conta disso realiza com frequência atividades com outras entidades.

A constituição de frentes sindicais de luta no âmbito municipal, como no caso da greve de 2018, e no âmbito nacional, como no caso das reformas da previdência, trabalhista e administrativa, é, na avaliação de Antiqueira, uma experiência política – senão inovadora – cumulativa e dinâmica. Demanda esforços, tempo, mobilização e recursos. O sindicato não age sozinho, mas lidera uma frente sindical. Há uma “*disposição da gente de trazer as outras entidades, de construir unidade, de tentar baixar as divergências (...) se não faz isso você não traz as pessoas*”.

Em síntese, a forma de organização dos servidores municipais joga um peso pró-ativismo pois, embora existam conflitos e interesses divergentes, no horizonte está a constituição de alianças e da unidade política. É todavia o trabalho organizativo ao longo do ano, preparatório para campanhas e greves e finalmente **a capacidade que o sindicato tem demonstrado no enfrentamento das reformas no município de São Paulo**, os aspectos que chamam atenção na prática deste sindicato. Neste sentido, é importante citar que há uma tradição congressual por parte da entidade que, em 2017, realizou o 12 Congresso.

### Poder Social

O ativismo sindical no setor público produz impacto direto na estrutura econômica e nas cadeias de produção de valor, como são os casos das entidades de trabalhadores em empresas públicas ou setores administrativos implicados na tributação e fiscalização de mercadorias. Também produz efeitos sociais, pois servidores atuam no atendimento à população e na prestação de serviços como saúde, educação, cultura entre outras. Nos momentos de greve, a população é até mais diretamente afetada pela suspensão do trabalho no serviço público, o que não raro conduz o SINDSEP-SP a fazer campanhas de esclarecimento sobre a legitimidade e a relevância de suas reivindicações para a melhoria da oferta dos serviços públicos. Nestes momentos, o sindicato tem tido êxito em construir seu poder social.

O SINDSEP-SP reconhece seu o poder social e procura articular os interesses de seus representados à defesa dos direitos sociais da população (manutenção, ampliação, qualidade das políticas públicas sociais). A entidade, em suas campanhas e mobilizações, produz material para “dialogar com a população”, o que também eleva a capacidade de elaborar *framings*. Por exemplo, se há uma greve na educação, o sindicato produz material para esclarecer as razões do movimento e as ameaças que pairam sobre a efetivação dos direitos.

A despeito do ativismo sindical, desde 2017 evidencia-se uma pauta mais defensiva e há maiores dificuldades de mobilizar o conjunto da categoria, o que tem levado a diretoria a ampliar o arco de alianças com outros setores do movimento sindical e social.

Sobre a relação com outros movimentos sociais, o SINDSEP-SP compôs em 2017 o “Movimento São Paulo não está à venda”, junto com partidos, movimento estudantil e outras entidades sindicais da saúde e da educação, visando denunciar a agenda neoliberal e as primeiras ações do governo Dória. Neste movimento, ganhou destaque a ocupação da Câmara Municipal de SP, quando o movimento estudantil teve participação decisiva.

Destacam-se também ações junto à Central dos Movimentos Populares, Frente Brasil Popular, Frente Povo Sem Medo e movimentos populares em defesa da saúde e do SUS.

O Sindsep é filiado e tem dirigentes atuando na Fetam (Federação dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal), na Confetam (Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal), na CUT e na Internacional de Serviços Públicos (ISP).

O SINDSEP-SP mantém com a PUC-SP uma parceria para oferta de estágios na área de psicologia. Tem também participado de ações junto ao MPT em solidariedade a trabalhadores nigerianos encontrados em situação análoga à escravidão. Realiza campanhas de cunho social, como arrecadação de recursos para apoiar a inscrição de candidatos carentes no processo seletivo da FUVEST.

Segundo depoimento, o sindicato gostaria, mas não pode representar legalmente os trabalhadores terceirizados, embora tenha clareza da necessidade de solidariedade com a classe trabalhadora.

### Poderes e capacidades

A atuação do SINDSEP-SP revela poder institucional, associativo e social.

Trata-se de uma entidade ativa, organizada, bem estruturada que procura nos últimos anos ampliar a unidade política e atuar com outras entidades sindicais e movimentos sociais por pautas mais amplas que rebatem direta ou indiretamente em sua base.

O ativismo do SINDSEP-SP não se restringe a apenas reagir ao desmonte de direitos. Sua diretoria planeja e busca se antecipar às pautas, mobilizando a estrutura (recursos humanos e materiais) na mobilização, comunicação e politização da base, o que é possível com liberação de diretores e investimento para as lutas, campanhas e greves.

A pesquisa revela que a entidade tem *capacidade de aprendizagem*, de ler e aprender com as conjunturas, conquistas e derrotas. Isso nos pareceu evidente quando o sindicato decide reestruturar seu setor de comunicação, entendendo-o como um instrumento para a luta sindical (campanhas, protestos e greves). A comunicação não visa produzir apenas campanhas de sindicalização mas promover a participação da base nos movimentos, campanhas e greves, estes sim entendidos como momentos de politização e, conseqüentemente, de atração de novos filiados. Não é comum que o movimento sindical brasileiro tome a luta como uma “escola política” - o que nos pareceu um aspecto inovador no caso do SINDSEP-SP.

## 8. Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga e Região<sup>79</sup>

Flávia Ribeiro

### Histórico:

O Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga e Região (SINDIPA) representa os trabalhadores metalúrgicos das cidades de Ipatinga, Ipaba e Santana do Paraíso, localizadas no Vale do Aço, no estado de Minas Gerais. Em 2020, o sindicato possuía uma base de representação de aproximadamente 6.500 metalúrgicos<sup>80</sup>. A principal empresa da região é a siderúrgica Usiminas que, juntamente com as terceirizadas que atuam na planta da empresa, concentra quase 95% da base de representação. A própria criação do sindicato, fundado no mesmo ano do início das operações da Usiminas em 1965 e de emancipação da cidade de Ipatinga, está diretamente relacionada com o desenvolvimento da empresa e da cidade.

A atual diretoria, ligada à Intersindical - Instrumento de luta e organização da classe trabalhadora, foi eleita pela primeira vez em 2013 e está iniciando sua terceira gestão. Anteriormente, o sindicato era presidido por Luiz Carlos Miranda, uma das principais lideranças da Força Sindical da região, que permaneceu no sindicato quase ininterruptamente, de 1985 até 2013, com exceção do período 1995 - 2001. O sindicato possui 23 diretores, em virtude de mudança estatutária realizada em 2020 que reduziu a composição anterior de 32 membros. A diretoria atual é composta por trabalhadores da Usiminas, das empresas terceirizadas metalúrgicas e pequenas metalúrgicas. Todos os diretores são do sexo masculino.

### Poder Estrutural:

O Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga e Região foi fundado quando da instalação da Usiminas<sup>81</sup> na cidade. A criação da siderúrgica era um elemento essencial do projeto desenvolvimentista do país, na década de 1950, que apresentava como impreterível a superação da chamada “questão siderúrgica” (GARCIA, 2004). A sua construção atrelou a região aos grandes planos de desenvolvimento nacional, estabelecendo visibilidade e importância à cidade de Ipatinga, que se configurava até então como uma vila de 300 habitantes. A crescente importância econômica e estratégica propiciaria um grande poder estrutural à entidade representativa dos trabalhadores na região, o que poderia representar um empecilho aos planos de desenvolvimento elencados. Um exemplo desta tensão foi a greve realizada em 1964 pelos trabalhadores que atuavam na construção da empresa, que terminou com um massacre<sup>82</sup> na portaria da siderúrgica. Como forma de controlar esse poder estrutural, a construção do sindicato foi gestada pela própria Usiminas e respondia a um projeto político assumido pela empresa e apoiado pelo governo militar. A solenidade de criação da entidade, realizada dentro das dependências da empresa com a presença do general Castelo Branco, então presidente do Brasil, é elucidativa deste processo. Essa política se manteve mesmo no

---

<sup>79</sup> Fontes de pesquisa: site do SINDIPA [www.sindipa.org.br](http://www.sindipa.org.br). Entrevista realizada no dia 09 de dezembro de 2021 com Geraldo Magela Duarte, presidente do Sindicato.

<sup>80</sup> Fonte: RAIS/CAGED

<sup>81</sup> Na época denominada de Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais

<sup>82</sup> Em outubro de 1963, a Polícia Militar atirou contra cerca de quatro mil trabalhadores que protestavam, em uma das portarias da Usiminas, contra as péssimas condições de trabalho e moradia e contra o tratamento truculento dos vigilantes e a repressão da polícia, que, na noite anterior, havia terminado com cerca de 300 trabalhadores presos e vários feridos. O episódio ficou conhecido como o Massacre de Ipatinga.

período de redemocratização e uma expressão da sua efetividade pode ser evidenciada no fato de que, mesmo com o crescimento e expansão da empresa, que foi privatizada em 1991<sup>83</sup>, e da efervescência do movimento operário na década anterior, especialmente metalúrgico, apenas uma greve foi realizada pelos trabalhadores siderúrgicos em Ipatinga nestas décadas (GUIMARÃES, 2012).

A partir de 2013, no entanto, segundo o dirigente entrevistado, apesar da repressão da empresa, a mudança na diretoria<sup>84</sup> do sindicato e os bons resultados econômicos do período trouxeram ânimo à categoria que realizou algumas greves e manifestações. Neste ano, os trabalhadores de uma empresa terceirizada que atua na planta da siderúrgica, Delta, representados pelo sindicato, entraram em greve durante as negociações do acordo coletivo. Em 2014, os trabalhadores da Usiminas aprovaram a realização de uma greve durante a campanha salarial e realizaram atrasos na produção. No período, os trabalhadores nas empresas do setor metal mecânico também aprovaram greve e realizaram algumas paralisações.

A partir de 2015, o setor siderúrgico vivenciou um novo período de crise devido à retração da indústria nacional e às mudanças internacionais na produção e oferta de aço. A Usiminas foi uma das empresas mais afetadas no período e desligou dois dos seus altos-fornos, um em Ipatinga e outro em Cubatão<sup>85</sup>. A empresa apresentou prejuízos nos anos de 2015 e 2016 e uma redução na produção e nos investimentos. Em 2015, alegando necessidade de adaptações para a retomada da competitividade, a empresa submeteu ao sindicato e aos trabalhadores a proposição de redução dos salários em 15%, por três meses, com correspondente redução de jornada. A diretoria do SINDIPA se posicionou contrária à redução salarial, contestando a proposta da empresa por meio de ações judiciais e realizando mobilizações com os trabalhadores e atores públicos. O sindicato realizou uma ampla campanha na cidade e logrou impedir a redução, mas na campanha salarial do mesmo ano, a Usiminas propôs zero por cento de reajuste salarial, ou seja, sem reposição inflacionária dos salários, que no período atingiu a marca de 10,33%. Após meses de negociação, a empresa conseguiu ratificar acordos para todos os trabalhadores, o que se seguiu também nas empresas terceirizadas. Além da redução salarial, observamos no período o enxugamento do quadro de trabalhadores por meio das demissões.

Além dos trabalhadores da usina, o sindicato também representa os trabalhadores das 23 pequenas empresas do setor metalmeccânico. Estas também foram impactadas pela crise e várias delas diminuíram a produção, com o conseqüente encerramento de turnos de trabalho. Esse processo também ocasionou demissões e, atualmente, estas empresas possuem um número reduzido de trabalhadores, as maiores não alcançam 50 metalúrgicos.

A importância da empresa Usiminas na região propicia grande poder estrutural ao sindicato, mas, ao mesmo tempo, ocasiona uma maior repressão e controle por parte da empresa, dificultando a utilização deste poder. Isso é significativo, sobretudo, quando

---

<sup>83</sup> A privatização da Usiminas, escolhida para ser a primeira no governo Collor, foi apontada como exemplo a ser seguido, tendo sido um importante laboratório para as novas relações entre capital e trabalho defendidas pela nascente central Força Sindical, a qual a diretoria do sindicato iria se filiar nos anos seguintes (PEREIRA, 2008).

<sup>84</sup> O sindicato no período se desfilou da central Força Sindical e passou a se organizar na Intersindical - instrumento de luta e organização da classe trabalhadora.

<sup>85</sup> A empresa possui uma planta siderúrgica também na cidade de Cubatão, no estado de São Paulo.

consideramos que se trata da única grande empresa instalada na cidade de Ipatinga e na base de representação do sindicato, o que contribui para o poder da empresa não só em relação ao sindicato, mas também à região como um todo. A crise da siderurgia, intensificada em 2015, também reduziu o poder estrutural do sindicato, impactando na importância da região e na diminuição dos investimentos do setor.

#### Poder associativo:

O SINDIPA representa tanto os metalúrgicos contratados diretamente pela Usiminas, como os terceirizados ligados à produção e manutenção. Não fazem parte da base de representação do sindicato, além dos trabalhadores nas atividades terceirizadas consideradas secundárias, como segurança, limpeza e transporte, os engenheiros e os técnicos da Usiminas e das empresas terceirizadas. O sindicato possui atualmente, segundo o dirigente entrevistado, cerca de dois mil e quinhentos metalúrgicos filiados ao sindicato, entre trabalhadores diretos e terceirizados.

Além dos sócios metalúrgicos, o sindicato possui também os chamados sócios usuários, que pagam uma mensalidade para usufruir dos serviços oferecidos, mas não participam dos processos organizativos e decisórios da categoria. Qualquer pessoa pode se filiar como sócio usuário. No total, considerando os sócios metalúrgicos e os sócios usuários, o sindicato possui cerca de 4 mil filiados. A disponibilização dos serviços do sindicato para além da categoria é uma política antiga da entidade e contribuiu para a construção de uma imagem do sindicato não como uma entidade representativa da categoria metalúrgica, mas como um importante ator social e um agente público dedicado, ao lado da Usiminas, à construção e ao desenvolvimento da cidade de Ipatinga. A atual diretoria mantém esta política, tanto por um questão de financiamento, como também por entender, segundo esta, que se trata de um importante canal de diálogo com a comunidade.

Segundo o dirigente entrevistado, o sindicato perdeu muitos sócios metalúrgicos nos últimos 6 anos devido às demissões na categoria, em decorrência da crise no setor, e às ações realizadas pela empresa com o intuito de dividir a base de representação do sindicato. Após o início do mandato da atual diretoria, em 2013, a Usiminas, que antes negociava acordos coletivos e de jornada somente com o SINDIPA e os aplicava para todos os trabalhadores, passou a negociar também com os sindicatos dos Engenheiros no Estado de Minas Gerais (SENGE-MG) e dos Técnicos Industriais de Minas Gerais (SINTEC-MG), ambos já existentes anteriormente. Segundo materiais do SINDIPA, a empresa apoiou também a criação de um sindicato para representar os trabalhadores nas empresas terceirizadas (SINTRANVAÇO). A tentativa de fundação do novo sindicato foi realizada por membros da antiga gestão, mas foi impedida por meio de uma ação judicial movida pela atual diretoria do SINDIPA. Ainda segundo as publicações do sindicato, a diferenciação dos trabalhadores entre engenheiros, técnicos e metalúrgicos, especialmente a divisão entre as duas últimas categorias é determinada unilateralmente pela empresa, sem critérios claros. O sindicato impetrou uma ação judicial questionando o enquadramento dos trabalhadores metalúrgicos como técnicos, processo que aumentou muito nos últimos anos, diminuindo ainda mais a base de representação. O dirigente entrevistado relatou também que a Usiminas pressiona os trabalhadores a se desfiliarem do sindicato, situação que engendrou uma denúncia no Ministério Público do Trabalho. Nessa, a diretoria do sindicato relatou que os trabalhadores são levados

à sede nos carros do serviço de segurança da empresa, durante a jornada de trabalho, para se desfiliarem do sindicato.

Nas empresas do setor metal mecânico e nas empresas terceirizadas que atuam na planta da Usiminas, o número de filiados vinha aumentando desde 2013, segundo o entrevistado, devido às Campanhas de Sindicalização e ao trabalho do sindicato junto a esta parte da categoria que era secundarizada pela antiga diretoria. No entanto, as demissões ocasionadas pela crise reduziram a base nesse setor, como relatado.

Atualmente, o sindicato possui uma sede na cidade de Ipatinga e uma colônia de férias na cidade de Itaipava, no Espírito Santo. Na sede são oferecidos vários serviços de saúde e de atendimento jurídico para os sócios. Apesar da grande estrutura que o sindicato ainda possui, esta foi bastante reduzida nos últimos anos. O caráter assistencialista que ensejou a criação do sindicato<sup>86</sup>, marcante na conformação da central FS, a qual o sindicato era filiado, o configurou como um centro de assistência para toda a cidade, oferecendo diversos tipos de serviço, como por exemplo, bancos de empréstimos consignados e uma agência do Sistema Nacional de Empregos (SINE), que funcionavam na sede do sindicato. Vários desses serviços foram desativados devido a problemas financeiros e a mudança na postura política e ideológica da nova diretoria.

Quanto ao financiamento, o fim do imposto sindical determinado pela reforma trabalhista teve grande impacto para a entidade. O imposto e as mensalidades dos sócios eram as únicas fontes de financiamento do sindicato, sendo o valor total do primeiro um pouco superior. Portanto, após a reforma, a única forma de contribuição sindical se tornou a mensalidade dos sócios, também em queda devido à diminuição das filiações, como relatado. O impacto financeiro forçou, segundo o dirigente, à adoção de medidas internas de adequação, como demissão de trabalhadores da entidade, redução da diretoria liberada, que antes era de dois diretores e agora apenas um, e o fechamento e aluguel de parte da sede do sindicato. Além das medidas estruturais, os diretores do sindicato intensificaram as campanhas de sindicalização nos locais de trabalho, que segundo estes já era uma prática recorrente do sindicato. No último Acordo Coletivo assinado com a Usiminas, o sindicato conquistou o direito de realização da campanha de sindicalização dentro da empresa.

Com o intuito de permitir uma maior participação dos trabalhadores e superar o medo que, segundo o dirigente entrevistado, ainda é muito presente entre os trabalhadores, a atual diretoria passou a realizar as assembleias nas portarias das empresas, e não mais no sindicato como eram realizadas anteriormente, na entrada de todos os turnos de trabalho e por meio do voto secreto em urnas. Durante a pandemia de COVID -19 as assembleias foram realizadas virtualmente, mas retornaram ao formato anterior neste ano. Segundo o dirigente, nas assembleias virtuais a participação é menor porque os metalúrgicos têm dificuldade de acesso à internet e medo de que os dados sejam vazados para a empresa, revelando o conteúdo do voto de cada um.

Os principais canais de comunicação do sindicato com a categoria são o site e o boletim “SINDIPA”, panfletado uma vez por mês. A entidade possui também canais que permitem que os trabalhadores entrem em contato com o sindicato para denúncias e dúvidas,

---

<sup>86</sup> O modelo sindical que serviu de base para a construção da entidade tinha como objetivo a substituição do papel reivindicativo do sindicato na defesa e conquista dos direitos trabalhistas pela implantação e oferecimento de serviços assistenciais (SOARES, 2007, p. 2).

como um canal no WhatsApp e uma área intitulada “Denúncias” no site, na qual os trabalhadores podem mandar mensagem de forma anônima. A entidade possui também perfil em várias redes sociais que divulgam informações relativas aos acordos coletivos e aos serviços oferecidos aos sócios.

A análise do poder associativo revela tentativas por parte do SINDIPA de inovar e avançar na organização dos metalúrgicos, a exemplo da realização de assembleias que garantam maior participação e da busca de novas formas para a realização de campanhas de sindicalização, para a comunicação com a base e para o financiamento da entidade. A atuação da empresa, no entanto, no sentido de dividir a base de representação se utilizando de mecanismos da estrutura sindical vigente, e a crise econômica do setor se configuram como obstáculos para a manutenção do poder associativo.

#### Poder Institucional:

A concentração da base de representação do SINDIPA na planta da Usiminas permite a realização de campanhas salariais unificadas. A pauta de reivindicação é construída coletivamente entre todos os metalúrgicos na planta da empresa, sejam diretos ou terceirizados, e apresentada de forma conjunta para todas as empresas. As assembleias e os Acordos Coletivos são, no entanto, assinados separadamente por cada empresa. O sindicato representa, atualmente, os trabalhadores de nove empresas terceirizadas consideradas metalúrgicas que atuam dentro da planta da Usiminas. Segundo boletim publicado pela entidade, desde que a Usiminas foi privatizada, na década de 1990, e começou a contratar empresas terceirizadas, os acordos são distintos, “cada nova empresa que entra na área quer impor seu acordo e é cada um mais rebaixado que o outro, mas no final todas as terceirizadas mantêm mais ou menos o mesmo acordo, pois seguem a Sankyu e a Convaço que são as maiores e com mais tempo na área” (SINDIPA, 2017). Ainda segundo a publicação, além dos acordos das empresas terceirizadas serem sempre inferiores, estes só são firmados após o da Usiminas, pois esta define os parâmetros para a negociação e o limite de reajuste salarial.

Além dos Acordos Coletivos com as empresas do grupo Usiminas e com as empresas terceirizadas, o sindicato também negocia a Convenção Coletiva do setor metalmeccânico com o sindicato patronal SINDIMIVA, que representa a maioria das empresas metalúrgicas da base de representação.

As principais pautas de reivindicação do sindicato e dos trabalhadores metalúrgicos representados, a partir da crise de 2015, se concentram no fim das demissões, na diminuição da terceirização e por melhores condições de trabalho, que segundo estes vêm sendo progressivamente deterioradas. Em 2020, após o início da pandemia de COVID-19, a Usiminas alterou o turno de revezamento dos trabalhadores de 8 para 12 horas diárias, sem que as horas excedentes à 6ª sejam consideradas como extras, conforme estabelece súmula do TST que rege os turnos de revezamento. A alteração foi solicitada pela empresa e mediada, a pedido desta, pelo Ministério Público do Trabalho - MPT, com a justificativa de “reduzir o trânsito de empregados em razão do caráter emergencial que se vive no território nacional”. Segundo boletim divulgado pelo Sindicato, que se posicionou contrário à medida e defendeu o estabelecimento de férias remuneradas, a nova jornada não evita a aglomeração e “além de prolongar a jornada diária, é massacrante dentro da usina e provoca mais adoecimento e



acidentes de trabalho” (SINDIPA, 2020). A nova jornada, inicialmente aprovada por 90 dias, se mantém até hoje.

Após a reforma, dois pontos foram alterados nos acordos coletivos assinados: a retirada do pagamento da jornada *in itinere*, presente para algumas empresas fora da planta da Usiminas; e a possibilidade de parcelamento das férias em 3 vezes. Além dos pontos negociados entre o sindicato e as empresas, medidas introduzidas pela reforma foram implementadas de forma unilateral pelas empresas, como o fim da obrigatoriedade da realização das homologações com a presença do sindicato, que teve uma redução de 90%, e mudanças na compensação das horas extras que diminuiu o pagamento das mesmas, especialmente para os trabalhadores em turno de revezamento. Segundo materiais do sindicato, um dos principais pontos que impactou na negociação com as empresas e que coage para a aceitação da retirada gradual de direitos garantidos nos instrumentos de negociação coletiva foi o fim da ultratividade dos acordos e convenções. Segundo estes, ficou muito mais difícil pressionar as empresas e mobilizar os trabalhadores na Campanha Salarial, porque aquelas ameaçam não assinar o acordo e, conseqüentemente, não renovar as cláusulas anteriores que garantem algumas conquistas, como no caso dos metalúrgicos de Ipatinga, o pagamento do retorno de férias correspondente a 20 dias de salário.

Nas últimas duas campanhas salariais, o sindicato e os trabalhadores conquistaram o vale alimentação, demanda histórica da categoria, o direito de realização de campanhas de sindicalização dentro da planta da Usiminas e a liberação de dois diretores do sindicato.

#### Poder social:

O poder social do SINDIPA está relacionado com sua capacidade de atuação e mobilização de atores locais. Em 2015, quando a Usiminas propôs a redução de 15% dos salários e jornada, o sindicato realizou uma ampla campanha com o slogan “Essa é uma luta dos trabalhadores de Ipatinga e Cubatão e de toda a comunidade do Vale do Aço, pois o que fica na região é o salário do peão e não o lucro do patrão” (SINDIPA, 2015). A entidade realizou várias ações pela cidade de Ipatinga, como panfletagens nas feiras, igrejas, passeatas, vinhetas no rádio e em carro para conversar com os trabalhadores e a comunidade em geral. Também participou de conversas com a igreja católica, a câmara dos vereadores e as associações comerciais. A entidade participa também de projetos em defesa da saúde dos trabalhadores com outras entidades, como a Associação dos trabalhadores na USIMINAS expostos ao amianto e a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Na região, o SINDIPA apoia outros movimentos sociais, como algumas ocupações urbanas organizadas pelas Brigadas Populares, e realiza atividades conjuntas com outros sindicatos e partidos políticos (PT, PSOL e PCB). O sindicato também participa de mobilizações regionais e nacionais por pautas mais amplas, como contra a reforma trabalhista e previdenciária.

A diretoria do sindicato que representa os trabalhadores na planta Usiminas na cidade de Cubatão, no estado de São Paulo, também é ligada à organização Intersindical. Os dois sindicatos têm atuado de forma bastante próxima desde que a atual diretoria assumiu em 2013 e garantiu conjuntamente algumas conquistas, como o vale alimentação, já mencionado, que foi implementado simultaneamente nas duas plantas.

### Poderes e capacidades:

A importância da empresa Usiminas na região de representação do sindicato e na produção siderúrgica nacional como um todo propicia um grande poder estrutural ao Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga e Região. Esse poder é impactado, no entanto, pela histórica repressão e controle da Usiminas, não apenas sobre o sindicato, mas também na comunidade em geral, e, mais recentemente, pela crise do setor siderúrgico que tem ocasionado a redução de investimentos e de postos de trabalho. Este último aspecto tem impacto também no poder associativo do sindicato, especialmente em decorrência das demissões, apesar das tentativas de inovação após a mudança na diretoria do sindicato e na política sindical, apoiada na organização dos trabalhadores e intensificação das lutas contra as medidas de precarização das empresas. Nesse sentido, podemos apontar a mudança na forma de realização de assembleias e de campanhas de sindicalização, bem como as tentativas de manutenção da estrutura do sindicato por meio de medidas alternativas de financiamento. A representação mais próxima aos trabalhadores nas pequenas empresas do setor metal mecânico, antes secundarizados, também aponta para mudanças no poder associativo. A atuação da Usiminas no sentido de dividir e reduzir a base de representação da entidade tem impactado, no entanto, nos poderes associativo e institucional e se configura como um dos principais obstáculos para a atuação do sindicato. A entidade, no entanto, conseguiu manter a representação dos metalúrgicos terceirizados, o que se configura como uma importante capacidade da entidade. Por fim, quanto ao poder social, o sindicato realiza algumas atividades com atores políticos nacionais, mas este está principalmente relacionado com a atuação com atores locais.

## 9. Sindicato dos Metalúrgicos do ABC<sup>87</sup>

Flávia Ribeiro

### Histórico

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC foi fundado em 1933 e englobava toda a região do grande ABC. Em 1959, foi desmembrado e, atualmente, representa os trabalhadores dos municípios paulistas de São Bernardo do Campo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra. A região é um dos pólos industriais mais importantes do país, com grandes empresas do setor automobilístico que concentram 65.000 metalúrgicos. O sindicato é um dos mais importantes na história do sindicalismo do país, tendo comandado grandes greves operárias e mobilizações dos trabalhadores contra a ditadura militar. Foi um importante articulador na criação da CUT e do PT, para os quais continua, atualmente, sendo uma importante referência. A atual diretoria, reeleita nas eleições de 2021, é composta por 33 membros (11 diretores, 12 do conselho executivo e 6 do conselho fiscal). Destes, cinco são do sexo feminino. Além da diretoria, o sindicato se estrutura por meio de 55 comitês sindicais de empresa (CSEs) composto por 193 trabalhadores.

### Poder Estrutural

A região do ABC paulista é um dos pólos industriais mais importantes do país, como apontado. Grandes empresas como a Mercedes-Benz, a Volkswagen, a General Motors, a Toyota e a Scania, estão na base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que representa atualmente cerca de 65 mil trabalhadores. Este número, no entanto, revela uma profunda redução na base que chegou a 110.000 trabalhadores na segunda metade da primeira década dos anos 2000, devido ao crescimento industrial do período. O número de mulheres, segundo os dados do sindicato, se mantém, historicamente, em torno de 14%, desde o final da década de 1970. A idade dos trabalhadores, no entanto, reduziu-se significativamente quando comparado com as décadas de 1980 e 1990. Atualmente, 60% da base tem até 35 anos.

A região tem sofrido um processo de desindustrialização em consequência das mudanças observadas na economia mundial a partir da crise internacional de 2008 e 2009, que ocasionou a redução da demanda global e, conseqüentemente, o aumento da capacidade ociosa e a intensificação da concorrência em diversos setores de bens industriais (HIRATUKA, SARTI, 2017). O impacto destas mudanças foi sentido na região de forma mais intensa na década seguinte, devido às mudanças na economia nacional, acarretando a redução da produção e o fechamento de importantes fábricas, como a Ford, que encerrou suas atividades na cidade de São Bernardo do Campo em 2019. Este processo é ainda mais sensível na região, segundo os dirigentes, devido ao “fantasma do custo ABC”. A expressão remete às conquistas e direitos garantidos pela categoria na região, especialmente na década de 1980 e início da década de 1990, como um piso salarial mais alto, adicionais e estabilidades no emprego, que, segundo a patronal, oneram a folha de pagamento. Essa é uma reclamação ainda muito forte por parte das empresas, que ameaçam mudar para outras

---

<sup>87</sup> Fontes de pesquisa: site do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, <https://smabc.org.br/>. Entrevista realizada no dia 28 de janeiro de 2022, com Aroaldo Oliveira da Silva, diretor executivo do Sindicato, e Luiz Carlos da Silva Dias, ex-presidente da Federação dos Metalúrgicos da CUT de São Paulo - FEM-CUT.

regiões do país se o sindicato e os trabalhadores não aceitarem adequação e redução nos direitos já conquistados.

As mudanças em curso em decorrência da chamada indústria 4.0, que se caracteriza, entre outros aspectos, por inovações poupadoras de mão de obra (CASTILLO, GLIGO, ROVIRA; 2017), também têm impactado nos empregos da região. As montadoras e as principais autopeças são as empresas que apresentam, na região, maior inovação tecnológica e maior grau de implantação dessas inovações. Segundo os dirigentes entrevistados, a atuação do sindicato tem sido no sentido de tentar intervir na discussão de como será essa implementação e diminuir o impacto para os trabalhadores: “a gente conseguiu discutir algumas questões, como vai aplicar aquelas tecnologias, quais os novos modelos de negócio, novas oportunidades que surgem com essas novas tecnologias, e é isso que a gente vem discutindo”. O sindicato tem trabalhado, nesse sentido, na construção de alternativas para as demissões, por meio da criação de novas oportunidades, dentro da própria empresa, para os trabalhadores que tiverem seus postos de trabalho extintos. A entidade vem realizando acordos e discussões acerca do processo de reestruturação das fábricas, com a Volks, a Scania, a Toyota e com grandes autopeças da região.

Os dirigentes entrevistados ressaltam, no entanto, que as empresas da base de atuação do sindicato possuem uma grande discrepância em relação ao nível tecnológico, “a gente tem indústria 4.0 aqui mas a gente tem indústria 0.4 também, então a gente tem indústria que mal entrou na segunda revolução industrial do modelo fordista, tem indústria aqui que já está indo para o 5.0”.

### Poder Associativo

O sindicato possui uma taxa de sindicalização em torno de 45% a 50% da base de representação, segundo o dirigente entrevistado. Esta taxa, no entanto, varia muito de fábrica para fábrica, segundo a representação no local de trabalho. Nas empresas onde há comitê de base instituído, a sindicalização é maior, segundo o dirigente entrevistado, uma vez que o contato com os trabalhadores é mais próximo. Na montadora Volkswagen, por exemplo, umas das principais e pioneiras na organização por local de trabalho, a taxa de sindicalização é de 90%. Em contrapartida, nas oficinas mecânicas e serralherias que são mais pulverizadas, o contato dos dirigentes é restrito e a sindicalização é menor.

Os metalúrgicos do ABC são uma referência histórica na organização por local de trabalho desde o período da ditadura militar e das grandes greves operárias da década de 1980, nas quais este instrumento teve grande importância na mobilização dos trabalhadores. Em 1999, o sindicato realizou uma mudança estatutária com o intuito de avançar na organização pela base criando os Comitês Sindicais de Empresa (CSE). Atualmente, o sindicato possui pouco mais de 70% dos trabalhadores da categoria organizados nestes comitês. A comunicação mais próxima do diretor sindical com os trabalhadores, no dia a dia da fábrica, possibilita, segundo os entrevistados, uma atuação para além da campanha salarial, uma vez que permite o contato direto com questões do cotidiano, como “o ritmo de trabalho, a falta de mão de obra, a pressão do chefe”, entre outras. A criação dos comitês alterou também, segundo estes, a relação com as empresas que passaram a respeitar mais o sindicato e estabeleceram a “negociação permanente” para a resolução de conflitos relacionados às condições de trabalho. Em 2019, no congresso da categoria, em decorrência dos 20 anos dos

Comitês Sindicais de Empresa, a diretoria do sindicato se questionou sobre como avançar na organização por local de trabalho, especialmente neste contexto intensificado pela reforma que dividiu os trabalhadores em tipos distintos de contratação. Tendo como base estes aspectos, o congresso deliberou pela criação dos denominados Grupos de Fábrica, que se configuram como coletivos de trabalhadores dentro das fábricas, independente do representante do comitê sindical. Os grupos vão realizar formação política e constituir uma agenda constante de reuniões com a direção do sindicato para debater a situação no local de trabalho e as necessidades de forma geral. O intuito é trazer os trabalhadores para próximo do sindicato e envolvê-los nas reivindicações para que se sintam parte ativa da construção da entidade e da luta da categoria. “Em algum momento aconteceu isso que o dirigente sindical é um despachante também, o trabalhador tem um problema e fala “vai lá e resolve para mim”, e nós acreditamos que não pode ser assim não”.

A sindicalização vem diminuindo, se tomarmos 2015 como ponto de referência, e um dos desafios apontados, além da diminuição da base de representação, conforme já discutido, é a mudança no perfil dos trabalhadores. Segundo os dirigentes entrevistados, os operários são cada vez mais novos e percebem o trabalho na fábrica como transitório até alcançarem uma atividade melhor remunerada e, em decorrência, não estão interessados em se organizar para melhorar as condições de trabalho. Soma-se a isso a falta de percepção histórica destes jovens sobre a importância dos sindicatos na conquista de direitos e a gestão das relações de trabalho dentro das fábricas, que difunde a ideia de que os trabalhadores são colaboradores da empresa. Segundo os dirigentes entrevistados, estes aspectos têm contribuído para a perda de referência dos sindicatos e se expressa na diminuição da taxa de sindicalização, “nós estamos atravessando um momento que infelizmente nós perdemos um companheiro para um colaborador, esse é um retrato daquilo que a gente vai ter que recuperar daqui para frente, e voltando às campanhas de sindicalização”. As campanhas para aproximação de novos sócios são uma estratégia antiga implementada pelo sindicato e tradicionalmente utilizam algum tipo de atrativo, um brinde, como uma camiseta, uma caneca, uma tv, uma bicicleta e etc... Atualmente, as campanhas estão também tentando incentivar o trabalhador que já é sindicalizado a apresentar novos sócios por meio do oferecimento de descontos na mensalidade. Este processo, segundo os dirigentes, é inovador em relação às campanhas tradicionais de sindicalização, uma vez que tenta envolver os trabalhadores sindicalizados. O resultado, no entanto, tem sido aquém do esperado. O sindicato realizou também, após a aprovação da reforma trabalhista, uma campanha com o intuito de propagandear a importância da organização dos trabalhadores e do movimento sindical e aumentar o diálogo com a base. Segundo os entrevistados, o intuito era fazer frente ao discurso encampado por setores do governo e da patronal no sentido de deslegitimação do papel dos sindicatos.

Esse quadro de dificuldades para a sindicalização é agravado, segundo os entrevistados, pela conjuntura de instabilidade e crise econômica, conforme apontado. Além das demissões, a rotatividade e as contratações por tempo determinado têm aumentado muito nas fábricas, dificultando ainda mais a sindicalização e a organização da base. As novas formas de contratação atípicas, implementadas ou aprofundadas pela reforma, também dificultam a sindicalização e mobilização, uma vez que, além de reduzir a base de representação, em alguns casos, dificultam, segundo os entrevistados, a coesão da categoria e que esta se enxergue coletivamente.

A diminuição no número de sindicalizados, em decorrência dos aspectos apontados, impactou no financiamento da entidade. Segundo os entrevistados, o sindicato sempre teve a concepção de que a entidade deve ser mantida pela contribuição voluntária dos trabalhadores que se engajam na luta e não pelo desconto obrigatório do imposto sindical. Nesse sentido, o sindicato, junto com outros do estado de São Paulo, conseguiu uma liminar na justiça que garantiu o não desconto do imposto sindical por 10 anos. No entanto, o governo entrou com um pedido de suspensão da liminar para garantir a parte do imposto destinada ao Ministério do Trabalho e conseguiu que o desconto voltasse a ser realizado pelas empresas. As principais formas de financiamento da entidade são a mensalidade do sócio e a taxa de negociação.

O sindicato possui vários canais de comunicação com a categoria: o jornal "Tribuna Metalúrgica", com edições diárias de terça a sexta, o site do sindicato, e várias contas em diferentes redes sociais com publicações diárias. Além disso, o sindicato mantém, junto com o Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região, a Fundação Sociedade Comunicação Cultura e Trabalho, entidade cultural sem fins lucrativos responsável, por exemplo, pela TVT (TV dos trabalhadores). Após o início da pandemia de COVID-19, o sindicato realizou assembleias virtuais com os trabalhadores e lives para a discussão de temas políticos gerais e acerca de questões específicas da categoria. Segundo os entrevistados, a participação dos trabalhadores nesses espaços foi positiva, o que demonstra a importância de o sindicato buscar, constantemente, inovações para aprimorar o contato com a base. Os entrevistados ressaltaram também que as mudanças em curso, tanto econômicas como políticas, exigem que o diretor sindical invista ainda mais na sua formação e busque se atualizar sobre as mudanças recentes no capitalismo e os desdobramentos na política industrial e nas alterações do mercado de trabalho no Brasil e no mundo.

### Poder institucional

Devido à grande quantidade de empresas na base, as negociações são realizadas por grupos, entre estes, estamparia, fundição e montadoras. Segundo os entrevistados, houve um processo de descentralização das negociações, que atualmente são realizadas em períodos diferentes, o que permite destacar as especificidades de cada empresa, mas, ao mesmo tempo, impede a mobilização conjunta de toda a categoria.

Um dos principais pontos reivindicados atualmente na base é a manutenção dos postos de trabalho, seja através da negociação da permanência das empresas e de novos investimentos na região, especialmente com as montadoras âncoras das principais cadeias de produção, seja discutindo alternativas para a implementação das novas tecnologias, como apontado. Segundo os dirigentes entrevistados, estas pautas têm demandado muita luta na categoria, visto que as empresas ameaçam, em decorrência do chamado "custo ABC", como apontado, sair da região e se instalarem em outras localidades. Em que pese o sindicato ter logrado assinar acordos com as principais empresas garantindo estabilidade e investimentos para os próximos anos, a categoria ainda é bastante impactada pelas demissões e, de forma cada vez mais crescente, pelas contratações atípicas. "Agora tudo é permitido, cada vez mais você encontra menos CLT e mais desses outros contratos e isso impacta direto na vida dos sindicatos".

Entre as principais formas de contratações atípicas adotadas pelas empresas na região estão a terceirização e os contratos por prazo determinado. Segundo os dirigentes entrevistados, a categoria vem passando por um “processo de terceirização extremo”, a tal ponto que uma das maiores empresas no ABC atualmente, a Manserv, é especializada exatamente em intermediação de mão de obra para qualquer área da indústria e para diversas cidades no estado de São Paulo. Os trabalhadores contratados por esta empresa, e por outras intermediadoras, ainda que exerçam atividade laboral em uma empresa metalúrgica e, em alguns casos, diretamente na produção, não são considerados formalmente da base de representação do sindicato, uma vez que a empresa não possui CNAE no setor metalúrgico.

De acordo com a atual configuração de representação, apenas os trabalhadores terceirizados enquadrados como metalúrgicos são formalmente da base de representação do sindicato do ABC. Na prática, no entanto, segundo os dirigentes, o sindicato “adota todo mundo” e atua representando terceirizados de outras categorias. Segundo estes, devido à grande referência e a atuação contínua nos locais de trabalho, o sindicato dos metalúrgicos dispõe, em muitos casos, de mais contato com os trabalhadores enquadrados em outras categorias que os seus sindicatos formais de representação. Nesse sentido, a entidade conversa com estes trabalhadores nas fábricas, escuta as reivindicações, oferece o suporte necessário e até mesmo negocia com as empresas. Legalmente, no entanto, o sindicato não pode assinar os acordos uma vez que não representa formalmente estes trabalhadores. “Tem muito resultado nosso que são aqueles acordos do fio do bigode, de conversa com empresa de terceiro, o sindicato responsável fica sabendo uns seis meses depois e só vai lá assinar o acordo lá”. Esta atuação tem ocasionado conflitos dentro do movimento sindical, uma vez que as entidades que representam formalmente estas categorias consideram a atuação do sindicato dos metalúrgicos uma interferência na sua base e, em alguns casos, reclamaram judicialmente e não aceitaram assinar os acordos negociados.

O sindicato dos metalúrgicos do ABC tem intensificado, especialmente após a reforma, o debate dos limites sobre a atual estrutura sindical do país, retomando elementos presentes na discussão do movimento sindical do início dos anos de 1980. Nesse sentido, a diretoria critica o modelo atual de sindicato, estruturado por meio de categorias e por base territorial. Segundo os entrevistados, as transformações na produção tornaram as categorias de trabalho cada vez mais misturadas, dificultando a diferenciação desta. As contratações atípicas e as mudanças tecnológicas, que criaram novas formas de gestão do trabalho por meio das plataformas, também trouxeram novos desafios para atuação dos sindicatos nos moldes atuais que só podem ser superados, segundo os dirigentes, por meio uma renovação da estrutura de representação sindical no país. “O sindicato vai ter que ser simplesmente sindicato de trabalhadoras e trabalhadores, não importa onde você trabalha, o sindicato vai ter que organizar todo mundo independente da sua função ou da origem da atividade econômica”.

Outra forma de contratação atípica intensificada após a reforma foi a pejetização. Na região do ABC, segundo os dirigentes, as empresas grandes e médias estão cada vez mais adotando os contratos PJs na área administrativa e de engenharia, alcançando atualmente 50% das contratações nestes setores. Ainda segundo os dirigentes, os contratos PJs devem aumentar ainda mais em decorrência da intensificação do home office e do teletrabalho ocasionados pela pandemia de COVID-19. O sindicato possui previsão estatutária para representar os trabalhadores PJs, mas, segundo os entrevistados, a natureza desta é

completamente diferente. A atuação do sindicato junto a esses trabalhadores não é no sentido de organizar a luta por melhores condições de trabalho, mas assistir em questões contábeis e jurídicas. Segundo os entrevistados, a dificuldade de representar esses trabalhadores expressa a necessidade de mudança na estrutura sindical, conforme apontado, uma vez que, de acordo com a esta, os sindicatos são conformados para representar o trabalhador CLT e não estão preparados para atender esse público novo.

Outro grande impacto da reforma trabalhista, sentido pelo sindicato, foi o fim da ultratividade dos acordos coletivos. Segundo os entrevistados, essa medida acarretou a necessidade de mais empenho nas negociações, uma vez que, com a mudança, “o outro lado não é obrigado a sentar para negociar” e ameaça não fechar acordo se os trabalhadores não aceitarem as cláusulas propostas. Nesse sentido, a medida alterou a natureza das negociações que passaram a ser direcionadas para a manutenção dos direitos já conquistados. O sindicato conseguiu, no entanto, minimizar, ou ao menos “gerenciar”, os impactos da reforma em alguns segmentos, garantindo, por meio de acordo coletivo, a exigência de negociação para a implementação de qualquer medida. Segundo os entrevistados, esta foi uma das principais conquistas do sindicato no último período.

O número de greves na categoria reduziu nos últimos anos, em decorrência dos elementos apontados, e do arrefecimento, de modo geral, da força e da atuação do movimento sindical, segundo os entrevistados. No entanto, estes ressaltam que esse dado não significa que os metalúrgicos não estejam se organizando e se mobilizando, e sim que as formas de luta se alteram e se adaptam. Nesse sentido, a categoria e o sindicato têm utilizado outros instrumentos de mobilização, como paralisações de menor duração por empresa e em setores específicos dentro das fábricas, ocupação dos escritórios das empresas e protestos de rua em frente à FIESP.

### Poder social

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC foi um importante ator na criação da CUT e do PT, como apontado, e ainda hoje é uma importante referência não só na construção destes, mas também para vários movimentos sociais brasileiros. Segundo os entrevistados, o movimento sindical cutista, e especificamente metalúrgico, sempre teve muita proximidade com os movimentos sociais, fossem nacionais e já bastante consolidados, como o MST, fosse com a igreja, ou com associações de moradores da região. Depois de 2015, ainda segundo estes, todos os movimentos e setores que foram atacados pela direita se uniram ainda mais, criando uma aliança mais forte. Este processo permitiu que o sindicato dos metalúrgicos do ABC e o movimento sindical em geral conversasse com setores e em espaços que nunca haviam estabelecido contato.

O sindicato também atua nos temas de interesses regionais nas cidades onde está presente na região do ABC, “sempre olhando para dentro da fábrica, mas sempre sabendo que o trabalhador não é só da dimensão dentro da fábrica, o trabalhador tem a dimensão enquanto cidadão”. A atuação histórica do sindicato nas questões da comunidade, participando de espaços regionais de articulação, ensejou a criação do termo “sindicato cidadão”. O termo é marcado por polêmicas dentro do movimento sindical, mas é comumente utilizado para designar a atuação dos sindicatos nas políticas públicas estatais por meio dos fóruns tripartites. Segundo os dirigentes, devido à forte atuação do sindicato na região do ABC, este



influencia as prefeituras na confecção das políticas públicas e na atuação cotidiana. O presidente do sindicato, um dos entrevistados, está atualmente também como presidente, enquanto representante do sindicato, da Agência de Desenvolvimento Econômico do ABC. A agência, que foi criada em 1998 com o intuito de convergir a sociedade civil e o poder público, é composta por representantes da iniciativa privada, indústria, comércio, serviço, das sete prefeituras, das universidades e dos sindicatos da região.

### Poderes e capacidades

A análise do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC revela a tentativa de manutenção dos poderes associativos, institucionais e sociais presentes de forma marcante na história deste sindicato, diante do cenário atual de profundas transformações econômicas e nas relações de trabalho do setor industrial. Destaca-se, neste sentido, as inovações na organização dos metalúrgicos de base, por meio da criação dos Grupos de Fábrica, que avançam na prática da organização por local de trabalho, já realizada anteriormente pelos CSEs, e as campanhas voltadas para a sindicalização e o resgate da importância do sindicato. Estas inovam na tentativa de envolver os trabalhadores que já são sócios do sindicato e de aproximar os não sindicalizados, especialmente os jovens, por meio do resgate da importância da atuação do sindicato e da organização coletiva na conquista de direitos. Quanto às negociações, destaca-se a capacidade de manutenção das negociações permanentes e as iniciativas de atuação junto aos trabalhadores terceirizados não formalmente enquadrados como metalúrgicos. O sindicato tem conseguido manter também seu poder social através da participação em espaços regionais voltados para os interesses da comunidade, como a Agência de Desenvolvimento Econômico do ABC, e atuando no sentido de aglutinar e articular nacionalmente os movimentos sociais na luta política nacional. O poder estrutural, no entanto, também muito forte na história deste sindicato, tem sido impactado pela crise econômica, pela reforma trabalhista e pelas mudanças nas relações de trabalho em virtude das inovações tecnológicas. Em decorrência, a região vem registrando na última década o fechamento de empresas e a reestruturação das principais fábricas, o que acarretou a redução dos postos de trabalho e a intensificação de formas atípicas de contratação, como a terceirização e os contratos PJs. Estes elementos também impactaram no poder associativo do sindicato ao diminuir o financiamento da entidade e alterar o perfil da base cada vez mais dividida em diferentes formas de contrato e, conseqüentemente, de representação.

## 10. Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região<sup>88</sup>

Flávia Ribeiro

### Histórico

O Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região foi fundado em 1956, pouco tempo depois da inauguração na cidade do Centro Técnico Aeroespacial (CTA) e da Via Dutra, que permitiram que a região começasse a receber importantes indústrias. Desde 2004, o sindicato compõe a central sindical Conlutas. Anteriormente o sindicato era filiado à CUT, tendo participado da criação e fundação desta central. O sindicato representa os metalúrgicos das cidades de São José dos Campos, Jacareí, Caçapava, Santa Branca e Igaratá. As principais empresas da região são a Embraer e a General Motors. A atual diretoria foi eleita em 2021 e possui 41 diretores sindicais, entre os quais seis são do sexo feminino, inclusive a segunda secretária. Os diretores são trabalhadores das duas maiores empresas e das principais pequenas empresas da região.

### Poder Estrutural

As principais empresas na base de representação do sindicato são a Embraer, a General Motors, a Avibras, do setor de defesa, a Gerdau e a Ericsson. Além destas, que concentram a maior parte dos trabalhadores na base, existem mais de mil micro e pequenas empresas.

