

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
Programa de Pós-Graduação em Sociologia

Rachel Loureiro Andreta

**O SINDICALISMO NO CONTEXTO DA TERCEIRIZAÇÃO:
ALCANCES E LIMITES NA REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS
TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO SETOR DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO
DO RIO GRANDE DO SUL**

Porto Alegre

2022

Rachel Loureiro Andreta

**O SINDICALISMO NO CONTEXTO DA TERCEIRIZAÇÃO:
ALCANCES E LIMITES NA REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS
TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO SETOR DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO
DO RIO GRANDE DO SUL**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Sociologia.

Orientadora: Profa. Dra. Cinara Lerrer Rosenfield

Porto Alegre

2022

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

REITOR

Carlos André Bulhões Mendes

VICE-REITORA

Patricia Pranke

DIRETOR DO INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

Hélio Ricardo do Couto Alves

VICE-DIRETOR DO INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

Alex Niche Teixeira

DIRETORA DO INSTITUTO DE LETRAS

Carmem Luci da Costa Silva

VICE-DIRETORA DO INSTITUTO DE LETRAS

Márcia Montenegro Velho

CHEFE DA BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANIDADES

Luziane Graciano Martins

CIP - Catalogação na Publicação

Andreta, Rachel Loureiro
O sindicalismo no contexto da terceirização:
alcances e limites na representação sindical dos
trabalhadores terceirizados do setor de asseio e
conservação do Rio Grande do Sul / Rachel Loureiro
Andreta. -- 2022.
328 f.
Orientadora: Cinara Lerrer Rosenfield.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências
Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia,
Porto Alegre, BR-RS, 2022.

1. Sindicalismo. 2. Terceirização. 3.
Representação. I. Rosenfield, Cinara Lerrer, orient.
II. Título.

Rachel Loureiro Andreta

**O SINDICALISMO NO CONTEXTO DA TERCEIRIZAÇÃO:
ALCANCES E LIMITES NA REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS
TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO SETOR DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO
DO RIO GRANDE DO SUL**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Sociologia.

Porto Alegre, 30 de setembro de 2022.

Resultado: Aprovada.

BANCA EXAMINADORA

Dra. Cinara Lerrer Rosenfield - orientadora
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Dr. Fernando Coutinho Cotanda
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Dra. Rosana Soares Campos
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

Dr. Roberto Vêras de Oliveira
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

AGRADECIMENTOS

O trabalho acadêmico, assim como as demais formas de trabalho, não é realizado por uma pessoa só. Há sempre uma rede que transcende a autoria para tornar possível sua concretização. Agradeço, assim, a todos aqueles que fizeram parte dessa rede e desse importante momento da minha vida acadêmica e pessoal:

Aos sindicatos, centrais sindicais e trabalhadores terceirizados que aceitaram participar da pesquisa, me receberam gentilmente e concederam as entrevistas, sem as quais esse trabalho não seria possível.

À CAPES, pela bolsa de pesquisa (2018-2021).

À professora Cinara L. Rosenfield, que me orientou com dedicação e competência durante o decorrer dessa pesquisa.

Ao professor Fernando C. Cotanda, que acompanhou o início dessa pesquisa com muito empenho, confiança e amizade.

Às professoras Rosana Soares Campos e Marilis Lemos de Almeida, pelas valiosas contribuições na ocasião da qualificação.

Aos professores Fernando C. Cotanda, Rosana Soares Campos e Roberto Vêras de Oliveira, por aceitarem compor a banca examinadora desta tese;

Aos meus pais, Jorge Andreta e Marta Loureiro, por todos os ensinamentos transmitidos com afeto ao longo da vida, que refletem na pessoa que sou e no trabalho que realizo hoje;

À minha irmã, Bárbara Andreta, pelo apoio incondicional e pelo estímulo para seguir sempre em frente;

Ao meu namorado, Ian Brites, pelo acolhimento e afeto;

Aos colegas e amigos do PPGS, em especial Jéssica Lucion, Ana Paula Neves e Vinicius Bevilaqua, pelas experiências compartilhadas ao longo desses anos, tonando a trajetória acadêmica mais produtiva e divertida;

À amiga Varinia Lado, que me recebeu em Porto Alegre com todo carinho.

RESUMO

O sindicalismo no contexto da terceirização: alcances e limites na representação sindical dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul

Esse estudo buscou analisar o sindicalismo no contexto da terceirização, mais especificamente, a representação político sindical dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação no Rio Grande do Sul. A pergunta a qual buscou-se responder foi: *que tipo de representação político sindical os sindicatos do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul estabelecem frente ao avanço da terceirização, da precarização e do enfraquecimento do sindicalismo como interlocutor legítimo junto ao Estado?* Para responder tal pergunta, inicialmente, fez-se um resgate do sindicalismo e da terceirização no Brasil e, na sequência, abordou-se a questão da representação, buscando identificar os tipos de representação político-sindical existentes no cenário nacional, considerando a herança corporativista. Identificou-se três tipos preponderantes, a saber: representação fundamental; representação inclusiva e representação combativa. Tendo como base esses tipos de representação, procura-se analisar os alcances e os limites da representação sindical dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação no Rio Grande do Sul. E, nessa direção, verifica-se como alcance as Convenções Coletivas do setor, que, no decorrer dos anos, mais especificamente, de 2017 a 2021, tem garantido maior proteção – e até mesmo mais direitos – aos trabalhadores, incorrendo ao que se entende, nesta tese, por uma representação inclusiva. No que tange aos limites, verifica-se a baixa adesão e os gargalos advindos desta à uma adesão mais ampla; a relação conciliadora e pouco combativa dos sindicatos dos trabalhadores com os sindicatos patronais; a elitização dos sindicatos do setor de asseio e conservação; o distanciamento das centrais sindicais e a insuficiência do setor de asseio e conservação à nível nacional. Identifica-se que essa gama de limites se diferencia dos limites que o sindicalismo enfrenta de modo geral, pois são decorrentes das características da terceirização em si, que envolve a precarização do segmento e o momento político-social, onde são limitados os espaços de concertação social, reverberando de forma mais intensa nos sindicatos precários, como o caso dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados. Apesar disso, verifica-se que, à despeito dos limites e o fato desses limites serem mais difíceis de serem transpostos, não significa que os esforços dos sindicatos do referido setor, no Rio Grande do Sul, não tenham sido significativos na tentativa de enfrentar esses gargalos (ainda que de forma formal e burocratizada) e caminhar na direção de uma representação inclusiva.

Palavras-chave: Sindicalismo. Terceirização. Representação.