A General Motors e a Embraer foram instaladas na região, na década de 1950 e 1960, respectivamente, e foram essenciais no desenvolvimento das cidades do Vale do Paraíba. Ambas se constituem ainda hoje como importantes vetores para a economia da região e a geração de empregos, mas foram impactadas pela crise econômica vivenciada no Brasil e, especialmente no setor industrial, a partir de 2014, reduzindo a produção e os postos de trabalho (BALTAR; SOUEN; CAMPOS, 2017). Em decorrência, estas empresas realizaram, especialmente depois de 2018, várias demissões por meio da implementação de Planos de Demissão Voluntária (PDV). Segundo o dirigente entrevistado, os PDVs implementados pela General Motors eram direcionados principalmente para os trabalhadores com maiores salários, entre 7 e 8 mil reais mensais, e especialmente aqueles sequelados e lesionados com direito à estabilidade no emprego. Segundo este, o intuito era reduzir o salário médio mensal e retirar os trabalhadores com estabilidade, reduzindo significativamente os gastos com a folha de pagamento. A GM, que chegou a concentrar 13 mil trabalhadores na década de 1980, atualmente possui 4 mil metalúrgicos. Na Embraer também foram implementados PDVs nos mesmos moldes, direcionados para os trabalhadores que já estavam aposentados e com salários maiores, com o intuito de substituí-los por trabalhadores mais jovens com salários menores. A empresa atualmente possui 10 mil trabalhadores.

As mudanças em curso em decorrência da chamada indústria 4.0 também têm impactado a categoria metalúrgica na região. A nova onda de inovações se caracteriza pela intensificação do uso de robôs e de inteligência artificial, por meio de uma série de avanços tecnológicos, como a “internet das coisas e dos serviços” e a tecnologia de *big data* (BUHR,

---

<sup>88</sup>Fontes de pesquisa: site do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região, <https://www.sindmetalsjc.org.br/>. Entrevista realizada no dia 14 de dezembro de 2021, com Weller Gonçalves, presidente do Sindicato.

2015). Essas novas tecnologias se caracterizam por serem poupadoras de mão de obra (CASTILLO, GLIGO, ROVIRA; 2017) e por demandarem uma força de trabalho altamente especializada, ocasionando o retorno de parte da produção para os países desenvolvidos (UNCTAD, 2016). Esses processos têm impacto direto no emprego no setor industrial dos países periféricos e se refletem na base de representação do sindicato ora analisado. A título de exemplo, o entrevistado relatou que: “quando eu iniciei na indústria, eu trabalhei em uma fábrica que tinha 7.300 funcionários quando eu tinha 18 anos. Essa fábrica ainda existe, hoje tem mil. Porque tudo robô, tudo automatizado”. No sentido inverso, a produção de nova tecnologia também pode trazer mais empregos para a região em função do 5G, que será produzido na fábrica da Ericsson em São José dos Campos.

Estes aspectos têm impactado a categoria e ocasionado a diminuição do número de greves na base no último período, se considerarmos como marco o ano de 2015. Segundo o dirigente entrevistado, estes aspectos conjunturais têm aumentado a pressão sobre os trabalhadores devido, principalmente, ao medo de demissão em cenário de crescente desemprego.

#### Poder Associativo

O Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região possui atualmente 8.100 associados, o que corresponde a cerca de 40% da base de representação da entidade. A maior parte dos sócios está concentrada na General Motors, empresa na qual o índice de sindicalização chega a 95% dos trabalhadores. Na Embraer, maior empresa da base, o número de sindicalizados é baixo devido, segundo o dirigente entrevistado, ao perfil dos trabalhadores que são na sua maioria técnicos, engenheiros e do setor administrativo, que podem ser representados por sindicatos de categorias diferenciadas, mas permanecem base do sindicato dos metalúrgicos.

Segundo o dirigente entrevistado, se considerarmos como referência o ano de 2015, houve uma diminuição no número de filiados no sindicato em decorrência, principalmente, da crise econômica, já abordada. Esta impactou no número de sócios devido às demissões e ao fechamento de fábricas que ocasionou na região, reduzindo a base de representação da entidade, e também devido ao aperto nas contas dos metalúrgicos que continuaram trabalhando, tornando pesado o pagamento da mensalidade sindical.

Outro aspecto apontado pelo entrevistado como um obstáculo à sindicalização, não só em relação ao sindicato analisado, mas para o movimento sindical brasileiro como um todo, é a mudança no perfil do operariado. Segundo o dirigente, atualmente as empresas estão preferindo contratar jovens sem qualificação com baixos salários e apostando em treinamento futuro. A dificuldade apontada é que estes jovens não vivenciaram o período da ditadura militar e desconhecem a importância da organização sindical para a conquistas dos direitos garantidos hoje e, por isso, não procuram o sindicato e não se filiam, “o jovem de 18 anos, ele pergunta: ‘qual é a vantagem que eu tenho se eu ficar sócio’? Ele não compreende o papel da luta”.

Em decorrência desta mudança no perfil do operário, o entrevistado ressalta também que “nenhum sindicato hoje faz sócio se não tiver um pacote de benefícios”. Nesse sentido, o sindicato possui um caderno de convênios que oferece descontos aos sócios em vários serviços na cidade, como restaurantes, supermercados e cabeleireiros. As mudanças na base

de representação, com a substituição de trabalhadores com salários mais altos por trabalhadores mais novos com salários menores, também impactaram financeiramente o sindicato, uma vez que a mensalidade é calculada tendo como base os salários.

O sindicato sempre foi contra o desconto compulsório do imposto sindical e conseguiu uma liminar na justiça que garantiu esse posicionamento por 10 anos. No entanto, como parte do imposto vai para o governo, este entrou com um pedido de suspensão da liminar e conseguiu que o desconto voltasse a ser realizado pelas empresas. O sindicato passou então a devolver a parte correspondente à entidade para todos os trabalhadores que solicitassem. Segundo o dirigente entrevistado, este é o único ponto da reforma trabalhista que a diretoria entende como positivo. O impacto da reforma sobre o financiamento do sindicato dos metalúrgicos de São José dos Campos ocorreu, segundo este, devido à exigência de que o trabalhador autorizasse por escrito para a empresa o desconto da taxa negocial, que antes era aprovada em assembleia e aplicada de forma geral à todos os trabalhadores, com valores diferenciados para os sócios e os não sócios. Esta medida dificulta e reduz o desconto, principalmente, devido ao medo dos trabalhadores de procurarem a empresa para autorizá-lo. Como consequência da redução do financiamento da entidade, em virtude dos elementos apontados, em 2019, a diretoria demitiu cerca de 25% dos trabalhadores do sindicato.

Os principais canais de comunicação da diretoria do sindicato com a categoria são o site da entidade, o boletim “Jornal do Metalúrgico”, panfletado semanalmente, a revista “O metalúrgico em Família”, entregue semestralmente na casa dos trabalhadores sócios, e as redes sociais, principalmente por meio da publicação de vídeos. Nos últimos anos, segundo o entrevistado, o sindicato realizou vários investimentos na área de comunicação para aumentar a presença nas redes sociais. No entanto, segundo este, o sindicato tem como política a manutenção do jornal impresso, uma vez que permite o contato direto com a base quando da panfletagem na portaria da fábrica realizada pelos diretores do sindicato, “quando você vai na porta da fábrica para entregar o jornal, é o trabalhador que para tirar uma dúvida, é o trabalhador que para perguntando onde é que é a prestação de serviço do advogado do sindicato, então você tem um contato com o trabalhador, então a gente preza muito por isso”.

Em 2018, o sindicato estreou o “Programa em Movimento”. Transmitido pelas redes sociais, o programa foi criado com o intuito de formação dos trabalhadores na base, através de entrevistas sobre temas relativos à conjuntura política e econômica, além de abordar assuntos relacionados diretamente aos trabalhadores metalúrgicos da região. O sindicato está desenvolvendo também um aplicativo para facilitar a comunicação virtual com os trabalhadores. Além destes investimentos, outra importante inovação realizada pelo sindicato é a criação de um conselho de comunicação composto por sete trabalhadores nas principais empresas da base. O intuito do conselho é avaliar e elaborar sugestões para os materiais da entidade.

O sindicato realiza trimestralmente, por definição estatutária, assembleias do conselho de representantes. Estas são abertas a todos os sócios e têm caráter deliberativo sobre temas que envolvem a entidade. Além destas, a diretoria realiza anualmente a assembleia de prestação de contas, que segundo o entrevistado, é muito importante na relação com os sócios para esclarecer e planejar as finanças do sindicato. As assembleias deliberativas das questões relacionadas às relações de trabalho são realizadas nas portarias de cada fábrica. Como forma

de possibilitar a realização de assembleias durante o período mais agudo de distanciamento social, em decorrência da pandemia, o sindicato realizou atividades e assembleias virtuais com a categoria. Na avaliação do entrevistado, estas foram positivas porque permitiram uma maior participação dos trabalhadores e a diretoria está avaliando a possibilidade de manutenção desse formato.

### Poder institucional

A presença de várias pequenas empresas na base de representação do sindicato, como apontado, motiva a celebração de Convenções Coletivas por setores de atividade. Nesse sentido, o sindicato celebra atualmente dez convenções. Além dessas, são realizadas negociações individuais com as três maiores empresas da base, a Embraer, a General Motors e a Avibras.

A maioria das convenções e acordos coletivos celebrados pelo sindicato proíbe a terceirização das atividades ligadas à produção. Esta é uma importante conquista da categoria, segundo o dirigente entrevistado, especialmente após a liberação da terceirização para as atividades fins em 2017, e tem garantido um baixo percentual de terceirizados na base. Em 2021, o sindicato não assinou acordo coletivo com a Embraer exatamente em função desta cláusula. A empresa queria retirar a proibição de terceirização nas atividades fins, mas o sindicato e os trabalhadores foram contra, gerando um impasse nas negociações. Devido ao peso do sindicato que é o maior da região, a entidade é muito procurada por trabalhadores terceirizados e também de outras categorias. Segundo o entrevistado, o sindicato ajuda frequentemente na organização das mobilizações desses trabalhadores que não pertencem à categoria, inclusive dirigindo diversas greves na região.

Além das demissões e da tentativa de terceirização, outra medida de precarização enfrentada pela categoria atualmente é a nova grade salarial imposta pelas empresas, que tem acarretado perdas salariais significativas para os trabalhadores. Segundo o dirigente: “galera antiga, eu tô até citando aqui, a média de 7, 8 mil, Embraer e GM fala: “você passa na porta da loja o cara te puxa pra fazer o crediário porque você trabalha na GM ou na Embraer”. Hoje, pagando dois conto, é o que você ganha em qualquer lugar”. Ainda segundo este, em 2019, a GM realizou uma grande campanha, inclusive por meio de inserções na televisão aberta, afirmando que, se o sindicato e os trabalhadores não aceitassem a redução da grade salarial, a empresa iria encerrar as atividades na cidade. Esse processo gerou grande comoção na região acarretando pressão sobre o sindicato e os trabalhadores. A diretoria da entidade se posicionou contrária, mas os trabalhadores aprovaram a proposta da empresa em assembleia, permitindo a redução da grade salarial.

Outro tema atualmente debatido na categoria é o home office. Segundo o entrevistado, muitos trabalhadores estão exercendo as atividades laborais de suas casas e várias empresas já procuraram o sindicato para anunciar que pretendem manter este formato de trabalho. Entre os trabalhadores o tema é polêmico, alguns, principalmente os que moram sozinhos, preferem o home office, outros preferem o trabalho na fábrica. A direção do sindicato está analisando, segundo o entrevistado, o impacto dessa forma de trabalho na comunicação com os metalúrgicos e na mobilização destes, dificultando por exemplo a organização de greves.

Outro elemento apontado pelo entrevistado que dificulta a mobilização dos trabalhadores é o fim da ultratividade imposto pela reforma trabalhista. Segundo este, agora é

difícil recusar e sustentar não assinar um acordo se a proposta da empresa for muito ruim. Antes da reforma, se o sindicato se recusava a assinar o acordo, como fez com a Embraer, em 2019, ficava valendo o anterior, agora, segundo o entrevistado, é necessário “batalhar” o ano todo para garantir a manutenção das cláusulas e impedir que a empresa imponha redução de direitos já garantidos.

### Poder Social

Os sindicatos dos metalúrgicos de São José dos Campos, devido à importância que possui na cidade e na região, como apontado, atua conjuntamente com movimentos populares regionais, entre eles e, principalmente, os de moradia. O sindicato participa também, na região, da construção de um fórum comum com vários sindicatos de diferentes centrais sindicais denominado Fórum de Lutas. O fórum tem como intuito a articulação de mobilizações unificadas entre os sindicatos, especialmente nesse momento conjuntural, no qual, segundo o entrevistado, o movimento sindical vem sofrendo um grande ataque.

Com o intuito de ampliar o diálogo com a comunidade da região, o sindicato dos metalúrgicos de São José dos Campos realizou uma pesquisa, por meio do Instituto Latino Americano de Estudo Sócio Econômico (ILAESE), que analisou a importância dos salários da categoria para a economia da região. Segundo o dirigente, a pesquisa permitiu elucidar para a sociedade a importância dos trabalhadores para a cidade em contraposição à importância que é atribuída muitas vezes só às empresas. A entidade realizou várias atividades, como entrevistas e debates, para divulgar o resultado da pesquisa na cidade e na região.

No campo das articulações sindicais, a entidade é filiada, além da central Conlutas, à Rede Sindical Internacional de Solidariedade e Luta. Também a nível internacional, o sindicato participa de reuniões com dirigentes de sindicatos da GM e da Embraer de outros países.

O dirigente entrevistado relatou também que o sindicato procura manter boa relação com o poder judiciário institucional, especialmente neste momento conjuntural. Nesse sentido, aponta que realiza reuniões e, em alguns momentos recorre ao Ministério Público, tanto da região, como em Brasília, e ao Tribunal Regional do Trabalho da região.

Por fim, o sindicato participa de frentes políticas mais amplas contra as reformas que impactam os trabalhadores, como as reformas trabalhistas e previdenciária, e em oposição ao atual governo.

### Poderes e Capacidades

A análise dos poderes do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos nos permite identificar uma investida da entidade no sentido de inovação nos poderes associativo e social. Entre as estratégias adotadas estão a manutenção de canais de comunicação direta com a categoria, como a panfletagem regular nos locais de trabalho e a realização constante de assembleias, e a criação de novos canais por meio das redes sociais. O sindicato tem tentado também ampliar o diálogo com a comunidade local, tanto por meio da interação com outros movimentos sociais, como através da realização de uma pesquisa que tem como intuito debater a importância dos trabalhadores e do sindicato para a região. O sindicato participa de

várias redes sindicais e políticas mais amplas, em todos os âmbitos, regional, nacional e internacional, que permitem a articulação e organização de lutas conjuntas.

No entanto, a crise econômica, a reforma trabalhista e as mudanças nas relações de trabalho em virtude das inovações tecnológicas tem impactado nos poderes estrutural e institucional do sindicato. A crise acarretou demissões, realizadas por meio dos PDVs, e a mudanças na grade salarial, reduzindo o poder de compra dos trabalhadores. Estas foram intensificadas pelas mudanças tecnológicas que reduziram o número de postos de trabalho nas fábricas. Estes elementos também impactaram no poder associativo do sindicato ao diminuir o financiamento da entidade e alterar o perfil dos trabalhadores, mais jovens, com menores salários e sem histórico de organização sindical.

## 11. Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Camaçari<sup>89</sup>

Flávia Ribeiro

### Histórico

O Sindicato dos Metalúrgicos de Camaçari, no estado da Bahia, é uma entidade nova, criada em 2001. A entidade faz parte, atualmente, da Federação dos Metalúrgicos da Bahia (FETIM), criada em 2003 com o intuito de assegurar a unidade da categoria no estado, e é filiada à central CTB. Em 2019, a base de representação do sindicato era em torno de 20 mil trabalhadores<sup>90</sup>, concentrada principalmente na Ford e nas demais empresas do complexo, denominadas satélites<sup>91</sup>. Em consequência do encerramento das atividades da montadora na região em 2021, atualmente, a entidade representa aproximadamente 1.500 metalúrgicos. A atual diretoria, eleita em 2019 e com mandato até 2023, é composta por 12 trabalhadores, tendo apenas uma mulher. A gestão é de continuidade desde a primeira conformação após a fundação do sindicato.

### Poder Estrutural

O Sindicato dos Metalúrgicos de Camaçari se constituiu enquanto entidade representativa dos trabalhadores com a instalação da Ford na cidade. A maioria absoluta da sua base de representação se concentrava nas fábricas do complexo da montadora e nas empresas satélites, como as autopeças que integravam a cadeia produtiva na região. Quando do surgimento destas empresas e nos anos de crescimento do setor, essa composição aumentou o poder estrutural deste sindicato. Tratava-se de uma entidade representativa de uma categoria com poder estrutural reconhecido em uma região que possuía um importante complexo industrial.

No entanto, essa configuração também ajuda a compreender os problemas enfrentados pela entidade, a partir do início de 2021, quando a Ford anunciou o encerramento das operações no Brasil, gerando um processo de demissões em cadeia na região. No mesmo ano, as demais empresas da base de representação do sindicato, fornecedoras da montadora, também anunciaram o encerramento e/ou redução do quadro de trabalhadores. Segundo o dirigente entrevistado, 18 empresas encerram suas atividades na cidade, ocasionando a perda de 60 mil empregos na região, em diversas categorias.

Antes do encerramento total das atividades, o sindicato já vinha enfrentando a tentativa destas empresas de redução do quadro de trabalhadores, especialmente após a crise de 2008. Os movimentos de transformação do capital industrial no período impactaram o setor no Brasil, especialmente depois de 2014 e 2015, desacelerando o ritmo de crescimento (BALTAR; SOUEN; CAMPOS, 2017). Estes movimentos tiveram impacto na geração de emprego na indústria como um todo. Segundo o entrevistado, nos anos posteriores à crise, a Ford implementou uma política de aumento da produtividade e competitividade de mercado, que tinha como meta a redução de 6% ao ano dos postos de trabalho.

---

<sup>89</sup> Fontes de pesquisa: site do Sindicato dos Metalúrgicos de Camaçari, <http://stimcamacari.com.br/>. Entrevista realizada no dia 16 de dezembro de 2021, com Jorge Souza do Nascimento, secretário de saúde do sindicato.

<sup>90</sup> Dados da RAIS

<sup>91</sup> Podemos apontar como as principais: Acument, AutoMetal, Axalta, Benteler, Cooper, Faurencia, Ferrolene MaxCoat, Sika, Yazaki e Pilkington.



Nos anos de 2013, 2014 e 2015, os metalúrgicos na Bahia realizaram 12 greves, o que representa 75% do total realizado pela categoria na região nos últimos 10 anos<sup>92</sup>. Em nível nacional, os anos de 2014 e 2015 representaram a reversão do caráter principal das greves metalúrgicas, que passaram a ser majoritariamente defensivas, ao invés de propositivas. Após esse período, o número de greves metalúrgicas, tanto em nível nacional, como no estado da Bahia, apresentou redução contínua até o ano de 2020, último dado disponível. Segundo o dirigente, as greves não eram tão comuns na base de Camaçari, mas, ao longo dos últimos dez anos, os metalúrgicos na região realizaram diversas paralisações de curta duração, “a título de advertência”, durante as negociações.

O sindicato organizou diversas mobilizações, em 2021, contra o fechamento do complexo da Ford e na busca de acordos que estabelecessem compensações para os trabalhadores e reduzissem os impactos sofridos. Atualmente, a entidade atua conjuntamente com o governo do estado da Bahia no sentido de promover o debate para a absorção do complexo industrial por outra empresa do setor automotivo, o que acarretaria também o retorno das fábricas de autopeças. Segundo o entrevistado, as discussões já estão avançadas e acredita-se que a partir de 2023 as atividades do setor possam ser retomadas na região.

Atualmente, as principais empresas da base são: três do setor eólico, uma de produtos eletrônicos e uma de manutenção. O número de trabalhadores nestas não ultrapassa mil e quinhentos e, segundo o entrevistado, especialmente a última, é marcada por uma alta sazonalidade e por contratos temporários.

Portanto, em que pese o histórico poder estrutural dos metalúrgicos no país, especialmente do setor automotivo, o encerramento das atividades do complexo da Ford, em um contexto nacional de perda de importância econômica do setor, impactou no sindicato dos metalúrgicos de Camaçari. Seu poder estrutural foi profundamente fragilizado, uma vez que o sindicato era muito dependente dessa empresa e da cadeia produtiva que girava ao seu redor.

### Poder Associativo

Antes do encerramento das atividades do complexo Ford, o sindicato dos metalúrgicos de Camaçari possuía uma alta taxa de sindicalização de, aproximadamente, 80%. De acordo com o dirigente, isto se deve principalmente à postura do sindicato que sempre manteve uma atuação mais próxima aos trabalhadores no local de trabalho. Apenas o presidente da entidade estava liberado, os demais dirigentes continuavam trabalhando nas fábricas e estavam presentes nos principais setores e em todos os três turnos de trabalho, o que facilitava a comunicação com os trabalhadores e a organização das pautas e atividades.

A concentração dos trabalhadores em um mesmo complexo também facilitava o contato do sindicato com a base e o envolvimento dos trabalhadores nas atividades do sindicato. Segundo o entrevistado, a “participação nas discussões era muito tranquila pra gente porque você tinha todos eles reunidos em um único local (...) o pessoal já saía dos ônibus e já ficava ali, depois se deslocava pro seu local de trabalho, porque tava todo mundo aglutinado ali dentro do complexo”. Além dessa comunicação direta, o sindicato possui um boletim mensal, o “Jornal Metalúrgicos de Camaçari”, contas em várias redes sociais, um site e produzia um podcast direcionado à categoria.

---

<sup>92</sup> Fonte: DIEESE

O sindicato possui uma sede na região central de Camaçari, reinaugurada em 2018, e um clube de recreação, inaugurado em 2014, estrutura que, até o momento, não foi comprometida mesmo após o fechamento da Ford. As fontes de financiamento do sindicato são as mensalidades dos sócios e o imposto sindical. Após a reforma trabalhista, o sindicato realizou assembleias para aprovação da manutenção deste último. O processo teve de ser realizado três vezes, pois as empresas questionaram na justiça a validade das assembleias. No entanto, o sindicato teve uma redução de 95% da sua arrecadação após o fechamento do complexo Ford. Segundo o entrevistado, alguns trabalhadores do sindicato foram demitidos no período, devido ao impacto financeiro e à diminuição das atividades da entidade com a redução da base de representação. Quanto ao patrimônio do sindicato, ainda não foram realizadas mudanças e, segundo o dirigente, estão procurando alternativas como parcerias para a manutenção do clube e da sede.

O sindicato possuía uma boa capacidade de atuação e organização junto aos trabalhadores, que se refletia na alta taxa de sindicalização e participação destes nas atividades convocadas pela entidade. O encerramento das atividades do complexo Ford, no entanto, impactou no poder associativo do sindicato devido, tanto à redução da arrecadação financeira da entidade, como em decorrência da redução da maior parte da base de representação.

### Poder Institucional

Assim como ocorreu em outras cidades da região<sup>93</sup>, o sindicato dos metalúrgicos de Camaçari é fruto do desmembramento do Sindicato dos Metalúrgicos da Bahia (SINBAHIA), criado em 1919. Segundo declaração no site da entidade, o desmembramento ocorreu quando da instalação do complexo Ford na região, devido ao desejo “do então governo de ACM em criar um Sindicato submetido aos interesses tanto da montadora quanto do próprio governo, a intenção era clara: rebaixar o contrato de trabalho e fazer do Sindicato uma entidade inoperante”. No entanto, ainda segundo a atual diretoria, os trabalhadores conseguiram garantir que o sindicato fosse dirigido por representantes comprometidos com a luta da categoria.

A concentração da categoria nas empresas do complexo Ford, permitia ao sindicato, como apontado, a realização de atividades e campanhas conjuntas. As discussões e negociações também eram realizadas de forma unificada entre o sindicato, todas as empresas satélites ligadas às atividades fins da cadeia automotiva e a Ford. O sindicato defendia, e de fato conquistou durante o período em que essas empresas permaneceram em atividade, que os direitos fossem aplicados de forma igualitária a todos os trabalhadores na base do complexo, tanto as negociações referentes à campanha salarial, envolvendo cláusulas sociais e econômicas, como as negociações de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e as voltadas para a melhoria das condições de trabalho. Segundo o dirigente entrevistado, no início eram 25 empresas que faziam parte destas negociações e, quando do fim do complexo, permaneciam 18. O acordo de encerramento das atividades também foi realizado de forma conjunta com todas as empresas<sup>94</sup>. Não fazem parte da negociação unificada algumas

<sup>93</sup> Candeias, Pojuca, Simões Filho e Dias D'Ávila, Vitória da Conquista e Ilhéus

<sup>94</sup> Os principais pontos do acordo foram: para os empregados operacionais, 2,05 salários nominais por ano trabalhado + valor fixo adicional conforme faixas pré-definidas e garantia de indenização mínima de R\$ 130 mil.

empresas terceirizadas que, apesar de pertencerem à categoria metalúrgica e estarem na base de representação do sindicato, não se configuram, segundo o entrevistado, como empresas de ligação direta com a produção, como por exemplo aquelas que realizam movimentação de cargas no pátio. As negociações com essas empresas eram realizadas por meio de acordos individuais ou através da convenção coletiva do estado.

Chama atenção dois pontos presentes nas negociações entre o sindicato e as empresas. O primeiro se refere à saúde e segurança no local de trabalho. A política da Ford de aumento da produtividade por meio da redução dos postos de trabalho impactava nos trabalhadores, não só em decorrência das demissões, mas também devido ao aumento da carga de trabalho na fábrica. A empresa reduzia postos de trabalho e redistribuía as tarefas destes entre os que ficavam na fábrica, aumentando a intensidade do trabalho por meio de constantes reformulações nas atividades da linha, especialmente quando da introdução da produção de novos carros. Segundo o dirigente, a perspectiva das empresas de aumentar a produção com a mesma quantidade ou com uma quantidade menor de trabalhadores gerava um grande número de adoecimentos. O sindicato atuava no sentido de impedir a redução dos postos de trabalho demonstrando o excesso de carga laboral e os impactos na saúde e segurança dos trabalhadores. Nas palavras do entrevistado, “(...) a gente ficava meio que como sentinelas no chão de fábrica. Porque você passava um final de semana, você voltava eles já tinham fechado algum posto e redistribuído a carga pros demais, então a gente tinha que ficar recalculando né cargas de trabalho, fazia vários aplicativos pra fazer esse tipo de cálculo, a gente teve que se debruçar sobre isso, aprender a fazer cálculo de carga de trabalho pra também mostrar pra eles ‘olha, aqui não dá’”.

Outro tema também bastante discutido se refere à presença das mulheres nas fábricas. Segundo o entrevistado, no início das atividades do complexo, em torno de 35% dos postos de trabalho eram ocupados por mulheres. No entanto, em decorrência das demissões, esta porcentagem sofreu uma perceptível redução. O sindicato defendia a recomposição da presença de mulheres nas fábricas, o que não foi possível devido ao encerramento das atividades.

A análise do poder institucional revela tentativas do sindicato de avançar, tanto no conteúdo das negociações, por meio da introdução de novos temas para além das pautas econômicas, como na forma, por meio dos acordos unificados. Essas práticas foram mantidas até o final das negociações de demissões, quando do fechamento do complexo, mas foram interrompidas por este.

### Poder Social

Durante a campanha contra o fechamento do complexo da Ford, o sindicato tentou, segundo o entrevistado, envolver outros atores políticos e institucionais, regionais e nacionais, devido ao impacto da medida não só para os trabalhadores, mas para a cidade e para a região. No entanto, segundo este, apenas o governo do estado da Bahia e o Ministério Público do Trabalho se envolveram nas discussões. Tanto a sociedade de Camaçari, como o poder local, seja pela prefeitura, seja pela justiça do trabalho, não participaram das negociações e da

---

E para empregados administrativos: um salário nominal por ano trabalhado, com garantia de indenização mínima de R\$ 130 mil.

campanha do sindicato. Nacionalmente, o entrevistado afirma que houve grande repercussão na mídia, mas que de fato não houve envolvimento de outros atores, nem mesmo do governo federal na tentativa de preservação dos empregos ou redução dos impactos.

O Sindicato dos Metalúrgicos de Camaçari mantinha relações com outros sindicatos representativos dos trabalhadores da Ford das demais plantas instaladas no Brasil, como Taubaté e São Bernardo. A própria empresa mantinha um programa que promovia esse intercâmbio através de encontros que envolviam também trabalhadores da Ford de outros países. Segundo o entrevistado, este foi, no entanto, cortado pela empresa. A principal articulação do sindicato, tanto na campanha contra as demissões, como atualmente, se estabelece com a central sindical a qual são filiados, CTB, com a FETIM e com o Sindicato dos Metalúrgicos da Bahia, SINBAHIA, do qual se originou.

A análise revela, portanto, que o poder social do sindicato não consegue extrapolar as questões da categoria, mesmo quando elas atingem a realidade local, nesse caso, por meio do fechamento de muitos postos de trabalho. Ao mesmo tempo, a articulação com outras instituições e sindicatos não se mostrou uma alternativa eficaz para lidar com as consequências do fechamento da Ford.

### Poderes e capacidades

A importância do complexo Ford na região propiciou um grande poder estrutural ao sindicato, mas, ao mesmo tempo, estabeleceu uma relação de dependência deste em relação à empresa que é única na região, juntamente com sua cadeia produtiva. Esta dependência é ainda mais forte uma vez que a base de representação da entidade se restringe a cidade de Camaçari, devido ao processo de desmembramento que está na origem deste sindicato. Este processo é permitido pela estrutura sindical, mas fragilizou a entidade, o que ficou latente na mobilização contra o fechamento da Ford.

O encerramento das atividades do complexo da Ford na cidade de Camaçari abalou não só o poder estrutural do sindicato dos metalúrgicos ora analisado, como também interrompeu as investidas da entidade na tentativa de aprofundar e renovar táticas voltadas para ampliação do poder institucional e associativo. Podemos apontar nesse sentido o contato com os trabalhadores no local de trabalho e as ferramentas regulares de comunicação, como os boletins voltados para a categoria e as redes sociais. O avanço nas discussões de temas para além das pautas econômicas, como a defesa da recomposição de um percentual mínimo de mulheres na fábrica e em defesa da saúde e segurança dos trabalhadores, e a realização de negociações conjuntas com a empresa principal e as chamadas empresas satélites, também são elementos de forte poder institucional. A análise revelou ainda a fragilidade do poder social do sindicato que ficou latente quando da campanha contra as demissões.

## 12. APP-SINDICATO – Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná<sup>95</sup>

Anderson Campos

### Histórico

A Associação dos Professores do Paraná (APP) foi fundada em 1947. Com a conquista do direito dos/as servidores/as públicos/as a constituírem sindicatos, com a Constituição Federal de 1988, a APP deixa de ser uma associação. Adota a marca APP-Sindicato e o nome oficial de Sindicato dos Professores das Redes Públicas Estadual e Municipais do Paraná. Na década de 1990, a APP-Sindicato implanta um Conselho de Base, inicia um processo de organização por local de trabalho, filia-se à CUT e realiza a unificação entre professores e funcionários de escolas públicas. É mantida a marca APP-Sindicato, mas o nome oficial muda para Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná<sup>96</sup>.

### Poder estrutural

A APP-Sindicato possui capacidade de mobilização de seus membros, de articulação política e de diálogo com a sociedade que lhe permitiu, durante muitos anos, se contrapor aos governos neoliberais com bastante força. As greves em função do não cumprimento da data-base são realizadas anualmente – semestralmente em alguns anos. No entanto, verifica-se mudança do perfil das greves realizadas pelo Sindicato desde 2015, frente às ofensivas do governador Beto Richa (PSDB) para retirar direitos dos servidores públicos e da educação. Neste ano, é realizada uma das maiores greves da história do Sindicato, que culminou com o massacre de 29 de abril<sup>97</sup>. As greves, que anteriormente eclodiram por não cumprimento de data-base ou de outros direitos, agora passam a ser realizadas para resistir a mudanças nos planos de carreira e em legislação, cujo objetivo é a redução de direitos.

Os ataques diretos dos governos estaduais à APP-Sindicato evidenciam o poder que este sindicato exerce para resistir. Tanto em 2015, na ocasião do massacre de 29 de abril, quanto agora, a avaliação da direção do Sindicato é que os ataques à entidade acabam por fortalecê-la. A evidência seria o aumento de sindicalização que ocorre nesses períodos. No atual governo de Ratinho Junior (PSD), as greves seguem o novo perfil, realizadas em torno

<sup>95</sup> Fontes de pesquisa: Entrevista com a presidenta da APP-Sindicato, Walkiria Mazeto, realizada em janeiro de 2022; dados fornecidos pelas secretarias da APP-Sindicato; Secretaria de Educação do Estado do Paraná (SEED); sítio eletrônico: <https://appsindicato.org.br/>

<sup>96</sup> A representação da categoria abrange professores/as, pedagogos/as e funcionários/as de pré-escola, ensino fundamental, médio e especial, independente do regime jurídico; das redes públicas estadual e municipais do Paraná. A APP-Sindicato também representa os professores da rede municipal em municípios onde não há sindicatos próprios.

<sup>97</sup> O ano começa com greve para fazer frente aos ataques do Governo Beto Richa, que anunciou pacote de medidas destruindo a carreira dos(as) educadores e retirando direitos conquistadas pela categoria. Foram 29 dias de greve, com ocupação na ALEP, recuo do governo e vitória dos educadores. A APP-Sindicato levou milhares de educadores(as) para as ruas, relata amplo apoio da população e a conquista da queda do regime de votação em Comissão Geral na ALEP. A greve foi retomada no dia 29 de abril, quando um protesto de servidores(as) em Curitiba foi brutalmente reprimido com cães, balas de borracha, gás lacrimogêneo e bombas atiradas de helicópteros. Mais de 400 manifestantes ficaram feridos(as). Depois do Massacre do Centro Cívico, a categoria se manteve em greve e em defesa da data base e conquistou a aprovação de lei para zerar as perdas salariais em três reajustes parcelados.

da manutenção de direitos. A avaliação da dirigente entrevistada é que os objetivos das greves têm sido alcançados, mesmo que não consigam barrar tudo<sup>98</sup>.

A despeito de não conquistar qualquer alteração salarial nos últimos seis anos, a avaliação da presidenta da APP-Sindicato é que as greves têm tido resultados positivos para resguardar direitos.

Com o processo de precarização do funcionalismo da educação (o contrato temporário por Processo Seletivo Simplificado – PSS e, agora, com a terceirização), o Sindicato tem buscado reverter a fragilização decorrente. Assim, tem realizado greves específicas com trabalhadores com contrato PSS para pagamento de salários atrasados, dentre outros pontos da pauta. As mobilizações com esses trabalhadores ocorreram no Ministério Público do Trabalho, em ocupação do palácio do governo, quando este reduziu o salário, na posse do então governador Beto Richa, por causa do atraso dos salários dos PSS e até greve de fome.

### Poder associativo

A APP-Sindicato atualizou, por meio de seus congressos, a estrutura de representação e fóruns de deliberação, buscando ampliar a participação da base da entidade. Também implementou inovações para sua comunicação com a base; para representar e organizar os precarizados; e reformulou o sistema de sindicalização. Iniciativas que já faziam parte da tradição da APP-Sindicato também foram fortalecidas, como o trabalho de visitas às bases, a organização de aposentados da educação e o programa de formação política.

A taxa de sindicalização atual é de 46,6%<sup>99</sup>, contando com 61.690 sindicalizados em dia. Em 2021, a eleição para as direções do Sindicato foi realizada em formato online, com a participação de 23.929 votantes. Além da diretoria estadual, a APP-Sindicato possui 29 Núcleos Sindicais que abrangem todas as regiões do Paraná<sup>100</sup>.

O sistema de representação e deliberação da APP-Sindicato tem sido reformulado desde o Congresso da entidade em 2016. Os representantes de escola passaram a compor a Comissão Sindical Escolar (CSE), eleita por seus colegas de trabalho em cada turno de funcionamento da escola e, obrigatoriamente, sendo composta por professores e funcionários de escola. A CSE adquiriu mais poder decisório ao compor o Conselho Regional da APP-Sindicato, órgão deliberativo de cada região do estado. Também são membros efetivos dessa instância regional os representantes eleitos em cada município. Cada um dos 29 Conselhos Regionais elege um representante para compor o Conselho Estadual da APP à proporção de 1/500 sindicalizados. O último congresso da APP-Sindicato dobrou essa representação, que era até então calculada na proporção 1/1000 sindicalizados. Tanto os Conselhos Regionais quanto o Estadual (este com cerca de 300 membros) reúnem-se às vésperas das Assembleias de Base (que são realizadas diversas vezes ao ano), para definir propostas que serão apresentadas a essa instância máxima deliberativa.

Outros dois grandes fóruns de participação são o Congresso, de caráter deliberativo, e a Conferência de Educação, de caráter político-pedagógico. O Congresso tem a participação

<sup>98</sup> Segundo a presidenta da APP-Sindicato, a única greve realizada neste período que não atingiu seu objetivo foi a que tentou barrar a reforma estadual da previdência.

<sup>99</sup> Fontes: Secretaria de Sindicalizados da APP-Sindicato e SEED-Paraná.

<sup>100</sup> A direção de cada Núcleo Sindical é composta por, no mínimo, sete membros e, no máximo, quinze. É eleita de forma independente a cada três anos nas eleições gerais da APP-Sindicato

mínima de 1% dos sindicalizados. A delegação é eleita nos congressos regionais, com mínimo de 50% de mulheres, recomendação que a representação tenha professores e funcionários, ativos e aposentados, negros e negras. A Conferência de Educação define estratégia política para ação sindical nas escolas. Ambos são, também, realizados pelos 29 Núcleos Sindicais.

Existem muitas correntes políticas que disputam os fóruns e a direção da APP-Sindicato. Essa quantidade tão diversa de espaços de debate e de deliberação reforça a legitimidade da entidade. A dinâmica de reunir os conselhos – nos quais todas as forças políticas atuantes podem estar representadas – à véspera das assembleias de base possibilita construir unidade e acordos prévios. Essa pujante democracia interna é uma das bases fundamentais do poder associativo da APP-Sindicato.

Três outras grandes inovações foram adotadas desde o final da década passada. A primeira delas foi a instituição de um sistema de comunicação, integrado e profissionalizado<sup>101</sup>. O Sindicato possui perfis nas principais redes sociais, tem um canal no YouTube, organiza grupos de WhatsApp, publica boletins semanais, impressos semestrais, com intensa produção de conteúdo para todas essas ferramentas. Em seu site, é fácil encontrar todas as informações úteis aos sindicalizados, canal *Fale conosco* e notícias atualizadas várias vezes ao dia<sup>102</sup>. Possui um programa de tevê voltado para atualizar os funcionários de escola sobre seus direitos, chamado *Funcionários em foco* transmitido ao vivo semanalmente (Youtube e Facebook). O *Jornal 30 de Agosto*, até antes da pandemia de covid-19, possuía uma tiragem trimestral de 100 mil exemplares. O *Mural da Educação*, um impresso em forma de cartaz para colar nas escolas, tem tiragem de 4 mil exemplares

A segunda grande inovação é o esforço realizado em várias frentes para organizar e representar os trabalhadores precarizados. Alterações estatutárias em congressos recentes foram realizadas com esse objetivo. Trabalhadores PSS passaram a compor as direções de Núcleos Sindicais e a Executiva Estadual. Também há preocupação com os riscos de disputa das bases da APP-Sindicato, com tentativas de criação de sindicatos de PSS e de funcionários de escola.

A APP-Sindicato tem se debruçado a representar os terceirizados. Em 2021, o Governo Ratinho Junior terceirizou parte dos funcionários de escola que eram PSS. Agora, contratados por uma empresa terceirizada, não podem mais ser representados pela APP-Sindicato, porque existe um sindicato de trabalhadores do setor privado. A dirigente entrevistada afirma que o Sindicato continua tentando representá-los, sob o argumento de que eles trabalham na escola: “é diferente das empresas de limpeza, que o funcionário está na escola hoje, amanhã está no banco. Não! Esses são contratados exclusivamente para a escola. Então a gente quer representá-los”.

A terceira inovação relevante é a ampliação das formas de sindicalização, com faixas de contribuição diferenciadas para cada segmento representado e esforço para agilizar o

<sup>101</sup> Ocorreu uma inversão nos investimentos na área. Foram reduzidos os custos com papelaria, com produção de jornais e o envio destes para as cidades, e foi ampliado o gasto com redes sociais e assessoria de comunicação.

<sup>102</sup> No site do sindicato é possível visualizar as prestações de contas anuais, aprovadas pelas instâncias, desde 2008. Está disponível, também, a quantidade de funcionários da entidade (165) e seus respectivos salários base. Nele, também estão disponibilizadas, para baixar, legislações sobre planos de carreira, pisos salariais, reajustes, concursos, dentre outras. Uma aba expõe empresas e profissionais conveniados para desconto aos sócios do Sindicato. Outra aba apresenta tabelas de vencimentos de cada categoria.

processo burocrático de filiação e consignação em folha de pagamento. A sindicalização pode ser iniciada pelo site do Sindicato. A contribuição sindical passou a ser definida de acordo com a faixa de renda por categoria e por tipo de contrato<sup>103</sup>. As formas de pagamento foram ampliadas: além do tradicional desconto consignado em folha, há possibilidades de pagamento da mensalidade sindical por boleto bancário ou cartão de crédito, diretamente pelo site do Sindicato.

Outras iniciativas que já faziam parte da tradição de organização da APP-Sindicato continuam com grande relevância. O cronograma de visitas às escolas é, hoje, a principal ferramenta de sindicalização e reafirmação do poder associativo do Sindicato<sup>104</sup>. É definido por meio de planejamento das direções regionais e estadual, com roteiro de visitas às escolas<sup>105</sup>. No início de cada ano, por ocasião da semana de planejamento pedagógico das escolas, o Sindicato publica um boletim chamado *Edição Pedagógica*, no qual se posiciona sobre a conjuntura, a agenda de lutas nacional e estadual e os desafios para a escola pública, gratuita, laica, referenciada socialmente e com gestão democrática<sup>106</sup>. Na semana pedagógica, também são eleitos os representantes de escola que, naquele ano, comporão a nova gestão das Comissões Sindicais Escolares.

Os aposentados da educação representam 30% dos filiados da rede estadual. Tanto na direção estadual, quanto nas direções dos 29 Núcleos Sindicais existe uma secretaria de aposentados e coletivos de aposentados, com participação da base. Dos diversos coletivos setoriais existentes no Sindicato, o de aposentados é o mais ativo<sup>107</sup>. A participação dos aposentados nas ações da APP-Sindicato é comumente reverenciada, em deferência ao esforço de manter a memória de lutas, mas também pela presença imponente de antigas sindicalistas nas manifestações públicas e no orgulho que relatam em fazer parte do sindicato<sup>108</sup>. A forte identidade dos aposentados com a APP-Sindicato é apontada como horizonte quando a dirigente entrevistada relata o desafio para organizar os professores mais jovens. Os aposentados constituem hoje uma tropa fundamental para as ações da APP-Sindicato, diante do cenário de punições duras que os professores têm sofrido por participarem das greves e paralisações (falta, desconto no salário, perda de aula). Contam com eles para reforçar as mobilizações, por conta da sua disponibilidade.

O programa de formação política da APP-Sindicato é uma tradição realizada anualmente. Começa com uma turma estadual, que desdobrará o programa nas regionais. O Núcleo Sindical é responsável por formar turmas regionais abertas a todos os sindicalizados.

---

<sup>103</sup> O professor estatutário contribui mensalmente com R\$ 45,48; o professor PSS com R\$ 22,74; em relação aos funcionários de escola, o Agente Educacional I contribui com R\$ 15,34, o Agente Educacional II com R\$ 23,00 e o Agente Profissional com R\$ 45,48 (não pode ultrapassar ao valor da mensalidade do professor); Professores(as) e funcionários(as) de escolas municipais que não tenham sindicato próprio tem o valor da contribuição decidido em assembleia da categoria do município.

<sup>104</sup> Segundo a presidenta do Sindicato, “é difícil você fazer uma visita nas escolas e sair sem ter feito uma sindicalização”.

<sup>105</sup> A direção estadual realiza planejamento estratégico em todo início de gestão.

<sup>106</sup> Trata-se de uma edição especial do Jornal *30 de Agosto*, com conteúdo voltado para a formação política.

<sup>107</sup> Os Coletivos de Aposentados possuem agenda de reuniões periódicas, realizam encontros políticos, passeios, atividades culturais, possuem coral dos aposentados.

<sup>108</sup> Nas marchas realizadas pelo Sindicato, é instalada uma tenda próxima ao local de chegada da caminhada dos manifestantes, para dar suporte às aposentadas, com cadeiras e água. Elas se prontificam em formar comissão de frente quando a caminhada se aproxima e concluem, assim, a chegada da marcha de manifestantes. São idosas em torno de 70 e 80 anos de idade.



A depender do tema, há parcerias com sindicatos municipais, movimentos populares e estudantes. Por meio de convênios com algumas universidades – UFPR, UNESPAR, entre outras – é oferecida certificação pela participação nos cursos de formação, que podem ser utilizadas para progressão na carreira. Além de temas gerais sobre sindicalismo, conjuntura, filosofia política, marxismo, feminismo, diversidade, também há cursos de formação de conselheiros do Fundeb<sup>109</sup>.

Com a ausência de ganhos salariais por seis anos seguidos, combinada com o aumento do custo de vida, a APP-Sindicato verificou perda de receita oriunda das mensalidades<sup>110</sup> sindicais desde 2015. Com isso, foi realizado, em 2019, um forte ajuste nas despesas com pessoal e nos contratos de serviços e fornecedores, além de reduzir drasticamente a quantidade de assessores políticos da direção e auxílios dados aos dirigentes. Porém, não se desfez nem reduziu a estrutura de lazer, embora considerada deficitária. O sindicato possui um edifício sede estadual, sedes dos 29 Núcleos Sindicais, 5 locais de hospedagem para filiados, chamados *Casas da APP*<sup>111</sup>, espalhadas pelo estado, além de 2 colônias de praia e 1 Clube do Professor. Essa estrutura não gera receita. Sua manutenção é oriunda das mensalidades dos associados.

### Poder institucional

O exercício do poder institucional da APP-Sindicato reflete seus poderes estrutural e associativo. Sua forte capacidade de articulação política e de engajamento soma-se com a abrangência e enraizamento estadual de suas ações e organização. Três frentes de atuação exemplificam essa conexão, por meio de inovações na prática sindical.

O primeiro exemplo é a constituição do Fórum das Entidades Sindicais – FES, que unifica as entidades de servidores públicos. A APP-Sindicato coordena o FES e realiza seus planejamentos estratégicos. As agendas de lutas comuns são construídas nesse espaço, com divisão de despesas e de tarefas.

O segundo exemplo é a forma com qual participa dos conselhos de políticas públicas e de controle social. A APP-Sindicato organiza a disputa para compor diversos conselhos, como os da mulher, do idoso, de direitos humanos etc. Em seu planejamento estratégico, a direção define quais são as prioridades. Por meio de suas secretarias e coletivos, organizam a intervenção nos conselhos de educação, de alimentação escolar, do Fundeb dentre outros. O Sindicato realiza cursos de formação para os conselheiros eleitos. Assim, fortalecem articulação com outros atores políticos, ampliam a pauta para além do trabalho da categoria e qualificam suas representações nos municípios e no âmbito estadual<sup>112</sup>.

---

<sup>109</sup> A 12ª edição do Programa de Formação da APP-Sindicato, em 2019, contou com 752 participantes e teve como tema central “Estado e escola pública: defesa e resistência”. A carga horária foi de 80 horas, com certificação pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), válida para avanço na carreira. Ao longo do ano foram trabalhados quatro módulos com os temas Previdência, Escola pública, Comunicação e Guerra Híbrida e Luta de Classes. Ver vídeo de apresentação do programa: <https://appsindicato.org.br/inscricoes-abertas-para-a-12a-edicao-do-programa-de-formacao-da-app-sindicato/> Nos anos de pandemia (2020 e 2021), foram realizadas cursos online.

<sup>110</sup> Sem alteração salarial, a mensalidade sindical permanece congelada, enquanto as despesas correntes continuam aumentando.

<sup>111</sup> O sindicalizado tem direito a pernoite, banho e café da manhã.

<sup>112</sup> A APP-Sindicato tem representação no Conselho Universitário da UFPR.

O terceiro exemplo é sua articulação com os poderes legislativos, tanto estadual quanto nos municípios. A APP-Sindicato tem diversos quadros políticos que são vereadores, além de ter um deputado estadual que foi presidente do sindicato, o Professor Lemos (PT). Os parlamentares sindicalizados à APP-Sindicato participam ativamente dos fóruns da entidade, mantendo uma relação orgânica com ela, embora possuam outras atribuições nos parlamentos.

### Poder social

A APP-Sindicato tem participação ativa em coalizões de movimentos e partidos, como a Frente Brasil Popular. É parceira do jornal Brasil de Fato no Paraná. Participa de forma orgânica das principais agendas de lutas. Diversas diretoras compõem a coordenação da Marcha Mundial das Mulheres. A diretora titular da Secretaria de Gênero, Diversidade e Combate ao Racismo da APP-Sindicato, Carol Dartora, foi eleita a primeira mulher negra para a Câmara de Vereadores de Curitiba, em 2020.

Recentemente, constituíram um observatório das escolas militarizadas. Ampliou-se muito o número de escolas militarizadas. O observatório tem participação do Ministério Público, universidades e outros atores e instituições.

Por fim, ressaltamos a forma como a APP-Sindicato assume posição nos processos eleitorais. A praxe é definir apoio a algum candidato que passa ao segundo turno das eleições. Produzem, então, materiais institucionais e participam da disputa em nome do Sindicato. As tensões com a base conservadora do Sindicato estão sempre presentes, com acusações de uso dos recursos da entidade para campanhas partidárias e ameaças de desfiliação – algo que a dirigente sindical afirma não ocorrer de fato. Porém, com a candidatura à reeleição de Ratinho Jr., a presidenta da APP-Sindicato anunciou que o Sindicato pretende definir posição contra ele já no primeiro turno.

### Poderes e capacidades

A APP-Sindicato exerce um poder estrutural que cresce à medida que mobiliza capacidades de engajamento e de articulação institucional. Sua capacidade de aprendizagem é intensamente instigada e isso reflete-se para o exercício dos poderes. As ações são elaboradas em planejamentos estratégicos, recorrem a pesquisas de opinião com a base realizadas por institutos profissionais, possuem assessorias políticas e especializadas (p.ex., na área pedagógica, de políticas educacionais, jurídica, parlamentar, comunicação e outras). A identidade política da direção condiciona uma concepção de organização sindical democrática e que busca representar todos os que trabalham na escola independente do regime de trabalho, além de apontar como principal inovação o constante aprimoramento do trabalho de visita às bases. A dirigente entrevistada afirma que, mesmo nos momentos em que não há conquistas é quando o sindicato precisa visitar e conversar com suas bases, explicar as razões de não existir avanços.