ABSTRACT

Syndicalism in the work outsourcing context: achievements and limits for third-party workers syndicate representation in the conservation and cleaning sector in Rio Grande do Sul State

This study analyzed syndicalism in the context of outsourcing work, more specifically, the political-syndicate representation of third-party workers in the cleaning and conservation sector in Rio Grande do Sul. The question posed was: *what kind of political-syndicate representation is established by syndicates in the cleaning and conservation sector in Rio Grande do Sul, observing the advance of third-party work, precariousness and the weakening of these organizations as a legitimate interlocutor with the State?* To answer this question, it was initially carried out a research on syndicalism and third-party work in Brazil, and in sequence, the question about representation was addressed. The aim was to identify the types of political-syndicate representation present in the national scenario, considering the corporatist heritage. Three predominant types were identified: fundamental representation; inclusive representation and combative representation. Based on these types of representation, we analyzed the achievements and limits of political-syndicate representation of third-party workers in the cleaning and conservation sector in Rio Grande do Sul. Besides, it is verified how the rights achieved by the Collective Agreements of the sector, more specifically from 2017 to 2021, have guaranteed greater protection - and even more work rights - to workers, regarding what is understood in this thesis as an inclusive representation. Considering the limits, there is a low adherence and the hindrances from this to a broader adherence; the conciliatory and non-combative relationship of the workers' syndicates with the employers' unions; the syndicates' elitization in the cleaning and conservation sector; the distance from syndicates and the insufficiency of the cleaning and conservation sector at a national level. It identifies a different range of limits from the ones that syndicalism faces in general because they result from the characteristics of third-party work itself, involving the precariousness of the segment and the political-social moment where places for social changes are limited. For example in third-party workers syndicates, these limitations are more intense because of their precariousness. Despite this, the fact that these limits are more difficult to cross, they do not make the efforts of the syndicates in the sector an insignificant attempt to face these hindrances (considering that it is in a formal and bureaucratized way) but it moves towards an inclusive representation.

Keywords: Syndicalism. Third-party work. Representation.

RESUMEN

El sindicalismo en el contexto de la tercerización: alcances y límites en la representación sindical de los trabajadores tercerizados del sector de aseo y conservación del Río Grande del Sur

Este estudio intentó analizar el sindicalismo en el contexto de la tercerización, especialmente la representación político-sindical de los trabajadores tercerizados del sector de aseo y conservación en Río Grande del Sur. La pregunta que se buscó contestar fue: *¿qué tipo de representación político-sindical los sindicatos del sector de aseo y conservación del Río Grande del Sur establecen delante del avance de la tercerización, de la precarización y del enflaquecimiento del sindicalismo como interlocutor legítimo junto al Estado?* Para contestar la pregunta, inicialmente, se hizo una recuperación conceptual del sindicalismo y de la tercerización en Brasil y, en la secuencia, se abordó la cuestión de la representación, intentando identificar los tipos de representación político-sindical que existen en el escenario nacional, considerando la herencia corporativista. Se identificó tres tipos preponderantes: representación fundamental; representación inclusiva y representación combativa. Teniendo como base eses tipo de representación, se procuró analizar los alcances y los límites de la representación sindical de los trabajadores tercerizados del sector de aseo y conservación en Río Grande del Sur. Y, en esa dirección, se verifica como alcance las Convenciones Colectivas del sector que, en el transcurrir de los años, especialmente, del 2017 al 2021, tiene garantizado más protección – y hasta mismo más derechos – a los trabajadores, generando a lo que se entiende, en esa tesis, una representación inclusiva. En lo que se refiere a los límites, se verifica la baja adhesión y los problemas que vienen de esta a una adhesión más amplia; la relación conciliadora y poco combativa de los sindicatos de los trabajadores con los sindicatos patronales; la elitización de los sindicatos del sector de aseo y conservación; el alejamiento de las centrales sindicales y la insuficiencia del sector de aseo y conservación a nivel nacional. Se identifica que esa gama de límites se diferencia de los límites que el sindicalismo enfrenta de manera general, pues surgen a partir de los rasgos de la tercerización misma, que envuelve la precarización del segmento y el momento político-social, donde los espacios de concertación social son limitados, reverberando de manera más intensa en los sindicatos precarios, como es el caso de los sindicatos de trabajadores tercerizados. A pesar de eso, se verifica que, a pesar de los límites y el hecho de que eses límites son más difíciles de se trasladar, no significa que los esfuerzos de los sindicatos del referido sector, en Río Grande del Sur, no hayan sido significativos en los intentos de enfrentar eses problemas (aún que de manera formal y burocratizada) y caminar en dirección de una representación inclusiva.

Palabras clave: Sindicalismo. Tercerización. Representación.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - O posicionamento das centrais sindicais quanto ao PL 4330/04 de regulamentação da terceirização	81
Quadro 2 - O posicionamento das centrais sindicais frente à aprovação da Lei 13429/17	91
Quadro 3 - Representação político-sindical formal burocrática e seus subtipos	158
Mapa 1 - Os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação no RS	170
Quadro 4 - Dados sobre os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do Rio Grande do Sul	172

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	A SINGULARIDADE DOS PROCESSOS DE TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E AS CONSEQUÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES: DIMENSÕES HISTÓRICAS, ECONÔMICAS E LEGAIS.....	24
2.1	AS ESPECIFICIDADES DOS PROCESSOS DE TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: DIMENSÕES SOCIAIS, HISTÓRICAS E ECONÔMICAS.....	25
2.2	ASPECTOS LEGAIS DA TERCEIRIZAÇÃO: O PERCURSO DA REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL.....	35
2.2.1	A nova regulamentação da terceirização e seus reflexos para os trabalhadores..	41
2.3	TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO: CONCEITOS INDISSOCIÁVEIS NA REALIDADE NACIONAL?	50
3	SINDICALISMO NO BRASIL PÓS CONSTITUIÇÃO DE 1988 E SEU POSICIONAMENTO FRENTE À TERCEIRIZAÇÃO	61
3.1	O SINDICALISMO DOS ANOS 1990: OS EFEITOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E DOS GOVERNOS DE MATIZ NEOLIBERAL NO MOVIMENTO SINDICAL.....	62
3.1.1	O sindicalismo dos anos 1990 e a tese da “inevitabilidade” da terceirização.....	66
3.2	O SINDICALISMO OFENSIVO DOS ANOS 2000: UM PERÍODO DE MUDANÇAS ANCORADO EM VELHAS ESTRUTURAS	69
3.2.1	Sindicalismo e terceirização nos anos 2000: o debate sindical permeado pela disputa em torno de uma regulamentação	79
3.3	“NA DEFENSIVA”: O SINDICALISMO BRASILEIRO DO IMPEACHMENT DE DILMA AO GOVERNO BOLSONARO.....	84
3.3.1	O sindicalismo frente à instauração da terceirização irrestrita	91
4	REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO BRASIL - REPRESENTAÇÃO DESCRITIVA OU CORPORATIVISMO E REPRESENTAÇÃO DE INTERESSES?.....	94
4.1	O HISTÓRICO POR TRÁS DA CONSTRUÇÃO DO CONCEITO MODERNO DE REPRESENTAÇÃO.....	96

4.2	REPRESENTAÇÃO POLÍTICA: DEFINIÇÃO, MODELOS E CARACTERÍSTICAS	98
4.3	CORPORATIVISMO E REPRESENTAÇÃO DE INTERESSES: UMA BREVE DEFINIÇÃO	105
4.4	O CORPORATIVISMO COMO FENÔMENO SOCIAL NA AMÉRICA LATINA	116
4.5	O CORPORATIVISMO COMO FENÔMENO SOCIAL: O CASO BRASILEIRO	121
4.6	DA REPRESENTAÇÃO À REPRESENTATIVIDADE SINDICAL	135
4.7	(RE)PENSANDO A REPRESENTAÇÃO SINDICAL: A PROPOSIÇÃO DE UMA NOVA INTERPRETAÇÃO PARA O CENÁRIO BRASILEIRO	146
5	A REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS E POSSÍVEIS ALCANCES DIANTE DA ATUAL CONJUNTURA	161
5.1	CARACTERÍSTICAS DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES PRECÁRIOS (E DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS).....	162
5.2	APRESENTANDO O SINDICALISMO DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO SETOR DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO RIO GRANDE DO SUL	168
5.3	ALCANCES DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO SETOR DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO RIO GRANDE DO SUL	178
5.3.1	Representação através dos instrumentos normativos: proteção importante, mas (ainda) distante do trabalhador	178
5.3.2	As convenções coletivas e a representação sindical: alcance limitado para os trabalhadores terceirizados	210
6	OS LIMITES DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO SETOR DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO RIO GRANDE DO SUL	225
6.1	“BAIXA” ADESÃO SINDICAL COMO LIMITE À REPRESENTAÇÃO? A ADESÃO DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO SETOR DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO AO SINDICATO E OS GARGALOS À UMA ADESÃO MAIS AMPLA	227
6.1.1	A rotatividade como gargalo à densidade sindical	230

6.1.2	A dificuldade em realizar trabalho de base como obstáculo à maior adesão sindical	233
6.1.3	A falta de “cultura sindical” como gargalo à adesão sindical	244
6.1.4	A resistência por parte das empresas e dos trabalhadores como empecilho à adesão sindical	249
6.1.5	A herança corporativista como gargalo à adesão sindical	253
6.2	MENOS COMBATE, MAIS CONCILIAÇÃO: A RELAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES COM OS SINDICATOS PATRONAIS E SEU REFLEXO NA REPRESENTAÇÃO	260
6.3	“NÓS E ELES”: A ELITIZAÇÃO DO SINDICALISMO DOS TERCEIRIZADOS E REVERBERAÇÕES NA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES	278
6.4	O DISTANCIAMENTO DAS CENTRAIS SINDICAIS E A DIFICULDADE DE UMA REPRESENTAÇÃO MAIS PROFÍCUA DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO SETOR DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO EM NÍVEL NACIONAL.....	291
7	CONCLUSÃO.....	308
	REFERÊNCIAS.....	313

1 INTRODUÇÃO

Essa pesquisa integra a área de Sociologia do Trabalho, abordando o tema terceirização e representação sindical. Trata-se de compreender como se estrutura a representação sindical dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, enfocando seus limites e alcances. A questão ganha contornos específicos, sobretudo, após as mudanças na regulamentação da terceirização do ano de 2017 e frente ao enfraquecimento do sindicalismo como interlocutor legítimo junto ao Estado nos últimos governos brasileiros.

Mas, ao propor estudar essa relação entre terceirização e sindicalismo, identifica-se uma série de fatores que permeiam a conjuntura dessa temática, tornando, assim, necessária uma contextualização acerca dos elementos basilares que a envolvem.

Nessa direção, primeiramente, explica-se que, no âmbito dos estudos do trabalho, houve a predominância do entendimento de que os sindicatos eram estruturas concebidas basicamente para representar trabalhadores formais, assalariados, com carteira de trabalho. Assim, dadas as características da estrutura ocupacional brasileira (marcada historicamente pela grande heterogeneidade e alta informalidade no mercado de trabalho), grande parte dos trabalhadores ficariam de fora dessa estrutura, de modo que o sindicalismo acabava por se assentar e se fortalecer em setores mais dinâmicos, mais estruturados, estáveis e com menos rotatividade. Em outras palavras, os sindicatos, fortemente ancorados em uma estrutura corporativista¹, acabavam por representar, sobretudo, uma parcela privilegiada de trabalhadores.

É verdade que ainda hoje a estrutura ocupacional brasileira é marcada por grande heterogeneidade e informalidade. Nos anos recentes (mais especificamente, de 2017 para cá) presenciou-se, no país, a retomada de um projeto neoliberal, cujo resultado, no âmbito do trabalho foi o crescimento da terceirização (em todos os níveis), da uberização, dos “empreendedores de si mesmo”, de trabalhadores informais e, inclusive, de desempregados. Ou seja, o que se tem presenciado é o enfraquecimento de setores mais estruturados e estáveis – “redutos” do sindicalismo até então.

Essas mudanças no âmbito do trabalho reverberam, inevitavelmente, no sindicalismo (apesar do que podemos chamar de “resquícios” de uma estrutura sindical corporativista). Atualmente, há o entendimento de que os setores menos estruturados, menos estáveis e mais precarizados não são inorganizáveis, apesar das dificuldades maiores que enfrentam

¹ No Brasil, o conceito de corporativismo passou a ser utilizado para definir um arranjo institucional marcado pela intervenção do Estado na relação Capital *versus* Trabalho.

(GALVÃO; KREIN, 2019). Posto que não são inorganizáveis, possuem sindicatos que os representam, como é o caso dos trabalhadores terceirizados.

Dito isso, explica-se que a escolha dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados como objeto de estudo, neste trabalho, justifica-se tanto pelo percurso da terceirização em si no país quanto pelo nexos que vem sendo estabelecido, pela academia, entre terceirização e sindicalismo – na maioria das vezes, enfocando em suas dificuldades.

Contextualizando melhor: a terceirização é um fenômeno no mundo do trabalho, no Brasil, particularmente, a partir da reestruturação produtiva dos anos 1990. Nos anos 2000, com a ampliação do trabalho formal (ainda que precário), essa forma de contrato de trabalho chegou a atingir a marca de 12,7 milhões de trabalhadores, representando 26,8% das ocupações formais do país (DIEESE, 2014). A partir de 2017, a terceirização foi liberada para todos os tipos de atividade², em todos os níveis, aumentando sobremaneira o leque de possibilidades de terceirização do trabalho, posto que agora absolutamente qualquer trabalho pode ser terceirizado³. O que se percebe, é que no que tange à terceirização, ela é um fenômeno que, ao invés de esmorecer, torna-se mais complexo e demandado no mundo do trabalho com o passar do tempo – e, portanto, é ainda um fenômeno atual.

Como mencionado anteriormente, a escolha pelos sindicatos dos trabalhadores terceirizados justifica-se, também, pelo nexos estabelecido entre terceirização e sindicalismo, enfocando, sobretudo, as suas dificuldades. Todavia, esse não é um debate recente. Já nos anos 1990, alguns estudos acadêmicos pioneiros no estudo sobre a terceirização no país (a exemplo do livro organizado por Heloísa de Souza Martins e José Ricardo Ramalho, de 1994, identificavam possíveis gargalos dessa nova forma de organização e gestão do trabalho para o movimento sindical. Na ocasião, Martins (1994), a partir da análise de documentos de sindicatos e de suas assessorias, constatou, dentre os problemas que a terceirização colocava para o movimento sindical naquele momento:

- a) a degradação das condições de trabalho;
- b) a redução das conquistas sindicais;

² Explica-se, aqui, que antes a terceirização era permitida apenas para as chamadas “atividades-meio”.