### 13. Sind-UTE/MG - Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais<sup>113</sup>

Anderson Campos

#### Histórico

O Sind-UTE/MG representa os trabalhadores em educação básica pública de Minas Gerais. Sua trajetória tem início com a criação da União dos Trabalhadores do Ensino (UTE), em 1979, sob forte repressão às greves realizadas pela categoria. Participou ativamente da criação da CUT, central à qual permanece filiado, e da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação (CNTE). Em 1990, depois de enfrentar sucessivos governos e realizar sete greves, a luta e a mobilização da UTE apontam para a necessidade de unificar as entidades dos trabalhadores em educação de Minas Gerais. A UTE então se une à Associação de Orientadores Educacionais de Minas Gerais (AOEMIG), ao Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública de Belo Horizonte (Sintep), ao Sindicato dos Profissionais da Educação Pública de Minas Gerais (Sinpep, ex-APPMG) e à Associação de Diretores e Vices de Escolas Municipais de Belo Horizonte (ADVEM), dando origem ao Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (Sind-UTE/MG)<sup>114</sup>.

O Sind-UTE/MG possui várias esferas de organização: Diretoria Estadual constituída por 54 membros, sendo 38 diretores regionais e 16 metropolitanos; A Coordenação Geral do Sindicato é constituída pelos coordenadores dos departamentos, eleitos pela Diretoria Estadual entre seus componentes, e pelo/a Coordenador/a Geral, também escolhido/a pela Diretoria Geral; é organizado em 88 subsedes espalhadas pelo estado, que possuem autonomia política, administrativa e financeira; são eleitos anualmente representantes nos locais de trabalho. São eleitos os membros da direção estadual, das coordenações das 88 subsedes e os membros do Conselho Geral, instância superior à direção estadual. Em 2015, o pleito contou com a participação de 26.314 votantes e, em 2019, quando foi eleito o atual mandato, participaram 27.110 filiados.

#### Poder estrutural

As greves e mobilizações compõem a tradição de lutas do Sind-UTE/MG desde sua origem. Foram estas as ferramentas utilizadas para enfrentar as administrações do PSDB à frente do governo de Minas Gerais (2003-2014), com suas políticas de desmonte do setor público e de desvalorização dos servidores públicos, configuradas no chamado choque de gestão. Foi também por meio de greves e mobilizações que o Sind-UTE/MG obteve conquistas durante a administração de Fernando Pimentel (PT) no governo estadual (2015-2019). Diante do padrão privatista e gerencialista do atual governador Romeu Zema (Partido Novo), alinhado com o Governo Bolsonaro em seu programa liberal e política negacionista, o Sind-UTE/MG teve seu poder estrutural abalado. Ao contrário das grandes e vitoriosas greves que fazem parte da trajetória do sindicato, a dificuldade de mobilização da base é marcante no atual contexto de redução de investimento em educação pública, aprofundamento da precarização do trabalho e ofensiva em processos de mercantilização da

<sup>113</sup> Fontes de pesquisa: site do Sind-UTE/MG, entrevista com Denise Romano, coordenadora geral do Sindicato, no dia 17 de dezembro de 2021. Sítio eletrônico: <https://sindutemg.org.br/>

<sup>114</sup> Posteriormente, o Sinpep/APPMG se retira do processo de unificação.

escola pública. Em linha com o movimento de reforma empresarial da educação, que trata a educação como um serviço que se adquire e não como direito (FREITAS, 2018), o governo estadual implementa projetos na educação por meio de fundações privadas (Lehman, Unibanco, Natura etc.), que buscam privatizar recursos públicos da educação e instituir o gerenciamento empresarial privado das escolas públicas. Criou uma superintendência para gerenciar os 853 municípios como uma grande empresa. Iniciou a construção de uma ferramenta de educação online, com acesso a todos os dados dos professores, gerenciada pela Fundação Unibanco, por meio do projeto *Mãos Dadas*. Esse projeto propunha a municipalização da matrícula (50% das matrículas do 1º ao 5º ano). Esse sistema, de acordo com a dirigente entrevistada, intensificou o “controle sobre a vida do professor”.

O projeto *Somar* atua em outra frente de privatização da educação<sup>115</sup>. Objetiva privatizar três escolas piloto (*charter school*), entregando-as para uma empresa privada, que terá as prerrogativas de contratação de pessoal e de definição das regras de gestão, nos moldes das Organizações Sociais<sup>116</sup>.

O poder estrutural do Sindicato assenta-se na importância social e econômica do serviço público de educação. O impacto econômico do setor público nos pequenos municípios foi explicitado pelo Sindicato como argumento para se contrapor ao desmonte do serviço público promovido pelo governo estadual. Em 1 ano (2020-2021), o governo Zema reduziu 40 mil cargos para contrato. Isso corresponde ao tamanho da população de muitos municípios mineiros (há municípios com 10 mil habitantes). Ou seja, o Sindicato argumenta que a educação, o serviço público, movimenta a economia do município. Assim, a condição de trabalho precarizado, com contrato de trabalho que pode ser rescindido a qualquer tempo unilateralmente pelo estado, é considerada como uma “grande tragédia”.

O governo de Minas Gerais não cumpre dois importantes preceitos constitucionais: aplicação de 25% da receita corrente líquida em educação e pagamento do piso salarial profissional da educação. A maioria dos docentes da rede estadual recebe valores abaixo do estabelecido pelo Piso Nacional (ROMANO; BRAGA, 2021). É um quadro de enxugamento, diminuição de cargos, diminuição de concursos públicos, caracterizando um perfil de precarização que alcança 52% de professores designados<sup>117</sup> para cargos de contrato temporário (75.423 contratados temporariamente e 69.365 professores efetivos). O percentual de precarização entre os funcionários de escola é ainda maior, alcançando 61% (são 46.161 profissionais, sendo que apenas 17.435 mil são efetivos).

Em 2020, o Sind-UTE/MG iniciou uma greve no primeiro dia de aula, uma vez que o governo estadual não havia apresentado qualquer proposta econômica à categoria no ano anterior. Segundo Denise Romano, “a greve estava numa crescente, atingindo todas as

---

<sup>115</sup> O projeto foi anunciado pelo twitter de Salim Mattar (ex-coordenador do programa de desestatização do governo Bolsonaro) e depois publicado em edital pelo governo do estado. O empresário, financiador de mais de 100 institutos liberais pelo país, esteve à frente da Secretaria Especial de Desestatização, Desinvestimento e Mercados do Ministério da Economia entre 2019 e 2020.

<sup>116</sup> Segundo pesquisa realizada pela deputada estadual Beatriz Cerqueira (PT), a empresa vencedora do edital, oriunda de Feira de Santana (BA), tem dezenas de processos na justiça trabalhista por não pagar direitos; e trabalha com oferta de monitoria de educação profissional.

<sup>117</sup> A lei estadual n. 10.254/1990 autorizou a contratação de professores por período determinado. O grupo de professores designados é então composto de professores temporários, que, de acordo com a lei estadual n. 18.185/2009 (Minas Gerais, 2009), além de possuírem vínculo precário, gozam de menos benefícios que os colegas efetivos (AMORIM ET AL, 2018).

regiões do estado e fomos atropelados pelo coronavírus e pelos negacionistas, aí estamos nessa situação até hoje”.

### Poder associativo

A base estadual de trabalhadores da educação pública básica em Minas Gerais é composta de 398.446 profissionais, somando ativos e aposentados, efetivos e contratados. Destes, 80 mil são filiados ao Sind-UTE/MG, o que corresponde a uma taxa de sindicalização de 20% – ligeiramente abaixo da taxa nacional de sindicalização no setor público, 23%. Dos trabalhadores das redes municipais são 11.824 filiados ao sindicato.

Dois limites podem ajudar e entender a fragilização do poder associativo do Sindicato. Primeiramente, os trabalhadores contratados, chamados de “designados”, precisam se filiar todos os anos. O Sindicato tem posição favorável a representar os trabalhadores com contrato temporário, que pode ser reforçada pelo risco constante de criação de algum sindicato dos chamados trabalhadores designados, conforme enfatizado pela dirigente entrevistada. A falta de transparência do governo com relação ao processo de designação é um limite concreto para as tentativas empreendidas pelo sindicato para alcançar esses trabalhadores. Todo final de ano é publicado um cronograma com o processo de designação para o ano seguinte. No final de 2021, o processo já havia sido iniciado, mas sem publicação oficial em qualquer órgão público.

Um segundo limite apontado para a queda da sindicalização é o quadro de pauperização e endividamento dos trabalhadores. Há cerca de 11 mil fichas de filiação paralisadas, porque as pessoas não têm margem consignável para quitar a mensalidade, que é descontada diretamente na folha de pagamentos. O Sindicato filia trabalhadores com contrato de trabalho ativo, o que impede a filiação sindical daqueles que não lograrem êxito para conseguir uma vaga do contrato naquele ano.

Para manter seu poder associativo, há um investimento importante na comunicação com a base. Três iniciativas são destacadas nesse sentido. O programa de tevê semanal *Outras Palavras* é transmitido pela TV Band Minas e replicado no canal no Youtube. O programa de rádio<sup>118</sup> *Roda de Conversa* vai ao ar toda segunda-feira na rádio Favela (uma rádio comunitária de Belo Horizonte) e é transmitido em 20 emissoras de rádio do interior do estado. A terceira iniciativa foi forçada pelo contexto de pandemia: a atuação nas redes sociais. Além do perfil no Facebook, foram criados perfis no Instagram e no Twitter. Parcela da direção do Sindicato participa do programa de formação em redes sociais promovido pela CUT nacional, denominado *Brigadas Digitais*<sup>119</sup>, uma inovação da CUT Brasil iniciada em 2021 e voltada para a sua base de sindicatos filiados. Foi contratada uma assessoria de comunicação para site e redes sociais e avaliam contratar uma *social media*. Esse campo de intervenção apresenta-se como um desafio em curso para o Sindicato. Segundo a dirigente

<sup>118</sup> “Porque, em Minas Gerais, o interior é rádio. Não é *web radio* não, é rádio AM/FM mesmo”, alerta a coordenadora do Sindicato.

<sup>119</sup> “O projeto Mutirão de Formação em Comunicação – Brigadas Digitais da CUT, é estruturado em três etapas, a formação de formadores em comunicação popular digital, a formação de organizadoras/es de brigadas e a organização das Brigadas Digitais das CUT. Cada uma dessas etapas terá um público e uma jornada específica, preparada estrategicamente para que possamos alcançar o nosso principal objetivo, ocupar o mundo digital e as redes sociais de maneira articulada e organizada para lutar pelos direitos da classe trabalhadora e derrotar a extrema direita e o bolsonarismo”, CUT, Mutirão de Formação em Comunicação, disponível em <https://brigadas.cut.org.br/> (acesso em 06/02/2022).

entrevista: “A gente foi dormir no analógico e acordou no digital. Então, assim, nos primeiros momentos, muito caos. As pessoas não sabiam como é que se utilizavam as ferramentas, nem a gente sabia (...) foi nos exigido habilidades e respostas de questões que nós não havíamos sido formados para isso”.

A necessidade de lidar com esse novo mundo virtual cobra da direção do Sindicato o desenvolvimento de sua capacidade de aprendizagem. A rapidez exigida para dar respostas pelo WhatsApp e nas redes sociais confronta-se com a preocupação com a credibilidade por meio da produção de informação que resulte de reflexão coletiva.

Outro aspecto importante do poder associativo é a forma de organização no local de trabalho. Do ponto de vista organizativo da base, a existência de representante por local de trabalho remete à origem do Sindicato. Na primeira grande greve, em 1979, ainda não havia sindicato. A organização por local de trabalho foi, segundo a dirigente entrevistada, fundamental para a greve e para a criação do Sindicato. Os representantes são eleitos pelos colegas de trabalho nas escolas no início de cada ano.

### Poder Institucional

A ausência de diálogo e de espaços de negociação com o governo estadual levou o Sind-UTE/MG a priorizar duas outras arenas para influenciar sobre os rumos da educação e das condições de trabalho nas escolas.

A primeira e mais significativa é a atuação via Assembleia Legislativa de Minas Gerais, com a eleição da deputada estadual Beatriz Cerqueira (PT), ex-coordenadora geral do Sind-UTE/MG e ainda membro da diretoria. Devido a sua postura de enfrentamento no Parlamento, suas proposições de projetos de lei, suas denúncias públicas, a deputada estadual “vocaliza as pautas” do Sindicato, nas palavras da dirigente entrevistada.. O mandato também assessora o Sindicato, com pesquisas e informações que subsidiam a agenda sindical. O mandato da deputada estadual é considerado uma conquista coletiva do Sind-UTE/MG.

Outra arena de enfrentamento é o Poder Judiciário. É nessa esfera, por meio de ações judiciais, que o Sind-UTE/MG tem conquistado vitórias pontuais sobre o governo estadual. A luta para manter as escolas fechadas no momento mais trágico da pandemia de covid-19 – quando eram contabilizados alarmantes números de mortes – foi levada à justiça estadual, com vitória do Sind-UTE/MG. O governo Zema impetrou com ação no STF para abrir as escolas em abril de 2020, mas perdeu – conseguiu reverter na justiça estadual em junho de 2021.

O enfrentamento ao projeto *Mãos Dadas* contou com o apoio dos municípios e das comunidades, que foram mobilizados pela luta do Sindicato. Posicionaram-se contra o processo de municipalização que, na leitura do Sindicato significa desresponsabilizar o estado de Minas pela escola. Significaria, também, renunciar à receita, uma vez que, ao transferir as matrículas para o município, o estado não receberia o recurso anual do FUNDEB<sup>120</sup>.

---

<sup>120</sup> O Fundo Nacional de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) tem grande importância no financiamento da educação básica em Minas Gerais. Romano e Braga (2021) verificaram que o Fundo possibilitou a ampliação dos gastos com pagamento de professores no estado, porém, sem repercutir para um número expressivo de docentes da rede por causa da manutenção da maioria dos professores em contratos precários.

A agenda sindical reivindica a exigência de concurso público para inserção na rede pública, critica os contratos terceirizados e mobiliza pela aplicação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional<sup>121</sup>. Este item da pauta tem sido o principal mobilizador em 2022, com indicativo de greve e de judicialização do governo Zema por não cumprir a legislação.

### Poder social

Por sua atuação abrangente em todo o estado, histórico de combatividade e sua busca por relacionar-se com a comunidade escolar (que inclui estudantes, pais e mães de alunos), além dos próprios trabalhadores representados, o Sind-UTE/MG afirma seu poder social. Diante das consequências das políticas privatistas e gerencialistas do Governo Zema na educação, os pais e mães de alunos buscam o Sindicato para resolver os problemas gerados pelo governo.

A avaliação do Sindicato é que não conseguiriam impedir o projeto *Mãos Dadas*, caso as mães de alunos não tivessem participado da luta. A percepção é de que a conexão com a comunidade dá mais força às ações sindicais. Ao publicizar a defesa da educação como direito e não como mercadoria, o Sind-UTE/MG coloca-se na posição de defesa da escola pública em oposição ao projeto de mercantilização da educação.

O reconhecimento social do Sind-UTE/MG também foi expresso pelo papel exercido pelo Sindicato desde o início da pandemia de covid-19. Transformaram a greve da categoria em 2020 em um movimento de proteção à vida, ao manter as escolas fechadas. Diante dos governos negacionistas em níveis federal e estadual – ambos os governos defenderam publicamente a imunidade de rebanho e o tratamento precoce – a coordenadora geral do Sind-UTE/MG ressalta a importância da entidade na defesa da vida: “Tivemos um papel fundamental para impedir a disseminação de forma maior da covid aqui em Minas. Sabe por quê? Porque quando começou a pandemia, a educação estava em greve. As escolas não estavam funcionando. Esta greve, que teve uma função social que a gente não imaginava. E é essa questão da manutenção da vida dos alunos e dos trabalhadores em educação”. Foi, portanto, uma oportunidade apresentada no contexto, sobre a qual o Sindicato prontamente se debruçou.

O Sind-UTE/MG exerce um papel estruturante na construção de alianças com outros sindicatos. A Frente de Mobilização dos Sindicatos do Funcionalismo contra o Regime de Recuperação Fiscal<sup>122</sup> do governo do estado de Minas Gerais atua principalmente na Assembleia Legislativa e na denúncia à sociedade sobre o programa do governo Zema.

### Poderes e capacidades

O exercício dos poderes institucional e social pode ser apresentado como forma de recompor os poderes estrutural e associativo, fragilizados diante do contexto atual. As greves já não surtem os resultados positivos de décadas anteriores e o perfil da base de representação

<sup>121</sup> Lei nº 11.738/2008, a Lei do Piso (PSPN), estabelece correção anual do piso salarial, atrelada ao percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno, referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB).

<sup>122</sup> O Regime de Recuperação Fiscal, proposto pelo Governo Zema, impõe um programa de ajuste fiscal, com privatizações, restrições na previdência pública, teto de gastos e congelamento de salários, carreira e concursos públicos por 9 anos (SIN-UTE/MG; DIEESE, 2021)

sofre profundo processo de precarização. Nesse quadro, o Sind-UTE/MG esforça-se para barrar iniciativas do governo que buscam reduzir investimento em educação, bem como desresponsabilizar o poder público estadual sobre a manutenção da escola, repassando-a aos municípios ou ao setor privado. Para recuperar o poder associativo, o desafio é superar os “defeitos” da ação sindical nas redes sociais e na utilização de ferramentas de comunicação com a rapidez necessária sem, no entanto, perder a capacidade crítica e de formulação coletiva das posições políticas da entidade. A conexão com a comunidade escolar reforça o poder social do Sind-UTE/MG e seu poder institucional está expresso em um mandato no parlamento estadual que vocaliza e organiza a agenda em defesa da escola pública e da valorização do trabalho.



#### 14. Sintratel-SP – Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados nas Empresas Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo<sup>123</sup>

Anderson Campos

##### Histórico

Criado em 1992, o Sintratel-SP representa trabalhadores em telemarketing e os operadores de rádio-chamada (trabalhadores em telepesquisas, assistência por telefone, televentas, telecobrança, atendentes, telechecadores, teleanalistas, operadores de rádio chamada, dentre outros, conforme estabelecido no Código Brasileiro de Ocupação - CBO 4223. Foi filiado à CUT, à CTB e hoje é filiado à UGT.

##### Poder estrutural

O Sintratel-SP surge no contexto de avanço das privatizações das empresas públicas no Brasil, especialmente no setor de telecomunicações. Os operadores de telemarketing surgem como nova ocupação, alastrando-se para outros setores de serviços, principalmente no bancário, com a expansão dos *call centers*. O Sintratel-SP é criado com o objetivo de representar essa categoria, disputando base com o Sintetel, antigo sindicato dos empregados das empresas de telecomunicações do estado de São Paulo. Esse novo sindicato depara-se, portanto, com limites para desenvolver o poder estrutural, quais sejam, a ausência de tradição de lutas, a ausência de reconhecimento da profissão representada e, não menos importante, o caráter efêmero dos contratos de trabalho dessa nova ocupação. O sindicato organiza trabalhadores de empresas médio e grande porte, de 2 a 5 mil trabalhadores, mas também diversas empresas menores, com até mil trabalhadores.

A robotização e o uso de inteligência artificial têm sido apresentados como um risco para os trabalhadores de *call center*. No entanto, o presidente do Sindicato avalia que o atendimento humano é ainda fator preponderante de satisfação dos clientes, os quais esperam um “especialista empático ao invés de um robô”<sup>124</sup>, motivo pelo qual o faz acreditar que a substituição de mão-de-obra ainda não seja uma realidade. A categoria é heterogênea, composta majoritariamente por jovens de 18 a 35 anos e por mulheres. Segundo dados apresentados pelo Sindicato, 40% dos jovens operadores de telemarketing estão em seu primeiro emprego. A convenção coletiva é firmada com o sindicato patronal SINTELMARK – Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos. O piso salarial convencionado para trabalhadores com jornada de 180 horas mensais é de R\$ 1.105,00. A diversificação da agenda do Sintratel-SP, inovando em várias frentes, como

---

<sup>123</sup> Fontes de pesquisa: Entrevista realizada com Marco Aurélio Coelho de Oliveira, presidente do SINTRATEL-SP, no dia 21 de dezembro de 2021; Site do Sindicato; Dados fornecidos pela Secretaria Geral do Sintratel-SP. Sítio eletrônico: [www.sintratel.org.br](http://www.sintratel.org.br)

<sup>124</sup> OLIVEIRA (2018), Marco Aurélio Coelho. A campanha salarial 2019 e seus percalços. Disponível em <http://www.sintratel.org.br/index.php/noticias/opiniao/1804-democracia-exercitemos-este-direito> (acesso em 12/02/2022). O dirigente sindical avalia que o alto custo para implantação de inteligência não compensa diante da mão-de-obra acessível e grande disponibilidade, e esse fator tem sido favorável para a manutenção do atendimento humano. Além dos consumidores não terem aceitação para a robotização no atendimento. A inteligência artificial tem sido implementada, segundo ele, como ferramenta que melhora o processo no Call Center, inclusive economicamente diminuindo custo e tempo.

veremos a seguir, constitui um esforço que pode ser medido pelo aumento do número de greves e paralisações de teleoperadores de São Paulo (BRAGA; SANTANA, 2015).

### Poder associativo

Um dos limites estruturais originalmente identificados na fundação do Sintratel-SP, é o perfil ideológico dos trabalhadores de sua base. A dominação neoliberal é forte entre os operadores de telemarketing, majoritariamente jovens. Ressalta-se a individualização e a ausência de identidade enquanto trabalhador. O Sindicato considerou esse perfil de uma juventude trabalhadora precarizada e individualizada para planejar as ações com vistas a alcançá-la.

O Sintratel-SP adotou uma estratégia cujo objetivo foi constituir a identidade profissional de sua base, por meio da luta pelo reconhecimento social da profissão. A principal iniciativa para implementar essa estratégia foi a campanha de visibilidade, tendo como lema “Você ouve a minha voz, mas não sabe quem eu sou”. A campanha também atua no sentido de demonstrar a importância econômica do segmento. De acordo com o presidente do Sindicato, não se trata de uma campanha de autoestima, mas de identidade coletiva. Entretanto, segundo ele, o resultado se realiza quando ocorre valorização, com aumento salarial e conquista de benefícios econômicos.

Desde o seu surgimento, o Sintratel-SP adotou uma tática de agitação e propaganda com dois objetivos mutuamente configurados: divulgar a existência do Sindicato e realizar filiação sindical. “A gente precisava levar o nome do sindicato. O sindicato precisava chegar ao maior número de pessoas”, explica Marco Aurélio. Visando atrair novos sócios, a principal ferramenta foi a realização de festas massivas em grandes casas noturnas em São Paulo<sup>125</sup>, com ingresso e consumo liberados para filiados ao Sintratel-SP. Essa forma de atração e manutenção de filiados, por meio de um serviço de entretenimento com forte apelo aos jovens, era considerada pelo Sindicato como uma forma mais abrangente do que as assembleias de base, assim como um mecanismo de divulgação da existência desta então nova entidade. Essa inovação tática (MCADAM; TARROW; TILLY, 2009) pode ter sido uma resposta à ausência de tradição de lutas deste novo sindicato e à inexistência de referências de ação sindical voltadas para a organização de jovens, que têm um padrão de inserção ocupacional caracterizado por ocupações mais desprotegidas e precarizadas (CAMPOS, 2010). Essa prática durou até 2017, quando a Reforma Trabalhista mina as fontes de financiamento do Sindicato (imposto sindical e taxa de homologação realizada na entidade<sup>126</sup>).

A partir de então o Sintratel-SP inicia uma nova fase, agora mais reconhecido pela base e pelas empresas. Encerra a realização de festas massivas e volta-se para atividades menores, como encontros com a base no interior das empresas. Ou seja, como consequência da redução do financiamento do sindicato, provocada pela reforma trabalhista, o Sindicato

---

<sup>125</sup> Na entrevista, são mencionados públicos de mais de 2 mil pessoas nas festas, cuja exigência para participação é ser sócio. Marco Aurélio faz uma comparação com as assembleias, para as quais a expectativa de participação não alcança 200 pessoas.

<sup>126</sup> Devido ao grande e constante volume de desligamentos, típico do setor, o pagamento de homologações realizadas no sindicato constituía uma fonte de renda para a entidade.

redimensiona sua ação a partir dos problemas que ocorrem com os trabalhadores nos locais de trabalho. É o que o presidente da entidade considera como um retorno ao “sindicato clássico”.

Em sua estrutura de direção, o Sintratel-SP possui 7 diretores liberados e 40 diretores de base, sendo um em cada empresa. É sua forma de organizar o sindicato nos locais de trabalho, baseados nas quarenta empresas onde estão empregados os diretores de base, eleitos em chapa para a direção da entidade - diferente do delegado sindical eleito por seus colegas no próprio local de trabalho. A digitalização do cadastro de filiados possibilitou uma inovação poderosa para o trabalho de base: o uso do WhatsApp. Cada diretor liberado possui um tablet com 6 mil contatos, organizados por empresa, cujas mensagens são enviadas em listas de transmissão. Por essa ferramenta são enviadas as edições mensais do jornal Voz Ativa, boletins, vídeos e chamados por mensagens.

Diante da rotatividade extrema, característica do setor, o Sindicato realiza campanhas de sindicalização duas vezes ao ano. Ou seja, é uma campanha permanente, não eventual como são as tradicionais campanhas de sindicalização. Passado o período de um ano, a filiação pode ser cancelada, caso o trabalhador não a renove. Hoje, há cerca de 8 mil filiados. Em função da rotatividade característica do setor, os números estão sempre em constante alteração<sup>127</sup>. A rotatividade no emprego não significa que o trabalhador sai automaticamente do setor, pois ele pode ter mudado de empresa, mas ainda como operador de telemarketing. Nesse sentido, a renovação obrigatória da filiação é uma forma de o sindicato saber onde o trabalhador está naquele ano<sup>128</sup>.

O poder associativo do Sintratel-SP, a despeito dos limites estruturais, é exercido pela capacidade de conhecer o perfil social da categoria, o que permitiu elaborar ações que extrapolam as questões econômicas, mas dialogando com interesses concretos dos trabalhadores, tanto em sua condição de trabalho, quando na sua vida em sociedade. O enfrentamento à homofobia, por exemplo, tornou-se uma bandeira de luta do Sintratel-SP que culmina em sindicalização de trabalhadores gays, lésbicas, travestis e transexuais – segmentos muito presentes entre os operadores de telemarketing.

É o caso também dos encontros de combate ao racismo, realizados pelo Sindicato. No último evento, realizado em 2021 – portanto, em contexto de pandemia – foi acordado com algumas empresas a participação dos trabalhadores de forma online desde o próprio local de trabalho<sup>129</sup>.

---

<sup>127</sup> Qualquer tentativa de cálculo da taxa de sindicalização do Sintratel-SP precisaria considerar duas ponderações: 1) a rotatividade do setor, cuja intensidade de desligamentos e admissões dificulta consolidar o tamanho real da base; 2) a divisão da base com o Sintetel-SP, que também representa trabalhadores em empresas de teleatendimento. Uma alternativa seria calcular a partir do universo de trabalhadores cobertos pela convenção coletiva. Assim, considerando 8 mil sindicalizados frente a 60 mil trabalhadores cobertos pela CCT, a taxa de sindicalização do Sintratel-SP estaria em 13%. Considerando o universo de 150 mil trabalhadores na base, a taxa de sindicalização estaria em 5,3%, embora estejam incluídos nesse contingente trabalhadores representados pelo Sintetel que, além de representar os trabalhadores de empresas de telecomunicações, também disputa com o Sintratel a representação de teleoperadores.

<sup>128</sup> Dentre os mecanismos para realizar essa atualização incessante, o sindicato faz conferência das listas fornecidas pelo setor de recursos humanos das empresas, para cruzar com os dados do cadastro de filiados.

<sup>129</sup> “Nós acertamos com algumas empresas e fizemos a transmissão no local de trabalho para os trabalhadores. Então muitas empresas liberaram um grupo de trabalhadores e eles puderam, lá na empresa, no computador da empresa, que ele trabalha todo dia, assistir o encontro”, explica o presidente do sindicato.

### Poder institucional

O poder institucional do Sintratel-SP é um reforço fundamental para exercer seus poderes estrutural e associativo. Em três arenas institucionais as capacidades de articulação institucional e de negociação do Sintratel-SP são reveladas.

A primeira arena de combate é a da negociação coletiva. É nela que o Sindicato conquistou as chamadas “cláusulas de identidade”. Por exemplo, aquelas voltadas para os trabalhadores LGBTQIA+, como o uso do nome social, extensão dos benefícios quando da união civil, dentre outros. Ao conquistar tais cláusulas, provocadas pela organização desse segmento social na base, o Sindicato conquista um argumento forte para convencer os trabalhadores da população LGBTQIA+ para associarem-se à entidade.

A capacidade de barganhar foi demonstrada ao acordar com as empresas o pagamento, às suas expensas, da taxa negocial, após a Reforma Trabalhista de 2017. Essa forma de sustentação, que hoje representa 60% da receita do Sindicato<sup>130</sup>, tem esbarrado nos limites da independência de classe. Para o presidente do Sintratel-SP, essa forma de sustentação financeira oriunda das empresas tornou-se inviável, pois, a cada conflito, a empresa suspende o pagamento. Para não perder independência, a direção da entidade iniciou a discussão sobre a cobrança da taxa negocial dos próprios trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva. Hoje, são representados pela convenção coletiva em torno de 60 mil trabalhadores. Portanto, uma das inovações desenvolvidas pelo Sintratel-SP esbarra na tensão oriunda dos interesses antagônicos com os patrões. A orientação ideológica da direção do Sintratel-SP<sup>131</sup> aponta para a inviabilidade dessa inovação e de sua continuidade.

A segunda arena é o terreno do legislativo nas três esferas (câmaras de vereadores, Assembleia Legislativa de São Paulo e Congresso Nacional). Nesta arena, o combate se dá pela busca da regulamentação da profissão e combate à precarização. Há um projeto de lei em trâmite, construído com o Sindicato, assinado pelo Senador Paulo Paim (PT-RS). Nos parlamentos locais são apresentados projetos que conseguiram, por exemplo, barrar os contratos de estágio no setor.

O mais importante documento que estabelece regras e limites para proteção do trabalhador no telemarketing é o Anexo II da NR 17, aprovado em 2007<sup>132</sup>. É com esse documento que o Sintratel-SP realiza formação permanente com sua base: “toda hora entra alguém novo na categoria e toda hora eu tenho que dizer: existe a NR 17. Eu tenho que fazer isso diariamente. Primeiro, eu tenho que falar pro cara que existe sindicato. Depois eu tenho que falar para ele que existe o Anexo II da NR 17 e que a gente tá lutando para regulamentar a profissão”. Com esses três argumentos políticos, tentam afirmar diariamente a identidade da profissão.

<sup>130</sup> O restante do custeio é oriundo de mensalidades dos sócios e de parcerias de convênios e seguros. O sindicato oferece um conjunto de convênios com faculdades e colégios privados, com clínicas de saúde, descontos em parques de diversão e cinema. Tem convênio com colônias de férias de outros sindicatos, para desconto aos sócios.

<sup>131</sup> Reiteradas vezes, nos textos em seu site e na entrevista para a presente pesquisa, afirmam que é através da sindicalização e da participação de cada trabalhador e trabalhadora nas lutas, que o Sindicato capta recursos e se fortalece para representar os trabalhadores frente aos patrões e aos governos.

<sup>132</sup> O Anexo II da NR 17 estabelece tempo e forma de organização dos intervalos durante a jornada, proíbe o controle das idas ao banheiro, determina que as empresas têm que fornecer equipamentos (headset) gratuitos e individuais, e garantir a correta higienização e as condições operacionais recomendadas pelos fabricantes, bem como a manutenção contínua de todos os equipamentos.

A terceira arena é o Judiciário, principalmente pela relação estabelecida com o Ministério Público. É, atualmente, o principal aliado do Sindicato para exigir a aplicação de direitos desde os problemas encontrados dentro das empresas, pelo trabalho de base realizado. Juntos, Sintratel-SP e MP realizam uma campanha de combate ao assédio moral, inclusive obrigando empresas a realizar cursos de combate ao assédio moral, ministrados pelos auditores fiscais. Existe, ainda, uma prática de formação sindical da diretoria da entidade realizada por membros do MP e auditores fiscais do trabalho.

### Poder social

A direção do Sintratel-SP compreende que, para dar visibilidade a um tipo de trabalho realizado do outro lado da linha telefônica e tratado pelas pessoas como um incômodo, é necessário convencer a sociedade sobre sua relevância; além de que a garantia do respeito ao trabalhador também contribui para valorização e o cuidado com a sua saúde mental. Assim, a ação sindical busca alcançar a sociedade para dar visibilidade e valorização aos trabalhadores de sua base. O exercício desse poder foi embasado por uma relação com pesquisadores na área da saúde coletiva. As pesquisas acadêmicas mostraram para o Sindicato que a categoria não se enxerga como profissão, mas como algo momentâneo, e que esse fator seria determinante para superar a barreira imposta para a organização sindical. O sindicato passou, então, a se apropriar de conhecimento científico sobre LER/DORT no setor bancário para estendê-lo ao setor de telemarketing; o mesmo em relação ao problema do desgaste da voz, por meio das pesquisas científicas realizadas junto aos professores.

Alimentada por uma visão estratégica de alcançar os jovens periféricos para chegar na base de trabalhadores do telemarketing, a direção do Sintratel-SP tem discutido formas de relacionar-se com temas que ultrapassem o local de trabalho, bem como com novas experiências juvenis nas periferias da cidade. Influenciado pelos debates acadêmicos mais recentes sobre os desafios do sindicalismo<sup>133</sup>, o presidente do Sindicato aponta que, para chegar no trabalhador, é necessário se debruçar sobre temas como habitação, segurança pública, saúde, inclusão digital. Cita o exemplo do crescimento da contaminação de HIV entre os jovens como um tema necessário para a ação sindical: “o número de jovens com HIV aumentou absurdamente. E esse cara é operador de telemarketing também. É um problema de doença do trabalho? Não. Mas é um problema da classe trabalhadora. Do jovem da sociedade. Então a gente tem que discutir saúde pública pra juventude”.

Foi essa visão que levou o Sintratel-SP a participar de forma organizada, todos os anos, da Parada do Orgulho LGBT em São Paulo. Partiram da avaliação de que a categoria estava lá. Até antes da reforma trabalhista, participava da Parada do Orgulho LGBT com caminhão de som, assim como outras organizações políticas e boates. Agora, com menos recursos, manteve a participação sem o caminhão de som, mas com identidade visual – em grupos, com faixa, agitação. Encerrado evento, o Sindicato segue com sua base para algum bar da rua Vieira de Carvalho, tradicional reduto gay do centro da cidade. Este segundo momento tem maior semelhança com a antiga tática das festas, como um serviço de entretenimento oferecido pelo Sindicato.

---

<sup>133</sup> O presidente do Sindicato ressalta que é prática corrente a busca por estudos e pesquisas que possam contribuir com a ação do Sintratel-SP. Na entrevista, cita CAMPOS (2020) como referência mais recente de leitura para repensar sua ação sindical.

Reforçam a ideia de ações múltiplas para alcançar sua base, com esforço de atrair o trabalhador a partir daquilo que o incomoda ou que chama a sua atenção. É nesse sentido que apontam a pretensão para o diálogo com novos coletivos culturais de jovens periféricos - que pautam o combate ao racismo - nos quais, potencialmente, os operadores de telemarketing estariam presentes.

### Poderes e capacidades

A análise dos recursos de poder mobilizados pelo Sintratel-SP evidencia uma estratégia de fortalecimento sindical baseada em suas capacidades de aprendizagem, de negociação e de articulação institucional. Sua agenda é definida a partir da identificação do perfil de sua base, para buscar formas de aproximação e atração, para sistematizar o conteúdo das negociações coletivas e para consolidar uma identidade coletiva dos trabalhadores na indústria do *call center*.

15. Sindicato dos Trabalhadores Domésticos da Bahia - SINDOMÉSTICO<sup>134</sup>

Elaine Amorim

Histórico

O Sindicato dos Trabalhadores Domésticos da Bahia (Sindoméstico) foi fundado no dia 13 de maio de 1990, após a promulgação da Constituição de 1988. O reconhecimento da categoria pela Carta Magna permitiu a sua organização sindical, que foi antecedida por um histórico de luta que teve como marco a Associação das Trabalhadoras Domésticas, criada em 1986. Atualmente, a base do Sindoméstico em todo o estado corresponde a cerca de 500 mil trabalhadores(as), dos(as) quais se estima que 150 mil estão em Salvador e na Região Metropolitana<sup>135</sup>, onde se concentram as suas ações sindicais, devido à dificuldade de se expandir para o interior do estado. Ele tem uma estrutura enxuta, com uma sede própria localizada na região central de Salvador. Além da sua diretoria executiva, composta por 6 mulheres e 1 homem, conta também com um Conselho Fiscal e um Conselho de Representantes. É filiado à CUT e à Fenatrad (Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas), cuja diretoria está composta por Creuza Maria Oliveira e Francisco Xavier de Santana, respectivamente, presidenta e diretor do Sindoméstico.

Poder Estrutural

As trabalhadoras domésticas são uma categoria marcada pela precariedade, pela informalidade e por violências de diferentes tipos (sexual, física, psicológica, entre outras). Ela é composta predominantemente por mulheres negras. Em 2018, segundo levantamento do DIEESE (2019), 96,8% dos postos de trabalho nos serviços domésticos da Região Metropolitana de Salvador eram ocupados por 110 mil trabalhadoras, contratadas com ou sem carteira de trabalho registrada. Elas eram majoritariamente negras (94,2%) e tinham entre 40 a 59 anos (60,3%), ou seja, características semelhantes às encontradas em nível nacional e que têm indicado um envelhecimento da força de trabalho (PINHEIRO et. al, 2021; DIEESE, 2021). O reconhecimento dos seus direitos trabalhistas ocorreu de modo lento, parcial e não equânime em relação às demais ocupações no país. Somente com a aprovação da Proposta de Emenda Constitucional 72/2013, também conhecida como PEC das Domésticas, que foi regulamentada pela Lei Complementar n.150/2015, se estenderam a essas trabalhadoras direitos assegurados a outras categorias (jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, adicional noturno, seguro contra acidentes de trabalho, obrigatoriedade do recolhimento do FGTS, indenização em caso de despedida sem justa causa e seguro-desemprego). Como essa lei tornou obrigatória a formalização do contrato de trabalho via registro em carteira apenas quando a prestação de serviços ocorresse por mais de dois dias por semana, ela acabou consagrando a figura das “diaristas”, ao mesmo tempo que as excluiu da cobertura daqueles direitos. Essa exclusão, o não cumprimento da lei por parte de empregadores e a ausência de fiscalização têm provocado a continuidade da informalidade, uma marca do trabalho doméstico. Embora na Região Metropolitana de Salvador tenha

<sup>134</sup> Fontes da pesquisa: Facebook e site do Sindicato ( <http://www.sindomesticoba.org.br/> ), Boletim Informativo “O Quente”, blog que esteve ativo entre 2016 e 2018 <https://sindomesticobahia.wordpress.com/> e entrevista realizada no dia 09/12/2021 com Creuza Maria Oliveira (Presidenta do Sindicato).

<sup>135</sup> Site do Sindicato.

ocorrido, entre 2012 e 2017, um aumento de empregadas mensalistas com carteira assinada que contribuíam para a Previdência, 92,9% das trabalhadoras sem carteira assinada e 85,1% das “diaristas” não eram contribuintes, em 2018 (DIEESE, 2019)<sup>136</sup>.

Nos últimos anos têm se difundido também duas formas de contratação precárias: 1) a contratação via aplicativo ou sites, por meio do qual uma empresa faz a intermediação entre a trabalhadora e a empregadora. Em entrevista, a presidenta do Sindoméstico afirmou que em 2021 uma trabalhadora contratada sob essa modalidade jogou-se do terceiro andar para escapar de maus tratos. Na ocasião, o sindicato realizou um ato na frente do condomínio onde vive a empregadora (ver postagem no Facebook), que foi processada pelo Ministério Público e indiciada por vários crimes, entre os quais, cárcere privado e lesão corporal; 2) a contratação via MEI (Microempreendedor Individual); em vários números do boletim “O Quente” são denunciados casos de empregadores incentivando a trabalhadora doméstica a formalizar-se como MEI e a perda de direitos como consequência dessa formalização. O sindicato se posiciona contra essas formas de contrato que considera precárias, reivindica o vínculo empregatício para a “diarista” e o registro na carteira de trabalho para todas as trabalhadoras, de modo que elas tenham acesso aos direitos garantidos pela PEC das DOMÉSTICAS. Sem desconsiderar a importância dessa reivindicação, para as “diaristas” que foram excluídas dessa lei, o MEI representa uma proteção mínima (como o acesso à previdência) frente à ausência de qualquer direito, que é característica da condição informal. Ao mesmo tempo, os contratos via aplicativos ou a formalização como MEI contribuem para estabelecer diferenças internas na base social. Essa diferenciação entre trabalhadoras “celetistas”, “diaristas” e por aplicativo talvez possam produzir impactos sobre a organização sindical, que necessitará dar respostas para demandas e problemáticas específicas.

Outra característica da categoria é a dificuldade de realização de greves, devido à pulverização e atomização das trabalhadoras em milhares de domicílios. A pulverização que faz parte da natureza dessa atividade somada à ausência de um controle sobre a quantidade de casas particulares com empregadas domésticas ou de empregadas contratadas por um mesmo padrão coloca enormes desafios para a mobilização sindical. Apesar disso, no período analisado, o Sindoméstico participou de atos e aderiu a mobilizações nacionais convocadas pela CUT, pelo movimento negro e feminista. Por exemplo, a Greve Geral contra a PEC 241 e a Reforma da Previdência (11/11/2016); as manifestações #EleNão (30/09/2018); as marchas do Dia da Consciência Negra (novembro 2021). Destaca-se, ainda, a participação e intervenção de Creuza Oliveira em atos organizados pelos movimentos de mulheres em apoio à presidenta Dilma Rousseff, em 2016, como o “Mulheres em Defesa da Democracia”<sup>137</sup>.

Partindo dessa caracterização, o poder estrutural da categoria é pequeno.

### Poder Associativo

O poder associativo do sindicato é reduzido e pode ser observado na baixa taxa de sindicalização da categoria. Em seu estudo, Cardoso e Evangelista (2018) indicam 2.250 sindicalizadas em 2018 e no site da entidade consta a informação de 2.500, o que corresponde

<sup>136</sup> Em todo o país houve um aumento das trabalhadoras sem carteira de trabalho, que passaram de 73% a 75% entre o 4º trimestre de 2019 e 2020 (DIEESE, 2021).

<sup>137</sup> Ver intervenções de Creuza Oliveira, como representante da Fenatrad, nos links: <https://www.youtube.com/watch?v=F51kPCh1-nE> e <https://www.youtube.com/watch?v=gbmCPzLHzTI>



a 0,5% do conjunto da base (500 mil) representada em todo o estado<sup>138</sup>. Desse total de associadas, menos de 100 contribuem financeiramente com o valor equivalente a 1% do salário mínimo. Os baixos salários predominantes na categoria<sup>139</sup> e a impossibilidade de desconto na folha de pagamento dificultam essa contribuição; a qual, quando realizada, implica que a trabalhadora se dirija espontaneamente ao sindicato para efetuar o pagamento. Mas, historicamente, a entidade nunca teve direito ao imposto sindical garantido para sindicatos de outras categorias. A normatização do emprego doméstico na última década não incluiu a possibilidade da cobrança dessa taxa. Durante o governo de Dilma Rousseff ocorreram discussões no sentido de possibilitar aos sindicatos das trabalhadoras domésticas a cobrança do imposto sindical, mas o processo de negociação foi interrompido com o Golpe de 2016. Os recursos financeiros do Sindoméstico provêm especialmente do desenvolvimento de projetos submetidos a organizações governamentais e civis (como o Fundo de Amparo ao Trabalho Decente vinculado à Secretaria de Trabalho, Emprego, Renda e Esporte do Estado da Bahia (SETRE), Fundo Elas da ONU-Mulheres e o Fundo Brasil). Além disso, ele cobra uma taxa das trabalhadoras não associadas na prestação de determinados serviços. Os dois advogados que prestam assessoria jurídica para as trabalhadoras não recebem um salário, mas sim os honorários advocatícios.

Da diretoria do Sindoméstico, cabe um destaque à presidenta Creuza Maria Oliveira, não apenas porque sua trajetória profissional simboliza as diversas formas de exploração, opressão e violências praticadas no trabalho doméstico, mas pela sua capacidade de articulação e de intermediação que superam os poderes do sindicato e fazem dela uma grande liderança e uma figura emblemática da luta das domésticas. Ela participou das iniciativas embrionárias de organização da categoria, no início da década de 1980, que consistiam em reuniões realizadas aos domingos em uma igreja de Salvador e, posteriormente, da fundação da associação e da unidade sindical. Ao longo do seu percurso militante, Creuza se candidatou em oito eleições para os cargos de vereadora e deputada estadual; candidaturas que tiveram o potencial de visibilizar a categoria e disputar os espaços de poder, fundamentais para a conquista de direitos e formulação de políticas públicas. Em 2017, as trabalhadoras colocaram o seu nome no novo coletivo criado pelo sindicato, em homenagem e reconhecimento ao seu papel como liderança.

A dificuldade de um contato direto com a base levou o sindicato a adotar formas criativas de comunicação desde a sua origem, como por exemplo, a entrega de panfletos nas paradas de ônibus. Frente à impossibilidade de acesso aos locais de trabalho, a entidade saiu em busca das trabalhadoras, procurando contactá-las nos espaços públicos e populares frequentados por elas. Outro exemplo é a distribuição nas escolas públicas à noite do boletim “O Quente”, publicado a cada três meses. Atualmente, o sindicato faz ainda postagens contínuas no seu site (<http://www.sindomesticoba.org.br/>) e no Facebook, seus canais de comunicação digitais.

A criação do *Coletivo Creuza Maria de Oliveira* corresponde a outra estratégia colocada em prática visando o fortalecimento do sindicato por meio de uma forma de organização comunitária e a ampliação do seu contato com trabalhadoras domésticas e

<sup>138</sup> Em nível nacional a taxa de sindicalização é cerca de 2% (OIT; FENATRAD; STDMS, 2021).

<sup>139</sup> O Nordeste registrou no 4º trimestre de 2020 o menor rendimento médio mensal no país: R\$589,00 (DIEESE, 2021).

mulheres das comunidades periféricas. O Coletivo funciona na casa de uma das diretoras do Sindoméstico, realiza rodas de conversa/palestras, oferece informações sobre entidades que prestam serviços ou atuam na defesa dos direitos das mulheres negras e proporciona a participação de suas integrantes em cursos de pintura, alfabetização e disciplinas oferecidas pela UFBA. Ele é mantido através da realização de bazares, nos quais são vendidos roupas e acessórios adquiridos por meio de doações (CARDOSO; EVANGELISTA, 2018). A formação desse coletivo parece ser uma estratégia colocada em prática para contornar os obstáculos relacionados à organização sindical da categoria, decorrentes, entre outros fatores, do isolamento das trabalhadoras e de suas longas jornadas de trabalho, bem como para ampliar a sua atuação junto ao público feminino negro e periférico. Ampliação que vai ao encontro da hipótese levantada pelas autoras Silverman e Acciari (2021), segundo a qual, apesar da baixa taxa de sindicalização do Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Campinas/SP, ele tem menos desconexão com a base, graças à sua interconexão com o movimento de mulheres negras.

### Poder Institucional

Um elemento que impede a realização de negociações coletivas é a inexistência no estado da Bahia de sindicatos patronais (os únicos existentes estão em São Paulo e Paraná) (BENEVIDES et. al., 2021). Com essa particularidade, as reivindicações da categoria direcionaram-se ao Estado, sendo que a principal delas ao longo de várias décadas foi “*equiparar os direitos dos trabalhadores domésticos aos demais trabalhadores*” (Creuza de Oliveira). Essa equiparação, ainda que tenha se dado com algumas limitações, ocorreu com a PEC das Domésticas e a Lei Complementar 150/2015. Atualmente, a principal demanda das trabalhadoras, que inclusive as levam a procurar o sindicato, é o cumprimento dos seus direitos pelos empregadores.

O Sindoméstico estabelece relações e parcerias com algumas instâncias governamentais, como a Secretaria Estadual do Trabalho (SETRE), o Ministério Público e a Superintendência do Trabalho. Embora o apoio institucional possibilitado por essas instâncias possa variar de acordo com o governo de turno e a conjuntura política, ele é fundamental para a manutenção do sindicato, assim como para a realização de determinadas atividades com a base e a fiscalização de práticas violentas e abusivas. Este é o caso da fiscalização de situações análogas ao trabalho escravo realizada pelo Ministério Público e a Superintendência do Trabalho. Outro exemplo se refere ao oferecimento de cursos de formação técnica, como o Programa Trabalho Doméstico Cidadão (PTDC). Em 2022, o sindicato pretende desenvolver esse programa com duas turmas, direcionadas para pessoas com o Ensino Fundamental e o Ensino Médio. O PTDC tem como objetivo dar um treinamento técnico e organiza-se com base nos seguintes eixos: qualificação profissional, políticas públicas, cidadania e fortalecimento sindical. Entre 2005 a 2007 o governo federal implementou esse programa em algumas cidades do país a partir da articulação entre o Ministério do Trabalho e Emprego, da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Fenatrad e da CUT.