³ Esse último episódio da terceirização no país gera uma dificuldade, inclusive, para mensurar a terceirização, pois antes, quando a terceirização era centrada nas atividades-meio, havia as chamadas “atividades tipicamente terceirizáveis” – que possibilitaram a estimativa do percentual de trabalhadores terceirizados no país. Quando não há mais limites e qualquer trabalho pode ser terceirizado, não se torna mais possível mensurar da terceirização como um todo. Apesar disso, quando a estimativa recai, ainda, somente sobre os terceirizados em atividades-meio, os dados apontam que em 2017 (já em um cenário de queda do emprego formal), o número de trabalhadores terceirizados era de 18,9% (IBGE, 2017).

c) a diminuição do número de empregos e a “guerra de conhecimentos” em torno da organização sindical.

Ainda na mesma obra, Faria (1994) identifica dezoito principais efeitos da terceirização nas relações laborais. No que tange, especificamente, aos efeitos da terceirização no movimento sindical, destaca:

- a) combate às organizações e conquistas sindicais e ampliação do controle da produção do trabalho;
- b) redução do espaço para a democracia no “chão de fábrica” pela diminuição dos coletivos e pela atomização dos fornecedores;
- c) desmobilização sindical, com trabalhadores saindo de categorias mais mobilizadas para categorias menores e desmobilizadas;
- d) diminuição do número de associados e menor participação na vida sindical.

Como é possível observar, muitas das dificuldades do sindicalismo decorrentes da terceirização apontadas nos anos 1990 permaneceram em voga na atualidade. E, estudos mais recentes continuam indicando as implicações dos processos de terceirização no movimento sindical, identificando, sobretudo, um movimento de enfraquecimento dos sindicatos, pois, a dispersão, a rotatividade e a instabilidade (características típicas da terceirização) tendem a fragilizar a capacidade de luta e de ação coletiva (AMORIM, 2003; THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007).

Nesse sentido, pode-se considerar, através dos estudos recentes, que os desafios frente à terceirização até mesmo complexificam-se. Isso se deve a uma série de fatores:

- a) ao surgimento de novos tipos de negócios e novas ocupações, associadas aos processos de terceirização, que levou à formação de um grande número de novos sindicatos, em geral, com pouco número de sócios, contribuindo para aprofundar a fragmentação já existente no sindicalismo brasileiro (ARAÚJO; OLIVEIRA, 2014);
- b) ao caráter político contido no processo de terceirização, sendo uma das consequências a de fragilização das representações e as práticas sindicais, reforçando as identidades corporativas em prejuízo das identidades de classe, enfraquecendo os laços de solidariedade entre os trabalhadores e, assim, estimulando a desunião, a dispersão e a concorrência entre eles (JUNKINGS; DRUCK *apud* SANCHES, 2015, p. 3);
- c) ao fato de que a ação sindical exerce proteção limitada diante do trabalhador terceirizado porque a maioria dos sindicatos da América Latina não tem representação jurídica sobre os trabalhadores “externos”, em função da legislação sindical ou da sua própria dimensão, acarretando um movimento maior de

pulverização dos sindicatos, com fissura na representatividade e dificuldade para unir demandas (FALVO, 2010, p. 4);

- d) a “Lei da terceirização”, vigente no Brasil desde 2017, que amplia a terceirização para todos os tipos e níveis de atividade e que conforme Rodrigues, Lima e Ramalho (2018) cria um ambiente propício para o esvaziamento do sindicato e de sua capacidade de negociação coletiva, deixando os trabalhadores em condições muito vulneráveis.

Essas dificuldades, contudo, não significam, como já mencionado, uma incapacidade de organização ou inércia do movimento sindical. Inclusive, desde os anos 1990 aborda-se a necessidade de repensar as teorias e as ações sindicais para melhor defender e representar os interesses dos trabalhadores terceirizados (FARIA, 1994; MARTINS; RAMALHO, 1994). Embora não signifique inércia – e, como visto, haja um movimento de repensar as práticas sindicais para abarcar as necessidades dos terceirizados – não se pode fechar os olhos para o fato de que o enfraquecimento do sindicato diante da terceirização é uma constante nos trabalhos acadêmicos sobre o tema. Não se pode negar, também, que, como exposto por Galvão e Krein (2019), ainda que os obstáculos à sindicalização não os condenem à passividade, é verdade que algumas dificuldades são mais árduas de serem superadas, de modo que se a precariedade do setor não constitui, por si só, um impedimento para a ação sindical, ela tampouco aumenta a disposição para a luta, ou facilita as condições para a mesma – não por acaso, a participação na vida sindical e mobilização dos trabalhadores terceirizados, no geral, ainda é muito pequena⁴.

Ademais, há todo um cenário político de pano de fundo que deve ser levado em consideração, que refletiram em mudanças recentes no mundo do trabalho e no sindicalismo – especialmente a partir de 2017, quando o presidente em exercício, Michel Temer (2016-2019), propôs um pacote de reformas para que o país “superasse a crise” – e presenciou-se, então, uma série de mudanças formais, aprovadas pelo Congresso Nacional e sancionadas pela Presidência da República, que aprofundaram, ainda mais, as discrepâncias entre capital e trabalho. Isso significa que as alterações no âmbito do trabalho foram de caráter flexibilizante e desprotetiva aos trabalhadores. Tem-se como exemplo a reforma trabalhista (que, conforme Rodrigues, Lima e Ramalho (2018) torna visível a estratégia das empresas de deter um amplo controle do padrão

⁴ Aqui, salienta-se que, embora tenha havido um aumento dos trabalhadores terceirizados filiados a sindicatos no contexto dos anos 2000 (que, no entendimento de Pochmann (2012) está vinculado a ampliação do trabalho formal, que ocorreu especialmente de 2003 a 2010) e que, recentemente, a taxa de sindicalização dos trabalhadores tipicamente terceirizados esteja na média de filiação nacional (GALVÃO; KREIN, 2019), a mobilização e a participação dos trabalhadores supracitados permanecem pequenas.

de regulamentação do trabalho, bem como um ambiente propício para o esvaziamento do sindicato e de sua capacidade de negociação coletiva). E, também, a referida “lei das terceirizações”, que libera a terceirização da mão de obra de forma irrestrita – inclusive nas atividades-fim, em qualquer setor de atividade e amplia o contrato temporário. Observa-se, ainda, que nesse momento (diferente do contexto dos anos 2000) o sindicalismo perde força como interlocutor legítimo junto ao Estado, posto que começam a ser reduzidos os espaços de concertação social no âmbito estatal.

Esse cenário veio a aprofundar-se no governo Bolsonaro (2019), de modo que aumentaram os conflitos com os trabalhadores, diminuíram-se ainda mais os espaços de concertação social e o sindicalismo passou a ser visto como um “inimigo” a ser combatido, dado o papel que ocupa na relação capital *versus* trabalho. Dessa forma, as ações desse governo, ao longo dos anos, foram no sentido de enfraquecer e desmobilizar os sindicatos e os trabalhadores, excluindo-os da cena política.