Além de treinamentos desse tipo, o sindicato oferece cursos de formação político-sindical e realiza mensalmente reuniões com as sindicalizadas. Durante a pandemia as *lives* consistiram em uma forma de comunicação que promoveu debates importantes e visibilizou a

categoria. Conforme levantamento feito no Facebook, em 2021, as dirigentes sindicais participaram de 14 *lives* e organizaram 4, em comemoração aos 31 anos do Sindoméstico (13 e 25 de maio) e do Dia Nacional da Trabalhadora Doméstica (14 e 22 de abril). A Campanha “Cuida de quem cuida de mim”, iniciativa da Fenatrad com apoio do Ministério Público para visibilizar a importância do isolamento das trabalhadoras domésticas na pandemia, consistiu na difusão de vídeos com a participação de uma das diretoras do Sindoméstico.

### Poder Social

O poder social do Sindoméstico está relacionado com as suas parcerias feitas especialmente com esferas do poder público, entre as quais se destacam: a Secretaria Estadual do Trabalho (SETRE), o Ministério Público, a Companhia de Desenvolvimento Urbano do Estado da Bahia (CONDER), entre outras. Algumas ações que exemplificam essas parcerias são:

i) a semana de comemoração do Dia Nacional da Trabalhadora Doméstica organizado anualmente desde 2009 pela SETRE com o apoio do Sindoméstico. O evento oferece às participantes vários serviços (emissão de carteira de trabalho; orientações previdenciárias, sindical, trabalhista, judiciária e psicológica), palestras, atividades culturais e ocorre no Shopping Center Lapa, possibilitando ao sindicato contatar trabalhadoras da sua base e visibilizar o seu trabalho. A realização do evento em um shopping popular de grande circulação de pessoas ilustra a criatividade do sindicato, já expressa nas suas outras formas de comunicação e contato com a base em diferentes espaços públicos;

ii) e a execução de um projeto social que consistiu na construção de um Condomínio Residencial em parceria com a CONDER. Do total de 80 apartamentos, 55 foram destinados a trabalhadoras domésticas sindicalizadas que moravam com as suas patroas ou em moradias alugadas. Conforme a dirigente entrevistada, as trabalhadoras contempladas não pagaram pela posse do imóvel, mas apenas a taxa mensal do condomínio. Inaugurado em 2012, o condomínio tem uma área destinada para uma creche, cuja instalação ainda está em trâmite e espera-se que ocorra em 2022. Apesar da construção dessas moradias ter ocorrido há uma década, a sua concretização ilustra a capacidade do Sindoméstico estender as suas ações reivindicativas para a luta de demandas mais amplas, não restritas ao trabalho, como o direito à moradia e creches.

Por último, é possível perceber a busca também pela articulação entre questões raciais, de gênero e de classe nas ações do sindicato, como pode ser observado na sua participação em mobilizações organizadas pelo Movimento Negro Unificado e pelos movimentos feministas (como nos atos relacionados ao Dia da Consciência Negra e ao Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha, entre outros), bem como nas suas iniciativas de organização das mulheres negras e periféricas, como é o caso do *Coletivo Creuza Maria de Oliveira*. Cabe mencionar que o ambiente organizativo presente na sociedade local contribui para a própria organização do Sindoméstico, uma vez que ele pode contar com o apoio de organizações consolidadas e/ou com a mesma orientação política-ideológica.

### Poderes e capacidades

O Sindoméstico é considerado uma referência entre as organizações sindicais dos trabalhadores(as) domésticos(as) no país pela sua atuação em defesa dos direitos da categoria, concretizados há quase uma década. Trata-se de um sindicato que simplesmente poderia não existir diante das especificidades do setor representado, mas, ao contrário disso, apresenta capacidades e inovações que o distinguem do movimento sindical. É bastante ilustrativo que diante da impossibilidade de acesso ao local de trabalho, ele procura as trabalhadoras nos espaços onde elas estão, mostrando que a organização é possível para além do “chão da fábrica”. São inovadores, nesse sentido, ações como a entrega de panfletos nos pontos de ônibus e nas escolas públicas, onde a presença das trabalhadoras domésticas aumentou nos últimos anos. O mesmo pode ser dito em relação à realização da Semana do Dia Nacional da Trabalhadora Doméstica em um shopping popular, que é um exemplo chamativo do seu poder social e da sua capacidade de *framing*. A formação do *Coletivo Creuza Maria de Oliveira* é também outra novidade, porque significa a colocação em prática de uma forma de organização comunitária das trabalhadoras e mulheres negras das periferias da cidade.

Outro aspecto dessa entidade sindical é a sua *capacidade de articulação*, expressa na tentativa de ampliar as suas pautas, para além das questões propriamente trabalhistas que afetam a sua base (LÉVESQUE; MURRAY, 2010). Um bom exemplo é o projeto de construção de moradias para trabalhadoras domésticas, que também iria ser desenvolvido na cidade de Lauro de Freitas, mas foi inviabilizado com a mudança do governo municipal. Não por acaso o conjunto residencial é considerado como uma das maiores conquistas da entidade. Para isso, as parcerias realizadas com o poder público têm um papel fundamental para o sindicato, pois direciona a ele demandas por políticas públicas – seja no campo da habitação, da educação ou do trabalho. Esse direcionamento e a ampliação das pautas é coerente com a busca por uma articulação com outros movimentos sociais. De acordo com a dirigente entrevistada: “(...) *nós sempre procuramos fazer o trabalho da militância não só na área do movimento sindical, mas a gente quis ampliar essa luta (...) para o movimento de mulheres, para o movimento negro, para os diversos movimentos sociais, não perdendo a linha da organização sindical e também de ter a nossa autonomia, onde a gente possa ter as parcerias, onde a gente possa estar caminhando junto com os movimentos de um modo geral, mas sabendo da nossa responsabilidade e tendo a nossa autonomia*”.

Mas essa capacidade de articulação está também associada à presença da liderança Creuza, que tem uma grande importância no interior do sindicato, na construção de redes, parcerias, agendas com outros movimentos e esferas institucionais.

O Sindoméstico é, nesse sentido, um sindicato com pouco poder estrutural, associativo e dependente de apoios institucionais. Apesar disso, ele demonstra capacidades criativas de superação dos limites impostos por características intrínsecas ao trabalho doméstico. Ainda que exposto às mudanças na conjuntura política, ele consegue estabelecer articulações com redes institucionais necessárias para a sua sobrevivência, como também mobilizar o seu poder social no sentido de conquistar direitos não restritos às trabalhadoras domésticas.

## 16. Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Comércio Informal de Recife – SINTRACI<sup>140</sup>

Elaine Amorim

### Histórico

O Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Comércio Informal de Recife (SINTRACI) foi fundado em dezembro de 2012. Antes da sua formação, os comerciantes informais organizavam-se de modo descentralizado em diferentes pontos da cidade através de algumas associações, como a Associação dos Ambulantes da Boa Vista e a Associação de Barraqueiros da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), que já lutavam pela regularização das barracas. Embora as associações continuem existindo, o sindicato surgiu a partir da necessidade de uma entidade reconhecida legalmente para negociar com o poder público. A entidade representa os vendedores ambulantes, camelôs, barraqueiros, que têm no espaço público o seu local de trabalho. Eles podem ter um ponto fixo de venda, como uma barraca ou banca em uma praça ou calçada, como também circular pelas ruas, praias e transportes públicos para vender as suas mercadorias. O sindicato é filiado à CUT e à UNICAB (União de Trabalhadoras e Trabalhadores Ambulantes, Feirantes e Camelôs do Brasil), na qual uma de suas diretoras atua como membro da Coordenação Nacional.

### Poder Estrutural

Os trabalhadores do comércio informal representados pelo Sintraci são fortemente marcados pela realização de um trabalho precário, desprovido de direitos trabalhistas e, muitas vezes, submetido a práticas arbitrárias de controle e fiscalização. Eles compõem uma categoria composta predominantemente por homens, negros e com pouca escolaridade. Esse perfil pode ser observado em um levantamento realizado no ano de 2019 em uma das maiores e principais avenidas de Recife, a Conde da Boa Vista, onde está uma pequena parcela do comércio informal da cidade. Realizado pelo gabinete do vereador Ivan Marques (Partido Socialismo e Liberdade – PSOL) em parceria com o Sintraci, o levantamento constatou que de um total de 304 pessoas entrevistadas, 76% eram homens, 74% negros, 63,2% não concluíram o Ensino Médio<sup>141</sup> e 50,3% obtinham um rendimento de até 1 salário mínimo mensal. Em relação à faixa etária, em média os entrevistados tinham entre 35 a 39 anos, apesar da presença significativa de jovens (entre 20 a 29 anos) (38%). A maioria (65,8%) era ambulante devido à dificuldade de encontrar emprego, exerciam a atividade há mais de cinco anos (69,4%) e tinham no trabalho informal a sua única fonte de renda (94,7%). Ademais da menor participação feminina (23,7%), as mulheres trabalhavam como ajudantes dos seus maridos ou na venda de alimentos; aspectos que mostram como a divisão sexual do trabalho se manifesta nessa atividade e a maior dificuldade encontrada por elas no exercício de uma ocupação que implica tensões e disputas pelo espaço público. A pesquisa identificou ainda a presença de uma pessoa andrógina (0,3%).

---

<sup>140</sup> Fontes da pesquisa: Facebook da entidade; entrevista com Edvaldo Gomes, atual presidente do Sindicato, realizada nos dias 14/12/2021 e 19/01/2022.

<sup>141</sup> Os dados sobre escolaridade se encaixam na designação “trabalhadores de ‘rua’ tradicionais”, elaborada por Durães (2020) para diferenciá-los do perfil dos comerciantes informais dedicados à venda de produtos tecnológicos, em Feira de Santana (BA), caracterizados por uma maior escolaridade e pela realização de qualificações formais (cursos de eletrônica ou informática).

De acordo com o presidente do Sindicato, Edvaldo Gomes, atualmente 70% dos trabalhadores do comércio informal estão registrados como Microempreendedor Individual (MEI), o que considera um benefício para a categoria e a aconselha a formalizar-se. Em suas palavras, o MEI “não dá direito”, mas permite vantagens “em termos de empréstimos, em termos de CNPJ”, além de possibilitar ao trabalhador “ficar bem visto como microempreendedor individual”. Para uma categoria desprovida de direitos por atuar totalmente na informalidade, o MEI representou uma proteção mínima ao comerciante informal, possibilitando-lhe o acesso ao regime previdenciário.

Ao longo dos seus nove anos o Sintraci se destaca pela realização de mobilizações baseadas em bloqueios das principais ruas/avenidas e na queima de pneus. Especialmente entre 2013 a março de 2020 foram realizados em torno de 48 protestos, entre os quais, mais de 30 envolveram a queima de pneus. Essa forma de ação direta tem uma importância pelo impacto que produz ao interromper o fluxo de pessoas e a circulação de mercadorias, dando visibilidade às lutas e às reivindicações dos comerciantes informais. Como a lei municipal proíbe a interrupção do trânsito por mais de 1:40h e autoriza a polícia a dispersar os manifestantes após esse período, a estratégia do sindicato consiste em queimar pneus, bloqueando o tráfego. Essa é a estratégia encontrada para o protesto produzir impacto e ser visto pelo poder público, sem a necessidade de uma grande quantidade de pessoas para paralisar o trânsito. Apesar do tratamento pejorativo dado às manifestações pela mídia, o sindicato considera que: “*O modus operandi e a frequência de nossos protestos nos tornaram famosos junto à opinião pública*” (SINTRACI, 2019, p. 100), sendo reconhecido no estado. Segundo o seu presidente: “*A gente mostrou dentro de Pernambuco, de 2013 pra cá, que a gente somos muito radical em fazer protesto (...). Somos muito admirados pela sociedade, pelos outros movimentos sociais*” (Edvaldo Gomes) e muitas vezes chamados a comparecer em outras manifestações pela experiência nessa forma de protesto e pelo simbolismo da sua “*figura pública*”.

A despeito de aspectos que contribuem para uma fragilidade estrutural, como aqueles intrínsecos à categoria (como a dispersão, a precariedade, a reduzida qualificação e a informalidade) ou mesmo a impossibilidade de realização de greves, o Sintraci procurou lutar pelas suas demandas a partir de outras formas de mobilização e atuação, como também tornar-se reconhecido entre os trabalhadores; ações que procuram fortalecer o seu poder estrutural.

### Poder Associativo

A formação de uma entidade sindical representativa no âmbito municipal ocorreu frente à necessidade de se ter uma organização mais sólida para confrontar a criminalização do comércio informal, uma prática frequente no município e que corria o risco de ser ainda mais intensificada com a Copa das Confederações (2013) e a Copa do Mundo (2014) (ALVES, 2014). Com a aproximação desses eventos, previa-se uma maior ocorrência de ações higienistas pelo poder público, através da retirada dos camelôs e seus equipamentos de determinados pontos da cidade, para atender exigências impostas pela FIFA, bem como projetos de reorganização e controle urbano da prefeitura. Remoções, apreensão de mercadorias, impedimento de circulação nas vias públicas eram algumas das práticas consideradas abusivas pela categoria.

Nesse sentido: “*O sentimento que impulsionou a união dos comerciantes em um coletivo sindical foi o de combater a execrável criminalização da atividade, por parte do poder público (que se materializava em perseguições, agressões e proibições de trabalhar), bem como a certeza de que apenas juntos e juntas poderíamos obter o reconhecimento como classe trabalhadora*” (SINTRACI, 2019). O sindicato surge, então, para defender o direito ao trabalho dos camelôs e ambulantes, ou seja, a legitimidade do comércio informal.

De acordo com informação postada pelo Sintraci, em 23/04/2021, na sua página do Facebook, havia 10 mil comerciantes informais registrados na prefeitura de Recife<sup>142</sup>. Desse total, aproximadamente 500 pessoas são filiadas (5%) e não pagam nenhuma contribuição sindical. O sindicato opta por não cobrar nenhum tipo de taxa devido aos baixos rendimentos da categoria, mas também se depara com a impossibilidade de qualquer cobrança devido à ausência de folha de pagamento.

Com recursos financeiros escassos, o sindicato ainda não tem uma sede própria. A sua diretoria é composta por 10 membros (8 homens e 2 mulheres) distribuídos nos cargos de presidente, vice-presidente, secretário, primeiro secretário, tesoureiro, segundo tesoureiro e Conselho Fiscal. Com exceção da diretora Jô Cavalcanti, eleita em 2018 como Deputada Estadual pelo PSOL, e outro diretor que é motorista do gabinete dessa deputada, os demais diretores trabalham como camelôs e combinam o seu trabalho com as atividades sindicais. A eleição da trabalhadora ambulante Jô Cavalcanti com quase 40 mil votos resultou de uma proposta considerada inovadora em Pernambuco: a construção de um mandato coletivo e feminista, que consistiu na candidatura de cinco co-candidatas num único número. De acordo com a proposta debatida e aprovada pelo Sintraci e PSOL, Jô Cavalcanti é reconhecida como detentora do mandato, denominado “As Juntas”<sup>143</sup>, que se coloca em defesa dos trabalhadores do comércio informal. Nas redes sociais da deputada encontram-se publicações do interesse dos ambulantes, como a “Campanha Auxílio Camelô, Já!”<sup>144</sup>, divulgação de *live* sobre a criminalização do ambulante e o direito ao trabalho, entre outras. As postagens são um pequeno exemplo da importância de uma representante da categoria na Assembleia Legislativa.

Outra figura importante para a organização da base são as “líderanças” ou “delegados sindicais” distribuídos em diferentes locais da cidade, onde há comércio informal. As lideranças são responsáveis pela organização dos ambulantes e camelôs de uma rua ou mesmo de um setor (por exemplo no entorno de um hospital), por estabelecer a comunicação entre eles e o sindicato, apresentar pautas e acompanhar diretores junto à prefeitura para

<sup>142</sup> No texto de divulgação da “Campanha Auxílio Camelô, Já!”, realizada em fevereiro de 2022, consta a informação de 9 mil trabalhadores, segundo levantamento feito pelo sindicato (Ver: [https://www.auxiliocamelo.meurecife.org.br/?fbclid=IwAR0\\_bxGtifWKUPwrvLTFRbLRLdKgtOKHVIS8\\_7VE8H127V9XdFUvylR35c0](https://www.auxiliocamelo.meurecife.org.br/?fbclid=IwAR0_bxGtifWKUPwrvLTFRbLRLdKgtOKHVIS8_7VE8H127V9XdFUvylR35c0) )

<sup>143</sup> SOBREIRA, Vinícius. Em Pernambuco, mulheres colocam candidatura coletiva na Assembleia Legislativa, *Brasil de Fato*, 11/10/2018. Disponível em: <https://www.brasildefatope.com.br/2018/10/11/em-pernambuco-mulheres-colocam-candidatura-coletiva-na-assembleia-legislativa>

<sup>144</sup> A Campanha exige do prefeito de Recife, João Campos, a extensão para os trabalhadores do comércio informal do AMA (Auxílio Municipal para o Carnaval), destinado originalmente às agremiações e trabalhadores da cultura, impossibilitados de trabalhar com a suspensão das festas carnavalescas. Após protesto, a prefeitura aprovou no dia 1º de março de 2022 a extensão para 1.217 comerciantes informais, que receberão R\$800,00 (ver: <https://jc.ne10.uol.com.br/pernambuco/2022/03/14954091-recife-tera-auxilio-para-comerciantes-informais-e-catadores-que-trabalham-no-carnaval-veja-valores-e-regras.html> ).

resolver problemas específicos do seu grupo de trabalhadores. Frente à falta de uma sede, de um site ou mesmo de postagens regulares e atualizadas nas redes sociais (Facebook e Instagram), as lideranças parecem cumprir um papel estratégico como uma forma de comunicação e contato direto com a base.

Apesar do baixo poder associativo apresentado pelo Sintraci, ele tem construído formas de organização e articulação criativas no âmbito sindical e político no sentido de amenizar os impactos desse déficit.

### Poder Institucional

Em uma perspectiva ampla, o sindicato tem como meta uma “mudança na mentalidade social do trabalho”, ou seja, uma modificação sobre a concepção de trabalho: “*Defendemos que o termo trabalho deve passar das atividades de chão de fábrica para uma concepção mais ampla, que aborde todos os aspectos de vida no espaço urbano*” (SINTRACI, 2019, p.100). Em termos imediatos e mais específicos, a principal reivindicação da categoria é o “direito ao trabalho”, entendido como o direito dos camelôs e ambulantes exercerem o comércio informal e não serem criminalizados.

O exercício do comércio informal como uma forma legítima de trabalho deve ser acompanhado, nas palavras do presidente, por outra demanda relacionada à sua “organização”, porque “*não adianta a gente lutar a favor do trabalhador e ficar desorganizado*” (Edvaldo Gomes). A organização envolve a garantia de equipamentos, um local de trabalho (ponto fixo) e a padronização do tamanho do espaço utilizado. Em entrevista concedida em 2014, Severino Alves, primeiro presidente do sindicato, menciona que a reivindicação pela manutenção do comércio informal não deve ser feita a “qualquer custo”, mas sim atendendo normas, por exemplo, a garantia da acessibilidade e mobilidade nas calçadas, afetada pela concentração de muitos camelôs em um mesmo lugar. Propõe, nesse sentido, pensar o comércio informal articulado com um projeto de urbanização, que redistribua e descentralize os camelôs em diferentes pontos da cidade, onde haja demanda pela compra de mercadorias, mas também de acordo com a criação de diferentes nichos de comércio: shoppings populares, pontos específicos (como paradas de ônibus ou determinadas ruas), regiões de comércio popular. Segundo essa proposta, a organização do comércio informal pode ocorrer sob diferentes modalidades, baseadas nas características geográficas e necessidades locais, inclusive porque nem todas se adaptam a qualquer espaço.

Dessa reivindicação central, o direito ao trabalho, deriva outra mais ampla, que parece ter ganhado importância ao longo da trajetória da entidade: o “direito à cidade”. Este é compreendido como a garantia do acesso às “classes mais baixas da população” à moradia digna, ao transporte público de qualidade e com preço acessível, a equipamentos públicos de saúde, educação e lazer de qualidade (MORAES, 2019).

A construção de políticas públicas para o atendimento dessas reivindicações é considerada fundamental. Esse é um dos motivos pelos quais as demandas da categoria são direcionadas ao poder público. Além disso, a partir de uma percepção sobre a necessidade de disputar o “orçamento público” e “espaços de poder” (SINTRACI, 2019), importantes para a defesa do comerciante informal e para a concretização daquelas políticas, o sindicato conseguiu eleger a primeira parlamentar estadual camelô da Assembleia Legislativa de



Pernambuco, mas também contar com dois vereadores do PSOL comprometidos com os interesses da categoria (Ivan Marques e Dani Portela)<sup>145</sup>.

Outra conquista obtida foi a inclusão de 100 quiosques no projeto de “requalificação”, realizado pela prefeitura, na principal avenida da cidade, a Conde da Boa Vista, onde prefeitos anteriores se recusavam a aceitar a presença de ambulantes. A incorporação dos camelôs resultou das discussões feitas por um Grupo de Trabalho composto pelo sindicato, poderes executivo e legislativo municipais e a Universidade Católica de Pernambuco.

### Poder social

O poder social do Sintraci está relacionado à sua atuação junto ao poder público, às organizações representativas dos trabalhadores do comércio informal, aos movimentos sociais, em especial, o MTST (Movimento dos Trabalhadores Sem Teto), e ao partido PSOL. A presença na esfera do poder legislativo municipal e estadual de políticos desta sigla comprometidos com a categoria, contribuem para a interlocução entre o sindicato e as instâncias governamentais. Por exemplo, o Sintraci é convidado para participar de debates e audiências públicas sobre diversas temáticas promovidas pela Câmara de Vereadores (como as discussões da Comissão Interpartidária de Acompanhamento do Coronavírus, realizadas em 2020, ou as discussões sobre o cancelamento ou não do Carnaval, em 2022). A articulação com esses representantes políticos tende a facilitar ações que o sindicato provavelmente teria dificuldades para efetivá-las sozinho; este é o caso do levantamento feito do perfil dos ambulantes da avenida Conde da Boa Vista. Em algumas situações, essa articulação pode envolver outros movimentos sociais, como é o caso da “Campanha Auxílio Camelô, Já!”, organizado pelo Sintraci e a Rede Meu Recife, ou mesmo as discussões em curso sobre a “Renda Básica Pernambuco”, projeto apresentado pelo mandato das “Juntas”.

São também importantes as parcerias estabelecidas com: a UNICAB (União Nacional dos Trabalhadores e Trabalhadoras Camelôs, Feirantes e Ambulantes do Brasil), que ajuda financeiramente o sindicato; o SINDICIPE (Sindicato dos trabalhadores informais de Pernambuco), cuja diretoria conta com a participação de alguns membros do Sintraci, que colaboram com as lutas realizadas fora de Recife; e Associação dos Ambulantes da Boa Vista e a Associação de Barraqueiros da UFPE. Além do vínculo mais orgânico e contínuo com essas entidades, o sindicato possui uma articulação com a StreetNet International, uma aliança formada na África do Sul com o objetivo de organizar os vendedores ambulantes de todo o mundo.

Em relação aos movimentos sociais, é possível observar a existência de uma cooperação e solidariedade com o MTST, manifesta na participação e apoio às ocupações e protestos realizados pelo movimento (por exemplo, na ocupação da prefeitura contra o desalojamento da Ocupação 8 de março, em novembro de 2021). Ambos compartilham a mesma corrente no interior do PSOL, o que expressa uma identidade política-ideológica comum, mas também reivindicam o “direito à cidade”. Para o Sintraci, a organização das

---

<sup>145</sup> A atuação desses vereadores em defesa dos comerciantes informais pode ser observada em: <https://www.recife.pe.leg.br/comunicacao/noticias/ivan-moraes-denuncia-fiscais-de-ambulantes> e <https://www.recife.pe.leg.br/comunicacao/noticias/2021/02/dani-portela-quer-incluir-mais-categorias-no-auxilio-ame>

idades é uma diretriz primordial da sua luta, porque considera os centros urbanos como o espaço onde o capital se reproduz. Em sua concepção: “(...) *não temos como seguir os padrões de um sindicato tradicional e não nos envolvermos nos fenômenos urbanos que influenciam diretamente na vida dos trabalhadores e trabalhadoras, sob pena de fracassar fatalmente em nossa missão* (SINTRACI, 2019, p. 99).

O poder social expresso nessas ações são fundamentais para alcançar conquistas específicas para a categoria e para o próprio sindicato, cuja escassez de recursos o torna dependente de apoios e parcerias com outras organizações. Ao mesmo tempo, a construção de alianças, por exemplo com movimentos sociais, parece indissociável da sua perspectiva de construção de um projeto de sociedade, no qual o acesso aos direitos seja garantido.

### Poderes e capacidades

O Sintraci apresenta particularidades próprias da categoria que representa, entre as quais, a informalidade tem um peso importante e se reflete nos seus poderes estruturais, associativos e institucionais. No entanto, apesar da fragilidade desses poderes, a ação direta como principal forma de protesto e a disputa pelos “espaços de poder” são estratégias que permitiram ao sindicato uma visibilidade na sociedade local, ser reconhecido pelo poder público e eleger uma liderança como deputada estadual.

A articulação da organização sindical com a disputa político-partidária parece ter sido uma das respostas formuladas pelo sindicato para fortalecer a representatividade da categoria e possibilitar a construção de políticas públicas. Mas essa formulação parece estar relacionada com a capacidade de construir alianças especialmente com organizações que compartilham orientações política-ideológicas, como o PSOL e o MTST. Essa capacidade se estende à reivindicação mais ampla apresentada pelo Sintraci: o “direito à cidade” abre um leque de possibilidades de articulações, projetos e lutas com outros movimentos e/ou partidos, que podem potencializar a própria ação sindical em torno de um projeto de sociedade. A luta por um conjunto de direitos é um dos aspectos inovadores do sindicato e talvez uma das razões que o motive a não querer “seguir” o sindicalismo “tradicional”.

## 17. Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Setor Diferenciado de São Paulo - SINDIROSP<sup>146</sup>

Elaine Amorim

### Histórico

O Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Setor Diferenciado de São Paulo foi fundado em 12/08/1995. Até então o SindMotoristas de São Paulo, criado no ano de 1933, era a entidade sindical representativa dos motoristas, inclusive do setor de cargas, taxistas de frota, concreto, coleta de lixo urbano e outros (CAMPOS, 2016). Foi no contexto de desmembramento do SindMotorista que ocorreu a criação do sindicato, o qual se formou a partir da mobilização “*de um grupo de motoristas liderados por Edivaldo Santiago da Silva*”, com o objetivo de representar estes profissionais dos “*setores rodoviários interestadual, intermunicipal e diferenciado*”<sup>147</sup>. O sindicalista Edivaldo Santiago foi eleito o primeiro presidente da nova entidade sindical e permaneceu no cargo até o ano de 2000. O sindicato representa os motoristas e seus ajudantes (cobradores) que trabalham em empresas de ônibus rodoviários internacionais, interestaduais, intermunicipais e o setor diferenciado, que compreende os motoristas da Indústria, Comércio, Empresas de Seguros Privados e Capitalização, Bancos, Fundações, Empresas Estatais e suas sucessoras privadas, Estabelecimentos de Ensino, Comunicações, Radiodifusão, Telecomunicações e Informática, Esportes, Diversões, Indústria Fabricante de Cigarros, de Serviços Diversos, de Empresas de Táxi (exceto da cidade de São Paulo), e somente os motoristas das Empresas de Vigilância, Distribuidoras e Representantes de Gás (GLP) e Limpeza Urbana. A sua base de representação territorial abrange sete cidades: São Paulo, Itapeverica da Serra, São Lourenço da Serra, Embu Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Poá e Itaquaquecetuba. O sindicato é filiado à Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e sua diretoria é composta por 25 homens e 3 mulheres.

### Poder Estrutural

O poder estrutural do sindicato foi abalado nos últimos anos com a reforma trabalhista e, em especial, durante a pandemia. De um lado, o contrato de trabalho intermitente e a difusão da bilhetagem eletrônica que substituiu os cobradores de ônibus alterou a composição da categoria. De outro, o isolamento social necessário para o combate e a prevenção da Covid-19 levou à paralisação e/ou redução do sistema rodoviário e dos serviços de transporte. Dados disponibilizados pela Confederação Nacional do Transporte (CNT) para todo o país, mostram desde 2015 uma preponderância dos desligamentos no transporte rodoviário de passageiros (com exceção dos transportes em regime de fretamento). No entanto, o ano de 2020 superou os índices anteriores: 40.166 mil desligamentos entre os “rodoviários de passageiros de longo curso” e 110.892 mil entre os rodoviários de passageiros urbanos (CNT, s/data); o saldo de postos de trabalhos perdidos corresponderam, respectivamente, a 21.215

---

<sup>146</sup> Fontes da pesquisa: Site do Sindicato (<https://www.sindirodsp.com.br/>), redes sociais e entrevista com o atual presidente, José “Toré” Alves, realizada no dia 20/12/2021. Conhecido como SINDIROSP, o sindicato apresenta na sua página a sigla STERIIIISP (Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de ônibus Rodoviários Internacionais, Interestaduais, Intermunicipais e Setor Diferenciado de São Paulo).

<sup>147</sup> Informação retirada do site do sindicato: <https://www.sindirodsp.com.br/sobre>

mil e 67.597 mil, sendo que os trabalhadores do estado de São Paulo foram os mais impactados (8.541 mil e 30.986 mil desligamentos). De acordo com o presidente do sindicato entrevistado, empresas do setor que tinham em torno de 2.800 funcionários passaram a ter menos de 400, o que equivale a eliminação de 86% dos postos de trabalho.

A força de trabalho é composta predominantemente por homens, mas a presença de mulheres ocorre especialmente no setor diferenciado, por exemplo, no setor de limpeza e no transporte escolar. A pesquisa realizada pela Confederação Nacional do Transporte (CNT), em 2016, sobre o perfil dos trabalhadores do transporte urbano mostrou que, no Brasil, os motoristas homens representavam 98,1% da categoria, tinham em média 43 anos, o Ensino Médio Completo (57,3%) e recebiam entre R\$2.001,00 a R\$3.000,00 (57,4%) (CNT, 2017).

Entre 2011 a 2020 os trabalhadores rodoviários realizaram em nível nacional 1.670 greves, caracterizadas principalmente pelo seu caráter defensivo e pelas demandas relacionadas à alimentação, atraso e reajuste dos salários. Embora a partir de 2017 tenha ocorrido uma queda na quantidade de greves, o ano de 2020 apresentou um pequeno crescimento e correspondeu ao segundo ano da série com a maior quantidade de horas paradas (4.505). Em 2021, particularmente de janeiro a setembro, das 502 greves registradas no Brasil, a maior parte ocorreu no setor privado (67%) e, sobretudo, nos transportes (181 greves), cujas mobilizações foram provocadas pela “crise de receita do setor”, afetado pela queda de passageiros durante a pandemia (DIEESE, 2021). Ao refletir sobre o contexto da pandemia o presidente do Sindirosp argumenta: o “(...) *sindicato hoje tem que ser um sindicato parceiro do setor patronal, porque ele depende do patrão e o patrão depende do trabalhador e do sindicato*”. Nesse caso, patrão, trabalhador e sindicato devem se readequar e escolher a melhor estratégia que garanta a sobrevivência dos três. O entrevistado entende que: “*Já foi o tempo que qualquer coisa o sindicato fazia greve. Hoje nós temos que negociar. E tem vezes que tem que ser através de pressão*”. Em 2021, o sindicato ameaçou entrar em greve frente à proposta patronal feita aos trabalhadores rodoviários intermunicipais e municipais de um reajuste de 7% nos salários e benefícios, parcelado em duas vezes. As assembleias realizadas na porta das empresas e a iminência de uma greve conseguiram pressionar os empregadores e garantir um reajuste de 10% nos salários, 10,5% no Ticket Refeição e que nenhum direito fosse retirado.

### Poder Associativo

Em 2003, após uma campanha de sindicalização, o sindicato alcançou 10 mil filiados. Esse número aumentou ainda mais, alcançando 38 mil trabalhadores, entre os quais 18 mil eram do setor diferenciado. A redução do número de sindicalizados começou a partir da reforma trabalhista e se intensificou com a crise sanitária. Entre as estratégias para atrair a filiação dos trabalhadores são feitas parcerias com outras entidades sindicais e divulgação dos seus serviços, como o clube de campo (localizado em Mairiporã/SP), cuja estrutura abarca 26 churrasqueiras e uma grande piscina. Ao incentivar o uso desses serviços, considerados benefícios dos trabalhadores, entende-se que o “*sindicato não é só salário. Também é lazer, também é cultura e também é desenvolvimento no geral*” (José “Toré” Alves).

Além do clube de campo, ele possui sede própria localizada no Carandiru (São Paulo) e subsedes nas cidades de Itaquaquecetuba e Itapeverica da Serra. Tem também uma Colônia de Férias na Praia Grande (SP), ambulatório médico, oftalmológico e odontológico na sua

sede (nas subsedes apenas ambulatório odontológico). Conta com descontos em diversas instituições de ensino (UNIP, Faculdade Anhembi Morumbi, UNINOVE, Wizard, Fisk, entre outras) e em parques temáticos para os associados. Oferece atendimento previdenciário (sede) e serviços jurídicos (sede e subsedes) das áreas trabalhista, criminalista e civil, porque um único trabalhador pode necessitar de três advogados caso seja demitido depois de um acidente com vítimas. Por isso, os advogados compõem a maior parte do quadro de funcionários, que já foi composto por quase 60 empregados. Após o fim do imposto sindical houve uma readaptação baseada no “enxugamento” dos trabalhadores, mas sem diminuir o setor jurídico.

Segundo informações contidas no site, os trabalhadores podem realizar o pagamento das seguintes taxas: “Contribuição Sindical Urbana” (“tributo obrigatório”), “Mensalidade Sindical” (facultativa e realizada a partir de desconto em folha de pagamento); e “Verba Negocial” (instituída em Assembleia Geral e cobrada de todos os trabalhadores, que têm o direito de opor-se). A análise dos documentos “Ata Negocial” referente aos anos de 1995 a 2021 mostrou que nesse período foram realizadas assembleias nos meses de março ou abril com a finalidade de aprovar o desconto da contribuição sindical e da mensalidade sindical em folha de pagamento, *“em respeito ao contido na nova legislação trabalhista que determina que o negociado sobrepe ao legislado”*<sup>148</sup>.

Os 28 diretores sindicais são bastante representativos do perfil da categoria por ter apenas três mulheres. Elas se dedicam à Secretaria da Mulher e ao trabalho de “agregar” as trabalhadoras, por exemplo, do setor de limpeza. Toda a diretoria é liberada para trabalhar no sindicato e, com exceção do presidente e do tesoureiro, tem contato direto e diário com a base, a partir de visitas nas garagens ou por celular. Mesmo em período de recesso, como no final do ano, há algum diretor de plantão. O sindicato conta com Secretaria de Imprensa, Secretaria Jurídica, Secretaria Geral e Secretaria do Setor Diferenciado. A comunicação com os trabalhadores é realizada pelo site e redes sociais (Facebook e Instagram) atualizados com certa regularidade, mas também pelo Boletim “Rodoviários-SP News – A Luta Continua”, cuja tiragem é de 2.800 a 3.000 mil exemplares.

Com a regulamentação do trabalho intermitente, o sindicato procura negociar com as empresas para que garantam aos trabalhadores contratados sob essa modalidade os mesmos benefícios – ticket refeição, vale transporte, cesta básica – assegurados para aqueles com contratos de duração indeterminada. O reconhecimento do trabalhador intermitente dessa ação sindical pode ocasionar a sua futura filiação.

### Poder institucional

O sindicato realiza negociações coletivas com representantes patronais dos rodoviários intermunicipais, estaduais, internacionais e dos diferentes segmentos que constituem o setor diferenciado. Ele tem como preocupação não perder os direitos já conquistados (como cesta básica e ticket refeição) que são constantemente ameaçados. Para o entrevistado, *“nós não podemos, de maneira alguma, deixar cair essas conquistas. E todo ano os patrões, eles ameaçam tirar isso daí. Porque agora o acordo é anual (...). Então se*

<sup>148</sup> Ata da Assembleia Geral Extraordinária do STERIIISP, realizada entre os dias 12 e 15 de março. Disponível em: [https://www.sindirodsp.com.br/\\_files/ugd/8ef670\\_eb3e49e5d6984860b12194eefd8e2378.pdf](https://www.sindirodsp.com.br/_files/ugd/8ef670_eb3e49e5d6984860b12194eefd8e2378.pdf)

*you do not do anything already guaranteeing until the [proximate] negotiations, what you already had before, you will lose.*

Em 2021, as negociações do setor de transporte realizadas em todo o país estabeleceram R\$1.456,94 como valor médio do piso salarial (DIEESE, 2021). Alguns acordos celebrados nesse mesmo ano pelo sindicato com os empregadores do setor diferenciado conseguiram garantir como salário normativo o valor de R\$1.584,60 para os motoristas e R\$1.327,88 para os ajudantes<sup>149</sup>. Além disso, algumas das cláusulas presentes nos acordos se referiam também a descontos salariais decorrentes de roubo, furto, quebra de veículo, multas de trânsito, descontos em folha de pagamento, como de mensalidades associativas em favor do sindicato, entre outras.

A regulamentação da profissão de motorista através da Lei nº 12.619/2012 é considerada uma conquista alcançada pela categoria. O sindicato participou do processo que antecedeu a sanção da lei pela presidenta Dilma Rousseff, em conjunto com outras entidades, como a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres (CNTTT) e a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST). A legislação beneficia os trabalhadores em transportes terrestres - rodoviários de cargas e passageiros – e estabelece como direitos dos motoristas: obrigatoriedade de descanso de meia hora após dirigir no máximo 4 horas sem parar; jornada de trabalho diária de 8 horas e 44 horas semanais; permissão de 2 horas extras por dia, com um valor 50% acima ao da hora normal ou ainda superior, desde que firmada em acordo coletivo, entre outros direitos (FETROPAR; CNTTT, s/data).

### Poder social

Diante dos impactos sofridos pela categoria a partir das modificações na legislação trabalhista, do aumento do desemprego e da suspensão das atividades em decorrência da pandemia, o sindicato procurou estabelecer parcerias com outras entidades sindicais.

Uma dessas parcerias é com a Federação dos Trabalhadores de Transporte do Estado de São Paulo e busca ampliar o amparo e a proteção jurídica dos trabalhadores, mesmo quando estes estiverem fora da base territorial de representação do sindicato. Como faz parte da natureza do transporte rodoviário deslocar-se para outras cidades e estados, o objetivo é garantir que o trabalhador possa ter acesso a um advogado não só na sua base, mas em todo lugar. O atendimento estende-se também para serviços odontológicos. Segundo explica o presidente: *“Então, hoje, motorista nosso que estiver passeando, estiver de férias, estiver em qualquer lugar do estado de São Paulo, ele consegue passar no odontológico, em qualquer um desses lugares”*. Esse tipo de parceria ocorre com sindicatos de outros estados, como do Rio Grande do Norte, Ceará e Pernambuco (Recife). A proposta é expandir essa iniciativa tendo como mediadoras a Federação dos Trabalhadores de Transporte do Estado de São Paulo.

Em termos de ações relacionadas com a categoria, mas com efeito sobre a sociedade local, em 2021 o sindicato mobilizou-se para assegurar a vacinação da categoria. Para isso, enviou ofício para o governo do estado, a prefeitura de São Paulo, Ministério da Saúde e prefeituras da sua base territorial. A parceria estabelecida com o prefeito de Itaquaquecetuba

<sup>149</sup> Ver: Convenção FIESP 2021-2022 (<https://www.sindirodsp.com.br/acordos/a6f6448f-29b0-480a-bae1-83d02091563b>)

e o secretário da saúde, possibilitou o envio de uma equipe para vacinar os trabalhadores e seus familiares na subsele do sindicato, localizada nesse município. Em Itaquaquecetuba, o sindicato conseguiu vacinar a categoria contra a Covid-19 e a gripe H1N1.

Ações como essa dão visibilidade ao sindicato e lhe possibilitam, inclusive através do uso de sua estrutura, ampliar as suas intervenções para outras necessidades da categoria e da sociedade. Na opinião do presidente: *“A saúde hoje é muito precária. E isso a nível de governo federal, estadual e até de seus municípios. Então através de algumas secretarias e algumas prefeituras, você consegue oferecer alguma estrutura que eles não têm e eles vem até você e você consegue fazer isso”*.

### Poderes e capacidades

O Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Setor Diferenciado de São Paulo demonstra ter sido afetado especialmente nos seus poderes estrutural, associativo e institucional. Frente às mudanças desencadeadas no país, especialmente a partir de 2015, ele se deparou com vários desafios: diminuição da base, enxugamento do número de funcionários e impactos sobre os seus recursos financeiros. A crise sanitária acabou acentuando alguns desses desafios. Por isso, a necessidade de adaptar-se a um novo contexto político e econômico é repetida em vários momentos na fala do entrevistado. Entre as respostas oferecidas e construídas pelo sindicato, aquelas que parecem se destacar como potenciais capacidades inovadoras são: 1) a busca pela extensão do atendimento jurídico ao trabalhador, independente do local em que ele esteja, através de alianças com outros sindicatos parceiros; 2) as vacinações a partir de articulações com prefeituras e do uso da própria estrutura da entidade. Essas duas iniciativas podem se tornar formas criativas de intervenção com capacidade de repercussão na categoria (1) e na sociedade local (2).

## 18. Sindicato de Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana - Siemaco/RJ<sup>150</sup>

Andréia Galvão

### Histórico

O Sindicato de Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana foi criado em 1952. Representa cerca de 20 mil trabalhadores da limpeza urbana do município do Rio de Janeiro empregados pela Comlurb (Companhia Municipal de Limpeza Urbana), e cerca de 60 mil trabalhadores contratados por empresas terceirizadas de limpeza e coleta urbana de lixo e por empresas particulares prestadoras de serviço de asseio e conservação. Embora seja um serviço essencial, a atividade de limpeza é socialmente desvalorizada. O Siemaco representa uma categoria precária e socialmente invisibilizada devido à natureza do trabalho realizado, um trabalho manual, que não exige qualificação e não goza de prestígio social. O sindicato é filiado à Fenascon (Federação Nacional dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Ambiental e Áreas Verdes) e à UGT.

### Poder estrutural

O setor de Asseio e Conservação é bastante pulverizado, sendo composto por uma série de pequenas e médias empresas que prestam serviço para órgãos públicos e privados. O trabalho no setor caracteriza-se pela forte precariedade, encontrando-se entre as categorias com os menores valores de salários médios e grande incidência de terceirização (DIEESE/SIEMACO, 2011). A categoria é dividida em dois grandes setores, com pesos e características distintas: os empregados da Comlurb (cerca de 20 mil) e os empregados nas empresas de Asseio e Conservação (cerca de 60 mil).

A Comlurb é uma sociedade anônima de economia mista cujo principal acionista é a prefeitura da cidade do Rio de Janeiro. O ingresso para uma vaga de gari se dá por concurso público, no qual se exige apenas o nível fundamental. Apesar de ser um servidor público, a contratação é feita pela CLT. Mesmo não havendo estabilidade no emprego, trata-se de um concurso bastante concorrido, pois a empresa assegura benefícios (adicional de insalubridade, anuênio, ticket alimentação nos 30 dias do mês e nas férias, hora extra paga com acréscimo de 100%, plano de cargos e salários) que elevam a remuneração mensal do trabalhador. Isso faz com que os concursos atraiam muitos candidatos, inclusive com maior escolarização, sobretudo em momentos de crise<sup>151</sup>. A fase final do concurso envolve uma prova de aptidão física, o que pode ajudar a compreender a maior presença de homens do que de mulheres (cerca de 25%) na coleta de lixo.

Os trabalhadores são terceirizados e realizam seu serviço em diferentes locais, como shoppings centers, bancos, escritórios, hospitais, Petrobras, metrô, escolas e universidades. No caso do setor público, há uma grande rotatividade nas empresas contratadas pelos

---

<sup>150</sup> Fontes de pesquisa: entrevista realizada com Antonio Carlos Da Silva - secretário geral e ex-presidente (gestão 2015-2019), em 11 de fevereiro de 2022. Foram consultados também convenções coletivas, notícias e boletins disponíveis no site do sindicato: <https://asseiomrj.com.br/>.

<sup>151</sup> Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2009/10/641621-concurso-para-garis-atrai-22-mestres-e-45-doutores-no-rio.shtml>



processos de licitação. Muitas vêm de outros estados e vão embora ao término dos contratos. Também no setor privado as prestadoras de serviço mudam constantemente, o que acarreta uma grande rotatividade em sua força de trabalho. Diferentemente da Comlurb, 80% da base do setor de Asseio e Conservação é composta por mulheres.

As empregadas são contratadas formalmente, mas há muitos direitos lesados pelas empresas terceirizadas (como atrasos ou mesmo o não pagamento de salários) e as greves ocorrem principalmente por esse motivo. Quando o atual grupo assumiu a direção do sindicato, na década de 1990, desenvolveu a campanha “pagar pra não parar”, para “moralizar” o setor. As paralisações, geralmente de curta duração, são uma forma de pressionar as empresas, para evitar ações na Justiça. Convocadas pela direção, elas envolvem poucas trabalhadoras, temerosas de serem punidas ou demitidas.

Já as greves na Comlurb ocorrem principalmente por ocasião da data-base (no mês de março) e eclodem mais por iniciativa da base do que da direção. O fato da data-base coincidir com um período de grande afluxo de turistas na cidade vem sendo usado para pressionar a companhia a negociar propostas mais favoráveis aos trabalhadores. Os oito dias de greve em 2014 geraram um grande incômodo, devido ao acúmulo de lixo em pleno carnaval e aos riscos para a saúde pública decorrentes da ausência de coleta. Essa greve foi vitoriosa do ponto de vista da negociação coletiva, com importantes conquistas para a categoria, a despeito da demissão de 400 grevistas. A greve expôs um racha entre a direção e a oposição, que comentaremos adiante. Ou seja, o poder estrutural do Siemaco é distinto, sendo maior entre os trabalhadores da Comlurb do que do Asseio e Conservação. De toda forma, embora sejam uma categoria sem prestígio e precarizada, possuem certo poder estrutural atrelado à necessidade social do trabalho que exercem.

### Poder associativo

O Siemaco-RJ é um sindicato de base municipal que representa uma categoria estimada em 80 mil trabalhadores. A taxa de sindicalização é baixa e muito volátil, por conta da terceirização. Há cerca de 8 mil sindicalizados, ou seja, 10% da categoria. Os sindicalizados pagam R\$ 42,00 de mensalidade. Todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, contribuem mensalmente com uma taxa negocial de R\$ 10,00. Há um modelo Siemaco que se reproduz em diferentes cidades do país. Todos os sindicatos adotam o mesmo nome, utilizam a mesma arte gráfica, são filiados à mesma federação e central sindical. Caracterizam-se, também, por uma grande ênfase na prestação de serviços (Calazans Silva, 2020 e Campos, 2020).

Segundo o dirigente entrevistado, os benefícios atraem o trabalhador para se filiar ao sindicato, “mais do que a luta de classes”. O sindicato é apresentado ao trabalhador como se fosse um clube de vantagens, que oferece aos associados: convênio médico, extensivo aos familiares, que cobre consultas médicas e exames laboratoriais; odontológico (plano estendido aos não sócios); auxílio natalidade, auxílio funeral, convênios com instituições de ensino (universidade, auto-escola, curso de qualificação) e desconto em lojas. No início do ano letivo, oferece também kit de material escolar aos associados com filhos matriculados no Ensino Fundamental, Ensino Médio e na Faculdade. Possui convênios voltados para aposentados e um balcão de emprego, que recebe currículos dos associados e os encaminha para as vagas anunciadas pelas empresas. Há, ainda, um programa para aquisição de casa

própria (denominado “Meu Sindicato, Minha Casa”), desenvolvido a partir de uma parceria com uma corretora de imóveis, para aprovar crédito imobiliário e viabilizar financiamento do imóvel junto à Caixa Econômica Federal<sup>152</sup>.

O sindicato possui uma grande estrutura jurídica e todos os trabalhadores, mesmo os não associados, podem ser atendidos em demandas trabalhistas. Os filiados podem também usar o jurídico para casos pessoais, como separação, sem custo adicional. O número de funcionários, inclusive de advogados, foi reduzido após a reforma trabalhista, em decorrência da exigência de pagamento das custas processuais, que reduziu o número de ações na Justiça. O dirigente entende que, após a reforma trabalhista, o trabalhador passou a depender muito do sindicato, por conta da perda de direitos.

O sindicato tem 2 sedes próprias: uma no centro da cidade e uma sede campestre em Guapimirim, com opções de lazer aos associados. O Siemaco possui 9 membros na diretoria (sendo 2 mulheres), 9 suplentes (entre os quais 3 mulheres) e cerca de 35 delegados sindicais. A direção se renova muito pouco, pois o mesmo grupo dirige a entidade desde os anos 1990, alternando entre si os principais cargos (presidente, vice-presidente, secretário geral, 1º tesoureiro).

O trabalhador procura o sindicato quando tem problemas no local de trabalho e esse contato é feito por grupos de whatsapp mantidos pelos delegados. As denúncias são recebidas também por telefone. Quando avisados dos problemas na base, os dirigentes e delegados fazem um trabalho de fiscalização e mostram os benefícios de se associar ao sindicato. Os delegados fazem curso de formação, mas não os trabalhadores. O entrevistado alega que o sindicato não tem recursos para isso e que orienta os delegados a replicar na base a formação recebida, mas que não conseguem fazer com que o trabalhador tenha consciência de classe. As reuniões e debates sobre política sindical e política nacional são promovidos pela UGT.

O site tem várias informações, inclusive as convenções coletivas. Há uma aba de notícias separada em categorias: Asseio, Comlurb e outras notícias. As notícias dizem respeito às ações do sindicato, informando benefícios aos associados, conquistas obtidas pelo sindicato, denúncias contra irregularidades em empresas e campanhas gerais (outubro rosa, novembro azul, feriados, dia da mulher...). Essas notícias são também reproduzidas em um Boletim, que é direcionado para os diferentes segmentos ou para a categoria em geral, com periodicidade irregular. Esse Boletim é panfletado na hora do almoço, no centro da cidade, para alcançar um número maior de trabalhadores.