É fundamental atentar para esse “pano de fundo” político porque ele está, como visto, inevitavelmente interligado com as mudanças no âmbito do trabalho e com o papel ocupado pelo sindicalismo junto ao Estado. E, se o cenário político interfere no papel ocupado pelo sindicalismo como um todo, não há dúvida que reflete, também, no sindicalismo de base. O que resta, assim, para os sindicatos “novos”, ainda com pouco capital político, que representam trabalhadores precarizados e sofrem os efeitos da fragmentação decorrentes das novas formas de organização e gestão do trabalho, como é o caso dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados?

Essa pergunta faz parte de um rol de questionamentos que orientam essa pesquisa e que estão atrelados com todo o exposto até então, conforme segue:

- a) a que nos referimos quando falamos de “sindicatos dos trabalhadores terceirizados”?
- b) quem são, efetivamente, os trabalhadores que esses sindicatos representam?
- c) quais ações esses sindicatos realizam para alcançar os trabalhadores da base?
- d) quais os alcances dessas ações sindicais;
- e) qual a adesão e participação dos trabalhadores nesses sindicatos?
- f) que tipo de representação (política e sindical) é exercida por esses sindicatos?
- g) quais seriam os indicadores dessa representatividade sindical atualmente?
- h) quais os principais problemas que enfrentam na atualidade?
- i) quais dificuldades enfrentam em um momento de diminuição de espaços de concertação social e aumento da precarização?
- j) que influencia a estrutura sindical corporativista ainda exerce sobre esses sindicatos?

- k) qual o posicionamento político desses sindicatos diante das mudanças recentes no mundo do trabalho no Brasil;
- l) ainda, no que diz respeito aos sindicatos dos trabalhadores terceirizados, qual a relação do sindicalismo de base com as centrais sindicais?

Todos esses questionamentos, que orientam essa pesquisa, nos levam ao seguinte **problema de pesquisa**: *Que tipo de representação político sindical os sindicatos do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul estabelecem frente ao avanço da terceirização, da precarização e do enfraquecimento do sindicalismo como interlocutor legítimo junto ao Estado?*

Já apresentado o problema de pesquisa, parte-se para a apresentação dos objetivos gerais e específicos desta pesquisa. Mas antes, faz-se necessário explicar o recorte geográfico, o objeto de pesquisa e o recorte temporal, posto que são fundamentais para a compreensão dos objetivos específicos, particularmente. Faz-se, então, um “parêntese” para melhor abordar esses três elementos.

Dito isso, explica-se que o **recorte geográfico** desta pesquisa é o estado do Rio Grande do Sul. Inicialmente, pode causar estranhamento, afinal, nem a região sul como um todo, nem o Rio Grande do Sul, especificamente, configuram entre os estados que mais possuem trabalhadores terceirizados no Brasil. Todavia, os últimos dados organizados indicam que o estado esteve muito próximo da média nacional de trabalhadores terceirizados (por exemplo, em 2014, quando a média nacional era 26,8%, no Rio Grande do Sul esse percentual era de 25,3%⁵).

E a despeito desse percentual, a escolha desse recorte geográfico se dá, especialmente, porque o estado possui um sindicalismo organizado na representação de trabalhadores terceirizados do *setor de asseio e conservação*, cuja caminhada começa com o *boom* da terceirização no Brasil nos anos 1990 (não por acaso, em algumas cidades do Rio Grande do Sul, esses sindicatos são conhecidos, simplesmente como “sindicato dos trabalhadores terceirizados”). Inclusive, destaca-se que o primeiro sindicato de asseio e conservação do Rio Grande do Sul (o SEEAC-RS) foi pioneiro no Brasil dentre os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do referido setor, tendo sua fundação e atuação anterior até mesmo ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros,

⁵ Observa-se que, desde a nova regulamentação da terceirização, que libera a terceirização para todos os tipos de atividade e níveis, não foram mais produzidos dados organizados sobre percentual da terceirização no país – posto que, como já mencionado, a mensuração total da terceirização se tornou, nesse novo cenário, praticamente impossível (DIEESE; CUT, 2014).

Colocação e Administração de mão de obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo (SINDEPREES) - um dos mais expressivos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do país atualmente. Os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul representam os trabalhadores terceirizados do referido setor de todo estado – e estão distribuídos em sete cidades (Porto Alegre, Novo Hamburgo, Santa Cruz do Sul, Caxias, Santa Maria, Passo Fundo e Pelotas). Salienta-se que, independentemente das razões pelas quais escolheu-se esse recorte geográfico, essa pesquisa não tem a intenção de ser generalizante. Contudo, acredita-se que, apesar disso, os resultados podem ser representativos em um âmbito maior – considerando a forma como a terceirização (especialmente no setor de asseio e conservação) tem se manifestado no país ao longo dos anos.

Mas, afinal, o que é o chamado *setor de asseio e conservação*? E, por que ele é tão representativo da terceirização, a ponto de ser o setor escolhido? Inicialmente, explica-se que o setor compreende vinte e cinco funções da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), tais como:

- a) almoxarife;
- b) ascensorista
- c) auxiliar de escritório;
- d) auxiliar de serviços de alimentação;
- e) reciclador;
- f) catador de material reciclável;
- g) lixeiro;
- h) controlador de pragas;
- i) contínuo;
- j) copeiro;
- k) cozinheiro;
- l) faxineiro;
- m) jardineiro;
- n) leiturista;
- o) porteiro;
- p) recepcionista;
- q) gari;
- r) zelador, entre outros.

Todas as funções correspondem às chamadas “*atividades tipicamente terceirizáveis*”, que representam as atividades-meio do setor produtivo – que, a despeito da nova lei das terceirizações, continuam sendo as mais comumente terceirizáveis e ainda preponderantes⁶. Ademais, observa-se que o setor de asseio e conservação foi o primeiro a ser terceirizado no país (inclusive no âmbito legal) e continuou, ao longo dos anos, com crescimento contínuo no setor de serviços. Tendo esses elementos em vista, reitera-se que o **objeto de pesquisa** deste trabalho são os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul.

Já no que tange ao **recorte temporal**, especifica-se que este compreende o período de 2017-2021. Embora, no decorrer deste trabalho, seja apresentado todo o percurso da terceirização no país, desde os anos 1970 até os dias atuais (bem como o posicionamento do sindicalismo diante da terceirização nesse período), compreende-se a importância de delimitar o ano de 2017 como um marco recente, por ser um ano na qual o tema da terceirização esteve especialmente em voga (no meio político, sindical e acadêmico) em função da aprovação da “Lei da terceirização”. A aprovação dessa lei, juntamente com uma série de outras mudanças no âmbito laboral (como a Reforma Trabalhista) acabaram por influenciar no debate e na conduta dos sindicatos (inclusive os sindicatos dos trabalhadores terceirizados) sobre o tema da terceirização e da perda de direitos, gerando mobilizações e suscitando posicionamentos. Entretanto, para além da aprovação da “Lei da Terceirização”, que coloca a terceirização em voga nos anos recentes, esse período representa, também, um momento de perda dos direitos trabalhistas no Brasil, bem como de enfraquecimento do sindicalismo como interlocutor legítimo do Estado, considerando que, como já mencionado, os espaços de concertação social foram gradativamente sendo abolidos. Portanto, entende-se que, nesse período, tem-se o fortalecimento e a legitimação da terceirização e o enfraquecimento do sindicalismo – colocando, assim, os sindicatos dos trabalhadores terceirizados em uma condição mais vulnerável do que outrora⁷.