As assembleias ocorrem basicamente na data-base. Na Comlurb, segundo o dirigente, são precedidas por várias reuniões com a gerência da empresa e mini-assembleias setoriais para escutar as demandas da categoria. Além de ser considerada uma estratégia mais efetiva para preparar as negociações, o dirigente alega que o sindicato não tem local para comportar todo mundo em uma única assembleia (as assembleias gerais costumam ocorrer em um clube na periferia da cidade). O dirigente afirma que as assembleias do setor de Asseio e Conservação têm pouca participação, pois muitas trabalhadoras são mães solteiras e arrimos de família, o que dificultaria a presença nessa atividade e mesmo a atuação sindical.

---

<sup>152</sup> Disponível em: <https://asseiomrj.com.br/not-cat/outras-noticias/item/1086-sindicato-atua-para-viabilizar-seu-sonho-da-casa-propria.html>, 15 de outubro de 2021

Com relação à forma de organização sindical, o dirigente é contra a pluralidade, mas considera que sindicatos criados só para receber o imposto sindical não devem existir. Ao mesmo tempo, deve haver uma forma de financiar os sindicatos que efetivamente trabalham.

O poder associativo do sindicato é baixo e não se observam muitas práticas inovadoras. A filiação à UGT dá ao sindicato uma marca e um norte para orientar sua atuação.

### Poder institucional

O sindicato negocia 4 convenções coletivas: sendo uma com a Comlurb e três com o sindicato patronal das empresas de Asseio e Conservação: dos trabalhadores de Asseio e Conservação, dos trabalhadores de Limpeza Urbana Particular e dos trabalhadores em empresas especializadas em petrolíferas. As principais reivindicações na negociação coletiva da categoria são alimentação e reposição de perda salarial decorrente de inflação.

Na Comlurb, os benefícios conquistados na convenção coletiva são históricos, e tornam a função de gari uma alternativa atraente para trabalhadores com baixa qualificação. O sindicato evita entrar com dissídio coletivo na data-base para não perder o que conquistou nas convenções anteriores. Apesar de serem celetistas, os trabalhadores da Comlurb são servidores públicos e foram afetados pela LC 173, ficando 2 anos sem reajuste, uma vez que essa lei proibia o aumento de gastos com pessoal no setor público. Em 2022, a reposição da inflação é a principal demanda da categoria.

As convenções coletivas negociadas com o setor de Asseio e Conservação possuem menos cláusulas. O piso salarial é menor e há menos benefícios sociais. Além disso, há uma grande preocupação com as condições de trabalho asseguradas pelas empresas contratantes. Muitas não têm o cuidado de oferecer local adequado para refeição, vestiário e banheiro, para os trabalhadores terceirizados. O Siemaco pressiona as tomadoras de serviço para garantir as condições de trabalho e também o pagamento dos contratos (para evitar a inadimplência das empresas contratadas com relação aos salários dos trabalhadores). Como já mencionado, o Siemaco exerce um trabalho de fiscalização mediante as denúncias informadas pelos trabalhadores. Em alguns casos, quando há impasse na negociação, chama a imprensa e recorre à Justiça. Mas, o presidente do sindicato entende que não pode recorrer o tempo todo à Justiça, pois precisa ir para rua e fazer o seu papel.

O sindicato atua em uma Comissão Intersindical de Conciliação Prévia de Asseio e Conservação (CICPAC), por meio da diretora Ivonete da Silva. Mesmo assim, faz muitas demandas ao MPT e aciona a Justiça em caso de descumprimento de direitos (há várias denúncias de pagamento irregular, inclusive de valores de tíquete refeição e alimentação e salários). Mesmo depois da reforma trabalhista, o Siemaco ainda exige que as empresas façam a homologação no sindicato e vem obtendo êxito nesse campo.

A fiscalização das condições de trabalho e a escuta das demandas dos trabalhadores devem ser, segundo o dirigente, a principal forma de atuação do sindicato. No entanto, a pandemia reduziu a interatividade entre direção e base e suspendeu as reuniões para preparar as assembleias. Essa é uma atividade avaliada positivamente pela direção e que o sindicato está voltando a fazer.

O sindicato não tem a prática de convocar mobilizações mais amplas, a não ser que seja algo que afete diretamente o trabalhador da base, como, por exemplo, propostas de privatização da Comlurb, que são apresentadas de tempos em tempos pelos governos do

município. Mobilizações em torno de pautas políticas ocorrem de forma pontual, mas a base não participa, apenas a diretoria. Segundo o dirigente, o sindicato até divulga as votações na Câmara dos Vereadores, mas não leva a base para se manifestar ou pressionar os políticos, pois, embora vários dos dirigentes sejam filiados a partidos, manifestam uma preocupação em separar a atuação sindical da partidária. Entendem que a participação nessas manifestações é livre para qualquer cidadão interessado, mas se recusam a usar a categoria como “trampolim” para outras coisas, como apoiar partidos e candidatos em suas carreiras políticas: “tem que analisar se aquilo ali não é pra beneficiar político”.

Essa tentativa de separar os campos de atuação pode ser decorrente de uma intensa disputa política na base da Comlurb, visível pelo menos desde a greve dos garis de 2014. A oposição interna parece ser ligada a partidos como Rede e PSOL, aos quais as lideranças da greve eram ligadas e por meio dos quais disputaram cargos no legislativo (Campos, 2020). Essas lideranças também disputaram a direção do sindicato e, embora tenham sido derrotadas, obtiveram apoio expressivo. A direção é ligada a partidos mais tradicionais, como o PDT, e atribui as brigas em assembleias à atuação de “grupelhos políticos”.

Os grevistas demitidos pela Comlurb após a greve de 2014 foram reintegrados graças à ação do sindicato junto à Justiça. “Isto é sindicalismo sério, sem politicagem, sem discriminação de qualquer tipo”<sup>153</sup>. Em 2019, a oposição teria forçado uma greve precipitada na Comlurb, declarada ilegal pela Justiça: “mesmo diante do fracasso da primeira greve, o Sindicato conseguiu manter a negociação com a empresa [...] Foi a habilidade e a firmeza do Sindicato que impediram esse primeiro desastre. Enquanto os “líderes” da Oposição brincavam de “revolucionários”, o Sindicato se desdobrava para manter abertos os canais de negociação”<sup>154</sup>. Assim, tanto ações na Justiça quanto greves parecem ser o último recurso do sindicato, que privilegia a negociação com as empresas.

O sindicato é filiado à UNI-global e, no plano nacional, à Fetherj (Federação dos Empregados nas Empresas de Asseio e Conservação do estado do Rio de Janeiro), cujo presidente é o mesmo do sindicato, Manoel Martins Meirelles e à Conascon (Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Prestação de Serviços em Asseio e Conservação, Limpeza Urbana e Áreas Verdes).

O poder institucional do sindicato parece estar assentado em sua capacidade de mediar situações de denúncia com as empresas, ainda que de maneira pontual. Há, também, importante fonte desse poder nas redes nacionais e internacionais.

### Poder social

O sindicato atua principalmente em torno de pautas econômico-corporativas, sem estabelecer alianças com outros sindicatos e movimentos sociais. Em consonância com essa forma de atuação voltada para a própria categoria, o Siemaco conseguiu incluir os garis nos grupos prioritários para a vacinação contra a Covid-19. O sindicato participa da discussão de assuntos relativos à saúde junto ao governo municipal, e também junto ao fórum estadual e nacional da saúde, mas essa prática não repercute muito na organização, nem na politização

<sup>153</sup> Disponível em: <https://asseiomrj.com.br/sobre/presidente/item/642-sindicato-e-coisa-seria-e-so-pode-ser-serio-sem-politicagem.html>, 29 setembro de 2016.

<sup>154</sup> Disponível em: <https://asseiomrj.com.br/not-cat/comlurb/item/910-sindicato-garantiu-que-nossa-campanha-salarial-n%C3%A3o-acabasse-em-desastre.html>, 30 de abril de 2019.

de sua base. Por exemplo, ao apresentar o convênio médico como sinal da preocupação com a saúde dos associados, o sindicato acaba explicitando uma crítica ao SUS, sem politizar o debate: “os trabalhadores sindicalizados ao Siemaco-Rio não precisam sofrer nas filas do Sistema Único de Saúde para realizar consultas médicas, assim como exames”<sup>155</sup>.

Apesar do entrevistado afirmar que atualmente “não tem como você ser dirigente sindical sem entender o que tá acontecendo de política nesse país, até pra conversar nas bases” e que, mais do que se manifestar contra o governo Bolsonaro, seria importante “eleger um governo nosso”, não há muitas notícias sobre a conjuntura política no site. São raras as menções a medidas propostas por governos ou análises sobre seus impactos, seja sobre a categoria, seja sobre os trabalhadores em geral.

A ênfase no aspecto corporativo da ação sindical se expressa também na posição contrária a um sindicato “híbrido”, que articule diferentes categorias, porque isso dificultaria a relação de representação, uma vez que dificilmente haveria afinidade entre elas: “eu não posso estar aqui defendendo, por exemplo, cabeleireiro, eu não tenho nada a ver com aquilo, eu não tenho nenhuma afinidade com aquilo”. Não há nenhum projeto de unificação com outros sindicatos para fortalecer a categoria, nem mesmo ações conjuntas para reivindicar as mesmas coisas. Ao mesmo tempo, o dirigente afirma a disposição do Siemaco em ajudar, via Federação, os sindicatos que enfrentam dificuldades econômicas para continuar existindo. Também afirma que a direção, quando convocada pela UGT ou pela Conascon, participa de movimentos em prol dos direitos das mulheres e em defesa da diversidade, mas não há um núcleo no sindicato que trabalhe com essas questões.

Por fim, a questão de gênero é tratada de forma sentimental e conforme uma visão tradicional, não como um direito. A campanha Outubro Rosa é defendida da seguinte forma: “É de nosso interesse como maridos, filhos, irmãos e companheiros nos empenhar para preservar a saúde da família. E se a mulher da família adoecer, todos nós sofremos juntos. Por isso, peço o empenho de cada um dos nossos companheiros e companheiras da diretoria e da categoria. Aproveitem a Semana Comemorativa do Outubro Rosa e dêem absoluta prioridade à proteção da saúde de sua mãe, de sua esposa, de sua filha. As estimule e as ajude a se consultar nas clínicas associadas ao Siemaco-Rio. É de graça. E se a companheira for sindicalizada ainda ganha de brinde uma linda camiseta comemorativa. Prevenir contra o câncer de mama e do colo do útero salva a vida das pessoas essenciais para nosso equilíbrio familiar”<sup>156</sup>. Do mesmo modo, a luta para a expansão da licença paternidade para 20 dias é justificada como uma forma do homem participar dos “cuidados domésticos”<sup>157</sup>, mais no sentido de “ajuda” do que de divisão do trabalho reprodutivo.

O sindicato não prioriza a construção de uma agenda de temas e lutas alternativas, de modo que seu poder social é pequeno.

### Poderes e capacidades

---

<sup>155</sup> Disponível em: <https://asseiomrj.com.br/not-cat/asseio/item/930-em-tempos-de-grave-crise-na-saude-publica,-associado-do-siemaco-rio-aproveita-atendimento-em-clinicas-conveniadas.html>, 06 de agosto de 2019.

<sup>156</sup> Disponível em: <https://asseiomrj.com.br/sobre/presidente/item/483-saude-da-mulher-da-mae-da-trabalhadora.html>, 23 de outubro 2015.

<sup>157</sup> Disponível em: <https://asseiomrj.com.br/sobre/presidente/item/639-sobre-amplia%C3%A7%C3%A3o-da-licen%C3%A7a-paternidade.html>, 27 de setembro 2016

O Siemaco tem uma atuação tradicional, corporativa, com dificuldades para incorporar temas e questões que transcendem a categoria, bem como para estabelecer alianças com outros setores da sociedade. Não se verificam inovações substantivas em sua prática.

## 19. Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos no Distrito Federal (Sindmaap-DF)<sup>158</sup>

Andreia Galvão

### Histórico

O Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos no Distrito Federal foi fundado oficialmente em 14 de dezembro de 2017 para representar uma categoria nova, que surgiu após a chegada dos aplicativos de transporte ao Brasil, em 2014. É uma categoria que cresceu quantitativamente, dado os novos serviços oferecidos, em uma conjuntura de aumento do desemprego e de crise econômica, o que levou muitos trabalhadores a procurar os aplicativos como forma de complementar sua renda<sup>159</sup>. O Sindmaap é filiado à CUT, que ofereceu apoio para a organização da categoria, ainda está se estruturando e não dispõe de carta sindical. Sua estrutura organizacional é bastante enxuta: o sindicato funciona a partir de plantões da diretoria, sem apoio de funcionários. O sindicato localiza-se em Taguatinga, cidade satélite do DF, onde ocupa duas salas cedidas por um “parceiro”. A diretoria é composta por 12 integrantes, todos homens, sendo 3 na diretoria executiva e o restante no conselho fiscal.

### Poder Estrutural

Os motoristas de aplicativo são uma categoria de trabalhadores que nasce precária e, portanto, completamente desprovida de direitos. Os aplicativos são empresas globais, que operam em diferentes países da mesma forma, recusando-se a reconhecer o vínculo empregatício dos motoristas sob a alegação de que estes são “independentes”. Inclusive, para se popularizar entre os trabalhadores e atraí-los para essa forma de contratação, sustentaram que ela possibilitaria um ganho maior do que o assegurado pela CLT.

O poder dos aplicativos se expressa, entre outros aspectos, no monopólio que detém sobre o setor (as principais empresas são Uber e 99), o que levou os pesquisadores a utilizar o nome daquela que, até então, era a maior delas, para se referir a essa forma de exploração do trabalho: uberização (Abílio, 2020). Além de não serem reconhecidos como empregados, os trabalhadores “uberizados” são totalmente responsáveis pelo seu instrumento de trabalho (neste caso, pela aquisição ou aluguel do veículo e pelos gastos com a manutenção do mesmo) e ficam o tempo todo disponíveis para o trabalho, recebendo apenas um percentual sobre as corridas efetivamente realizadas (o tempo de espera entre uma chamada e outra não é remunerado). Os trabalhadores ficam completamente à mercê das plataformas, uma vez que não têm qualquer controle sobre o número de corridas que lhes são atribuídas e o destino das mesmas, podendo sofrer bloqueios e desligamentos sem qualquer justificativa (seja por não aceitarem ou cancelarem corridas, seja por sofrerem reclamação dos passageiros).

---

<sup>158</sup> Fontes da pesquisa: site da entidade (<https://sindmaap.org.br>) e entrevista com Marcelo Chaves (presidente do sindicato) e Paulo Roberto Nunes (diretor financeiro).

<sup>159</sup> Considerando os dados da PNAD-Contínua para todo o país, “do primeiro trimestre de 2016 ao primeiro trimestre de 2020, o número de condutores de automóveis, táxis e caminhonetes – categoria em que estão incluídos trabalhadores que atuam em aplicativos como o Uber - passou de 1,39 milhões para 2,02 milhões, um aumento de 41,9%. (Manzano e Krein, 2020, p. 3).

Apesar da clara subordinação que possuem frente aos aplicativos, os trabalhadores são considerados, pela legislação e pela justiça brasileira, como autônomos, podendo contribuir para a previdência como autônomo, como MEI (a opção mais econômica de tributação, porque tem como base um salário mínimo) ou como PJ (a depender de seu faturamento). Segundo os dirigentes entrevistados, se, no início, o trabalho via aplicativos era um complemento de renda diante das incertezas do mercado de trabalho em um cenário de crise, com o passar do tempo ele se tornou, cada vez mais, uma forma de sobreviver diante do desemprego e, portanto, a principal fonte de renda dos motoristas. Ainda assim, a categoria é heterogênea, dividindo-se entre esses dois grandes grupos que não possuem um posicionamento unificado em relação aos direitos a que aspiram.

O poder estrutural da categoria é pequeno, o que não lhes impede de realizar manifestações e paralisações, geralmente de curta duração, em defesa de melhores condições de trabalho, remuneração e contra as discriminações que sofrem dos aplicativos. No entanto, essas manifestações envolvem apenas uma pequena parte da categoria: no Distrito Federal, por exemplo, “de 30 mil motoristas que tem rodando, mil, 500 motoristas param”. Segundo o presidente do Sindmaap, o motorista é imediatista, “só pensa no hoje [...] Eu preciso fazer, eu preciso fazer, preciso bater minha meta...”. Além disso, entende que a paralisação de algumas horas não causa prejuízo econômico ao aplicativo, apenas ao trabalhador. Nessas condições, considera que vale a pena paralisar para fazer pressão sobre o legislativo, para aprovar projetos de interesse da categoria.

Contudo, as paralisações não têm resultado em conquistas. O sindicato foi recebido pela Uber em 2020 para conversar sobre aumento nas tarifas, mas não houve alterações na política da empresa. No máximo, conseguem dar visibilidade para suas demandas, conversar com alguns políticos e obter a realização de audiências públicas.

### Poder Associativo

O sindicato surgiu em meio à insatisfação dos trabalhadores com os aplicativos. A CUT foi quem deu apoio para sua criação. Foi a primeira central que procuraram e, conforme a entrevista, as razões para isso foram pragmáticas, e não político-ideológicas. Em virtude da “abertura de portas”, se filiaram a essa central, pois os dirigentes consideram o apoio da central importante para alavancar o sindicato.

O Sindmaap está à espera da carta sindical para poder representar legalmente uma categoria cuja profissão não é reconhecida, pois não se encontra entre as ocupações classificadas na CBO<sup>160</sup>. Essa questão parece afetar o enquadramento sindical e a própria possibilidade de reconhecimento do sindicato<sup>161</sup>.

Dispondo-se a representar uma base estimada em “mais de 40 mil motoristas”<sup>162</sup>, a taxa de sindicalização é baixa. Os dirigentes informaram ter 800 filiados, mas nem todos

<sup>160</sup> A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) contempla diversos tipos de motorista, inclusive motorista de carro de passeio (CBO 782305), mas não na modalidade aplicativo. O sindicato encomendou um estudo jurídico para poder “ter direito” à CBO.

<sup>161</sup> De acordo com Pereira (2022), o processo de reconhecimento do Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transporte Terrestre Intermunicipal do Estado de São Paulo (STTATESP) está parado no Ministério (possivelmente da Economia, uma vez que o do Trabalho foi extinto pelo governo em 2019 e só foi recriado em 2021), que não reconheceu os motoristas de aplicativo como uma categoria legalmente existente.

<sup>162</sup> Número de motoristas cadastrados na Secretaria de Transportes e Mobilidade do DF.



contribuem financeiramente com a mensalidade, no valor de R\$ 29,90 (valor estipulado por corresponder a um real, ou “uma moedinha” por dia do mês). Nesse sentido, o sindicato parece contar com o apoio da CUT para sua sustentação financeira (Rocha, 2019), bem como com parcerias realizadas com escolas, clubes, clínicas, restaurantes e postos de gasolina<sup>163</sup>. A sala que o sindicato ocupa, por exemplo, é fornecida por uma academia de ginástica, que oferece descontos aos motoristas filiados. Nas palavras do presidente: “A gente vai atrás de todos. A gente vai ao Poder Público, a gente vai a empresários para fechar parceria, para trazer benefícios aos motoristas”.

Ainda com relação aos convênios apresentados como benefícios aos trabalhadores, o sindicato defende a isenção do ICMS sobre combustíveis para instituições sem fins lucrativos. Afinal, este constitui um dos principais custos para o trabalhador e a redução dos preços dos combustíveis é uma de suas principais reivindicações. Nesse sentido, elaborou um projeto para que o sindicato possa comprar combustível de postos de gasolina e revendê-lo para os motoristas de aplicativo, pelo preço de custo.

Mas, no momento, o principal serviço prestado pelo sindicato é a assessoria jurídica. O presidente informa que o sindicato ingressou com cerca de 200 processos em nome de motoristas desligados das plataformas, e que já obteve algumas vitórias na justiça. Nesses casos, motoristas foram religados e receberam indenização dos aplicativos pelo período em que foram excluídos. Outro serviço disponível é um plano de saúde ambulatorial para os filiados.

O site do sindicato é bastante incipiente e pouco informativo. O presidente alegou não haver recursos para desenvolvê-lo. O Sindmaap não tem assessoria de comunicação, a principal forma de comunicação com a base é via grupos de WhatsApp. O presidente participa de cerca de 60 grupos de motoristas, que compreendem algo em torno de 6 mil motoristas, mas afirma haver mais de mil grupos em Brasília.

### Poder Institucional

O sindicato não realiza negociação coletiva com as empresas de aplicativo, nem é recebido de modo sistemático por elas. As conversas são esporádicas e o contato com as empresas geralmente é limitado ao envio de ofício para questionar situações de bloqueio e exclusão da plataforma. As principais demandas da categoria são de ordem econômica, sobretudo “repassa justo aos motoristas”, “combustível mais barato” e “desconto na compra de veículos”. Os motoristas têm também uma grande preocupação com sua segurança física e patrimonial, diante do grande número de assaltos (muitos realizados por falsos passageiros) e, inclusive, de assassinatos registrados. Nesse sentido, seus principais interlocutores são o poder público.

Para viabilizar esses projetos, conta com o apoio de políticos de diversos partidos, que teriam interesse eleitoral em se aproximar da base<sup>164</sup>. Com o apoio da deputada distrital Júlia

<sup>163</sup> O site não informa quantas e quais são as empresas “parceiras”. Mas a entrevista menciona convênio com uma faculdade particular de Brasília, que oferece 60% de desconto aos filiados, em qualquer curso pretendido.

<sup>164</sup> Marcelo Chaves citou os seguintes políticos como parceiros na discussão sobre regulamentação do trabalho: Izalci Lucas (senador, PSDB-DF), Érika Kokai (deputada federal, PT-DF), Igor Timo (deputado federal, Podemos-MG). O site do sindicato inclusive fez campanha para que este último recebesse o prêmio de melhor congressista no Congresso em Foco 2020. Celina Leão (deputada federal PP-DF) foi mencionada como parceira na discussão sobre ICMS.

Lucy (Partido Novo), conseguiu criar o Comitê Técnico de Monitoramento e Segurança dos Motoristas, do qual fazem parte a Secretaria de Segurança Pública do DF, Secretaria de Transporte e Mobilidade do DF, polícia civil, polícia militar, Detran, Sindmaap e Sindicato dos Taxistas. Estão negociando, no âmbito desse comitê, a criação de uma central de monitoramento 24 horas e de um selo obrigatório para identificar os motoristas de aplicativo. Também querem criar uma forma de possibilitar o reconhecimento facial do passageiro e do demandante se responsabilizar por quem faz a viagem, caso ela seja solicitada para um terceiro.

Com relação à regulamentação do trabalho por aplicativo, a direção do Sindmaap não tem uma posição consolidada entre as alternativas em discussão, a saber: a permanência do trabalho autônomo, a defesa de uma regulamentação específica para o trabalhador de aplicativo, ou o reconhecimento do vínculo via CLT. Essa é uma discussão complexa, pois há uma divisão na própria categoria a esse respeito. Essa divisão se expressa nas diferentes organizações constituídas para representar os motoristas de aplicativo em outras localidades, ou nacionalmente<sup>165</sup>.

Embora faltem dados sobre o posicionamento da base acerca dessa questão, o sindicalista ressalta que o aspecto econômico pesa e que os motoristas dificilmente aceitariam ser contratados como empregados para receber R\$ 1700,00, que é o salário médio da categoria: “Eu gostaria assim, na minha opinião, porque o motorista hoje por aplicativo, eu acredito que não só do Distrito Federal como de todo país, não pensa em vínculo. Ele quer ser bem remunerado. Ele quer ter uma tarifa justa. Um acompanhamento dos combustíveis já taria top”. Mesmo sem ter indicadores precisos sobre as aspirações da base, essa é a posição que o sindicato leva para as poucas conversas com as empresas: o sindicato quer que os aplicativos reconheçam o motorista como parceiros, por meio do aumento das tarifas. O sindicato não defende o reconhecimento de vínculo por entender que a categoria busca o curto prazo, e que o trabalhador “está motorista de aplicativo” por falta de opção, mas que gostaria de um emprego. Diante da contradição entre ser autônomo e querer um emprego que garanta direitos, o presidente respondeu que o trabalhador “quer tudo”: a liberdade de definir seu horário, ganhar mais do que em um emprego registrado, e, ao mesmo tempo, ter férias, 13º, descanso semanal remunerado, aposentadoria. Ou seja, os motoristas almejam alguns direitos, mas muitos que se cadastraram como MEI, por exemplo, estão dando baixa na inscrição, para não arcar com o custo da contribuição mensal ao INSS. Além disso, com as sucessivas reformas da previdência, a aposentadoria está em um horizonte cada vez mais

---

<sup>165</sup> Uma parte significativa dessas organizações assume o discurso do empreendedorismo. Por exemplo, a Federação Nacional dos Motoristas de Aplicativo do Brasil (Fenamab), se apresenta da seguinte forma: “Estes motoristas são hoje Micro Empreendedores Individuais, pequenos empresários que buscam diariamente prestar um serviço sempre melhor. A FENAMAB foi criada justamente para buscar um suporte melhor para estes empreendedores, onde seus associados poderão usufruir de benefícios e suporte jurídico quando necessário” (disponível em: <http://fenamab.com.br>). O presidente da Frente de Apoio Nacional dos Motoristas Autônomos (Fanma), Paulo Xavier Júnior, declarou, em audiência pública na Câmara dos Deputados em novembro de 2021, “que 99% dos motoristas de aplicativos não têm interesse em vínculo empregatício, mas esperam que a regulamentação garanta o mínimo de proteção à categoria. ‘Não queremos vínculo, porque inviabilizaria para usuários e plataformas. Se ficar ruim, ela [empresa] fecha e vai embora do País. E são cerca de 2 milhões de trabalhadores que dependem dessa renda’”, disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/827659-falta-de-consenso-marca-debate-sobre-regulamentacao-de-servicos-por-aplicativos>

distante, de modo que não compensaria contribuir agora. “Quando ele tiver 180, 200 anos de repente ele consegue se aposentar”.

A atuação do Sindmaap é focada no atendimento das necessidades econômicas da categoria. Debates e assembleias são raras, mesmo assembleias virtuais e não há cursos de formação político-sindical.

### Poder Social

O Sindmaap está em busca de poder social, especialmente por intermédio de sua atuação junto ao poder público, nas diferentes esferas governamentais. Participou de debates na Câmara Legislativa do Distrito Federal (Gondim, 2020), mas não foi convidado a participar da Audiência Pública sobre a Regularização Profissional dos Prestadores de Serviços de Aplicativos, ocorrida em novembro de 2021.

Tem contato com outros sindicatos de motoristas de aplicativo no país e com o Sindimoto-DF, mas não têm uma prática de ação conjunta, exceto na campanha pela redução do ICMS dos combustíveis, que conta também com a participação dos taxistas e dos entregadores por aplicativo, que seriam beneficiados com desconto desde que filiados aos seus respectivos sindicatos.

Em 2020, fizeram uma paralisação em conjunto com os motoboys, em defesa dos pontos de apoio, demanda que ganhou força durante a pandemia.

Com relação a outras categorias, dizem apoiar as paralisações do transporte público porque isso traz ganhos econômicos para os motoristas, uma vez que aumenta o número de corridas. A solidariedade é, portanto, de natureza instrumental. O presidente, mesmo tendo outra profissão – é motorista de caminhão de lixo à noite (está afastado por doença) – e tendo participado de outro sindicato, entende que as discussões relativas à reforma trabalhista não lhes dizem respeito “Porque como não temos vínculo, a nossa briga é totalmente diferente, é diferente a nossa luta”. O mesmo argumento corporativo pode ajudar a entender a ausência de relação entre o sindicato e outros movimentos sociais.

### Poderes e capacidades

A constituição do Sindmaap em uma categoria precarizada, sem previsão de organização pela estrutura sindical oficial, e sua capacidade de, a despeito das adversidades, dar visibilidade às demandas e canalizar algumas insatisfações da categoria podem ser consideradas suas principais inovações. Ao se apresentar como defensor dos interesses imediatos dos motoristas, disposto a resolver questões como bloqueio e exclusão, o sindicato demonstra aos trabalhadores a importância da organização coletiva e da própria instituição sindical.

O fortalecimento de seu poder social e associativo, porém, depende de vitórias no plano jurídico e legislativo. Mas, sobretudo, de um trabalho de politização tanto da base, quanto da direção.

## 20. Sindicato dos Mensageiros Motociclistas, Ciclistas e Mototaxista Intermunicipal do Estado de São Paulo (Sindimoto-SP)<sup>166</sup>

Andreia Galvão

### Histórico

O Sindicato dos Mensageiros Motociclistas, Ciclistas e Mototaxista Intermunicipal do Estado de São Paulo foi fundado em 1991. Representa os motofretistas de diversos municípios do estado de São Paulo, uma base estimada em 700 mil trabalhadores<sup>167</sup>. É um sindicato que tem adquirido visibilidade no período recente, devido ao aumento quantitativo da categoria e à chegada dos aplicativos de entrega a partir de 2014. Apesar disso, a estrutura do sindicato é bastante enxuta, possuindo apenas uma sede na cidade de São Paulo. A diretoria é composta por 8 homens, que constituem a maioria da categoria. O sindicato é filiado à UGT desde a criação dessa central. Seu presidente é também presidente da Federação Brasileira dos Motociclistas Profissionais (Febramoto).

### Poder Estrutural

Os motofretistas são uma categoria de trabalhadores precários, em que prevalece a informalidade e a ausência de direitos. Além do trabalho predominantemente informal, há uma grande quantidade de trabalhadores autônomos (PJ ou MEI) e uma minoria de celetistas, empregados por pequenas empresas, geralmente terceirizadas, que realizam serviço de entrega, coleta e distribuição de documentos e pequenas cargas. A chegada dos aplicativos de entrega desestruturou ainda mais o setor, ampliando a informalidade e deteriorando as condições de trabalho. Nessas condições, o poder estrutural da categoria é pequeno, embora o fato de se inserir no setor de transporte lhe dê o poder de paralisar a circulação de mercadorias e o trânsito. O crescimento do serviço de entregas, sobretudo nas grandes cidades, aumenta a demanda por trabalho no segmento, ao mesmo tempo em que aumenta também a pressão, por parte das empresas, pela rapidez nas entregas, o que provoca um número elevado de acidentes e mortes. Esse é um dos fatores que impulsionou o movimento pela regulamentação da profissão, reconhecida pelo governo Lula em 2009.

A luta pela regulamentação da profissão levou o Sindicato a realizar, desde 2008, várias manifestações de tipo “motociata”, reivindicando também o direito de livre circulação no sistema viário das cidades e segurança no trânsito. A partir de 2015, passou a promover campanhas contra as empresas de aplicativos, argumentando que o serviço prestado pelos motoboys não constitui uma relação de “empresário para empresário”<sup>168</sup>, realizando greves e paralisações para denunciar a exploração à qual estão submetidos os trabalhadores “uberizados”. Nesse sentido, revela capacidade de aprendizagem e de framing.

<sup>166</sup> Fontes da pesquisa: acordos de negociação coletiva, site da entidade (<http://www.sindimotosp.com.br/>) e entrevista com Gilberto Almeida dos Santos, o Gil dos motoboys (Presidente do sindicato desde 2007).

<sup>167</sup> Este dado pode estar superdimensionado. Analisando os dados da PNAD-Contínua para todo o país, Manzano e Krein apontam que os condutores de motocicletas tiveram um aumento de 39,2% entre 2016 e 2020, passando de 522,1 mil para 729,7 mil (Manzano e Krein, 2020, p. 3).

<sup>168</sup> Cf. *Jornal A Voz do Motoboy* n° 78, agosto de 2017, p. 5. Disponível em: <http://www.sindimotosp.com.br/informativos/Jornal/jornal78.pdf>.

O aumento da demanda por entrega de mercadorias durante a pandemia e o próprio aumento da categoria diante do desemprego crescente levaram à realização de várias pesquisas que apontam os baixos rendimentos, as jornadas extensas e a vulnerabilidade extrema dos entregadores (Manzano e Krein, 2020; Abílio et al., 2021; CUT/Instituto Observatório Social, 2021). Apesar de sofrer a concorrência de diversas associações, que disputam a representação dos motoboys com o sindicato (a exemplo das associações de entregadores, recentemente criadas, que acusam o sindicato de representar apenas os trabalhadores formais), o Sindimoto envolveu-se na organização de protestos pelo aumento do valor das corridas e por melhores condições de trabalho para os entregadores de aplicativo, ocorridos nos meses de abril e maio de 2021, e somou-se à convocação da greve realizada em 1º de julho, conhecida como “Breque dos Apps”.

Essas greves e manifestações foram bastante expressivas e contaram com grande adesão da categoria. No entanto, as empresas de aplicativo adotam estratégias para desmobilizar a categoria (tais como aumento no valor da corrida e prêmios nos dias de paralisação previamente anunciados). Os próprios trabalhadores que optam por parar admitem que precisam compensar o que perderam nas horas paradas trabalhando mais nos dias subsequentes. Assim, as greves conseguem chamar a atenção da sociedade para o problema e afetar a marca das empresas, mas pouco impacto têm sobre seu faturamento e pouco contribuem para aumentar o poder estrutural da categoria.

#### Poder Associativo:

As características da categoria contribuem para que sua taxa de sindicalização seja baixa. Apesar do crescimento da base nos últimos anos, não houve aumento na sindicalização, pelo contrário, houve redução, devido à diminuição no número de trabalhadores formais. Segundo o dirigente do sindicato, há cerca de 4.500 filiados<sup>169</sup>, que contribuem regularmente, com o pagamento de mensalidade (no valor de R\$ 40,00, em janeiro de 2022) e/ou contribuição assistencial (entre 1,5% e 2% do salário, cerca de R\$ 20,00). A dificuldade de sindicalização é grande pois, ainda de acordo com o dirigente, os trabalhadores não têm interesse no sindicato, apesar de recorrerem a ele quando precisam. O sindicato é bastante procurado por trabalhadores de empresa de aplicativo, embora, devido às regras da legislação sindical brasileira, não possa representá-lo legalmente. Estes trabalhadores buscam sobretudo atendimento jurídico em virtude dos bloqueios injustos promovidos pelas empresas.

O site do sindicato é bastante informativo e atualizado. O jornal *A Voz do Motoboy* traz informações sobre a categoria e sobre as principais políticas adotadas pelos governos municipal, estadual e federal. Dada a importância do celular como ferramenta de trabalho, os dirigentes comunicam-se por grupos de WhatsApp com a base, incluindo aí os trabalhadores não sindicalizados. Declaram participar de centenas de grupos, vários deles críticos ao sindicato.

O sindicato presta vários serviços, extensivos também aos não associados: além de oferecer assessoria jurídica, orienta os trabalhadores sobre a realização dos cursos de

---

<sup>169</sup> Em outra entrevista, Gil havia declarado um número distinto: 6 mil associados, sendo que 3,5 mil pagavam regularmente as contribuições. Cf. <https://revistarosa.com/4/entrevista-com-gilberto-santos>

formação e de atualização obrigatórios para o motofretista (oferecidos pelo Centro de Treinamento e Educação de Trânsito da Companhia de Engenharia de Tráfego ou por escolas autorizadas pelo Detran); sobre os documentos necessários para o cadastro como condutor em transportes de pequenas cargas (Condu moto) e a obtenção da Licença de Motofrete (placa vermelha); auxilia na apresentação de recursos em caso de multa de trânsito; orienta os acidentados sobre as possibilidades de recebimento de indenização do Seguro de Danos Pessoais Causados por Veículos Automotores de Via Terrestre (DPVAT) e sobre os documentos necessários para aposentadoria por tempo de serviço, invalidez e doença. Para os associados, disponibiliza também médico do trabalho (gratuitamente), colônia de férias (em parceria com três sindicatos), descontos em hotéis e atividades de lazer, e convênio com quatro instituições de ensino superior privado.

As receitas do sindicato se reduziram tanto em virtude das condições de trabalho e formas de contratação que prevalecem na categoria, quanto do fim do imposto sindical após a reforma trabalhista de 2017. Além dos recursos provenientes dos serviços prestados, outra possível fonte de recursos é a publicidade feita por empresas que figuram como “parceiras” em seu site e jornal: concessionárias de motos, seguradoras e empresas de motopeças.

Apesar das dificuldades, o Sindimoto tem uma posição de destaque na organização dos motofretistas e na criação de outros sindimotos em outras bases territoriais. Embora represente predominantemente os trabalhadores formais, procura incorporar os informais e defende o reconhecimento do vínculo empregatício entre os entregadores e empresas de aplicativo, uma posição que não é consensual na categoria porque ser CLT significa uma redução de ganho imediato, mas que garante proteção e direitos ao trabalhador<sup>170</sup>. “Para os sindicalistas, não há necessidade de criar novas leis e sim, exigir o cumprimento das que já existem”<sup>171</sup>. Além de provocar o Ministério Público do Trabalho nesse sentido, ingressa com ações judiciais contra irregularidades e em busca do vínculo de emprego.

### Poder Institucional

Os motoboys constituem uma categoria bastante pulverizada. Além das associações, que concorrem pela organização e representação dos entregadores, sindicatos de outras

---

<sup>170</sup> Perguntados sobre que tipo de relação trabalhista gostariam de ter com os aplicativos, os entregadores entrevistados no evento Pit Stop do Programa Motofretista Seguro do Detran-SP responderam de forma bastante dividida: 43% optaram por uma relação como funcionários, “oferecendo todo respaldo trabalhista”, 48% como colaboradores, “oferecendo algum respaldo trabalhista” e 9% como usuários do aplicativo, “sem oferecer qualquer respaldo” (Fipe/Detran, 2021, p. 30). Note-se que o sujeito das alternativas entre aspas não é apresentado no texto: parece ser a empresa, mas também poderia ser a legislação. Pesquisa CUT/Observatório Social com entregadores de duas cidades do país formulou alternativas distintas e encontrou os seguintes dados: em Brasília, “A maioria dos entrevistados, 69%, responderam que preferem trabalhar com carteira assinada, enquanto 26% optariam por ser autônomos e 5% responderam que sua predileção dependeria da situação [...] 60% disseram preferir que o trabalho fosse regulamentado pela CLT, enquanto 32% desejam que a profissão seja regulamentada como autônoma; 5% preferem os dois e apenas 3% não soube responder” (CUT/Instituto Observatório Social, 2021, p. 107). Em Recife, 46% declarou que preferia trabalhar com carteira assinada, 35% como autônomos e 19% respondeu que sua predileção dependeria da situação. Quanto à regulamentação do trabalho de entregador por aplicativos como empregado celetista ou como autônomo, “a opção pela primeira alternativa foi expressa por mais da metade dos respondentes, enquanto um terço disse preferir a segunda, e alguns poucos disseram não ter opinião formada” (CUT/Instituto Observatório Social, 2021, p. 190-192). As empresas, por sua vez, patrocinam pesquisas que chegam a apontar 90% de preferência pelo trabalho autônomo.

<sup>171</sup> Cf. *Jornal A Voz do Motoboy* nº 129, novembro de 2021, p. 5. Disponível em: <https://www.jornalavozdomotoboy.com.br/noticia/403/educacao-129>

categorias detêm a representação dos motoboys, a exemplo dos práticos de farmácia, uma vez que diversas farmácias contratam entregadores. Depois de 10 anos de luta na Justiça, o sindicato obteve a representação dos entregadores contratados por hotéis e restaurantes. O Sindimoto celebra convenções coletivas com 5 sindicatos patronais, que contratam mensageiros ciclistas e motociclistas no setor hoteleiro, bares e restaurantes, distribuidoras de jornais e revistas, empresas de entrega rápida e micro e pequena indústria artesanal. A melhor convenção é a assinada com o sindicato de empresas de entrega rápida.

As principais preocupações da categoria são segurança no trânsito, segurança para a realização de sua atividade – já que o roubo da moto ou das mercadorias que transporta prejudicam-lhe economicamente –, os salários e o preço do combustível. O trabalhador formalmente contratado e coberto pela convenção coletiva possui jornada de trabalho fixa e recebe o piso da categoria, vale refeição e cesta básica, adicional de periculosidade de 30%, seguro de vida e contra acidentes. Além disso, recebe um valor destinado a repor os gastos com a manutenção de seu instrumento de trabalho (denominado “reposição de custo de utilização da motocicleta/bicicleta pertencente ao empregado”). O sindicato entende que não há condições para inserir novas cláusulas nas convenções coletivas, para não correr o risco de “quebrar as empresas” que contratam formalmente e que sofrem a concorrência dos aplicativos.

As assembleias são raras, ocorrem anualmente, na data-base, para aprovar a convenção coletiva. O sindicato não celebra acordos por empresa por entender que é necessário manter um patamar de benefícios comum a todos. Sua grande reivindicação é um ato de resistência: a defesa da CLT. No entanto, admite formas de contratação diferenciadas, como o contrato intermitente ou a formalização por empresas terceiras, considerando que essas modalidades, já previstas na CLT, são “melhor do que nada”<sup>172</sup>.

O Sindimoto usa as redes sociais para formar militantes e dispõe de 30 delegados sindicais de base junto às empresas. Não realiza cursos de formação político-sindical, atuando de forma mais focada no atendimento das necessidades econômicas e trabalhistas da categoria.

O poder institucional do Sindimoto está relacionado à sua atuação junto ao poder público e, especialmente, o Judiciário. Como visto, ele apresenta denúncias ao MPT e ingressa na Justiça contra as irregularidades praticadas pelas empresas. Além disso, formula projetos de lei (Pereira, 2022) e “atua junto aos governos municipal, estadual e federal, demandando o cumprimento da regulamentação [relativa à profissão de motofretista], linhas de financiamento para aquisição de motos e itens de segurança, melhorias no trânsito e prevenção de acidentes” (Campos et al, 2021). Na pandemia, reivindicou que a categoria fosse incluída nos grupos prioritários para vacinação e ingressou no MPT demandando a obrigatoriedade de fornecimento de EPIs para os trabalhadores por parte das empresas.

A filiação à UGT é também fonte de poder institucional, na medida em que a central oferece apoio para a organização de uma categoria com baixo poder associativo, o que pode ser observado pela criação de vários Sindimotos país afora, igualmente filiados à ela.

---

<sup>172</sup> Cf. Declaração de Gil, em entrevista realizada em 01/02/2022.

### Poder Social

O Sindimoto se destaca na defesa do reconhecimento do vínculo de emprego do motoboy, qualquer que seja a empresa que o contrata ou o setor de atividade no qual atua. Esse é um diferencial em relação a outras organizações de entregadores e, nesse sentido, uma inovação. O sindicato leva esse posicionamento para outras organizações e para a sociedade, buscando participar de debates, quando convidado. Pronuncia-se sobre as propostas de regulamentação do trabalho em plataforma em tramitação no Congresso Nacional, mas não foi convidado a participar da Audiência Pública sobre a Regularização Profissional dos Prestadores de Serviços de Aplicativos, ocorrida em novembro de 2021, nem do Fórum de Entregadores do Brasil promovido pelo IFood em dezembro do mesmo ano, que convidou apenas lideranças ligadas a associações de diferentes cidades do país. Por outro lado, participa da CPI dos aplicativos (de entregas e de motoristas) instalada na Câmara dos Vereadores de São Paulo em 2020.

A atuação do sindicato contribuiu para a regularização da profissão (tanto no plano municipal quanto federal)<sup>173</sup> e para melhorar a imagem dos motoboys perante a sociedade (anteriormente vistos como “cachorro-louco”, por dirigirem em alta velocidade, ou bandidos, dada a possibilidade de admitir jovens com antecedentes criminais). A valorização dos motoboys ficou evidenciada na pandemia, uma vez que a entrega de alimentos e mercadorias assegurou as condições para o isolamento social.

O fortalecimento de seu poder social, porém, depende de vitórias no plano jurídico e legislativo.

### Poderes e capacidades

O Sindicato vem buscando fortalecer seu poder institucional para melhorar as condições de trabalho de sua base. Caso a regulamentação do trabalho por plataforma digital venha a reconhecer a condição de assalariado do entregador, sua base de potenciais filiados pode vir a aumentar, o que poderia impactar positivamente seu poder associativo. Isso depende, também, de um outro desafio: convencer a sociedade de modo mais amplo sobre a importância de direitos universais e a falácia do discurso do empreendedorismo.

---

<sup>173</sup> Cf. Leis Federais 12.009 (regulamentação da categoria), 12.997 (que obriga pagamento de periculosidade) e 12.436 (que proíbe estimular ou premiar velocidade), além da Lei Municipal 14.491 (regulamentação do motofrete na capital SP).



21. Sindicato dos Trabalhadores e das trabalhadoras Rurais de Apodi – RN<sup>174</sup>

José Dari Krein

Histórico

O sindicato foi fundado em 1963 e a atual direção, filiada à CUT e à Federação dos Trabalhadores do Rio Grande do Norte, ganhou a eleição, por meio de uma oposição sindical, em 1984. A história do sindicato, que até então tinha um papel mais assistencial, ganhou novos rumos a partir da organização dos trabalhadores da agricultura familiar, especialmente pelo surgimento da luta pela reforma agrária já no final dos anos 1970, em um trabalho articulado com a presença da Comissão Pastoral da Terra no Município e o MST. A luta pela terra se consolida com a conquistas de vários assentamentos, especialmente a partir dos anos 1990 em diante, na chamada Chapada do Apodi, em que terras agricultáveis ficaram ociosas a partir da falência de 5 grandes proprietários produtores de algodão. O sindicato passou a representar os agricultores (pequenos proprietários, posseiro, renteiro, etc.) tradicionais e os assentados (em torno de 600 famílias). O sindicato se destaca não somente na defesa de políticas públicas para agricultura familiar como, principalmente, desenvolve inúmeras formas de organização e alternativas de geração de renda por meio da agricultura orgânica e da agroecológica. A partir dos anos 2000 é retomado um projeto de empreendimento da fruticultura irrigada, que foi uma demanda do agronegócio, o que significou uma disputa em torno da água, dada a possibilidade de um canal da transposição do Rio São Francisco chegar na região e a existência de aquíferos (Açu e Jandaíra), que são fontes de água a ser captada. Assim, o sindicato também passa a representar trabalhadores rurais assalariados. No entanto, isso também gerou uma ambiguidade, pois por um lado, os novos empreendimentos do agronegócio comprometem a água que viabiliza a agricultura familiar e, por outro, o sindicato precisa defender os assalariados que têm emprego no agronegócio.

Poder estrutural

Do ponto de vista econômico, Apodi tem terras mais propícias para o desenvolvimento da agricultura, pela existência do Vale do Apodi – em que se desenvolveu a agricultura familiar clássica – e da Chapada do Apodi, que foi dominada pela agricultura do algodão, que entrou em decadência nos anos 1980 e proporcionou as condições para impulsionar a luta pela reforma agrária nestas terras. As intensas mobilizações conquistaram a desapropriação da terra e 600 famílias foram assentadas no terreno, a partir da segunda metade dos anos 1990. Terras melhores e com água tornaram-se objeto de interesse do agronegócio da fruticultura irrigada, que conseguiu licenciamento para explorar a terra a partir de 2011. Com isso, uma nova realidade de produção em larga escala (de melancia, mamão e melão) foi conquistando espaços, apesar da resistência das organizações sociais locais, em função da disputa pela água. Isto significa que a economia do município é baseada na agricultura, em que a agricultura familiar e o agronegócio convivem em disputa. Em

---

<sup>174</sup> Fontes de Pesquisa: Entrevistado foi Francisco Agnaldo Fernandes, presidente do Sindicato. Redes sociais da entidade: <https://www.facebook.com/sttrapodi/>

função desta configuração econômica, o município de 36 mil habitantes tem 49,8% da população vivendo no campo.

As condições naturais mais favoráveis foram potencializadas por meio de políticas voltadas tanto para o desenvolvimento da agricultura familiar quanto para o surgimento da fruticultura irrigada. Ou seja, as diretrizes políticas dos governos locais, estaduais e, especialmente, nacional fazem muita diferença no estilo de desenvolvimento agrícola da região. O tema da reforma agrária entrou na agenda nacional nos anos 1990 por meio da luta social, o que contribuiu para viabilizar novas mobilizações e a formulação de políticas públicas para desenvolver e consolidar os assentamentos de reforma agrária conquistados. Em segundo lugar, especialmente nos governos do PT, novos programas de apoio à agricultura familiar e de permanência das pessoas no campo foram implementados (tais como o Pronaf, escolas rurais, compra das safras para merenda, fome zero, sistema de cisternas, acesso à previdência social, habitação rural, comercialização...). Eles possibilitaram o desenvolvimento econômico da agricultura familiar, o que foi muito potencializado em Apodi. Ao mesmo tempo, a crescente importância de uma agenda de uma produção agrícola mais sustentável foi ganhando espaço na sociedade. Neste contexto, muitos novos projetos de produção e melhoria da infraestrutura, de financiamento e assistência técnica permitiram uma diversificação dos produtos, uma maior facilidade de comercialização (mercado), criando as condições para a viabilização econômica das pessoas no campo, com a concretização bem sucedida de inúmeros projetos inovadores. No entanto, a virada política a partir de 2016 alterou o cenário, os avanços se tornaram mais difíceis, mas a resistência continuou ocorrendo e Apodi continuou sendo a terra da agricultura familiar, da produção orgânica bem sucedida.

Ao mesmo tempo, o projeto da fruticultura irrigada na chapada do Apodi, implantado pelo Departamento Nacional de Obras Contra a Seca – DNOCS é uma espécie de “contrarreforma agrária provocando assim um grave cenário de impacto socioambiental no semiárido nordestino” (Pinto Filho e Lunes, 2019 p. 02). pelo viabilizada – contexto em que a agenda de preservação ambiental ganhou expressão na sociedade – trouxe tensões e foi fonte de grandes mobilizações e articulações do Sindicato com movimentos sociais, universidades, organizações nacionais e internacionais. No caso do trabalho na fruticultura tende a prevalecer trabalhos com forte rotatividade, pois é uma atividade sazonal, em que o número de trabalhadores aumenta na colheita e reduz na entressafra.

Consequentemente, as pautas das políticas públicas, a defesa da previdência social e as lutas ecológicas foram e continuam sendo – ainda que nos últimos 5 anos com menor capacidade – os fatores de realização de grandes mobilizações e lutas, que proporcionam dinamismo e reconhecimento nacional ao sindicato. Assim como, contribuíram para a construção de alianças e parcerias sociais e políticas. Nos assalariados rurais não houve capacidade de realização de greves e paralisações.