Finalizado a explicação do recorte geográfico, do objeto de pesquisa e do recorte temporal, seguem os objetivos da pesquisa. Esta pesquisa tem como **objetivo geral** *analisar o tipo de representação político sindical exercida pelos sindicatos dos trabalhadores*

⁶ Observa-se, nesse ínterim, que há um extenso debate sobre a adesão à terceirização das atividades-fim, cujos argumentos giram em torno do fato de que esta não se dá, por enquanto, no Brasil, com a mesma intensidade que as atividades-meio.

⁷ Quando se refere, aqui, à “outrora” remete-se, especialmente, ao período imediatamente anterior, ao contexto dos anos 2000, quando, à despeito do crescimento da terceirização (acompanhando o crescimento do trabalho formal), havia mais espaços de concertação social e o sindicalismo era visto como um interlocutor legítimo junto ao Estado.

terceirizados, enfocando nos seus limites e alcances, em um contexto de ampliação da terceirização, da precarização e do enfraquecimento do sindicalismo como interlocutor legítimo junto ao Estado. Já como **objetivos específicos**, elenca-se:

- a) apresentar a singularidade dos processos de terceirização no Brasil, enfocando em seus aspectos históricos, econômicos e legais;
- b) retratar o sindicalismo no Brasil e o posicionamento sindical frente à terceirização;
- c) explicar o modelo de representação sindical no Brasil, abordando seu histórico corporativista e sua permanência ainda na atualidade;
- d) estabelecer uma relação entre representação política e representação sindical;
- e) caracterizar os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul;
- f) analisar o modelo de representação política e sindical dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul;
- g) compreender as ações realizadas pela base na representação dos trabalhadores terceirizados;
- h) analisar o alcance das ações sindicais de representação dos trabalhadores terceirizados efetivadas pelos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul;
- i) analisar os limites das ações sindicais de representação dos trabalhadores terceirizados efetivadas pelos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul.

Na sequência, considerando o papel historicamente construído pelo sindicalismo no Brasil no que diz respeito à representação dos interesses dos trabalhadores e o fenômeno da terceirização, essa pesquisa **justifica-se**, primeiramente, pela necessidade de demonstrar que, de forma distinta do que foi apregoadado por muito tempo nos trabalhos acadêmicos sobre sindicalismo e terceirização, o sindicalismo dos trabalhadores precários – e, nesse caso, especificamente, dos trabalhadores terceirizados – constitui uma representação específica, efetiva e existente desde os anos 1990 no Brasil, de modo que os trabalhadores terceirizados não estão relegados ao “silenciamento” ou à falta de representação dos seus interesses. Nessa direção, compreender e analisar o tipo de representação exercida, bem como os alcances e limites dessa representação justifica-se pela necessidade em entender as forças e fraquezas da instituição sindical frente aos processos de terceirização, frente a uma nova condição imposta ao sindicalismo através das alterações nas regulamentações trabalhistas e do enfraquecimento

do sindicalismo como interlocutor legítimo do Estado, dado a já mencionada redução dos espaços de concertação social.

Do ponto de vista acadêmico, retoma-se que muitas pesquisas (a exemplo das realizadas por Paula Marcelino, Ana Tércia Sanches, Ricardo Gonçalves Oliveira, Graça Druck, Ricardo Antunes, Armando Boito, Roberto Vêras de Oliveira, entre outros) têm identificado que a terceirização cria obstáculos à ação sindical (devido dentre outras coisas à fragmentação das categorias, a precarização das condições de trabalho e até mesmo a concorrência que esse modelo enseja entre os trabalhadores). Ou seja, enfocam nos limites da representação sindical. Todavia, a maioria dessas pesquisas não tem como objeto de pesquisa sindicatos específicos de trabalhadores terceirizados – mas sim categorias que são atingidas diretamente pela terceirização. Além disso, os tipos e os alcances da representação dos trabalhadores terceirizados são parcialmente abordados, de modo que se acredita que essas questões, juntamente com o enfoque em sindicatos específicos de trabalhadores terceirizados, são algumas das principais contribuições acadêmicas inéditas dessa pesquisa. Quando se propõe, aqui, analisar também os alcances da representação sindical dos trabalhadores terceirizados, lembra-se que Marcelino (2013) já explica que os obstáculos à ação sindical dos trabalhadores terceirizados não são intransponíveis e, por isso, podem transformar-se, tendo em vista a complexidade do movimento sindical e dos contextos nos quais esse movimento se forma e intervém – já que são muitos e de natureza variada os elementos que podem convergir para uma determinada forma de ação sindical.

No que diz respeito ao **método**, primeiramente aponta-se que essa é uma pesquisa de natureza qualitativa, do tipo descritiva e explicativa (GIL, 2007).

Tendo em vista as questões supracitadas, inicialmente foi feito um levantamento bibliográfico sobre os temas da terceirização e do sindicalismo. Esse levantamento bibliográfico consiste na revisão de literatura das principais teorias que embasam esse trabalho, de modo que esse tipo de levantamento trará subsídios para o conhecimento sobre o que foi pesquisado, como e sob que enfoque e/ou perspectivas foi tratado o assunto apresentado na literatura científica (SOUSA *et al.*, 2021).

Após o levantamento bibliográfico, foram exploradas as Convenções Coletivas do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, com a intenção de compreender quais ganhos e quais perdas esses sindicatos tiveram no decorrer desse período (2017-2021), tendo em vista o papel basilar das convenções coletivas, para toda a categoria, na relação entre trabalhadores e empregadores (e, assim, na relação capital *versus* trabalho). Entende-se, portanto, que nesse momento foi realizada uma pesquisa documental, onde esses documentos

foram utilizados como fontes de indicação e esclarecimentos, cujo conteúdo serviu para elucidar determinadas questões e de “prova” para outros (FIGUEIREDO, 2007).

Todavia, como para responder à pergunta de pesquisa deste trabalho o levantamento bibliográfico e a análise documental não são suficientes, foi realizada pesquisa de campo. Nessa direção, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com dirigentes sindicais de seis sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul (correspondendo aos sindicatos de Porto Alegre, Novo Hamburgo, Caxias, Santa Cruz do Sul, Pelotas e Passo Fundo), com a Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação (FEEAC), com as centrais sindicais à quais os referidos sindicatos são filiados (UGT, CTB, NCST) e com trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul.

A primeira entrevista foi realizada em 2019, com o presidente da FEEAC, Henrique Silva, com a intenção de compreender como a Federação se estrutura no estado, bem como o seu papel na representação dos sindicatos filiados (de forma direta) e dos trabalhadores (de forma indireta). Tendo em vista que é a Federação que negocia as Convenções Coletivas, cruciais na representação dos sindicatos e dos trabalhadores terceirizados, identificou-se que compreender as ações da Federação é basilar para entender a estrutura do sindicalismo dos trabalhadores terceirizados de asseio e conservação e o tipo de representação que os sindicatos exercem perante os trabalhadores, por meio da atuação da Federação a qual são filiados. A referida entrevista teve duração de cerca de sessenta minutos.