#### Poder associativo:

O sindicato informa que tem 9 mil trabalhadores filiados, com aproximadamente 60% destes com o pagamento de sua contribuição voluntária em dia. A filiação principal é dos trabalhadores/as da agricultura familiar. É a base fundamental de financiamento da

entidade<sup>175</sup>. A sindicalização está aumentando mais entre as mulheres. Nos dois últimos anos, 75% das novas associações são de mulheres. O sindicato possui além da diretoria executiva, um conselho fiscal, um conselho de ética e três comissões: jovens, mulheres e idosos.

O sindicato tem um banco de dados da base de representação com informações da localidade (comunidade), sua condição de trabalho na terra (proprietário, posseiro, assentado, renteiro, meeiro, assalariado) e seu perfil.

O sindicato construiu uma estrutura física considerável, com espaço para formação sindical (que inclui hospedagem), auditório, salas de reunião.

A grande base organizativa do sindicato são as associações comunitárias, que são um espaço horizontal de debate, democrático, que reúne todos os agricultores de uma localidade agrícola. Tem uma estrutura própria com presidência, reuniões regulares e planejamento anual. As associações locais são a base do sindicato. Cada uma tem uma forma de funcionamento autônomo, responsável tanto pela realização das discussões sociais e políticas da entidade, como para construir e encaminhar soluções para os problemas concretos da coletividade, por exemplo, o sistema de captação de água (cisternas, poços..)<sup>176</sup>, equipamentos comunitários, produção manufaturada, atividades econômicas coletivas, inclusive de empoderamento das mulheres). É o espaço em que são discutidas as lutas locais e gerais. A partir das associações, o sindicato constroi as mobilizações e define as lutas. Na base do sindicato existem 55 associações. Ao mesmo tempo, o sindicato é uma fonte de ressonância e apoio do que as associações encaminham coletivamente, em espaços próprios de decisão. Mensalmente, todos os presidentes das associações comunitárias se reúnem no sindicato para combinar as ações e lutas conjuntas. Portanto, há uma dinâmica bastante intensa entre direção e base sindical. O sindicato tinha delegados sindicais, mas as delegacias foram extintas, pois estava gerando conflitos com as associações.

O sindicato organizou movimento de mulheres, a partir de trabalho articulado, com a Marcha Mundial de Mulheres e o Centro Feminista 8 de Março. A pauta combina a lutas com projetos de geração de trabalho que leve a um empoderamento das mulheres e lhes proporcione autonomia econômica. Há um trabalho específico com juventude e idosos, em torno do acesso aos benefícios da previdência.

Os serviços são escassos no sindicato, prevalece uma secretaria previdenciária, que tem a função de ajudar os trabalhadores/as preencher e providenciar a documentação para ter acesso à aposentadoria, auxílio maternidade e saúde. Também presta serviços para o agricultor preencher e/ou emitir documentos das associações e agricultores/as.

A base de comunicação é por meio de materiais e de um programa semanal de rádio (Notícias do Campo). O sindicato tem presença escassa nas redes sociais, por meio do facebook e do instagram. Ainda tem grupos de Whatsapp. O sindicato tem uma Escola de Formação estruturada, com programa anual de atividades, em parceria com muitas instituições sociais (MST, CPT, Marcha Mundial de Mulheres, Entidades de assessoria

---

<sup>175</sup> O fim do imposto sindical não impactou as finanças do sindicato. O valor da mensalidade varia de R \$15 a R \$17,00 (dezembro 2021). O problema é a crise e a perda do poder de compra dos agricultores, dadas as políticas atuais. O sindicato historicamente realiza parcerias que contribuem para viabilizar muitas entidades de formação, mobilização, assessoria técnica e jurídica. São convênios com ONGs, CPT, Universidade e outros órgãos públicos.

<sup>176</sup> Uma grande conquista é que todos têm água e ela chega por torneira nas casas das pessoas, a um preço bem menor do que o cobrado na cidade. A associação resolve o problema e administra a água.

sindical, universidades, etc..). É uma estrutura física que dá abrigo para os movimentos sociais da região.

### Poder Institucional

A atuação sindical direciona-se muito ao poder público nas três esferas de governo. Na perspectiva de melhor intervir na solução dos problemas cotidianos, o sindicato organizou espaços específicos de atuação. O que se destaca em primeiro lugar, é o Fórum em Defesa da Agricultura Familiar, que atua a partir do sindicato, buscando articular agricultores, inclusive de outros municípios para encaminhar as lutas e buscar resolver os problemas cotidianos dos/as agricultores/as junto ao INCRA, EMATER, prefeitura, governos estadual e federal. O Fórum é destacado como a principal ação sindical, pois articula as mobilizações em defesa da agricultura familiar, buscando estabelecer pautas que viabilizem a permanência das pessoas no campo com boas condições de vida. As conquistas foram bem expressivas, pois conforme afirma o atual presidente do sindicato, mesmo com o avanço do agronegócio, o número de agricultores/as familiares continua o mesmo, o que mostra o sucesso da ação, pois não esvaziou o campo, como ocorreu em grande parte do Brasil. Ou seja, a luta e a organização estão viabilizando a permanência das pessoas no seu quintal e dele tirando dignamente a sua sobrevivência. Pode-se perceber que faz muita diferença quem são os governantes de plantão e seu projeto de país, pois as possibilidades de viabilização de um determinado desenvolvimento local podem ser maiores ou menores. Nos últimos anos (depois de 2016) os canais de interlocução com os poderes públicos estão mais obstruídos, pois prevalece, tanto no município quanto no governo federal, uma política que privilegia o agronegócio. A forte expansão do agronegócio da fruticultura, comprando terra e recebendo apoio do governo Federal, impacta a produção local. Como são empreendimentos com poder econômico, tem capacidade de extrair água a 400 metros de profundidade, o que está trazendo problemas aos agricultores familiares, pois o lençol freático baixa e o acesso à água fica mais caro e difícil. As tensões entre o agronegócio e os movimentos sociais já existiam nos governos do PT, que desenvolveu políticas para os dois segmentos.

Apesar disso, no município, a agricultura orgânica, agroecológica continua subsistindo, pois se criaram alternativas e estratégias que permitem às pessoas sobreviver bem do trabalho no seu quintal. Para isso foi fundamental a criação de cooperativas, o desenvolvimento de novos produtos e processos, a assessoria técnica, o trabalho de organização e a discussão coletiva. Por isso, Apodi, apesar da perda de dinamismo no período mais recente, pode ser considerado um caso bem sucedido de uma alternativa sustentável de desenvolvimento local. Por exemplo, em vários produtos, a participação de Apodi é relevante economicamente, como por exemplo, na produção de arroz vermelho, feijão, produtos caprinos, mel, frutas processadas, etc.. A experiência também buscou recuperar sementes crioulas e produtos mais saudáveis e da tradição local.

A comercialização foi uma forte luta também. Hoje, o governo do Estado compra 30% da produção da agricultura familiar, o que garante a comercialização de grande parte da safra dos pequenos produtores. Mel e caju vão para exportação. Em síntese, desenvolveram-se várias frentes que foram capazes de viabilizar a permanência das pessoas do campo de forma sustentável.

Na representação dos assalariados o sindicato chegou a assinar convenção coletiva, em que garante os EPIs, proteção na aplicação de pesticidas. Em 2020 assinou uma convenção com somente R \$9,00 reais de reajustes e em 2021 a negociação emperrou, pois as empresas não querem conceder nenhum reajuste. Como o desemprego é alto e a atividade é sazonal, o sindicato não consegue fazer mobilizações. Com a reforma trabalhista, as conquistas perdidas foram o pagamento da hora in itinere, a ausência de garantia do transporte por parte da empresa e uma fragilização ainda maior da ação sindical, especialmente porque as rescisões dos contratos não passam mais pelo sindicato.

As instituições públicas, especialmente o Ministério do Trabalho (a fiscalização) estão sucateadas. O sindicato tem a prática de realizar parcerias com organizações locais, nacionais e internacionais, como por exemplo com a Oxfam, com a finalidade de desenvolver estudos e denúncias, nos temas ambientais, das desigualdades sociais, das condições precárias de trabalho na região, etc.

### Poder Social

O poder social do sindicato é muito amplo e desenvolvido. Em primeiro lugar, o sindicato é uma instituição que tende a estar na linha de frente das mobilizações e lutas na região. Algumas frentes para exemplificar.

Na melhoria da condição econômica dos/as agricultores há convênios e trabalhos articulados com várias organizações, tais como o “Centro Terra Viva”, que presta assessoria a projetos e assistência técnica às famílias. Outro exemplo, é a CooperVida, que é uma cooperativa que ajuda na elaboração de projetos comunitários de acesso ao crédito. O sindicato também organizou a Cooperativa da Agricultura Familiar (COOAFSA) com os produtores autônomos. Outra cooperativa é a ajuda da comercialização do Mel (Cooperativa Potiguar de Apicultura). Ou seja, o sindicato é uma fonte de criação de novas formas de defesa dos produtores e de auxílio na viabilização econômica de sua atividade. Ainda há convênios com a CPT, que muitas vezes consegue algum financiamento e desenvolve atividades em conjunto com o sindicato. Outra articulação é com a ASA (Articulação do Semiárido Brasileiro), com parcerias em vários projetos. São iniciativas para ampliar ou melhorar a produção, a comercialização e o acesso ao financiamento.

Em segundo lugar, o grande embate na região, depois de 2011, é em torno do estilo de desenvolvimento local, especialmente com o agronegócio da fruticultura, que está avançando. As mobilizações de resistência se articulam com muitas outras entidades, universidades, movimentos ecológicos, outros sindicatos, MST etc. “O conceito de resistência a um modelo de desenvolvimento que não atendia o modo de produção agroecológica construído ao longo de décadas na Chapada do Apodi começa a ganhar força, tornando-se uma bandeira defendida pelos agricultores, movimentos sociais, ONGs, Sindicato, que se somam aos agricultores no processo de resistência” (Carvalho, 2017, p. 83). As ações de muitas manifestações populares, desde 2012, também buscavam contestar a projeto do agronegócio, fazendo um estudo alternativo do impacto ambiental (RIMA – Relatório de Impacto Ambiental, realizado pela Universidade Federal do Ceará), outros estudos para mostrar as consequências negativas do projeto da fruticultura irrigada (denominada de Perímetro Irrigado de Santa Cruz). O avanço desta atividade está afetando a preservação do solo, da água e do ar. Ao mesmo tempo é uma articulação para mostrar que o modelo de produção já

presente nesta localidade, da produção orgânica, é viável economicamente e sustentável ecologicamente. Uma luta que ultrapassou o território local e alcançou dimensões até internacionais. Por exemplo, a Marcha Mundial de Mulheres fez uma campanha “Somos Todos Apodi”.

A experiência de Apodi foi apresentada em vários espaços, tais como no Simpósio Brasileiro de Saúde e Meio Ambiente, Encontro Nacional de Agroecologia, Congresso Nacional da CPT, etc.

O sindicato abraçou a luta pela igualdade de direitos e de empoderamento das mulheres, com trabalhos de discussão, formação, mobilização e participação nas lutas. Em particular desenvolveu um trabalho com o Centro Feminista 8 de Março e com a Marcha Mundial das Mulheres. Na perspectiva de avançar na autonomia econômica das mulheres, há vários projetos produtivos, com industrialização da polpa da fruta, por exemplo, a organização da venda dos produtos nas feiras no sábado. O sindicato em 2021 viabilizou um convênio com o governo do Estado, em parceria com o Coletivo Feminista 8 de Março, que elegeu uma deputada estadual, com a finalidade de proporcionar maior autonomia econômica às mulheres. Por último, Apodi tem uma participação muito ativa em todas as grandes mobilizações, caravanas no Estado e em Brasília.

O sindicato teve forte participação nas lutas nacionais, especialmente contra a reforma trabalhista e a previdenciária, inclusive com a ocupação da Câmara de Vereadores.

Enfim, a grande conquista, com todas suas iniciativas e articulações, continua sendo que Apodi é um território da agricultura familiar, o que permite viver a vida em harmonia com a natureza.

### Poderes e Capacidades

A experiência do Sindicato dos Trabalhadores e das Trabalhadoras Rurais de Apodi mostra uma constante capacidade de aprendizagem ao buscar parcerias que viabilizem projetos com a finalidade de tornar a produção orgânica, agroecológica, economicamente e ambientalmente sustentáveis. É uma disputa de desenvolvimento local e nacional. Impressiona os níveis de iniciativas e articulações.

A questão organizativa também impressiona, pois há uma organização autônoma e dinâmica em todas as comunidades. Essas associações são bem articuladas com o sindicato.

Os poderes social e institucional são muito desenvolvidos, mas dependem do contexto político e econômico em cada momento. No contexto mais adverso dos últimos 6 anos, as ações são mais defensivas e há evidências de perda de capacidade de mobilização e de conquistas. Ao mesmo tempo, há um espaço novo com a eleição de governo estadual e de uma deputada sensível às lutas da agricultura familiar. Assim, com novas relações institucionais e também pela sua capacidade de organização e luta, é louvável que tenham conseguido manter o projeto de produção orgânica, com a permanência do mesmo número de pessoas na zona rural.

A ação junto aos assalariados rurais parece ser o ponto frágil da ação coletiva do sindicato, pois a sua história é muito mais expressiva na defesa de uma agricultura familiar orgânica.

## 22. Sindicato Dos Trabalhadores e Trabalhadoras Assalariados Rurais de Juazeiro – BA (STTAR)<sup>177</sup>

José Dari Krein

### Histórico

O sindicato começou a ser construído em 2016, a partir de uma diretriz política definida na CONTAG de formar entidades específicas de assalariados rurais. Assim, de forma combinada, o STTAR foi desmembrado do sindicato dos trabalhadores rurais, que continuou representando os da agricultura familiar. O sindicato já existe e tem estrutura própria, mas ainda não tem o registro sindical definitivo. A organização dos trabalhadores rurais começou em 1971, quando foi criado o Sindicato de Trabalhadores Rurais de Juazeiro, por iniciativa da Federação Estadual (FETAG-Ba), a partir de uma política articulada pela CONTAG (Confederação Nacional da Agricultura). A representação dos assalariados rurais somente começou em meados dos anos 1980. Ela foi impulsionada pela primeira greve realizada em 1987, na Agrovale, no setor canavieiro. A partir de então, o sindicato geral tem uma estrutura interna que representa especificamente os assalariados. O segmento ganhou impulso com o desenvolvimento da agricultura irrigada, especialmente com o avanço da fruticultura. A partir de 1993, começa uma campanha salarial unificada que envolve 40 municípios do Vale São Francisco (Pernambuco e Bahia). O processo de desmembramento ocorreu a partir da secretaria que representava os assalariados/as no sindicato geral. A criação foi combinada coletivamente e ocorreu sem conflito por base de representação. O desmembramento foi facilitado porque as duas entidades fazem parte das mesmas organizações, sendo filiadas à CONTAG e à CTB. Atualmente continuam desenvolvendo atividades de cooperação e apoio mútuo no trabalho sindical, de organização, formação e ações coletivas.

### Poder estrutural

O desenvolvimento da fruticultura irrigada deu bases para a formação da categoria e, portanto, do sindicato. No entanto, é uma atividade econômica que apresenta forte sazonalidade, com uma concentração muito forte de trabalhadores no período da colheita, especialmente de uva e manga. É uma produção articulada com cadeias de exportação, fazendo com que o principal ganho econômico esteja na comercialização e não na produção. No momento, com um câmbio mais favorável, algumas áreas foram compradas por novas empresas e voltaram a ser cultivadas. O avanço da tecnologia tem aumentado a produtividade e, em alguns casos, prolongado o período de colheita no decorrer do ano. Mesmo assim, existe uma variação muito acentuada no número de trabalhadores/as entre o primeiro e o segundo semestre, quando se concentra a colheita, com uma diferença entre 3 mil e 8 mil trabalhadores/as. Existem 5 grandes empresas, que chegaram a empregar até 1 mil trabalhadores. A grande maioria é média e pequena propriedade, que tem entre 20 e 160 empregados.

O gato, que arrematava trabalhadores sazonais, deixou de existir, mas foi surgindo e ganha expressão uma nova informalidade, em que um comprador recruta, em torno de

---

<sup>177</sup> Fontes de pesquisa: Entrevistado foi José Manoel (Zezinho), presidente do Sindicato. Redes sociais da entidade: <https://www.facebook.com/Sindicato-dos-Trabalhadores-Rurais-de-Juazeiro-128975500917443/>

mercado comprador municipal, uma quantidade de trabalhadores para colher uma “carrada” (colheita de uma carga de um caminhão). Esses trabalhadores têm jornadas mais flexíveis (destina-se a completar a carrada) e recebem um pouco mais, pois não têm registro. É uma espécie de terceirização da colheita, mobilizada por um comprador de uma determinada quantidade de frutas. Durante a colheita prevalece a força de trabalho feminina (em torno de 60%) do total, especialmente na colheita da uva. No período da plantação, pulverização da plantação com agrotóxico e poda prevalece a força de trabalho masculina. A faixa etária predominante é de trabalhadores/as entre 30 e 35 anos, tanto na base como entre os sindicalizados.

As atividades nas fazendas e as mobilizações na cidade são constantes, assim como a realização de assembleias e plenárias. No entanto, nos últimos 7 anos não ocorreu a realização de greves. A última greve registrada foi em 2005.

### Poder Associativo

Apesar de ser uma atividade com grande sazonalidade, o sindicato consegue ter representatividade e apresenta uma organização com enraizamento na base. Em primeiro lugar se destaca o trabalho de base, militante. O sindicato tem delegados sindicais em todas as empresas. O número de delegados corresponde ao tamanho das empresas. Nas empresas entre 16 e 150 empregados/as, há a possibilidade da eleição de um delegado sindical. Nas empresas entre 150 e 300 empregados/as, o sindicato tem o direito a eleger dois delegados, nas entre 300 e 600, três delegados, nas entre 600 e 1000, 4 delegados. E, nas acima dos mil empregados, 5 delegados. É uma conquista firmada em convenção coletiva de trabalho. De um potencial de 36 delegados possíveis, o sindicato consegue ter entre 28 e 31 atuantes. O trabalho é feito nos pontos de encontros de onde saem os transportes dos trabalhadores para a lavoura mas, principalmente, nas lavouras. Com a pandemia, as assembleias coletivas foram mais descentralizadas e ocorreram fundamentalmente no local de trabalho. Em função das distâncias, o sindicato organiza as atividades em três microrregiões do município, em cada uma delas há um projeto organizativo próprio.

A taxa de sindicalização é, conforme a informação do presidente da entidade, de 30% da base total. O trabalho de base e a conscientização da importância política do sindicato sempre foi um trabalho forte, o que, historicamente, possibilitou ter uma taxa de sindicalização mais elevada do que a média nacional e até do setor agrícola. Ou seja, a presença forte dos dirigentes junto aos trabalhadores/as, a defesa dos direitos, o compromisso de luta é que garante a sindicalização, segundo o atual presidente. Também contribuiu o oferecimento de serviço odontológico mais barato, que é o único oferecido pelo sindicato. Tem um projeto de fazer um centro de lazer, formação e cultura para colocar à disposição da categoria. Por enquanto, foi conseguido o terreno, mas ainda não existe estrutura.

O financiamento atual do sindicato advém basicamente da mensalidade. A contribuição assistencial, prevista em convenção e acordo coletivo, depende de uma autorização expressa e por escrito de cada trabalhador/a. O resultado econômico é inexpressivo. Portanto, o financiamento depende basicamente da sindicalização.

A estrutura é bastante enxuta, com quatro diretores liberados (dois homens e duas mulheres) que fazem todas as atividades, inclusive de manutenção da sede própria (limpeza, burocracia, etc.), que são realizadas pelos/as diretores/as. Há uma política de buscar a



paridade na composição das instâncias entre homens e mulheres. A viabilização de atividades mais gerais depende da solidariedade de outras entidades sindicais da região. É comum o apoio de outras entidades sindicais da região e também das instâncias superiores (federação, confederação e central). Por exemplo, as campanhas salariais unificadas envolvem as federações.

Enfim, a principal novidade recente foi o desmembramento do sindicato com a finalidade de representar de forma mais efetiva os assalariados/as, de conseguir formular estratégias e organizações mais próximas dos/as representados. Na perspectiva do presidente entrevistado, a criação de um sindicato específico significou um salto organizativo e de luta. No entanto, é uma divisão em que prevalece o sindicato mais específico.

### Pode institucional

A reforma trabalhista causou uma perda muito expressiva para o sindicato e a categoria. Em primeiro lugar, os trabalhadores/as deixaram de receber o pagamento das horas in itinere. Em segundo lugar, abriu espaço para o patronato apresentar sua pauta de negociação, com a finalidade de retirar conquistas históricas presentes nas convenções coletivas. O fim da ultratividade abriu espaço para o patronato pressionar o sindicato em assinar acordo rebaixado para não perder tudo. Os embates maiores estão na liberalização da terceirização – ajustando a convenção com a norma formulada na reforma – e para acabar com a obrigatoriedade de a homologação ser realizada no sindicato. Antes da reforma não havia esta prática patronal de apresentar uma pauta. Em terceiro lugar, na avaliação do dirigente entrevistado o fim do imposto sindical foi prejudicial e fragilizou a capacidade de ação coletiva dos trabalhadores. Essa é posição bastante presente entre sindicatos da CTB, expressa a linha política da central.

As negociações coletivas são realizadas em conjunto com outros 40 municípios da região do Vale São Francisco, abrangendo entidades sindicais da Bahia e Pernambuco. Os principais avanços da campanha unificada são: a garantia do trabalho das mulheres, com o direito de amamentar o seu filho/a, inclusive com o direito à creche na fazenda durante o período de amamentação, segurança aos aplicadores de agrotóxicos, com garantia efetiva de respeito à NR 31 (o trabalhador tem direito a exames toxicológicos e a ficar três meses fora deste serviço, depois de 6 meses estar na aplicação), a gratuidade do transporte, meia jornada de trabalho no dia do pagamento, a manutenção da homologação no sindicato, a inibição da terceirização. Outro avanço, como afirmado acima, é o direito de organização sindical no local de trabalho, por meio dos delegados sindicais. No atual momento, prevalece a resistência para evitar a perda destas conquistas.

As grandes demandas da pauta de reivindicação são econômicas: 1) o piso é somente R\$ 10,00 acima do salário mínimo. Nos últimos anos, com o salário mínimo congelado, o poder de compra do trabalhador ficou comprometido; 2) o fornecimento de refeição pela empresa. Atualmente, cada trabalhador/a precisa levar a sua comida de casa.

Outra fragilidade no poder institucional é o sucateamento das instituições públicas do trabalho, do sistema de fiscalização do trabalho. Há um crescimento da ilegalidade na região, por meio da contratação de trabalhadores informais para colher uma carga. Paga-se um pouco mais, mas os trabalhadores/as não têm proteção social. Os órgãos públicos são incapazes de coibir a fraude.

### Poder social

O sindicato participa muito ativamente das lutas nacionais e locais, se envolvendo em todas as causas que buscam melhorar a condição de vida dos trabalhadores e diminuir as desigualdades. Atividades sempre em conjunto com outras entidades, tais como contra a reforma trabalhista e previdenciária. Os temas de gênero e raça são incorporados à agenda sindical, assim como participam, com outras entidades, das lutas pela igualdade de direitos e contra as discriminações.

A entidade tem forte presença na vida política local, inclusive com a eleição de membros da categoria para Câmara Municipal de Vereadores. É um sindicato antenado e com forte participação nos movimentos sociais, pois tem um forte viés militante e bastante politizado. O financiamento das atividades geralmente é realizado pelas entidades com maior poder aquisitivo, tais como bancários e professores.

Há também uma interlocução com entidades patronais na perspectiva de buscar o desenvolvimento local, inclusive na expansão do cultivo da fruticultura na perspectiva de gerar emprego.

### Poderes e capacidades

As principais novidades são organizativas. Apesar de a base de representação ser marcada por grande sazonalidade, o sindicato consegue ter forte presença no interior das empresas, por meio das atividades nas lavouras e, principalmente, dos delegados/as sindicais. Surpreendeu a estratégia de desmembrar o sindicato para criar um específico dos assalariados/as, especialmente pela convicção de que isso significou avanços organizativos, pois contribuiu para explicitar melhor as necessidades do segmento e, assim, aproximar mais a entidade com a base. Uma expressão é que a taxa de sindicalização está acima da média. É uma mostra da capacidade de aglutinar os trabalhadores e ter a capacidade de representação coletiva. A questão organizativa, ao mesmo tempo, é favorecida por uma atuação articulada com outras entidades do Vale São Francisco, que se expressa na campanha salarial unificada e na existência de uma única convenção para toda a região. A unificação é um recurso de poder associativo que ajuda a explicar a resistência. Apesar disso, os salários são baixos e os benefícios sociais praticamente inexistentes.

É uma entidade que também apresenta poder social, pois participa ativamente das lutas gerais e das disputas políticas na região.

Mostra, pela militância aguerrida, que é possível organizar uma categoria com baixo poder estrutural, dada a sazonalidade da atividade econômica. Dadas as condições econômicas da região, a fragilização das políticas públicas (ex. salário mínimo) e das instituições públicas, reduziu o poder dos trabalhadores, deixando-os em uma posição mais defensiva e com poucas conquistas.

Em síntese, a existência do sindicato faz muita diferença na região. O seu trabalho estabelece efetivamente um contraponto, pois forma lideranças críticas, intervém nos temas cruciais para assegurar uma melhor condição de vida aos trabalhadores, traz as pautas sociais e contribui para politizar a sociedade.

## 23. Sindicato Unificado dos Trabalhadores/as da Agricultura Familiar do Alto Uruguai- O SUTRAF-AU<sup>178</sup>

José Dari Krein

### Histórico

O sindicato foi fundado em 2003, sendo resultante de dois movimentos históricos. Por um lado, o movimento de oposições sindicais que se inicia no final dos anos 1970 com a finalidade de transformar os então sindicatos assistenciais em entidades de luta, muito impulsionados a partir de um trabalho social da Igreja Católica e de organizações populares, que se intensifica com o surgimento da CUT. Por outro, do embate interno do movimento sindical sobre a forma de representação do universo do trabalho rural, que irá resultar em uma separação de organizações de assalariados rurais frente aos da agricultura familiar. No caso atual, o passo que consolidou essa forma de organização foi a criação da FETRAF-Sul (2002), depois FETRAF-Brasil e, posteriormente, a FETRAF-RS. As lideranças que criam a entidade foram protagonistas neste processo de organização de uma representação exclusiva da agricultura familiar. Na perspectiva de consolidar essa forma de organização, foi tomada a decisão de unificar sindicatos municipais de trabalhadores rurais do Alto Uruguai em uma única entidade, na perspectiva de obter maior força na defesa de políticas públicas de fortalecimento da agricultura familiar e de políticas sociais que proporcionam condições para permanência das pessoas no meio rural.<sup>179</sup>

Apesar de movimentos contraditórios e conflitos, entre a Constituição de 1988 até o golpe parlamentar institucional de 2016 muitas lutas e mobilizações direcionadas para o Estado resultam em conquistas que viabilizam e fortalecem a agricultura familiar. A partir de 2016, o movimento entra em nova fase, que é de resistência, pois a ação pública começa a desconstruir conquistas e implantar reformas que dificultam a vida de quem vive da produção autônoma. É um sindicato filiado à CUT, central que se torna hegemônica entre os agricultores/as familiares e que tem grande protagonismo na criação de uma organização própria de representação da agricultura familiar na região Sul e no Brasil, estando muito presente na FETRAF-RS e FETRAF-Br (Federação dos Trabalhadores da Agricultura Familiar do Rio Grande do Sul e do Brasil). É uma organização que se desmembra da CONTAG e se afasta do sistema sindical oficial.

### Poder estrutural

Um dos principais argumentos para a criação de uma organização própria dos trabalhadores da agricultura familiar é de que o locus de ação não é contra um setor empresarial específico, mas de atuação perante o poder público na perspectiva de criação de políticas que libertem os produtores autônomos da exploração do grande negócio,

<sup>178</sup> Fontes de pesquisa: Os dirigentes entrevistados foram: Alcemir Bagnara, presidente e José Cavalli, diretor. Redes sociais da entidade: <https://www.facebook.com/sutrafaltouruguai/>

<sup>179</sup> O sindicato expressa uma história organizativa do sindicalismo rural, (1) que surgem nos anos 1960 e logo depois, na ditadura militar, são transformando em atividades assistenciais, em que a perspectiva da luta é esvaziada; 2) o movimento de oposição, que consegue conquistar boa parte das entidades de trabalhadores rurais, especialmente, na região sul, das entidades que tem a sua base principal na agricultura familiar; 3) a construção de políticas públicas para fortalecimento da agricultura familiar, a defesa da reforma agrária, a defesa da seguridade social, em que as lutas e mobilizações são direcionadas para a esfera pública, para o Estado.

especialmente dos intermediários na comercialização dos insumos e dos produtos. Portanto, o poder sindical – assim como a sua estratégia de ação – é fortemente determinado pelas políticas vigentes em cada momento histórico. O espaço de atuação é de pressão sobre todas as esferas de governo e no parlamento. Por um lado, o poder estrutural se fragilizou pela dimensão que o agronegócio ganhou especialmente nos anos recentes. Neste sentido, a construção de uma série de políticas públicas, de diversificação da produção alimentar, da relevância social da agricultura orgânica ou agroecológica, da estruturação de feiras, de criação de diversos tipos de cooperativas (insumos, comercialização, assistência técnica, desenvolvimento de novos produtos, crédito, compartilhamento de equipamentos etc..) etc..) deram bases para a afirmação do sindicato. Essa força anteriormente conquistada deu base para o sindicato, contexto político adverso, após 2016, realizar mobilizações e lutas, que passam a ser mais de resistência para não perder o que foi conquistado anteriormente. Assim, segundo o presidente entrevistado, houve uma mudança de estratégia a partir. É uma mudança de estratégia, que anteriormente era de cooperação conflitiva para uma resistência, mas defensiva. A intervenção social levou a muitas mobilizações nos anos recentes, articuladas nacionalmente, de defesa de políticas ativas para melhorar as condições de reprodução da agricultura familiar e, mais recentemente, para resistir ao desmonte delas. Um exemplo emblemático, com grandes mobilizações, foram as manifestações de 2017 e 2018 contra a reforma da previdência do Governo Federal.

Além disso, a pandemia trouxe dificuldades para mobilização, mas ao mesmo tempo demonstrou a importância da produção agrícola, especialmente da ecologicamente sustentável. Em síntese, há movimentos contraditórios, que abriram espaços para o sindicato apresentar capacidade de aprendizagem e estabelecer novas estratégias de ação coletiva, mas o contexto político desfavorável trouxe dificuldades adicionais, levando a prevalecer uma estratégia mais defensiva, de contestação das políticas adotadas pelo governo. Ou seja, continua existindo contraponto.

Outro aspecto do poder estrutural, especialmente na região de pequenos municípios em que a agricultura familiar (adicionado aos aposentados dela oriunda) tem importância no jogo eleitoral local, o que permite a construção de alianças em que as suas pautas sejam consideradas.

Por último, a possibilidade de viabilizar novos tipos de cultivos e de explorar uma agricultura orgânica, especialmente em convênio com outras entidades e universidades, economia solidária, abriu espaço para formas alternativas de viabilização econômica da pequena propriedade e, portanto, ações de organização coletiva e cooperada. Também é um fato que a crescente diversificação da produção produz uma situação mais heterogênea, em que os agricultores apresentam pautas distintas e os efeitos climáticos, dos preços internacionais e das políticas públicas, afetam de forma diferenciada os diferentes produtores. Por exemplo, o agricultor integrado estabelece o embate com o aglomerado que compra a sua produção (ex. fumo, porco, aves etc), o que produz fruto é com quem compra a sua produção. Para cada segmento, em cada momento, as demandas podem se alterar. Por último, um desafio adicional no poder estrutural é o envelhecimento da população no campo e o esvaziamento populacional, inclusive, entre outros fatores, com a crescente mecanização que viabiliza a produção com menos pessoas trabalhando. A heterogeneidade de situações cria dificuldades adicionais de organização coletiva, de construção de pautas unificadas.

### Poder associativo

A experiência expressiva foi a criação de um Sindicato Unificado, abrangendo 26 municípios na região do Alto Uruguai. Na unificação já foi realizada a opção de representar somente agricultores familiares. É uma tentativa para fazer frente à diminuição da base de agricultores familiares em muitos municípios, buscando construir um sindicato com maior capacidade de fazer política e de fortalecer a luta coletiva. A unificação foi realizada transformando os sindicatos municipais em comissões. Atualmente em 20 municípios continua tendo uma sub-sede, que tem dirigentes responsáveis, com estrutura física e atendimento aos representados. As comissões municipais são compostas por representantes das comunidades (capela, linha). No entanto, muitas destas comunidades no interior do município tiveram um esvaziamento populacional, que as inviabilizaram. O trabalho de base começa com as atividades de discussões nas pequenas comunidades, muitas vezes na estrutura da igreja ou da escola (quando persistem).

A entidade unificada é estruturada a partir de 11 coordenações (geral, finanças, mulheres e juventude...). No estatuto de 2018 foi colocado que em todas as instâncias municipais e na direção unificada houvesse pelo menos 30% de jovens e mulheres. A participação das mulheres é crescente, mas o desafio é a juventude, pois há uma tendência de envelhecimento da população rural na região.

A sindicalização apresenta queda sistemática nos últimos anos, em função do esvaziamento do campo. Atualmente, segundo o sindicato, há em torno de 10 a 12% de associados/as, das 15 mil famílias (em torno de 45 mil pessoas) que vivem da produção na pequena propriedade rural na região. A sindicalização é majoritariamente masculina, apesar do crescimento da filiação das mulheres, e se localiza na faixa entre 45 e 60 anos. No cálculo não é considerada a pessoa aposentada. A sindicalização é buscada por várias estratégias, mas nem sempre são consolidadas: 1) mobilizações e lutas, que são constantes. Elas tendem a ter uma crescente e depois se desfazem (com vitórias e derrotas), mas nem sempre a participação na ação se consolida em sindicalização; 2) Reuniões sistemáticas nas comunidades e nos municípios, para discutir os problemas locais; 3) Facilidade de acesso a serviços (crédito, comercialização, assistência técnica), por meio convênios, de organização de cooperativas e feiras; 4) comunicação sistemática com a base, via plataformas digitais, tais como grupos de whatsapp e instagram. O ponto forte são os 14 programas de rádios semanais (em diferentes emissoras, sendo uma de caráter regional, que abrange 80 municípios); 5) trabalho de estímulo à participação das mulheres e jovens; 6) prestação de serviços burocráticos, tais como preenchimento de documentos, declarações, exigidos por cooperativas, bancos e órgãos públicos; 7) convênios com vantagens ao associado, tais como na compra e venda dos insumos na cooperativa, na realização de festas da cooperativa, etc. No entanto, a entidade reconhece que é preciso aumentar a sindicalização, por isso colocou-a como prioridade para 2022. É retomar, pós-pandemia, uma campanha de sindicalização, especialmente voltada aos jovens, mulheres e aposentados. A sindicalização pode ser fortalecida com a retomada das atividades de base, pós-pandemia. O sindicato também reconhece que a comunicação via rede precisa ser intensificada e ajustada.

O financiamento sindical vem de três fontes básicas: 1) mensalidade associativa, que é paga pelo sindicalizado nas comissões municipais e um percentual vai o Sindicato Unificado

e outra para Federação Estadual, que corresponde a 50% do SUTRAF-AU; 2) recursos passados pelas cooperativas organizadas pelo sindicato (eletricidade, crédito, etc...); 3) prestação de serviços aos associados (documentação).

### Poder institucional

O sindicato, com as suas coordenações municipais, tem uma vida política muito ativa. Os primeiros 12 anos de existência foram de muitas conquistas que melhoram substantivamente a vida dos seus representados, pois coincidiu com os governos do PT. Nos informativos do sindicato, há referência explícita de que contribuíram para o desenvolvimento e implantação das políticas de fortalecimento da agricultura familiar, tais como o Pronaf (Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar), que foi fundamental para viabilizar a agricultura familiar. Ela começou em 1995, mas teve grande incremento nos governos do PT. O sistema de aposentadoria - que foi instituído na CF/88, implantada a partir dos anos 1990 e que sobreviveu às reformas previdenciárias – mudou a realidade social da região representada pelo sindicato, sendo uma das principais fontes de renda que alimenta a economia local. Outras lutas assumidas pelo sindicato, em articulação com outras entidades do setor, foram as políticas de crédito subsidiado, de fortalecimento do SUS, de política nacional de Habitação Rural, da criação do Programa de Aquisição de Alimentos (PAA) e da inclusão da agricultura familiar no Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE). Todas com resultados positivos que alteraram a realidade dos trabalhadores/as da agricultura familiar. A partir de 2016, entra a fase de resistência contra o desmonte das políticas agrícolas e sociais. Além disso, também ocorreram lutas locais, tais como medidas de compensação em casos de perdas por estiagens e enchentes, eletrificação rural, transporte, etc. Ainda em relação ao poder público municipal, ocorreram mobilizações para ajudar a viabilizar a comercialização e o escoamento dos alimentos.

Outra frente que fortalece o poder institucional foi a viabilização de cooperativas próprias e/ou convênios que viabilizem melhores preços, barateamento na compra dos insumos, acesso ao crédito, agregação de valor aos produtos, manufaturando-os, comercialização. O propósito foi viabilizar uma estrutura para que o produtor rural se livre da exploração dos grupos econômicos da região. Além disso, o fato do poder público comprar parte dos alimentos produzidos e viabilizar feiras de comercialização é uma conquista. É uma luta que enfrentou as grandes cooperativas e os que se beneficiam da exploração do trabalho dos agricultores familiares. Na mesma perspectiva desenvolveu iniciativas para a produção orgânica, criação de fontes de energia renováveis, ecoturismo, citricultura, etc. Ou seja, construção de apoio para diversificar a produção e agregar valor ao que é produzido.

### Poder Social

O sindicato é uma entidade de referência na região e trabalha de forma bastante articulada com as outras entidades sindicais. As mobilizações em torno dos temas nacionais sempre são realizadas conjuntamente. As principais lutas sociais foram contra a reforma trabalhista e previdenciária e na defesa dos direitos das mulheres.

Ainda houve uma forte articulação com várias universidades, ONG, igrejas e órgãos públicos vinculados às lidas do campo.

Por último, é importante destacar que o sindicato tem relação forte com o poder público local e a comunidade local. Por um lado, muitos membros dos sindicatos ocupam cargos públicos eletivos. Por outro, o sindicato e/ou as comissões locais se envolveram nas lutas municipais e buscavam pressionar as instâncias políticas locais nas lutas pelo fortalecimento e/ou viabilização da agricultura familiar. Por exemplo, acionar a companhia responsável pelo fornecimento de energia, que por problemas de manutenção, trouxe prejuízos para a população. A luta pela indenização foi vitoriosa, com ajuda do Ministério Público, que viabilizou um termo de ajuste de conduta.

No poder social, a questão mais expressiva é o trabalho de politização dos temas nacionais e regionais. É um trabalho de politização e discussão que apresenta grande resultado no desenvolvimento de uma posição crítica sobre as políticas públicas e um forte contraponto às notícias (ou interpretações) hegemônicas proporcionadas pelo poder econômico e político dominante.

### Poderes e capacidades

É um sindicato que perde base, mas a sua forte atuação, articulada com movimento sindical nacional e regional, foi capaz de criar condições para muitas pessoas conseguirem sobreviver e até melhorar a sua condição de vida a partir de construção de alternativas econômicas de produção na pequena propriedade, que abrangem novos produtos, melhora da produtividade com acesso a novos equipamentos/máquinas/tecnologias, acesso ao crédito, e formas de escoamento da produção e comercialização. Ou seja, criou-se condições para livrar a agricultura da dependência e exploração dos grupos econômicos locais, dos intermediários. Para isso, mostrou-se como fundamental a existência de políticas públicas, que foram fartamente favoráveis nos governos do PT entre 2003 e 2014. Depois de 2016, a luta fundamental foi de resistência para preservação das políticas e evitar perdas, tanto no campo da economia quanto dos benefícios sociais (previdência e moradia). A pauta sindical se ampliou fortemente, o que exige uma capacidade maior de compreensão de diferentes culturas e situações econômicas e sociais. A pauta também incorporou os temas ecológicos, da agricultura orgânica, das mulheres, da juventude e das políticas sociais.

A segunda inovação foi na organização sindical, com a iniciativa de unificar diversos sindicatos municipais no SUTRAF-AU, com a finalidade de fortalecer a defesa da agricultura familiar e continuar tendo uma representação com capacidade de atuação estratégica. A experiência de unificação foi fundamental para ter uma entidade com maior capacidade de fazer política, de desenvolver lutas e conseguir estabelecer uma disputa sobre modelo de desenvolvimento. O desafio é a baixa taxa de sindicalização, o envelhecimento da população, em que os aposentados vão tornando-se a maioria da população e responsáveis por boa parte da economia dos pequenos municípios.

O poder social é muito expressivo na vida dos municípios e da região. Além de uma capacidade de articulação com muitas organizações, movimentos sociais, universidades, ONGs, igrejas e órgãos públicos, o trabalho de politização e de incluir os temas sociais a partir dos empobrecidos é fundamental para influenciar na consciência política e social da população na região.

Em síntese, a existência do sindicato faz muita diferença na região. O seu trabalho estabelece efetivamente um contraponto, pois forma lideranças críticas, intervém nos temas

cruciais para assegurar uma melhor condição de vida aos agricultores/as e faz um contraponto para fazer disputas de projetos de desenvolvimento na região e no país. Sem a existência dos sindicatos, a situação da agricultura familiar apresentaria outra realidade muito distinta.



## 24. Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Tecnologia da Informação do Paraná - SINDPD – PR<sup>180</sup>

José Dari Krein

### Histórico

O SINDPD-PR é o Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Tecnologia da Informação do Paraná. Fundado em 1985, como desdobramento da antiga Associação dos Profissionais de Processamento de Dados do Paraná, que aglutinava basicamente trabalhadores de empresas públicas. O SINDPD-PR desde a sua fundação representa os trabalhadores da área de Informática do Paraná. É um sindicato estadual, sendo que em Curitiba representa somente as empresas estatais. O sindicato já foi filiado a centrais sindicais e da Federação Nacional dos Trabalhadores de Processamentos de Dados, mas atualmente não tem nenhuma filiação.

### Poder Estrutural

O sindicato representa tanto empresas privadas como públicas. As principais empresas públicas representadas são Celepar, Dataprev (área de tecnologia), Bancos Públicos (BB e CEF, as áreas de informática) e as terceirizadas que prestam serviços a eles. Existem em torno de 30 mil trabalhadores na base, sendo pulverizadas em milhares de empresas. O setor apresenta uma expressiva quantidade de trabalhadores autônomos e com contratos como “pejotas”.

Apesar da crescente importância econômica do setor e, conseqüentemente, o crescimento do número de ocupados, o poder estrutural da entidade é relativamente fraco, pois há alta rotatividade, proporcionada pelos próprios profissionais na busca de melhor remuneração e condições de trabalho. Mesmo no setor público é comum os concursados pedirem demissão, pois as ofertas de melhor remuneração no setor privado são mais vantajosas, especialmente em função das empresas ou órgãos públicos terem realizado políticas de contenção de gastos com pessoal. Ou seja, por ser um setor que apresenta grande dinamismo, as condições de contratação e remuneração são definidas individualmente e não pela ação coletivamente. Bridi e Motim (2014), a partir de uma pesquisa de campo na base da entidade, mostram que prevalecem condições de trabalho e de remuneração não condizentes com a importância do setor.

Um problema adicional que enfraquece o poder institucional é a facilidade de as empresas privadas contratarem trabalhadores de outros estados e até países, pois grande parte dos trabalhos pode ser realizada a distância, por teletrabalho.

As greves não são comuns no segmento. A última ocorreu em 2018, na CELEPAR (empresa pública), em que o nível de adesão foi de 50%. Outra parte não apoiou, portanto, a base ficou dividida, o que fragilizou o movimento paredista.

Outro aspecto de fragilização, na visão do dirigente entrevistado, é a polarização da sociedade, pois os sindicatos são identificados como sendo de esquerda e por isso fortemente contestados em uma sociedade conservadora como a do Paraná.

---

<sup>180</sup> Fontes de pesquisa: O entrevistado foi Julio César Novaes, secretaria de finanças do Sindicato. Site da entidade: <http://www.sindpdpr.org.br/>.

### Poder Associativo

A opção do sindicato, nos anos recentes, foi concentrar sua ação e estratégia nas relações de trabalho da categoria. A exceção foi um trabalho, em conjunto com outras entidades, na pandemia, de viabilizar o distanciamento social, assegurar condições de trabalho em que a exposição fosse pequena e na defesa do SUS.

Do ponto de vista organização tem uma direção estruturada por secretarias (finanças, administrativa, jurídica, social e publicitária), com oito dirigentes liberados para ação sindical. A direção é colegiada e não presidencialista. As estruturas das antigas sub-sedes foram diminuídas ou fechadas depois da reforma trabalhista, pois se abandonou uma organização a partir das regiões do estado. Na composição da direção estadual, com 20 membros, busca-se uma representação de cada região. Nas principais empresas há dirigentes sindicais que fazem o trabalho. Antes da pandemia e da reforma havia reuniões mensais nas regiões, por empresa. Agora são realizadas atividades e assembleias de forma virtual. As assembleias são descentralizadas por empresas, onde o sindicato tem base. Quem organiza as ações é a representação sindical local, geralmente de dirigentes não liberados para atividade associativa. É uma organização mais presente nas empresas públicas. Nas privadas, há a eleição de uma comissão negocial para tratar dos acordos coletivos.

As pautas e demandas começam a ser levantadas a partir de um questionário que o sindicato elabora e envia para os trabalhadores, com a finalidade de aferir as demandas e as pautas de reivindicação. Segundo o entrevistado, o sindicato consegue trabalhar 400 empresas na base.

O sindicato representa os terceirizados da área de informática das empresas e bancos públicos (BB e do Caixa Econômica Federal, SERPO, Receita Federal e as paranaenses...). O trabalho é muito complicado, pois estas empresas, especialmente as federais, fazem licitação que são nacionais. Geralmente ganha uma empresa de fora do estado, que paga um salário mais baixo do que o praticado no Paraná, deixando o sindicato sem ação. Além disso, muitas vezes as empresas abandonam a atividade perto do encerramento do contrato. Assim um dos principais trabalhos é realizar ações trabalhistas e mobilizar o Ministério público para fazer com que os direitos sonogados sejam reparados e não ocorra desvio de função (terceirizado substituindo um profissional da empresa). Além disso, tem uma pauta específica, mas a principal ação é combater os problemas criados pelas empresas terceirizadas de desrespeito dos direitos.

O sindicato, nos últimos anos, não investiu em formação profissional.

A comunicação é um ponto forte, inclusive com prêmios ganhos pelo dinamismo do site, por ser um de maior procura por informações na área dos direitos trabalhistas, segundo o dirigente entrevistado. No entanto, o site da entidade – que está bem estruturado - não parece atualizado. Com poucas informações recentes. O site evidencia que a ação se concentra em algumas empresas, pois tanto os boletins quanto as pautas são apresentadas a partir das principais empresas que fazem parte da entidade.

Atualmente o sindicato tem 2 mil filiados (6,6%). A queda foi muito acentuada depois de 2015. A explicação é que mobilidade forte da categoria, em que o peso do sindicato na definição dos direitos é menor e também porque as empresas públicas encolheram e o sindicato encontra maior dificuldade de aglutinar os trabalhadores. Além disso, segundo o

dirigente entrevistado, a reforma trabalhista e a pandemia dificultaram a sindicalização, pois o sindicato teve que cortar muitos serviços que prestavam para a categoria. No entanto, no site, a lista de convênios é bem expressiva. Apesar de grande parte da categoria ser jovem, a sindicalização que permanece é das pessoas com mais idade e tempo na categoria, especialmente do setor público. Não tem uma estratégia de sindicalização de segmentos específicos da categoria (mulheres, jovens, aposentados, terceirizados...). O principal trabalho de sindicalização é realizado na relação direta com os trabalhadores nas empresas (trabalho de formiguinha, buscando presença no estado todo). É um trabalho que se tornou mais complicado na pandemia e após reforma trabalhista (pela escassez de recursos). Além disso, na avaliação do entrevistado, como as conquistas ficaram mais escassas e a greve de 2018 não foi bem sucedida, há desgaste na base, o que dificulta o trabalho de sindicalização.

O financiamento vem da mensalidade e também há uma taxa de fortalecimento sindical, presente nos instrumentos normativos negociados por empresa, mas a taxa de oposição (não autorização do desconto) é em torno de 70% da base beneficiada pelo acordo coletivo. É uma cláusula acertada também com o Ministério Público do Trabalho do Paraná, que deu um parecer de ser legal, caso ocorra concordância do trabalhador, de a negociação coletiva estabelecer uma “taxa de fortalecimento sindical”, sob a justificativa que a reforma permite que o negociado prevaleça sobre o legislado. O valor, aprovado em assembleia para o ano de 2021, foi de uma única taxa de R\$ 50,00, definida em assembleia. A sindicalização corresponde entre 70 e 80% e a taxa de fortalecimento sindical pelo restante dos recursos arrecadados pelo sindicato.

### Poder institucional

A reforma trabalhista trouxe imensos desafios, pois enfraqueceu sobremaneira a capacidade de ação do sindicato, segundo o dirigente entrevistado, pois fragilizou muito o poder financeiro da entidade, tirou as homologações e sinalizou uma tendência de considerar o sindicato como uma instituição não importante.

O sindicato assina uma convenção coletiva estadual, que é bem genérica. O principal ponto da convenção é a garantia do reajuste dos salários pelo INPC do ano anterior. Nos últimos 6 anos ocorreram perdas também, entre as quais se destacam o auxílio cultura, vários convênios, co-participação em convênios médicos. Há um esvaziamento da convenção.

A principal estratégia é viabilizar acordos coletivos por empresa. Segundo o entrevistado, são realizados um pouco mais de 100 acordos coletivos. Esses acordos é que agregam mais direitos e estabelecem as regras da relação de emprego. Por exemplo, os benefícios sociais (alimentação, creche, refeição) somente existem nos acordos coletivos. Como a jornada formal é de 6 horas, o grande ganho foi conseguir o vale refeição, direito presente em praticamente todos os acordos. Além disso, em várias empresas conseguem implantar o programa de Participação nos Lucros e Resultados. Há acordos específicos para os terceirizados, mas são mais rebaixados em termos de direitos. As negociações nas empresas estatais nacionais são realizadas pela Federação. O sindicato, mesmo não sendo filiado, assina uma procuração para ela o representar.