Na sequência, foram realizadas entrevistas com seis dos sete sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, no período de 2019-2020. Os sindicatos que participaram da pesquisa foram os sindicatos de Porto Alegre, Novo Hamburgo, Caxias, Santa Cruz do Sul, Pelotas e Passo Fundo (apenas o sindicato de Santa Maria recusou-se a participar da pesquisa, a despeito das inúmeras tentativas de contato e de explicação dos objetivos da pesquisa). Os sindicatos de Porto Alegre, Novo Hamburgo e Santa Cruz do Sul foram entrevistados duas vezes, considerando que a primeira entrevista foi insuficiente para elucidar as questões em pauta no roteiro semiestruturado. O objetivo das entrevistas com os sindicatos dos trabalhadores terceirizados de asseio e conservação foi compreender uma gama de questões, tais como:

- a) como se estruturam;
- b) qual categoria preponderante representam;
- c) quais ações realizam para aproximarem-se da base;
- d) quais as dificuldades para aproximarem-se da base;

- e) qual a sua percepção sobre as convenções coletivas como forma de representação dos interesses dos trabalhadores;
- f) qual o posicionamento político-sindical diante das mudanças no mundo do trabalho desde 2017 e quais os desafios na representação dos trabalhadores;
- g) qual a relação dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação com as centrais sindicais e de que forma as centrais podem ser representativas aos sindicatos, entre outras.

As referidas entrevistas tiveram duração entre sessenta e noventa minutos. Entende-se que tais questões permitiram compreender o sindicalismo dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação, bem como a sua representatividade.

Após a realização das entrevistas com a Federação e com os sindicatos dos trabalhadores terceirizados, optou-se por realizar entrevistas complementares com as centrais sindicais que representam os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação no estado (a saber, CTB, UGT e NCST), bem como com trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação. Foram, assim, realizadas três entrevistas com as centrais e dez entrevistas com trabalhadores do setor (filiados e não filiados ao sindicato). Explica-se que são complementares porque, mesmo que o objeto de pesquisa sejam os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação, especificamente, entende-se que a escuta dos demais sujeitos (centrais e trabalhadores) possibilita uma compreensão mais global do fenômeno, permitindo entender os alcances e os limites da representação sindical para além das intenções e da percepção dos sindicatos. Ademais, o objetivo geral e os objetivos específicos propostos neste trabalho só são possíveis de serem alcançados considerando esse cenário mais amplo. Essas entrevistas, em específico, tiveram duração entre trinta e sessenta minutos.

Destaca-se que essa pesquisa foi realizada em meio à pandemia da Covid-19, dessa forma, as entrevistas foram realizadas de forma híbrida – algumas foram presenciais, outras por chamada de vídeo. Todas as entrevistas foram gravadas com o consentimento dos entrevistados e posteriormente transcritas.

No que diz respeito à escolha de entrevistas semiestruturadas nessa pesquisa, observa-se que elas serão utilizadas com a intenção de realizar uma escuta ativa e metódica, distinta tanto da pura não intervenção da entrevista não dirigida quanto do dirigismo das entrevistas fechadas (BOURDIEU, 2011). Ainda, no âmbito das entrevistas, explica-se que as entrevistas com os sindicatos e com as centrais foram realizadas conforme a representatividade, já as entrevistas com os trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação, o

prosseguimento da amostra se deu de acordo com a relevância dos casos (seleção gradual) e não conforme a representatividade (FLICK, 2004), de modo que o número de trabalhadores entrevistados não foi definido previamente e a amostragem foi concluída ao atingir-se saturação teórica.

Após realização das entrevistas, elas foram analisadas de acordo com a análise de conteúdo (BARDIN, 2011). A análise de conteúdo, segundo a autora, é um conjunto de instrumentos de cunho metodológico em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a discursos extremamente diversificados. Bardin (2011) define a descrição analítica apresentando as prováveis aplicações da análise de conteúdo como um método de categorias que permite a classificação dos componentes do significado da mensagem em espécie de gavetas. Segundo a autora, uma análise de conteúdo não deixa de ser uma análise de significados, ao contrário, ocupa-se de uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo extraído das comunicações e sua respectiva interpretação (SANTOS, 2012). Nessa direção, a saber, classificar os discursos em espécies de “gavetas”, foram criadas categorias para analisar os alcances e os limites da representação político sindical dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, presentes nos capítulos quatro e cinco desta tese.

Por fim, explica-se que esta tese se estrutura da seguinte maneira: no segundo capítulo, será abordada a singularidade dos processos de terceirização no Brasil e as consequências para os trabalhadores, abordando as dimensões históricas, econômicas e legais. No terceiro capítulo, o enfoque se dá no sindicalismo no Brasil pós Constituição de 1988 e seu posicionamento frente à terceirização. Já no quarto capítulo, é abordada a representação sindical no Brasil, enfocando no corporativismo e na representação de interesses. No quinto capítulo detém-se na representação sindical dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação no Rio Grande do Sul e os possíveis alcances dessa representação diante da atual conjuntura sindical. No sexto capítulo, aborda-se os limites da representação sindical dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação.

2 A SINGULARIDADE DOS PROCESSOS DE TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E AS CONSEQUÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES: DIMENSÕES HISTÓRICAS, ECONÔMICAS E LEGAIS

O segundo capítulo desta tese tem como objetivo apresentar os processos de terceirização no Brasil em suas dimensões históricas, econômicas e legais – assim como as consequências para os trabalhadores.

Tendo em vista que este trabalho aborda o sindicalismo dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, entende-se que é necessário, antes de tudo, explicar o fenômeno da terceirização no Brasil. E, para tal, optou-se por dar prioridade para as já mencionadas manifestações históricas, econômicas e legais. Isso porque, ao compreender os processos de terceirização no país, é possível entender, de forma mais concisa, porque esse fenômeno, tão característico dos anos 1990 na realidade nacional, não só perdura até hoje, como continua a crescer em todos os setores de atividades, e, particularmente, no setor de asseio e conservação (que, inclusive, foi o primeiro setor a ser terceirizado no âmbito legal).

Nessa direção, ao abordar as dimensões históricas e econômicas, faz-se um resgate da forma como a terceirização adentrou no país, como parte do rearranjo produtivo, iniciado na década de 1970, a partir da terceira Revolução Industrial. Todavia, observa-se que, aqui, seu *boom* se deu no contexto dos anos 1990, quando a intenção de uma transformação que permitisse ao país adentrar e concorrer em uma economia globalizada acentuou-se. É dado, neste capítulo, destaque para os governos e as políticas neoliberais adotadas pelos mesmos neste momento, onde a redução de custos com a força de trabalho tornaram-se prioridade, pois responsabilizava-se (erroneamente) o “engessamento” da regulamentação trabalhista pelo problema do desemprego e da informalidade, tão presentes na referida época.