E ainda na dinâmica do setor, algumas empresas têm a sua política própria para manter ou atrair os profissionais, que se expressam na estrutura física (espaço de lazer e descanso), benefícios, formas de remuneração.

Outro campo de trabalho no poder institucional como afirmado acima é junto às instituições públicas: Justiça do Trabalho e Ministério Público. As ações judiciais se concentram mais nas empresas terceirizadas, apesar de o sindicato oferecer o serviço a todos os associados.

No caso dos terceirizados, não são respeitados os instrumentos normativos.

Ainda, há muitas situações em que a empresa terceirizada abandona o trabalho no final de contrato, deixando os trabalhadores sem pagamento dos salários e das verbas rescisórias. Além disso, houve processo contra o desvio de função, em que os terceirizados exerciam a atividade de um servidor da Receita Federal ou de um bancário. O combate das fraudes é feito fundamentalmente mobilizando as instituições públicas. Em muitos dos processos judiciais o sindicato foi vitorioso. Em poucos casos, o sindicato conseguiu reverter a situação e assegurar os benefícios da categoria para os terceirizados, fazendo com que as empresas aplicassem a convenção coletiva. No entanto, muitas destas empresas mudaram a sua razão social para não serem consideradas da área de tecnologia e assim não precisarem seguir a convenção coletiva.

A categoria está lutando para regulamentação da profissão no Senado Federal, mas o projeto continua parado.

A entidade é contra o imposto sindical e a unicidade, mas defende a necessidade de ter algum apoio estatal para que as contribuições definidas em assembleia possam ser efetivadas e também assegurar que as empresas respeitem o sindicato. O poder das empresas aumentou muito após a reforma trabalhista.

### Poder Social

O sindicato tem uma articulação de trabalhos conjuntos com sindicatos afins, tais como os bancários e os servidores públicos. Participa das lutas sociais em torno das reformas que prejudicam os trabalhadores, tais como a trabalhista e previdenciária. Na pandemia está fazendo um trabalho social de mostrar a importância da vacinação e de defesa do SUS.

No entanto, no momento, o sindicato não tem alianças estratégicas com movimentos sociais. Alguns diretores individualmente se envolvem, mas não a entidade.

### Poderes e capacidades

A estratégia que prevaleceu nos últimos anos foi a de a entidade focar a sua ação mais na categoria, nas relações capital e trabalho, tanto que se desfilou tanto da central sindical quanto da federação nacional da categoria.

A entidade parece ter sentido muito a reforma trabalhista e o contexto político brasileiro do período recente. Apesar de ser um segmento econômico em crescimento e estratégico, não resultou nem na melhoria do poder associativo, nem institucional. A queda do associativo se evidencia pela forte perda de sindicalizados e no abandono da formação sindical. A menor força no poder institucional se mostra pela estratégia de descentralização da ação coletiva para empresas. A representação dos terceirizados existe, mas as principais ações são buscar reparar direitos sonogados junto às instituições públicas e não pela mobilização. Em todos os poderes percebe-se um enfraquecimento na capacidade de ação, obviamente agravada pela pandemia.

Por último, no poder social, as alianças são pontuais, mais com outras entidades sindicais. Não privilegia articulações com movimentos sociais gerais, assim como não coloca como agenda importante a questão de gênero, raça, geração, meio ambiente e a desigualdade social. O que é ressaltado é a defesa da importância da instituição sindical.

25. Sindicato dos Químicos Unificados de Campinas e Osasco<sup>181</sup>

Hugo Dias

Histórico

O Sindicato dos Químicos Unificados de Campinas e Osasco é uma organização representativa dos trabalhadores dos ramos químicos, plásticos, farmacêuticos, abrasivos e similares das Regiões de Campinas e Osasco. Tendo uma existência prévia que data da década de 1950, estes dois sindicatos - juntamente com o da Região de Vinhedo, que mais tarde se retirou - iniciaram um processo de unificação. Estes sindicatos participavam de uma mesma corrente político-sindical – Esquerda Química – crítica dos rumos da CUT e da sua Confederação Nacional do Ramo Químico. O processo de unificação foi referendado pelas bases em 2001, tendo o 1º Congresso do Sindicato dos Químicos Unificados se realizado em 2002.

Na realidade, são duas organizações sindicais distintas – pois mantêm o seu registro sindical - que atuam de forma unificada, através da criação de uma terceira entidade, designada Instituto Químicos Unificados. Para efeitos formais assumem a designação de Sindicato dos Químicos Unificados – Regional de Campinas e Sindicato dos Químicos Unificados – Regional de Osasco. A Regional de Campinas possui uma sede em Campinas e 4 subsedes (Paulínia, Sumaré, Valinhos e Hortolândia. A Regional de Osasco possui sede em Osasco e 3 subsedes (Barueri, Cotia e Cajamar). São filiados à Intersindical - Central da Classe Trabalhadora, na qual têm um papel de destaque, e à Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico da CUT do Estado de São Paulo (FETQUIM/CUT).

Poder estrutural

A base representada pelo sindicato localiza-se em setores modernos da indústria, com um peso importante de empresas multinacionais, de grande ou média dimensão, de capital intensivo e num processo constante de incorporação técnica. Subsistem, no entanto, diferenças significativas entre as duas regiões em que o sindicato atua, das quais podem resultar níveis diferentes de poder estrutural.

Em Campinas, sendo o maior pólo petroquímico da América Latina, esta característica dos setores é mais pronunciada. Assim predomina um perfil de trabalhador com maior qualificação, remuneração mais elevada e menor rotatividade. Em Osasco, o panorama é significativamente diferente. O processo de deslocalização das indústrias da periferia da cidade de São Paulo em direção ao interior do Estado significou um debilitamento do seu tecido empresarial, predominando o setor de plásticos e farmacêutico, com empresas de menor dimensão, com remunerações menores e maior rotatividade dos trabalhadores. Convém ainda mencionar que o sindicato não representa os trabalhadores terceirizados do setor, embora possuam filiados nessa condição.

No que diz respeito a greves e paralisações, estas são raras fora de período de campanha salarial. O fato de a categoria possuir tanto poder estrutural quanto associativo tem permitido a obtenção de convenções coletivas consideradas positivas, mesmo no contexto pós

---

<sup>181</sup> Fontes de pesquisa: site <https://quimicosunificados.com.br/>. Entrevista realizada no dia 14 de dezembro de 2021 com Arlei Medeiros, membro da direção.

2015. Assim, estas assumem um carácter importante no processo de mobilização da base com vista a obter acordos mais favoráveis. Tal não quer dizer que não existam greves por empresa. Uma busca pelo site do sindicato permite identificar a realização de várias no período em estudo. Mas as reivindicações não são necessariamente econômicas. Segundo entrevista a dirigente do sindicato, estas são, em muitos casos, “greves do saco cheio”, motivadas por “assédio, pressão, falta de reconhecimento, comida ruim, chefe xarope, machismo, desrespeito às pessoas”, entre outras.

No entanto, importa realçar que as greves e paralisações de cunho mais político assumiram um papel particularmente importante durante o período em causa. Ainda antes do impeachment da Presidente Dilma, o sindicato dos Químicos participou das paralisações de 29 de maio de 2015 contra a PL 4330, a chamada lei da Terceirização. De 2016 em diante, os protestos desmultiplicaram-se, sobretudo contra as reformas Trabalhista e da Previdência – 11 de novembro de 2016, 28 de abril e 30 de junho de 2017, 19 de fevereiro de 2018 e 14 de junho de 2019.

### Poder associativo

Os níveis de filiação são relevantes, embora, mais uma vez, subsistam diferenças significativas entre as duas regionais. A Regional de Osasco possui uma base de 30 mil trabalhadores e conta com cerca de 7 mil filiados. Tal perfaz uma taxa de filiação inferior a 25%. A Regional de Campinas possui uma base de 15 mil trabalhadores e aproximadamente 11.100 filiados, o que daria uma taxa de filiação de cerca de 75%. No entanto, no caso de Campinas, para além de 250 aposentados pagantes, 600 são trabalhadores terceirizados e outros filiados não são trabalhadores do setor – cerca de 1300. Os trabalhadores “não-químicos” são filiados a uma outra entidade, intitulada “Centro Organizativo dos Trabalhadores” (COT) que, por sua vez, assina um convênio com o Sindicato. Existem ainda acordos firmados com sindicatos parceiros – sindicatos conveniados - que permitem o acesso dos associados aos serviços do sindicato dos químicos.

A decisão de abertura à filiação de trabalhadores fora da categoria foi tomada em Congresso em 2015. Esta parte da avaliação de que o avanço do processo de desmonte da organização do trabalho teria como consequência o enfraquecimento das bases de poder dos sindicatos. Noutras palavras, existe a clara consciência de que, nesta nova condição, o “sindicato ia ter menos poder político, menos poder econômico, menos base social e dialogaria com menos gente”.

Embora esta perspectiva política possa orientar as iniciativas do sindicato com vista a filiar trabalhadores externos à categoria, existe um outro tipo de incentivo importante à filiação individual. Os serviços prestados, sobretudo atendimento jurídico nas mais diversas áreas e a possibilidade de acesso às Colônias de Férias e *Centros de Formação e Lazer (CEFOL) de Campinas e Osasco, constituem um incentivo importante.*

Em termos organizativos, o sindicato possui 90 dirigentes, 45 em Campinas e 45 em Osasco, dos quais 10, em cada uma das Regionais, possui liberação. Os demais dirigentes continuam nos locais de trabalho, com presença nas empresas mais importantes, que abarcam cerca de 70% da categoria. A direção possui 35% de mulheres, o que acompanha a expressão de mulheres na sua base. Não possuindo Comitês de empresa, a aposta do sindicato é a presença regular de dirigentes nas empresas. Não obstante, existem alguns experimentos de

organização no local de trabalho a partir dos Cipeiros, dada a sua estabilidade, com vista a negociar matérias passíveis de acordo ao nível da empresa.

*Entre Congressos, que se realizam a cada 3 anos, o sindicato funciona com uma diretoria colegiada, i.e., incluindo dirigentes das duas Regionais. Essa direção colegial, que une as duas regionais, que reúne duas vezes por ano para atividades de planeamento. O dia a dia das regionais é conduzido pelos colegiados regionais que elegem secretariados regionais e se organizam em cinco secretarias – Administração e Finanças, Saúde e Meio Ambiente, Comunicação, Assuntos Jurídicos e Formação Política. As Assembleias Gerais não possuem uma regularidade fixa, ocorrendo sobretudo aquando do início de Campanhas Salariais ou quando surge uma questão específica que implique uma tomada de posição. São ainda marcados quatro encontros anuais no CEFOL onde se desenvolvem atividades festivas e formativas. Possui ainda atividade direcionada para mulheres e negros, dada a existência de coletivos organizados dentro do sindicato, criados antes de 2015.*

*O fim do imposto sindical não teve um impacto significativo na arrecadação do sindicato e na sua capacidade de atuação. O sindicato devolve o imposto sindical a todos os associados, retendo o dinheiro do não-sócio como forma de contribuição. Igualmente, aquando de negociações como PLR, logravam inserir uma contribuição aos não associados, no fundo para evitar o comportamento de free rider. Ainda, sempre que possível, procuram incorporar uma cláusula na convenção coletiva, quando há acordo, recurso esse que é direcionado para a realização de investimentos. No que diz respeito a filiados no sindicato, o químico paga 1% do salário base – cerca de 35 reais para uma média salarial de 3500 reais – enquanto que o não-químico paga uma adesão de 600 reais e uma mensalidade de 70 reais. O trabalhador terceirizado paga também 1% ou um mínimo de 35 reais por mês.*

O *modus operandi* do sindicato, na sua relação com o filiado e comunicação com a sociedade em geral, tem mudado significativamente. A principal forma de contato dos associados com o sindicato é através de um aplicativo onde se pode tratar de diversos assuntos, desde o pagamento da mensalidade até marcações de serviços e uso dos espaços de lazer. Uma grande parte dos assuntos são resolvidos através de grupos de whatsapp e, em virtude, do fim da homologação, mudaram as suas subdeses para espaços menores, sem recepcionista, apenas para a realização de reuniões, em caso de necessidade.

Uma parte significativa dos recursos tem sido direcionada para a produção e desenvolvimento de conteúdos online. Além de publicar um Boletim Semanal digital, desenvolve um projeto alternativo de comunicação intitulado TV MOV. Dada a crescente complexidade dessas atividades, para além de manter uma equipe de jornalistas, o sindicato opta por contratar escritórios especializados em diversas áreas: monitoramento de rede, web design, produção de vídeos, produção de podcasts, entre outros.

### Poder institucional

No que diz respeito à negociação coletiva, o sindicato coordena-se com a FETQUIM nas Campanhas Salariais, elaborando um caderno reivindicativo comum a todos os sindicatos do setor. A manutenção de poder estrutural e associativo tem permitido, nos últimos anos, a obtenção de ganhos positivos em termos económicos nas duas convenções assinadas pelo sindicato - setor químico e setor farmacêutico. Acresce ainda a diversificação da pauta



negociada e a inclusão de novas cláusulas como a extensão de benefícios a relação homoafetiva e a ampliação da licença gestante.

Embora o Sindicato esteja filiado à Intersindical e, como tal, associado à Federação Sindical Mundial, a sua inserção nas Redes Sindicais de Trabalhadores em Empresas Multinacionais é também propiciada pela filiação na FETQUIM. Trata-se de um processo impulsionado pelos Sindicatos Globais, associados à Confederação Sindical Internacional, que o Sindicato avalia com um olhar bastante crítico mas em que participa pela oportunidade de estabelecer contatos, trocar informação e fazer pressão política em relação à empresa.

O responsável pelo sindicato relata a existência de boas relações com o MPT, a Justiça do Trabalho e a fiscalização trabalhista, dando como exemplo o trabalho conjunto com o MPT que viabilizou o acordo de indenização milionário que Shell e Basf assinaram com ex-trabalhadores da fábrica de agrotóxicos que funcionou de 1974 a 2002, em que foram pagos R\$ 200 milhões em indenização por danos morais coletivos e outros R\$170 milhões aos ex-trabalhadores e seus dependentes, a título de indenização individual.

Os Químicos Unificados têm uma posição histórica contra o imposto sindical, a unicidade, e o monopólio de representação e tendo sido críticos dos Governos do PT, têm naturalmente se mobilizado de forma intensa não só contra o impeachment da Presidente Dilma como contra as transformações ocorridas na esfera da regulação do trabalho ocorridas desde 2016.

### Poder social

Os Químicos Unificados têm desenvolvido um trabalho muito importante no campo da Economia Solidária e Agroecologia. Para tal, em conjunto com o MST, MTST e Brigadas Populares, tem apostado na constituição da Rede Livres que se propõe a “constituir sistemas e cadeias produtivas articuladas com relações sociais justas e em respeito ao meio ambiente, produzindo bens necessários a vida e ao bem-estar, satisfazendo as necessidades reais, eliminando os supérfluos e os fetiches da mercadoria alienada”<sup>182</sup>. Esta rede tem cinco vertentes: Comercialização e consumo solidário; Produção solidária; Finanças solidárias; Logística Solidária; Serviços solidários.

Importa também lembrar a atuação do sindicato numa agenda de mobilizações que transcende a pauta mais corporativa e procura se envolver em questões mais amplas e estruturantes do modelo social e econômico de desenvolvimento do Brasil.

### Poderes e capacidades

Apesar de ser uma categoria profissional que ainda retém um significativo poder estrutural, associativo e institucional, existe a percepção de que as transformações estruturais do capitalismo e seu modo de regulação causam um debilitamento profundo na capacidade de ação sindical. Por um lado, o sindicato não representa os trabalhadores terceirizados na negociação coletiva, em número significativo em alguns dos setores representados, o que tem um efeito de enfraquecimento dos seus recursos de poder. Por outro lado, é nesse sentido que, uma parte relevante da ação do sindicato, inspirado por um projeto socialista de sociedade, se inscrevem no campo do poder social, buscando alternativas de sociabilidade, bem como de

<sup>182</sup> <https://www.livres.eco.br/a-economia-solidariarede-livres/>

alternativas às modalidades dominantes da produção mercantil, e a interlocução com setores mais amplos da sociedade.

É possível afirmar que a retenção dos atuais poderes estrutural, associativo e institucional não depende do poder social que tem conseguido consolidar. No entanto, demonstram uma assinalável capacidade de aprendizagem, transformando a sua estrutura organizacional para se adaptar a novas realidades e adotando novas estratégias de comunicação. Igualmente, o envolvimento na construção do projeto da Economia Solidária e Agroecologia implica a intermediação e ativação de diversas redes sociais e um “framing” que enquadre esta iniciativa, que mobiliza um número significativo de recursos do sindicato, enquanto fazendo parte da sua missão e do seu projeto mais amplo de transformação social.

## 26. Sindicato dos Trabalhadores dos Correios de São Paulo, Região Metropolitana de São Paulo e Zona Postal de Sorocaba (SINTECT/SP)<sup>183</sup>

Hugo Dias

### Histórico

O Sindicato dos Trabalhadores dos Correios de São Paulo, Região Metropolitana de São Paulo e Zona Postal de Sorocaba (SINTECT/SP) representa todos os trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Sendo uma empresa pública, só a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988 é que se tornou possível a criação de sindicatos representativos dessa categoria. Assim, surge após a realização de uma Assembleia, no dia 30 de setembro de 1988, que aprovou a transformação Associação Profissional dos Empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos da Região Grande São Paulo em Sindicato. A carta do Registro Sindical será emitida no dia 13 de março de 1990, mais de ano depois.

A Federação Nacional dos Trabalhadores em Correios e Telégrafos e Similares (FENTECT) será fundada em 23 de abril de 1989, sendo vinculada à CUT. O Sindicato de São Paulo, juntamente com outras entidades, desfilou-se da FENTECT e aderiu, em 2013, à Federação Interestadual dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Correios (FINDECT). A FINDECT, criada em 1990 pelo Sindicato dos Trabalhadores nos Correios de Bauru, interior de São Paulo, tinha muito pouca expressão até à adesão destes novos sindicatos. Enquanto que a FENTECT filia 31 entidades, na sua configuração atual, a FINDECT possui apenas cinco sindicatos: São Paulo, Rio de Janeiro, Bauru, Tocantins e Maranhão. Apesar disso possui uma relevância muito significativa pois só os trabalhadores da base dos sindicatos de São Paulo e Rio de Janeiro correspondem a cerca de 30% da categoria.

A sua sede localiza-se no bairro de Santa Cecília, em São Paulo, e possui 5 subsedes (Jaguari, Guarulhos, ABC, Sorocaba e Santo Amaro). A sua diretoria tem 39 membros, dos quais 5 são mulheres. O seu coordenador-geral é Elias Cesário (Diviza). Para além da participação na Findect é também filiado à CTB, que por sua vez é filiada à Federação Sindical Mundial (FSM). No entanto, a nível internacional optou por manter a sua afiliação à UNI, Sindicato Global da Confederação Sindical Internacional (CSI), em virtude da maioria dos sindicatos dos correios estarem nessa Federação Internacional.

### Poder Estrutural

Sem caráter pejorativo, o SINTECT/SP é um Sindicato de Empresa, representando todas as categorias de trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Os Correios são uma empresa pública, centenária, que tem se modernizado em termos tecnológicos, lucrativa, com presença em mais de cinco mil municípios brasileiros. Em bom rigor, em 40% dos municípios, é a única empresa que presta serviços de envio de encomendas. Emprega atualmente cerca de 100 mil trabalhadores.

É possível afirmar que a categoria possui ainda um poder estrutural significativo, dada a sua estabilidade contratual. No entanto, ao longo das últimas décadas, este tem sido minado pelo aumento da terceirização em, pelo menos, cinco áreas: limpeza, motoristas de caminhões,

---

<sup>183</sup> Fontes de pesquisa: site <https://www.sintect-sp.org.br/>. Entrevista realizada no dia 20 de dezembro de 2021 com Vagner do Nascimento, membro da direção.

operadores de triagem e transbordo, carteiros temporários e atendentes de agências franqueadas. O último Concurso para contratação de funcionários foi realizado em 2011, o que tem diminuído o número de trabalhadores diretos da empresa. Embora não tenha sido possível apurar essa informação, não é de descartar a possibilidade de o número de terceirizados ter aumentado significativamente.

O retorno do projeto de privatização dos Correios, promessa de Campanha de Jair Bolsonaro, constitui um elemento fundamental para a compreensão da atuação do sindicato nos últimos anos. A sua privatização, se levada adiante, constituiria um rude golpe para o sindicato, pois implicaria provavelmente uma reestruturação muito profunda desta e do serviço de correios universal. A terceirização teria também tendência a aumentar pois, apesar desta ser admitida para atividade-fim desde aprovação da PL 4330, em 2015, a lei não permitiu a terceirização indiscriminada de atividades públicas. Este entendimento tem permitido o recurso à justiça por parte de diversos sindicatos com vista a combater a generalização do processo de terceirização. A privatização da empresa permitiria a terceirização de atividades sem qualquer tipo de entrave.

### Poder Associativo

A ausência, desde 2011, de concursos para a contratação de novos funcionários, em conjunto com as saídas de trabalhadores por via de Planos de Demissão Voluntária (PDVs), tem causado a diminuição da base do sindicato. Se há cerca de uma década atrás estes eram em torno de 22 mil trabalhadores, atualmente são cerca de 17 mil. A taxa de filiação manteve-se, no entanto, relativamente estável em torno de 50%. Embora represente todos os trabalhadores da Empresa, a sua força reside na área operacional, i.e., nos trabalhadores que trabalham no atendimento das agências e na triagem e entrega de cartas e encomendas. Os técnicos de nível superior com responsabilidade de chefia tendem a se associar à Associação dos Profissionais dos Correios (ADCAP). A relação com a ADCAP é descrita como sendo próxima, tendo trabalhado em conjunto nas campanhas contra a privatização dos Correios.

Em termos organizativos, o sindicato possui uma diretoria composta por 39 membros, dos quais 5 são mulheres. O Sindicato realiza Congressos cada 4 anos tendo esta chapa vencido as eleições pela primeira vez em 2008. Atualmente possuem apenas 7 liberações – quando anteriormente chegaram a possuir 20 – o que lhes coloca dificuldades de organização dada a extensão territorial da área de atuação do sindicato. As assembleias gerais ocorrem normalmente aquando do lançamento das campanhas salariais. No que diz respeito a organização no local do trabalho, possuem delegados sindicais, no rácio de 1 para cada 50 trabalhadores.

*O fim do imposto sindical, em conjunto com a redução do número de filiados – sobretudo aqueles com mais anos de empresa em virtude dos PDVs – geraram uma queda de receita estimada em cerca de 40%. De forma a compensar esta redução da receita a contribuição mensal aumentou de 1% para 2,5% do salário base. Esta mudança é descrita como tendo sido pacífica entre a categoria, dada a necessidade premente do sindicato manter a sua capacidade de atuação. Assim, para um salário médio de 2500 reais, cada trabalhador paga uma mensalidade de 50 reais. Por outro lado, foi necessário racionalizar os gastos, processo que foi sobretudo obtido através dos usos das novas tecnologias. O recurso intensivo à internet para a realização de ligações de voz e vídeo e envio de*

*mensagens no whatsapp permitiu reduzir um dos custos mais elevados do sindicato. Assim, o sindicato atualmente possui uma receita mensal de cerca de 400 mil reais e mantém uma estrutura de funcionários enxuta: na sede, recepcionista, secretária-geral e dois funcionários nas finanças; nas subsedes, recepcionistas para organizar a agenda de reuniões e atendimentos do advogado.*

*O aumento da terceirização e a expectativa da privatização dos Correios tem gerado um debate interno sobre a possível necessidade de reestruturação da esfera de representação do sindicato. O sindicato atende trabalhadores terceirizados, fornecendo sobretudo apoio jurídico, mas não os representa na negociação coletiva. Dependendo das categorias são representados ou pelo SIEMACO<sup>184</sup> ou pelo Sintelpost<sup>185</sup>. Embora não exista uma proposta concreta, é mencionado na entrevista ao dirigente sindical que essa reflexão existe e que tornaria ainda mais no caso da privatização.*

*O SINTECT/SP está presente nas principais redes sociais (whatsapp, facebook, youtube, twitter, instagram) e, para além de atendimento jurídico, fornece um conjunto de serviços/convênios aos seus associados e dependentes. Pública o Jornal o Ectista Diálogo, e o Jornal da Findect. Tem ainda apostado na produção e desenvolvimento de conteúdos online, videos e podcasts, contratando serviços externos.*

### Poder Institucional

Em virtude dos Correios serem uma empresa nacional, a negociação coletiva ocorre de forma centralizada. Assim os sindicatos são representados pelas duas Federações – FINDECT e FENTECT – que por sua vez assinam em conjunto o Acordo Coletivo de Trabalho. A nomeação de uma nova Administração dos Correios por parte do Presidente Bolsonaro mais hostil à negociação com os sindicatos impediu a realização de um acordo na Campanha Salarial de 2019/2020, tendo a disputa sido resolvida por dissídio emanado do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ambas as Federações avaliam o dissídio como um retrocesso com a perda de direitos históricos da categoria, que pretendiam recuperar na Campanha de 2021/2022. Mais uma vez não tendo havido acordo, nem possível conciliação, o dissídio definiu o restabelecimento de cláusulas históricas do Acordo Coletivo de Trabalho da categoria, bem como o reajuste sobre os salários e vale alimentação/refeição.

Para além da questão da negociação do ACT, a questão que esteve decididamente em cima da mesa, sobretudo desde 2019, foi a da possível privatização dos Correios. O PL 591, tendo sido aprovado no Congresso de Deputados, está parado na Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) do Senado. O ano eleitoral de 2022, que inclui a renovação de um terço da bancada do Senado, criou uma oportunidade importante para os sindicatos do setor de procurar influenciar a sua decisão. Sendo uma eleição majoritária, e dada a relevância dos Correios para a maioria da população, uma aprovação da privatização nesta conjuntura poderia perigar a reeleição de alguns Senadores. Assim, a FINDECT investiu recursos significativos no contato com parlamentares.

<sup>184</sup> Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo, afiliada a diversas federações e confederações do setor e à UGT.

<sup>185</sup> Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Logística Postal, representa empregados em empresas de logística postal, incluindo agências dos correios franqueadas. É afiliado à Fecomercários e à UGT.

### Poder Social

A procura de desenvolver poder social por parte do SINTECT/SP concentra-se no desenvolvimento de uma campanha, intitulada, “Correios, o que é essencial para o povo, não se vende!”, que procura chegar ao máximo da população. Inclui-se, como parte dessa estratégia, além do trabalho conjunto com associações como a Associação Representativa dos Aposentados/veis e Pensionistas dos Correios e Telégrafos de São Paulo (ARACT-SP) e a Associação dos Profissionais dos Correios (ADCAP), a dinamização de um website e a realização de uma propaganda em TV aberta, durante um mês, o que corresponde a um significativo investimento financeiro.

### Poderes e capacidades

Em síntese, o poder estrutural do sindicato está totalmente associado aos destinos de uma única empresa. O avanço da terceirização tem lentamente enfraquecido este, embora o poder associativo, com uma base menor, tenha se mantido estacionário em torno de 50% de filiação. Sendo uma empresa pública, os avanços e recuos nas conquistas, por via da utilização de poder institucional, são também dependentes da orientação da nova Administração nomeada. Daí a centralidade da campanha contra a privatização dos Correios, que sendo um bem público, e uma imagem positiva por parte das populações, tem potencial significativo de desenvolvimento de poder social. Apesar de o sindicato ter procurado se adaptar às mudanças ocorridas, fica a percepção de que só, caso a privatização dos Correios fosse levada avante, o que parece que não irá acontecer em 2022, é que geraria um marco fundamental que transformaria as regras do jogo em que o SINTECT/SP teria que atuar, propiciando um debate estratégico sobre o alargamento do seu âmbito de representação.

27. Sindicato dos Petroleiros do Estado da Bahia (Sindipetro)<sup>186</sup>

Hugo Dias

Histórico

O Sindicato dos Petroleiros do Estado da Bahia (Sindipetro) assume o seu formato atual desde 2011. Em 1996 surge o Sindicato Único dos Petroleiros da Bahia (SUP), resultado da unificação do STIEP (Sindicato dos Trabalhadores de Extração de Petróleo) e do SINDIPETRO (Sindicato dos Petroleiros no Refino), duas entidades sindicais CUTistas. Em abril de 2000, o SUP unifica-se com o Sindiquímica, surgindo o Sindicato dos Químicos/Petroleiros-Bahia. No entanto, em 2011, os dois sindicatos separam-se surgindo novamente o Sindipetro Bahia.

Segundo o seu Estatuto, aprovado em 2019, o Sindipetro representa “todos os trabalhadores do sistema Petrobrás, indústria e empresas petroleiras de extração, produção, tratamento, estocagem, transferência, refino, destilação, distribuição e transporte de petróleo e seus derivados”, entre outros (artº 1). “A representação da categoria profissional abrange não só os empregados, aposentados nas empresas referidas no artigo 1º como, também, os trabalhadores em empresas que, de forma direta ou indireta, contribuam para a realização e desenvolvimento das atividades das empresas principais” (artº 2).

A sua sede localiza-se em Salvador, possuindo subsedes em 12 municípios (Alagoinhas, Catu, Madre Deus, São Sebastião, Serrinha, Cachoeira, Mata de São João, Santo Amaro, Candeias, Feira de Santana, Pojuca e São Francisco do Conde. A sua diretoria é composta por 45 membros, dos quais 6 mulheres. A diretoria executiva tem 15 membros, dos quais oito possuem liberação. O seu coordenador-geral é Jairo Batista.

É filiado à Federação Única dos Petroleiros (FUP) e à Confederação Nacional do Ramo Químico (CNQ) da CUT. Por essa via, é afiliado internacionalmente ao Sindicato Global Industrial, da Confederação Sindical Internacional (CSI).

Poder estrutural

O Sindipetro Bahia representa historicamente o trabalhador petroleiro, categoria essa que está intimamente associada com os destinos da Empresa Petrobrás. No entanto, as transformações ocorridas nas últimas décadas têm contribuído para modificações significativas na atuação da empresa, no país, bem como no Estado da Bahia. Em primeiro lugar, a Petrobrás é uma empresa moderna com incorporação tecnológica constante, o que permite a paulatina redução de mão-de-obra empregada. Em segundo lugar, a expansão da terceirização no setor permitiu reduzir o núcleo central de trabalhadores diretamente contratados pela empresa mãe, que beneficiam de estabilidade contratual e são abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho.

Sendo uma empresa pública, a sua atuação depende de forma determinante da visão estratégica dos sucessivos Governos Federais que a tutelam e nomeiam o seu Presidente. Assim, a opção prevalecente nos tempos mais recentes é a de valorização máxima de curto prazo dos acionistas, com vista a uma potencial privatização. No caso das operações da

---

<sup>186</sup> Fontes de pesquisa: site <http://www.sindipetroba.org.br/2019/>. Entrevista realizada no dia 9 de fevereiro de 2022 com Jairo Batista, coordenador geral da direção.

Petrobrás na Bahia, esta opção tem ditado a alienação de ativos na extração de petróleo e refino. Nas palavras do Diretor de Relacionamento Institucional da Petrobras, Roberto Furian Ardenghi, esta opção está relacionada com a “estratégia de focar sua ação no seu core business, a exploração de petróleo em águas profundas e ultra profundas”<sup>187</sup> o que conduziu à alienação de 28 campos de produção terrestre no estado, em 2020, e a venda, em março de 2021, da RLAM – Refinaria Landulpho Alves para o fundo soberano Mubadala, de Abu Dhabi, que criou a empresa Acelen, nova responsável pela gestão e operação da refinaria. Em termos muito claros, a Petrobrás decidiu abandonar as suas operações na Bahia – mantendo apenas a usina termoelétrica Celso Furtado - e um conjunto de trabalhadores que trabalham na Refinaria transmitindo conhecimento para os trabalhadores da Acelen, devendo cessar essas funções até maio de 2023.

O grosso das greves ocorridas na categoria representada pelo Sindipetro ocorreram nas empresas do sistema Petrobrás. Estas tiveram como principal reivindicação a oposição aos projetos de privatização e a ampliação da terceirização e precarização do trabalho. Não obstante, assinalam-se também greves nas empresas do setor privado, com um enfoque maior nas condições de trabalho e salário. Em suma, se as primeiras assumem um cunho mais político, as segundas possuem um caráter mais econômico.

Em síntese, verifica-se uma fragilização do poder estrutural do sindicato, num processo com temporalidades diferentes, mas que se acelerou no momento mais recente, com a alteração das orientações da Petrobrás, para o Brasil mas também para o Estado da Bahia.

### Poder Associativo

O Sindipetro representa atualmente trabalhadores do setor do petróleo, da empresa Petrobrás ou de empresas privadas. No entanto, essa base tem se reduzido de forma significativa. Trata-se de uma base predominantemente masculina, que se na sua maioria se declara enquanto negra/parda e que possui diploma de ensino superior, no caso da Petrobrás, ou de ensino técnico, no caso das empresas do setor privado.

Se há uns anos atrás era de cerca de 10 mil trabalhadores, atualmente cifra-se em torno de 5 mil – 1800 da Petrobrás e 3000 a 3500 de empresas privadas. Acresce a esta base de trabalhadores na ativa, 20 mil trabalhadores aposentados sobretudo do sistema Petrobrás. Atualmente o Sindipetro teria um universo de filiados de cerca de 900 trabalhadores da Petrobrás (50%), um valor em torno de 15/20% no setor privado – cerca de 600 filiados – e 30% da base de aposentados que manteria a sua filiação no sindicato, ou seja, cerca de 6000.

O peso do número de filiados aposentados reflete-se também na sua diretoria. Conforme foi referido anteriormente, a diretoria plena é composta por 45 membros, que representam diferentes bases de filiados e locais de trabalho. Destes 45, 15 representam os trabalhadores aposentados. A menor taxa de filiação nas empresas privadas é explicada pela maior rotatividade dos trabalhadores, embora tenham sido feitos progressos na sindicalização, que apontam para que estes tenham mais peso na diretoria a ser eleita em 2024.

Em termos organizativos, dos 45 membros da diretoria plena, 15 compõem a sua diretoria executiva, dos quais um dos membros é o seu coordenador-geral. Os demais 14 assumem a responsabilidade pelas diferentes secretarias: *Administrativo/Financeiro*;

---

<sup>187</sup> <https://atarde.com.br/colunistas/armandoavena/a-petrobras-esta-deixando-a-bahia-1134375>



*Secretaria/Jurídico; Seguridade; Comunicação/ Formação; Setor Privado; SMS/Esporte, Cultura e Lazer; Relações Intersindicais/Políticas Específicas. No campo das Políticas específicas é assinalado desenvolvimento mais recente de uma atuação LGBTQIA+.*

*Dado a diretoria possuir apenas 8 liberações, os demais membros atuam sobretudo na sua base. Se as Assembleias são realizadas com uma periodicidade menor, quanto é necessário que o conjunto da categoria se pronuncie sobre um determinado assunto, as reuniões setoriais ocorrem com maior regularidade. Apesar da enorme dispersão geográfica dos locais de trabalho é assumido o compromisso de realizar reuniões setoriais com uma periodicidade mensal. No contexto da pandemia, a maioria dos encontros e reuniões passou a realizar-se no formato remoto, o que é apontado como tendo a vantagem de conseguir chegar a um público maior, mas perdendo naturalmente na qualidade da interação, que deixando de ser presencial, prejudica a construção de laços de confiança interpessoal.*

O fim do imposto sindical teve um impacto na arrecadação do sindicato. A solução foi instituir uma contribuição assistencial para poder contrabalançar essa quebra na receita. Em geral, foi operada também uma redução no gasto, sobretudo com vista na reduzir o peso da folha de pagamentos, que foi apontada como sendo tranquila, pois foi sobretudo operada através da negociação de um acordo com funcionários já aposentados ou em vias de se aposentar.

O Sindicato está presente nas principais redes sociais (whatsapp, facebook, youtube, twitter, instagram) e, para além de atendimento jurídico, fornece um conjunto de serviços/convênios aos seus associados e dependentes. Pública o Jornal Diálogo, e o Jornal Petrolino, este último dirigido aos Trabalhadores aposentados e Pensionistas do Sistema Petrobrás.

### Poder Institucional

Em geral, a diminuição do poder estrutural e associativo do sindicato, tem resultado também num debilitamento do seu poder institucional. Esta dinâmica geral assume, no entanto, características diferentes, para os trabalhadores da Petrobrás e os trabalhadores das empresas do setor privado. No caso da Petrobrás, em que o conjunto de direitos e benefícios reconhecidos na negociação coletiva é muito significativo, o debilitamento advém sobretudo do poder estrutural pois, apesar da manutenção de uma taxa de filiação elevada, os últimos acordos cifraram-se em perdas para os trabalhadores.

No caso do setor privado, apesar da melhoria do seu poder associativo nalgumas empresas, num contexto de fraco poder estrutural, não tem permitido obter ganhos significativos na negociação coletiva. Em geral, o regime de concessão da exploração de poços de petróleo é apontado como uma dificuldade adicional. Mesmo quando se consegue obter um acordo coletivo com uma empresa, se esta perde a concessão, será substituída por outra, muitas vezes empregando os mesmos trabalhadores. No entanto, todos os ganhos obtidos na negociação são perdidos, tendo que se iniciar uma nova dinâmica de mobilização com vista a poder assinar um acordo com a nova empresa.

A atuação de Instituições como o Ministério Público do Trabalho, a Justiça do Trabalho e mesmo a Secretaria Regional do Trabalho do Estado da Bahia são vistas, em geral,

como tendo uma atuação bastante diligente e preocupada com a proteção e condições dos trabalhadores.

### Poder Social

No que diz respeito ao diálogo e articulação com a sociedade em geral, o Sindipetro Bahia destaca a participação na Plataforma Operária e Camponesa da Água e Energia (POCAE), que congrega desde sindicatos (petroleiros, eletricitários, urbanitários, engenheiros) a movimentos sociais do campo em torno das questões da produção e acesso a água e energia. Destaque para a produção de laços mais estreitos com o Movimento dos Atingidos por Barragens (MAB), Movimento dos Pequenos Agricultores (MPA) e Levante Popular da Juventude. Esta participação na POCAE inscreve-se na orientação do Sindipetro de desenvolver uma visão mais ampliada que vá além das demandas da categoria e que consiga aprofundar o diálogo com a sociedade sobre a importância de empresas estatais estratégicas como a Petrobrás.

### Poderes e Capacidades

*O Sindipetro Bahia, cujo poder estrutural está intimamente relacionado com os destinos da empresa pública Petrobrás, tem no entanto, procurado contrariar este debilitamento.* Com vista a lidar com os desafios que se colocam no seu horizonte, é possível identificar três áreas de atuação. Em primeiro lugar, apesar de terem conseguido realizar uma transição geracional na direção do sindicato, que agora se concentra na faixa dos 40 anos, o Sindipetro relata a dificuldade crescente de dialogar e atrair trabalhadores mais jovens. Daí o desejo expressado pelo seu Coordenador Geral de encomendar um estudo qualitativo que permita melhor compreender os trabalhadores na sua base, as suas atitudes e opiniões sobre o que deve ser a organização sindical, o que demonstra capacidade de aprendizagem organizacional e visa reforçar o poder associativo do sindicato.

Um segundo aspecto prende-se com a possibilidade de promover uma reorganização sindical que possa ter efeitos significativos no reforço do seu poder estrutural e institucional. Se o Sindipetro anteriormente já tinha alargado o seu âmbito de representação ao representar trabalhadores das empresas privadas do setor, acalenta o projeto de criação de uma Federação da Indústria que pudesse juntar não só setor químico, petroquímico e plásticos representado pelo Sindiquímica<sup>188</sup>, como outros sindicatos que representam trabalhadores de empresas que fornecem insumos ou prestam serviços ao setor do petróleo como o SITTICAN<sup>189</sup> e SINDTICCC<sup>190</sup>, ou mesmo de trabalhadores da área administrativa que prestam serviços nas áreas da Petrobrás como o SINDPREV<sup>191</sup> e SINDILIMPA<sup>192</sup>. Para concretizar tal projeto será

<sup>188</sup> <https://sindiquimica.org/>

<sup>189</sup> Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil, Montagem e Manutenção Industrial de Candeias, Simões Filho São Sebastião do Passé, São Francisco do Conde e Madre de Deus - <http://siticcan.com.br/>

<sup>190</sup> Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil, Montagem e Manutenção de Camaraçã - <http://www.sindticccba.org.br/home>

<sup>191</sup> Sindicato dos Trabalhadores Federais em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social no Estado da Bahia - <https://sindprevba.org.br/>

<sup>192</sup> Sindicato dos Trabalhadores em Limpeza Pública Intermunicipal - <https://sindilimpba.org.br/>

necessário o desenvolvimento de capacidades de intermediação de forma a persuadir os diferentes sindicatos a embarcar nesse processo.

Por fim, o desenvolvimento de uma estratégia que mobilize tanto o seu poder associativo quanto o seu poder social com vista a contribuir para a articulação de um projeto político que possa sair ganhador nas eleições de 2022 que tenha o entendimento (framing) da importância da manutenção da Petrobrás na esfera pública, e o seu papel no desenvolvimento econômico e social do Brasil.

### Anexo 3: Sindicalização entre assalariados formais PNAD/PNADCA

#### Definições

A pergunta sobre **associação sindical** mudou ao longo do tempo nas pesquisas domiciliares.

PNAD (2001-2015)

*PARA PESSOA OCUPADA NO PERÍODO DE REFERÊNCIA DE 365 DIAS  
( tinha trabalho na semana ou no período de captação de 358 dias)*

*Era associado a algum sindicato no mês de referência? V9087 1 - sim; 3 - não; 9 - ignorado*

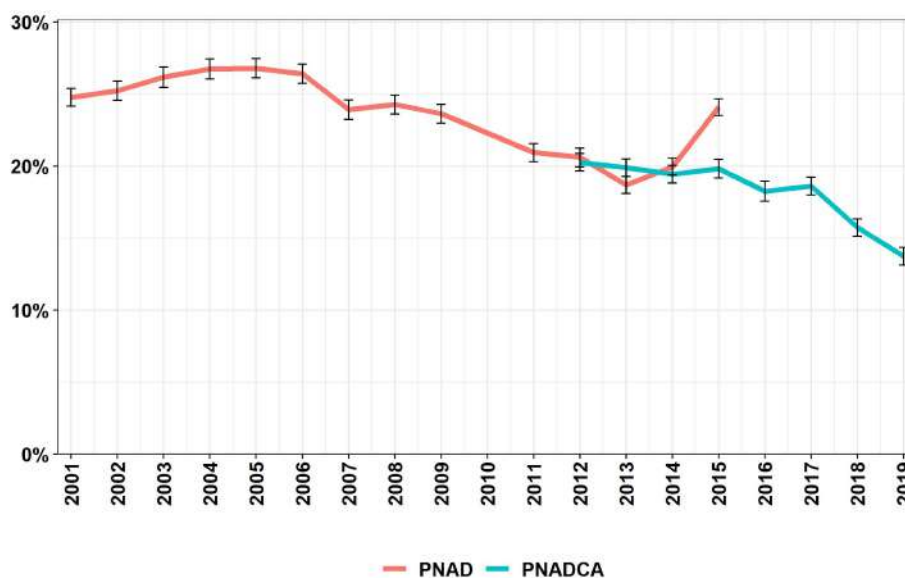
PNADCA (2012-2019)

*PARA PESSOAS OCUPADAS E PESSOAS NÃO OCUPADAS QUE,  
ANTERIORMENTE, TIVERAM TRABALHO*

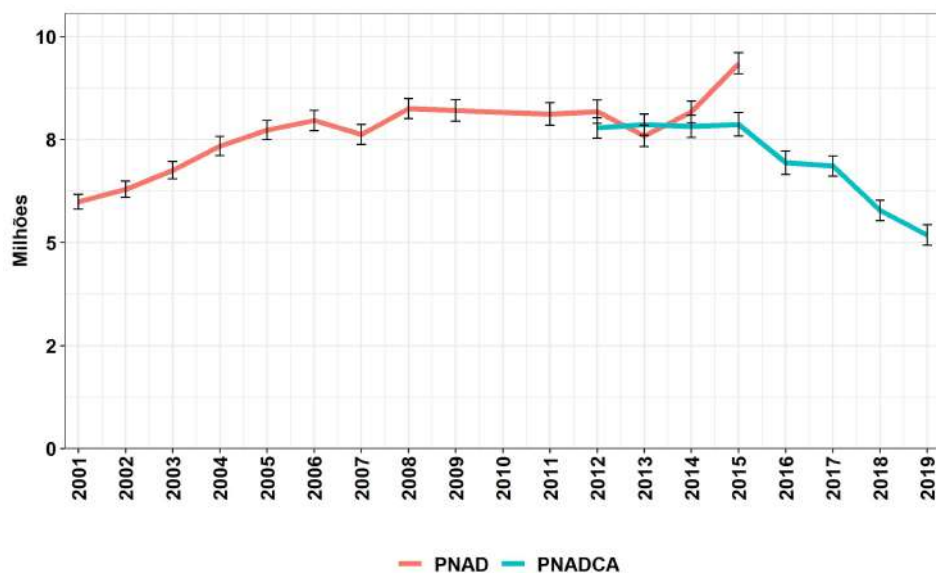
*Na semana de \_\_\_ a \_\_\_ (semana de referência), \_\_\_ era associado a algum  
sindicato? V4097 1 - sim; 2 - não*

**Taxa de sindicalização entre assalariados formais** aqui definida como assalariados formais com associação sindical sobre o total de assalariados formais.

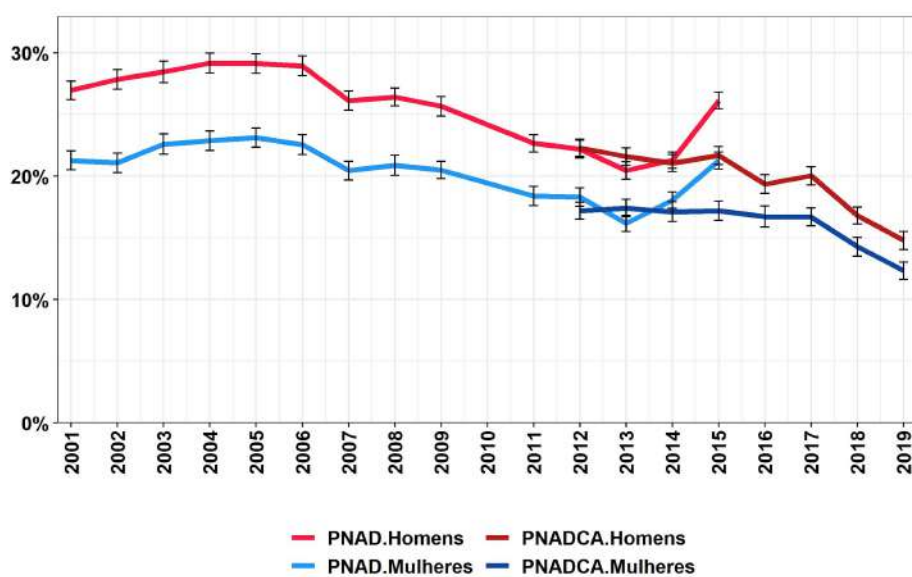
#### 1.1 Taxa de sindicalização entre assalariados formais total Brasil 2001-2019



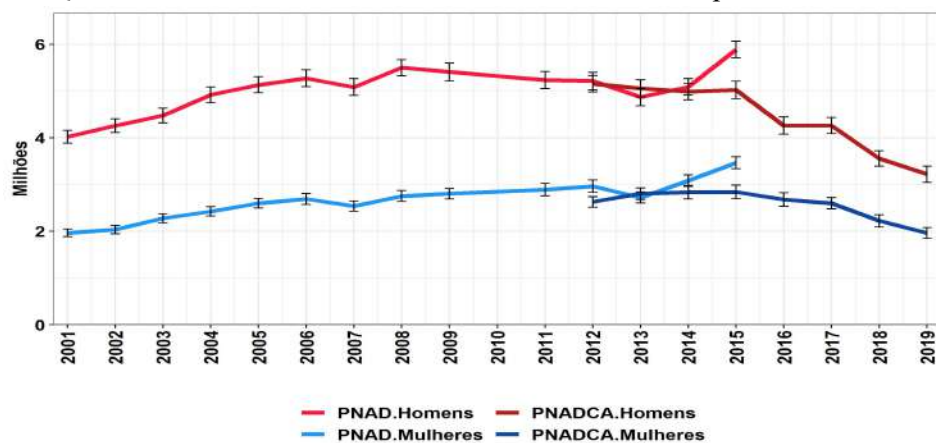
## 1.2 Quantidade de sindicalizados entre assalariados formais total Brasil 2001-2019



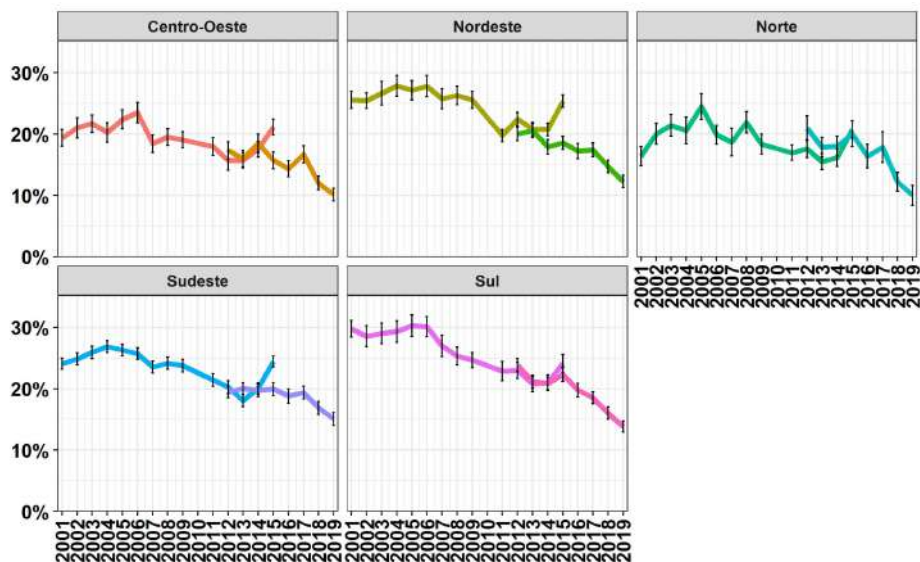
## 2.1 Taxa de sindicalização entre assalariados formais por sexo 2001-2019



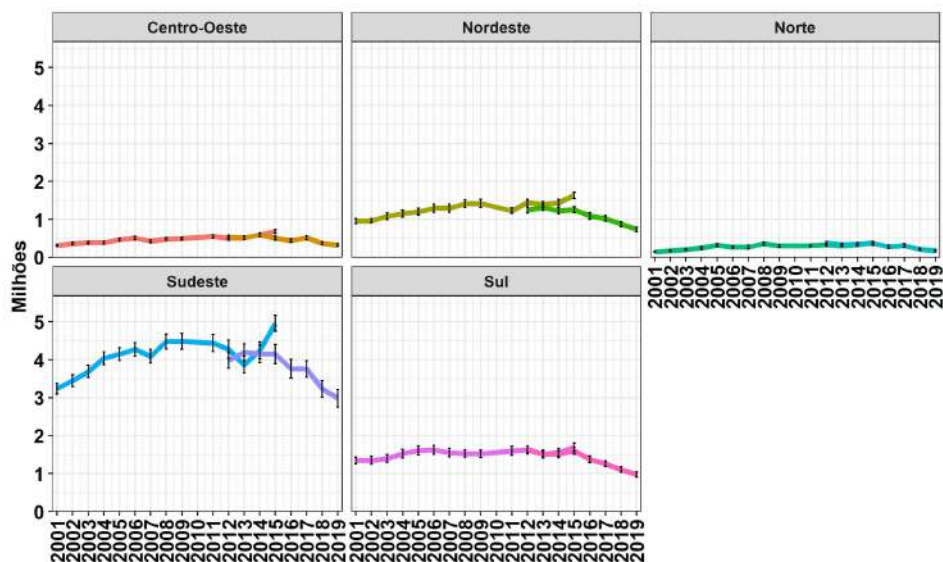
## 2.2 Quantidade de sindicalizados entre assalariados formais por sexo 2001-2019



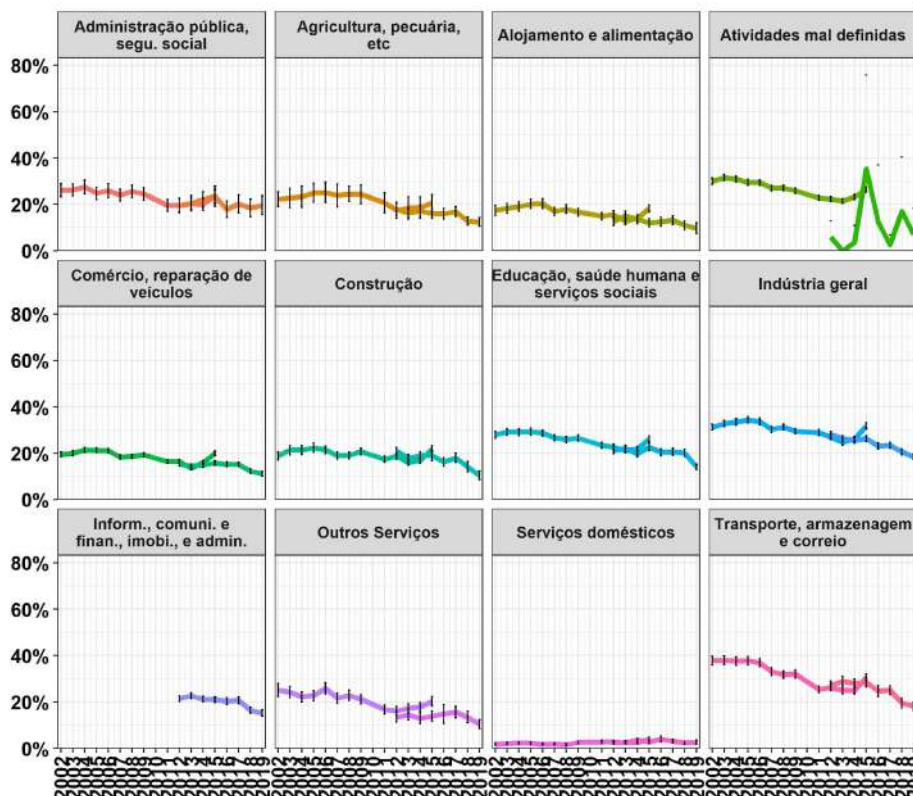
## 3.1 Taxa de sindicalização entre assalariados formais por região 2001-2019



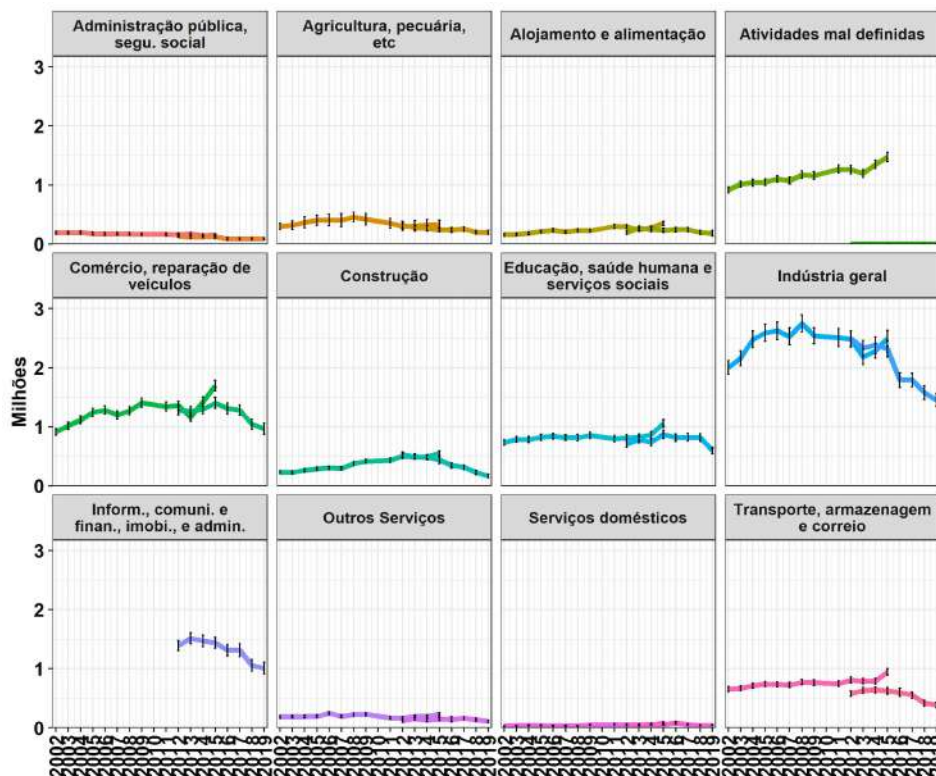
## 3.2 Quantidade de sindicalizados entre assalariados formais por região 2001-2019



## 4.1 Taxa de sindicalização entre assalariados formais por grande setor 2001-2019



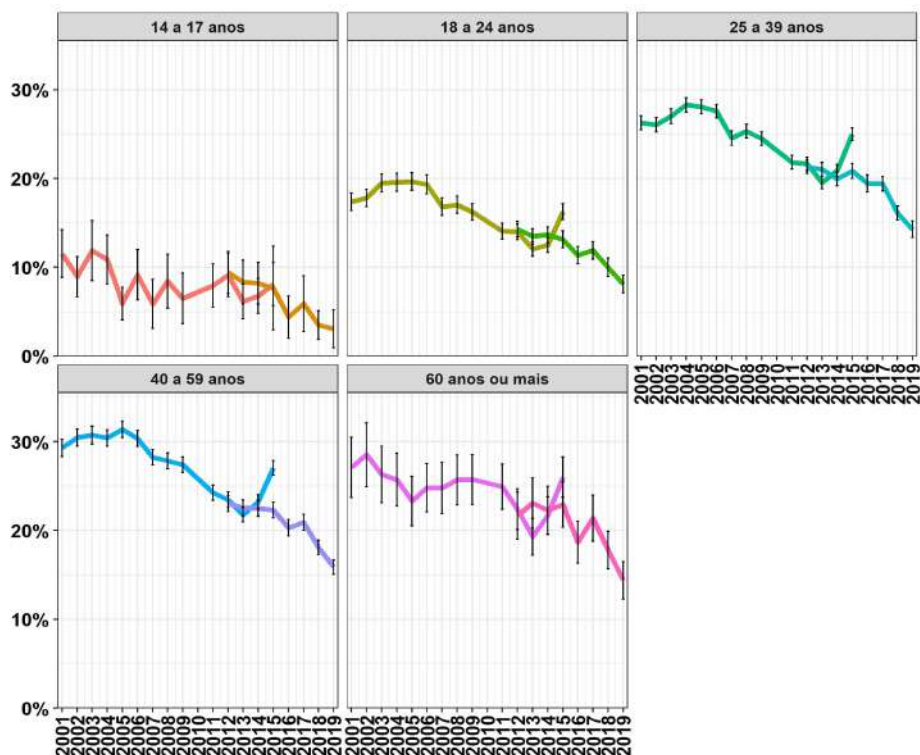
## 4.2 Quantidade de sindicalizados entre assalariados formais por grande setor 2001-2019



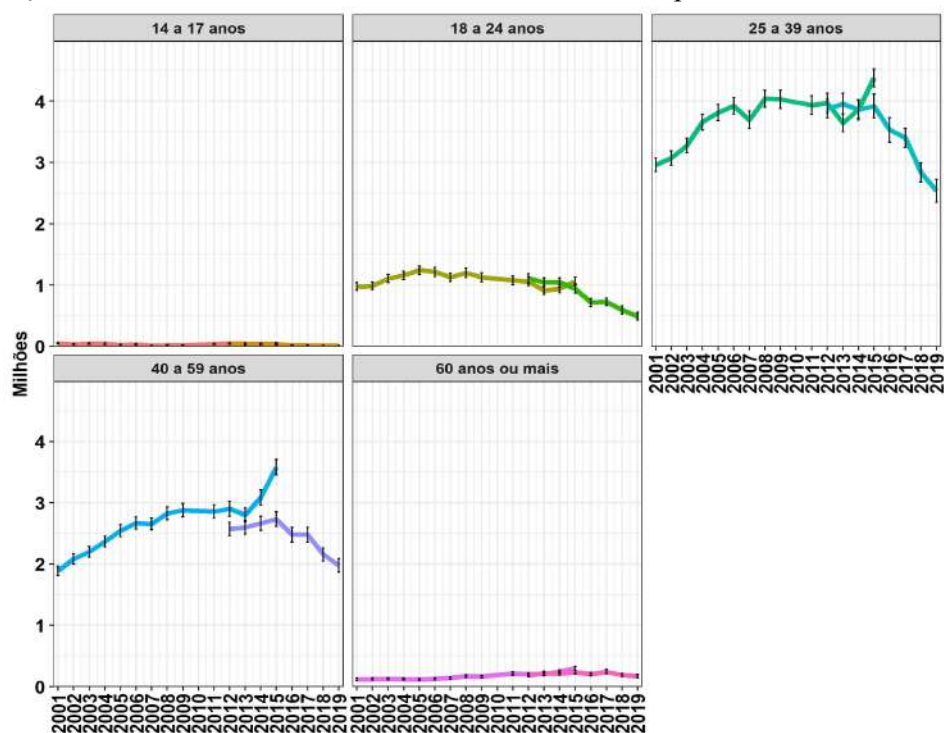




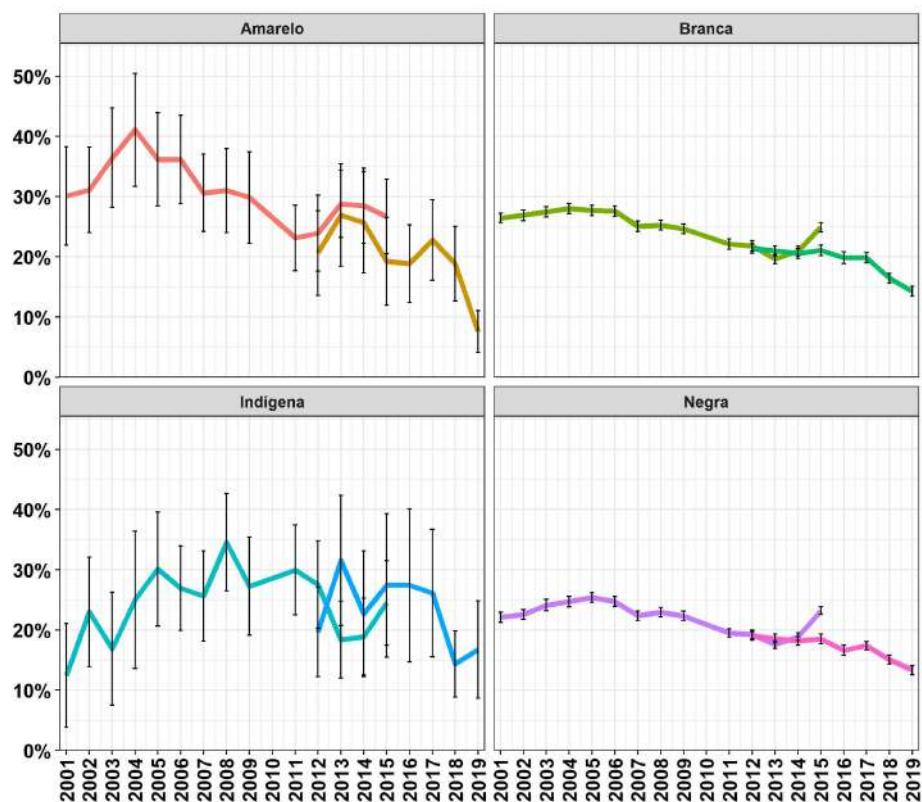
## 6.1 Taxa de sindicalização entre assalariados formais por faixa etária 2001-2019



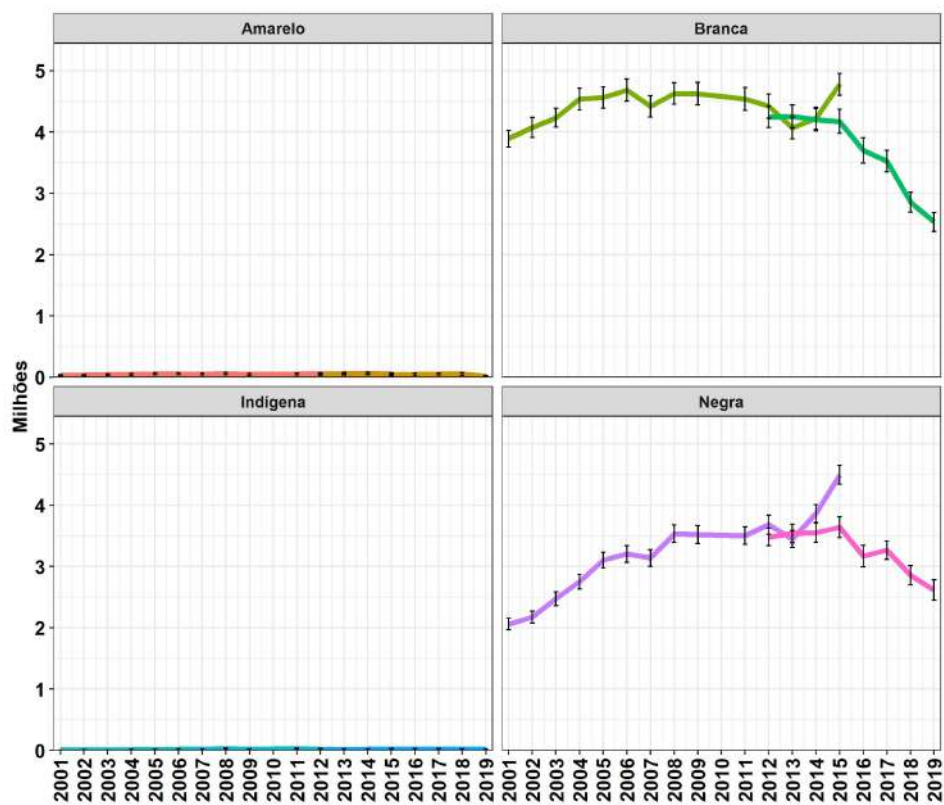
## 6.2 Quantidade de sindicalizados entre assalariados formais por faixa etária 2001-2019



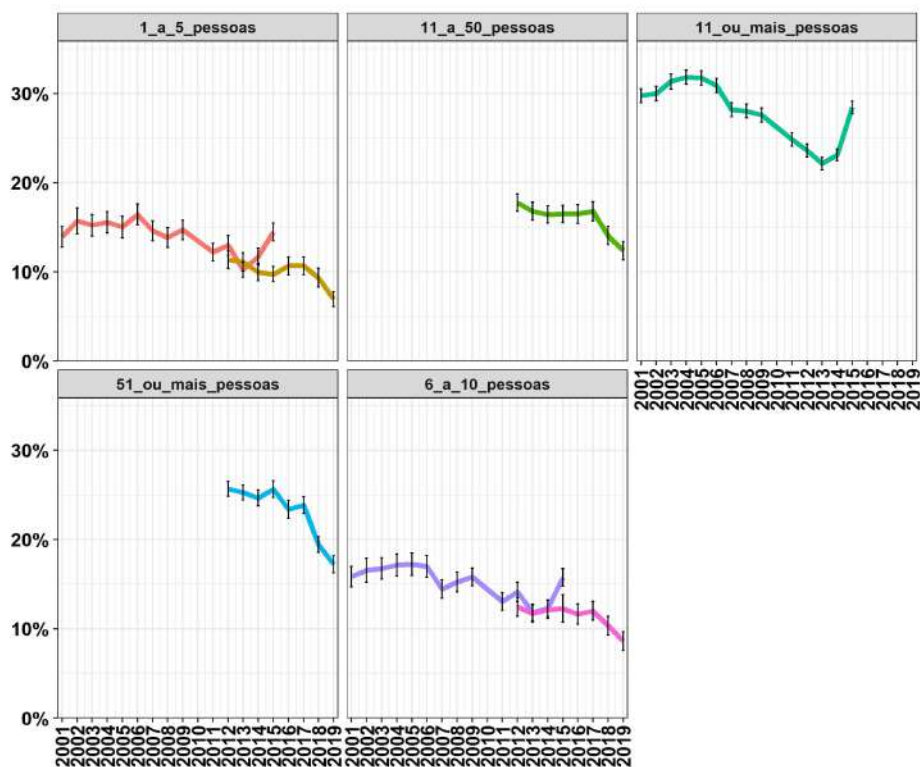
## 7.1 Taxa de sindicalização entre assalariados formais por raça/cor 2001-2019



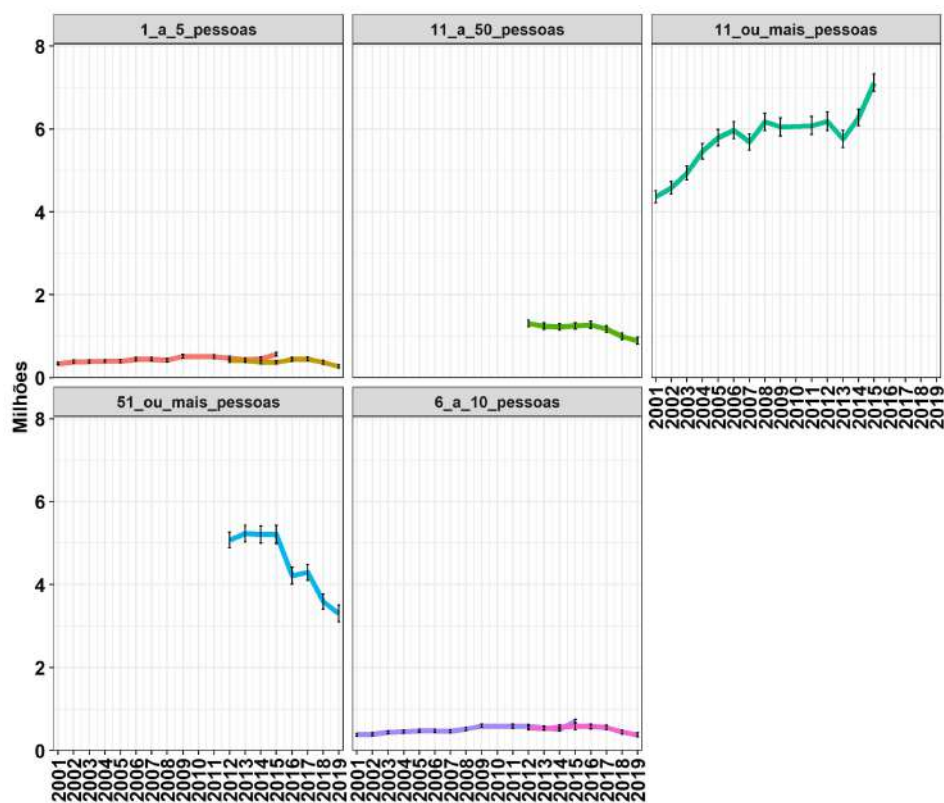
## 7.2 Quantidade de sindicalizados entre assalariados formais por cor 2001-2019



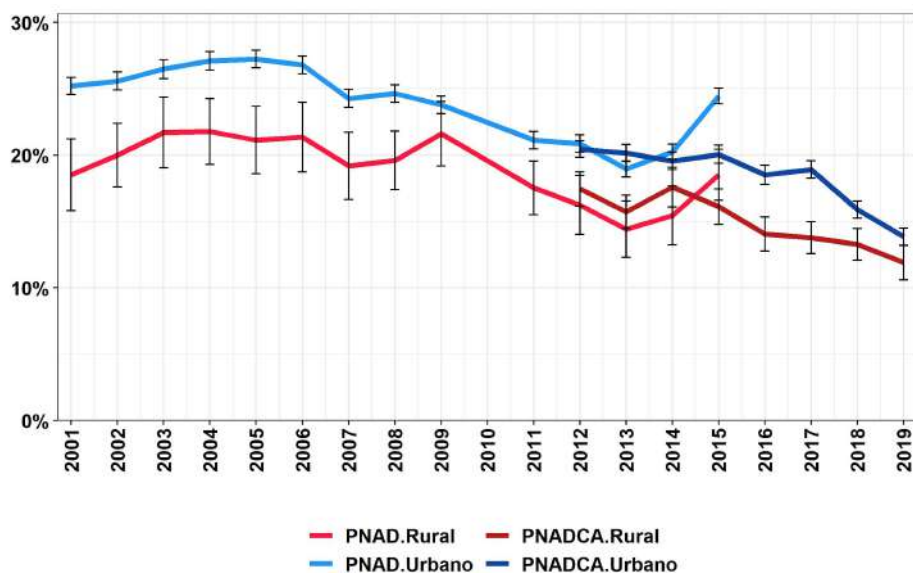
## 8.1 Taxa de sindicalização entre assalariados formais por tamanho do estabelecimento 2001-2019



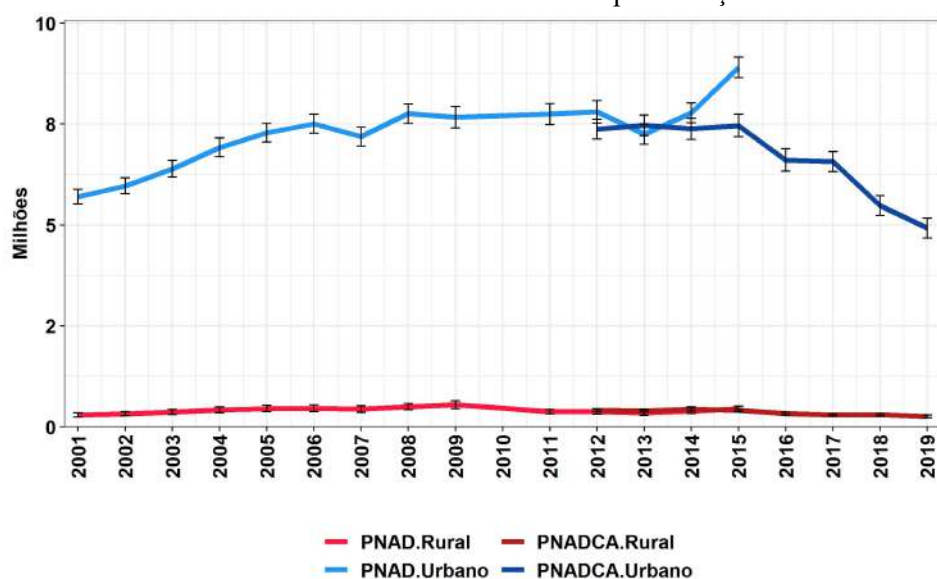
## 8.2 Quantidade de sindicalizados entre assalariados formais por tamanho do estabelecimento 2001-2019



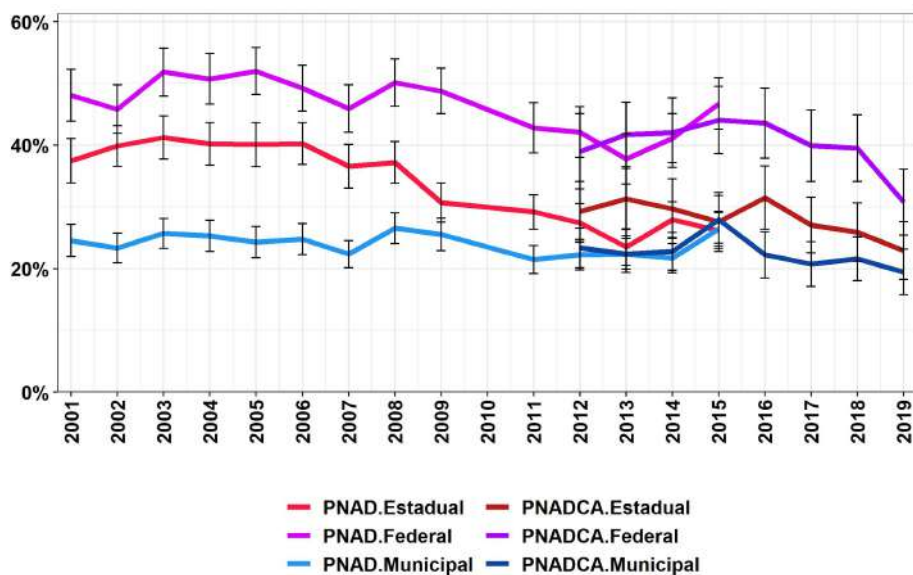
## 9.1 Taxa de sindicalização entre assalariados formais por situação do domicílio 2001-2019



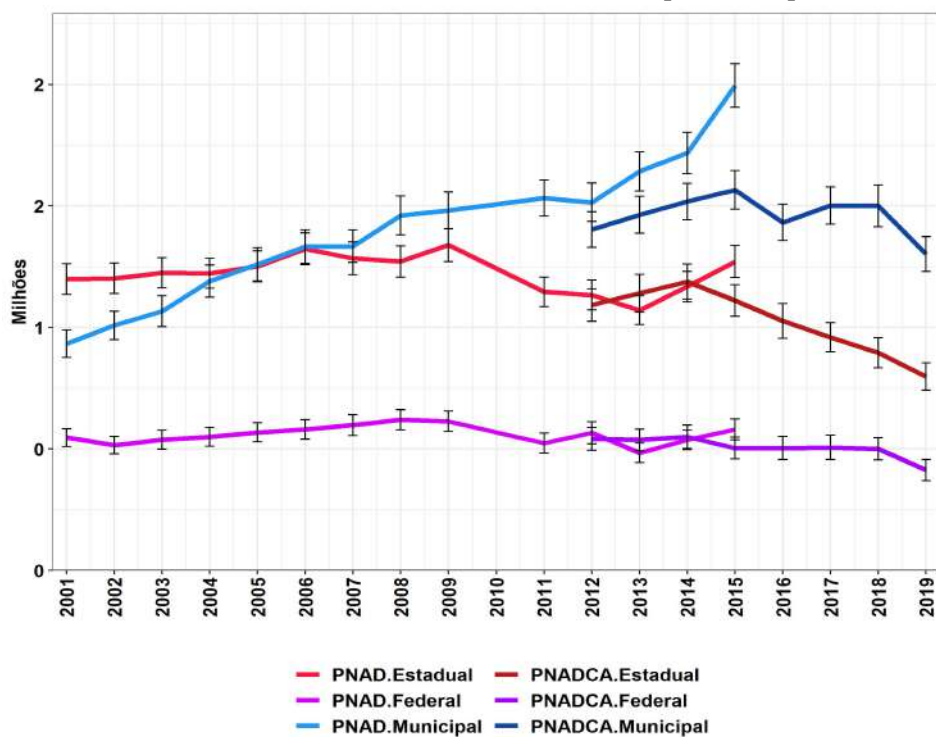
## 9.2 Quantidade de sindicalizados entre assalariados formais por situação do domicílio 2001-2019



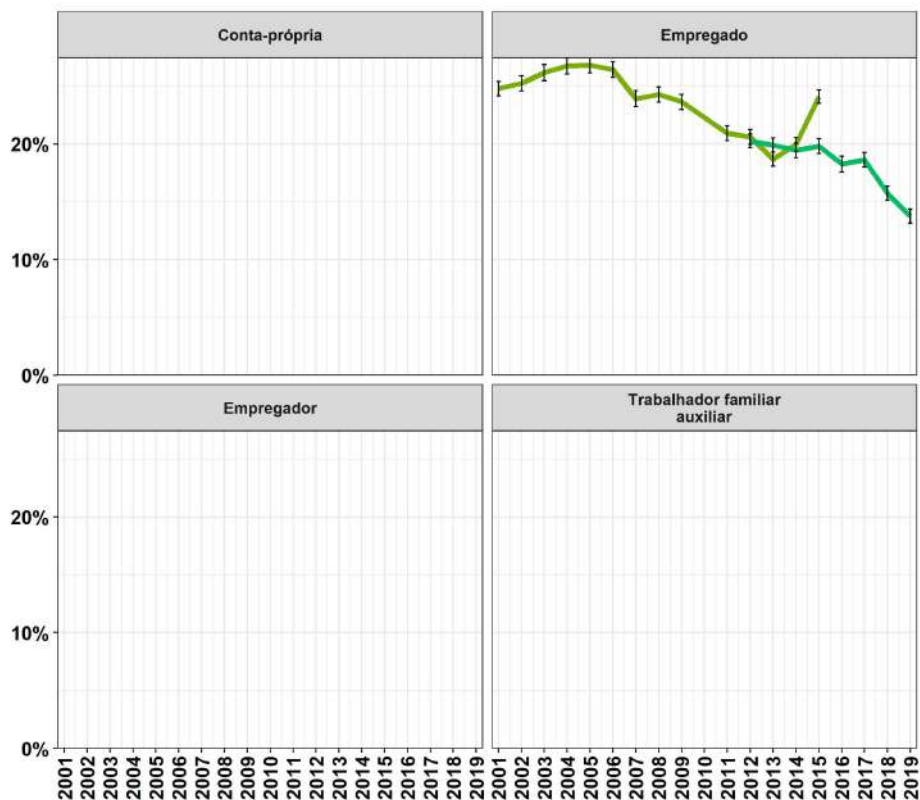
## 10.1 Taxa de sindicalização entre assalariados formais por esfera pública 2001-2019



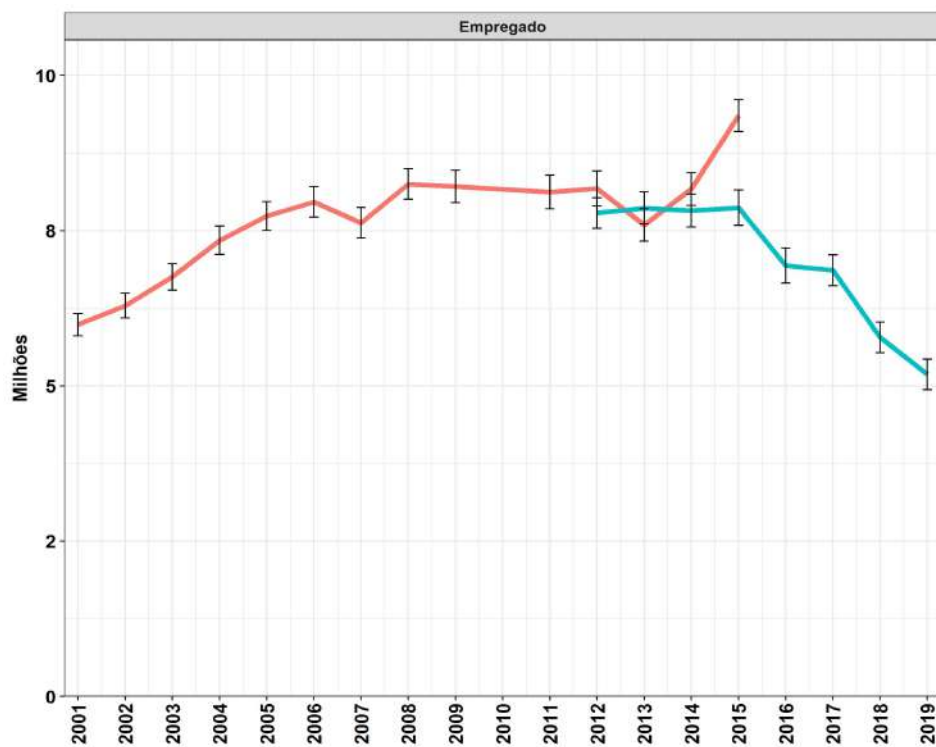
## 10.2 Quantidade de sindicalizados entre assalariados formais por esfera pública 2001-2019



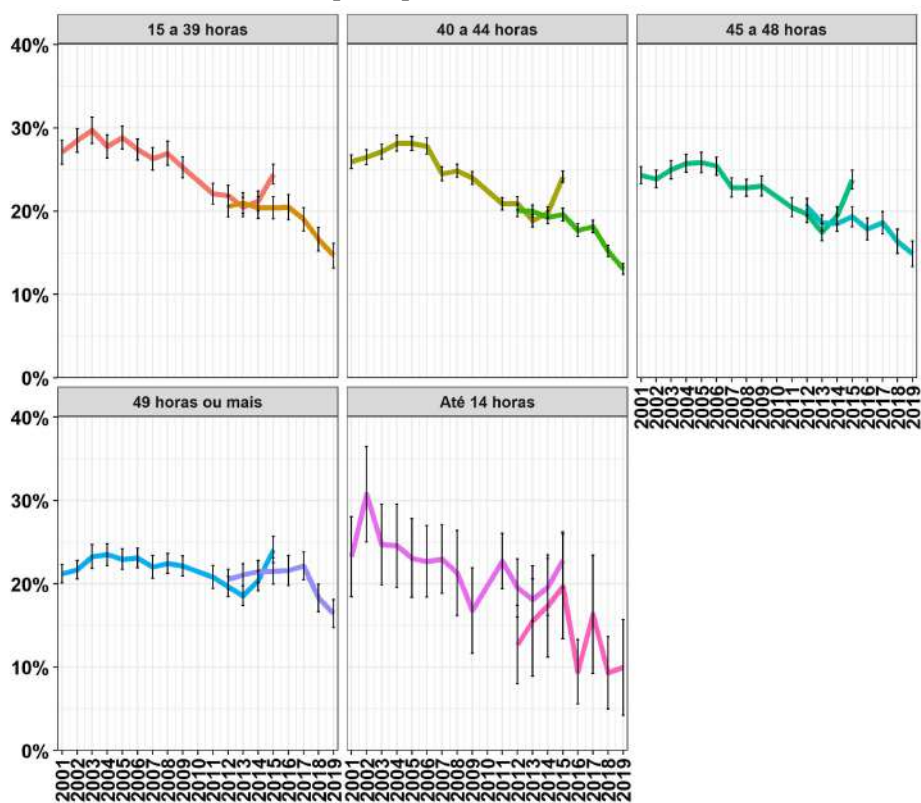
## 11.1 Taxa de sindicalização entre assalariados formais por posição na ocupação 2001-2019



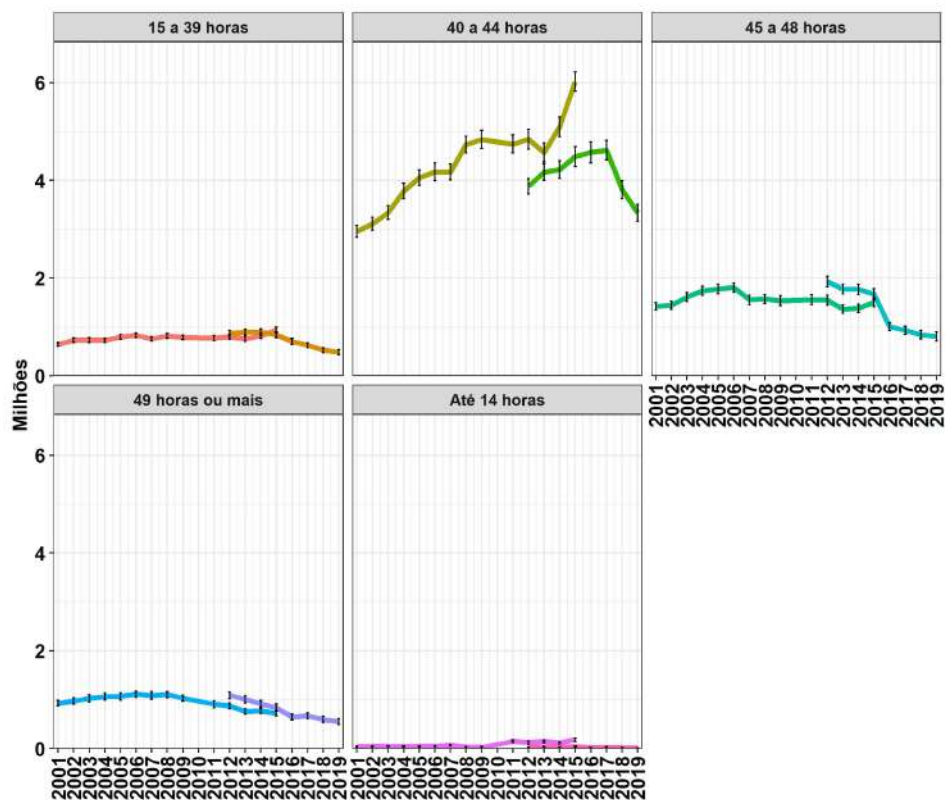
## 11.2 Quantidade de sindicalizados entre assalariados formais por posição na ocupação 2001-2019



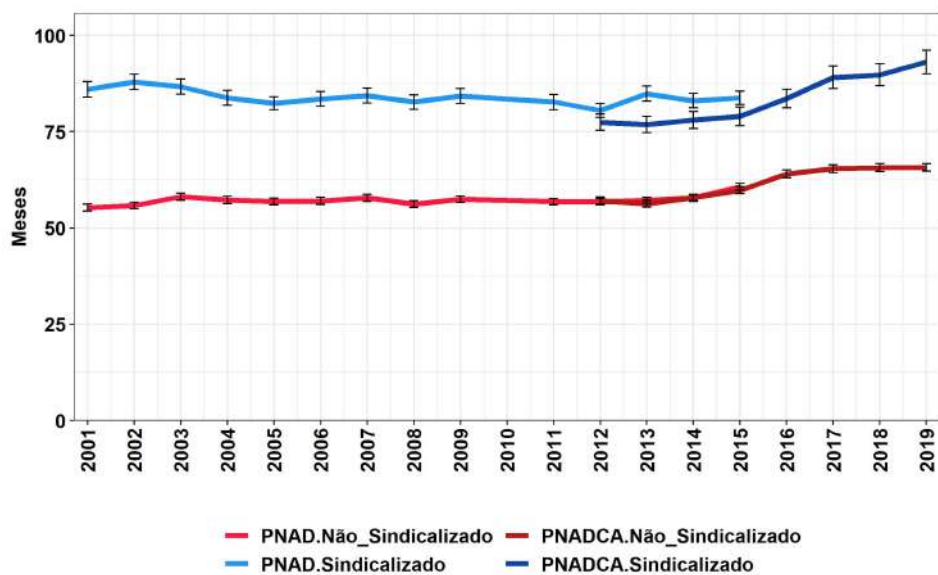
12.1 Taxa de sindicalização entre assalariados formais por faixa de horas trabalhadas no trabalho principal 2001-2019



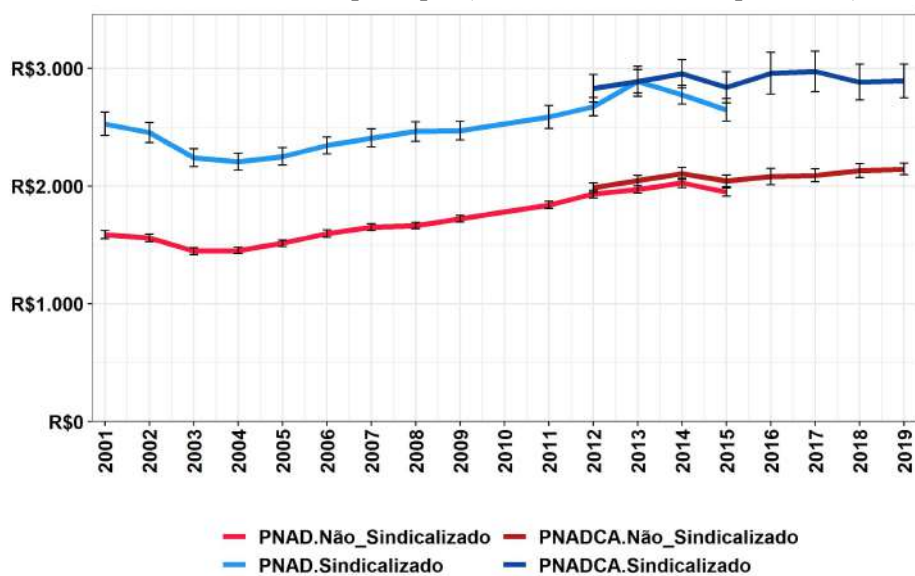
12.2 Quantidade de sindicalizados entre assalariados formais por faixa de horas trabalhadas no trabalho principal 2001-2019



## 13. Média de tempo na ocupação 2001-2019



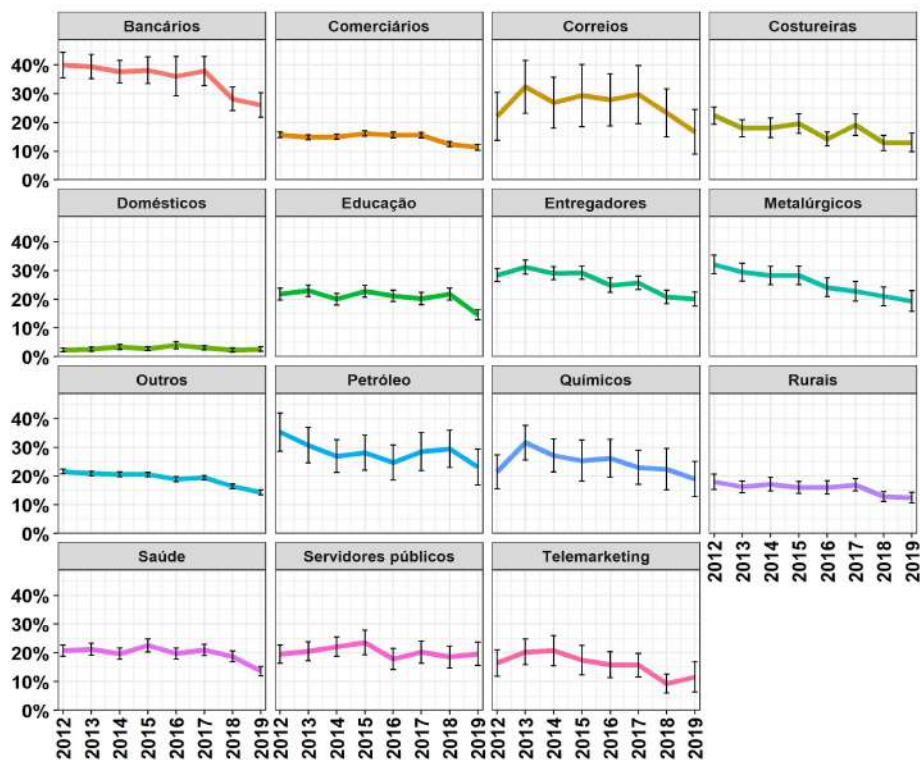
## 14. Média de rendimento do trabalho principal (valores deflacionados para 2019) 2001-2019



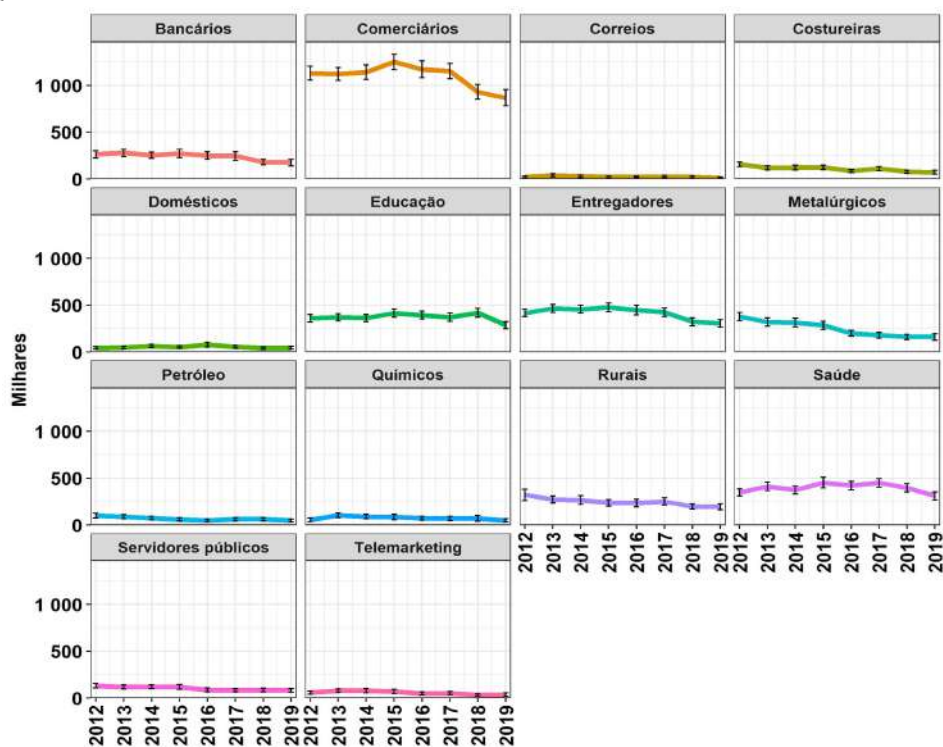


## Setores selecionados PNADCA - CNAE Domiciliar 2.0<sup>193</sup>

### 15.1 Taxa de sindicalização entre assalariados formais setores selecionados 2001-2019

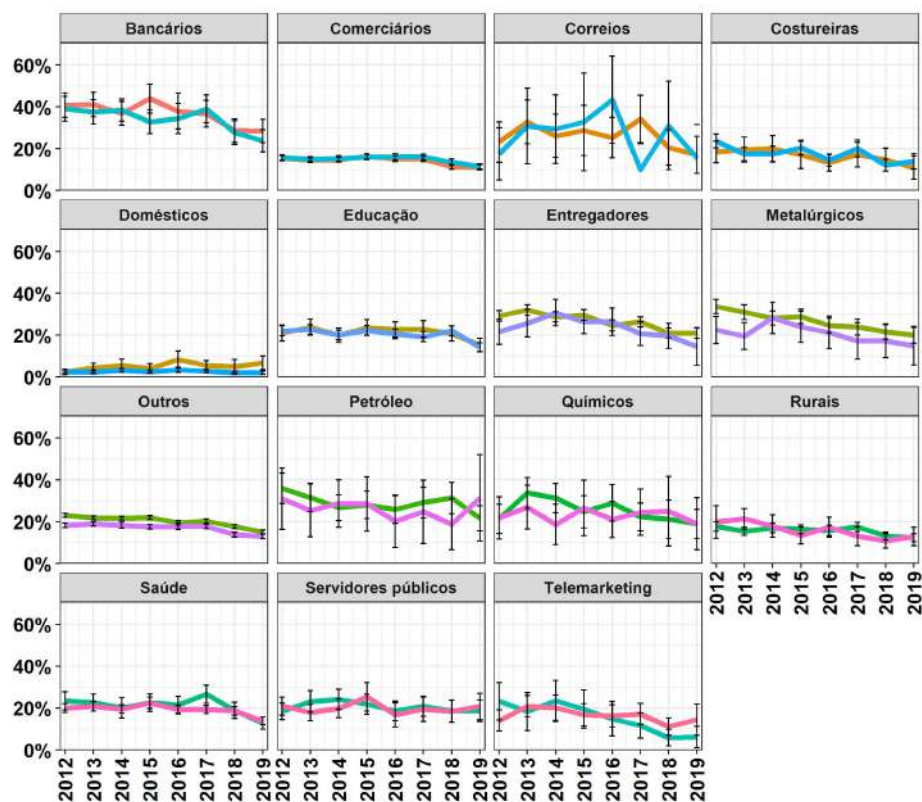


### 15.2 Quantidade de sindicalizados entre assalariados formais, setores selecionados 2001-2019



<sup>193</sup> Para os gráficos que seguem abaixo utilizaremos as seguintes rubricas da CNAE Domiciliar 2.0 para compor os setores analisados. Fonte: CNAE Domiciliar 2.0. Nota: Para todas as rubricas a divisão foi usada (2 dígitos), exceto para Telemarketing que utilizou a classe (5 dígitos)

16.1 Taxa de sindicalização entre assalariados formais, setores selecionados por sexo 2001-2019



16.2 Quantidade de sindicalizados entre assalariados formais, setores selecionados por sexo 2001-2019