No âmbito legal, faz-se também um resgate sobre a forma como a terceirização apareceu no ordenamento jurídico brasileiro ao longo dos anos, desde os primórdios até a atual regulamentação, a Lei da Terceirização, de 2017 – passando da legalidade estrita da terceirização-base para a liberação da terceirização na atividade-fim, em todos os segmentos de atividade: em outras palavras, para a liberação da “terceirização total”.

Entretanto, ao abordar essas dimensões da terceirização, faz-se necessário mencionar a forma como elas implicam nos trabalhadores – e, por isso, nesse capítulo, também é abordada a indissociabilidade da terceirização e da precarização do trabalho no cenário nacional.

2.1 AS ESPECIFICIDADES DOS PROCESSOS DE TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: DIMENSÕES SOCIAIS, HISTÓRICAS E ECONÔMICAS

Inicialmente, explica-se que, aqui, entende-se que a terceirização no Brasil está alinhada à tese de investigação científica que entende que as terceirizações implicaram em novas formas de emprego e trabalho precários – como brevemente mencionado na introdução. Esse entendimento será melhor explicado no decorrer deste capítulo, onde procura-se demonstrar, através do percurso da terceirização no país, em seus aspectos históricos, sociais, econômicos e legais, as razões que embasam a percepção de que, no âmbito nacional, a terceirização tem como principal foco a redução de custos com a força de trabalho.

Seguindo uma linha temporal, observa-se que os processos de terceirização da produção e da prestação de serviços no Brasil, a exemplo de quase todos os países capitalistas, desenvolveram-se como parte do rearranjo produtivo, iniciado na década de 1970, a partir da terceira Revolução Industrial (CAVALCANTE; MARCELINO, 2011).

Todavia, embora já presentes na história do país, a expansão e difusão da terceirização ocorreu no contexto da reestruturação produtiva dos anos noventa, quando a intenção de uma transformação que permitisse ao país adentrar e concorrer em uma economia globalizada acentuou-se, acarretando em profundas alterações na condução de políticas macroeconômicas e nos processos de trabalho (DRUCK, 1995)¹. Nessa direção, Thébaud-Mony e Druck (2007) argumentam que no início dos anos 1990, o resultado eleitoral para a presidência da República já expressava a vitória de um projeto neoliberal e, portanto, essa foi a década da aplicação e consolidação das políticas neoliberais nos países, que, para serem sustentadas implementaram mudanças significativas inclusive na regulamentação trabalhista.

Para explicar melhor esse período de inserção do país no neoliberalismo, remete-se à Mattos (2009), que esclarece que, no Brasil, a proposta neoliberal chega ao poder mais especificamente em 1989, com a eleição de Fernando Collor de Melo para a presidência da República. Assim que tomou posse Collor apresentou um plano econômico baseado em

¹ Estabelecendo uma comparação com os países da Europa e com os Estados Unidos (onde a adoção de técnicas e estratégias do modelo japonês vinham sendo amplamente empregadas desde os anos 1970 e 1980 – conforme o Dieese (2007)), pode-se considerar que os processos de terceirização da produção e da prestação de serviços, no Brasil, foram tardios. Há, contudo, uma explicação para esse processo ter se dado tardiamente no âmbito nacional: no caso do Brasil, que conta com um mercado de trabalho histórica e estruturalmente precário, as conjunturas políticas criadas a partir das lutas operárias fizeram retroceder tal condição e a obter novos direitos – foi o que ocorreu com a retomada do movimento sindical no final dos anos 1970 e com a luta pela democracia no país, que colocou fim à ditadura militar e alterou a Constituição, em 1988, ampliando direitos, especialmente a proteção social (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007).

congelamento de salários, demissão de funcionários públicos, privatização de empresas estatais e abertura do mercado brasileiro para as importações. Mas a fragilidade de sua base de apoio político dificultou a implementação das reformas na recém aprovada Constituição de 1988, fundamentais para o ajuste neoliberal. Após seu impeachment, em 1992 (por denúncias de corrupção), as classes dominantes brasileiras prepararam uma candidatura capaz de cumprir as metas do ajuste neoliberal. Foi assim que Fernando Henrique Cardoso elegeu-se presidente, em 1994. O autor identifica que, através de um segundo mandato e fortalecido pela ampla coalizão de forças políticas conservadoras que o apoiaram, Fernando Henrique Cardoso teve tempo e espaço político para levar adiante o que Collor apenas ensaiava:

- a) privatização em larga escala;
- b) redução drástica dos investimentos do Estado em políticas sociais;
- c) reforma administrativa;
- d) reforma previdenciária;
- e) flexibilização da legislação trabalhista.

Krein (2007) lembra que, no referido contexto, tornou-se hegemônica uma posição conservadora que ignorava as características históricas do mercado de trabalho e do padrão de regulação, ao responsabilizar a excessiva regulação pelo problema do desemprego e da informalidade. Conforme Druck e Franco:

A lógica que guiou as alterações foi a de garantir maior liberdade às empresas para admitir e demitir os trabalhadores conforme suas necessidades de produção. Ou seja, a ampliação da flexibilização da força de trabalho. Tal dinâmica será efetivada fundamentalmente através do recurso à terceirização, demonstrado por seu expressivo crescimento e ampliação na década, apoiando-se nas modalidades de trabalho e de contrato já existentes, como o trabalho temporário, consultoria em domicílio, autônomos – estes com amparo legal – e também nas modalidades ilegais de trabalho, como os sem registro em carteira e clandestinos (inclusive o trabalho escravo e infantil) através da intermediação da mão de obra (DRUCK; FRANCO, 2007, p. 41).

Obviamente, houve uma conjuntura político-econômica que tornou viável o avanço das reformas neoliberais no país, que, revestidas de um discurso sobre a necessidade de modernização e aumento da produtividade, se enquadram no projeto neoliberal já em curso a nível internacional, sobretudo, nas políticas recomendadas pelo Fundo Monetário Internacional e pelo Banco Mundial – fato que explica, em grande parte, o fenômeno da expansão e do “ganho

de força” do programa neoliberal nos governos da América Latina nesse mesmo período (DRUCK, 1995; JORGE, 2011)².

Antunes (2011) reitera o entendimento de Druck (1995) e Jorge (2011), argumentando que foi no âmbito de uma “*desertificação neoliberal*”, ou seja, no âmbito da aplicação do receituário neoliberal, baseado no Consenso de Washington, que se desenvolveu a reestruturação produtiva na América Latina³ acarretando em profundas modificações: e um exemplo claro dessas modificações pode ser observado na medida em que, praticamente todos os países latino-americanos, dotados de áreas industrializadas, implementaram em suas empresas os processos de *downsizing*, por meio de uma enorme redução do número de trabalhadores e do aumento de formas de exploração da força de trabalho.

Seguindo o modelo latino-americano do processo que combinou neoliberalismo e reestruturação produtiva, verifica-se que, no Brasil, a modernização e a elevação da produtividade dos capitais se deram, fundamentalmente, através do modelo toyotista de reorganização sociotécnica da produção, por meio da redução do número de trabalhadores; da intensificação da jornada de trabalho dos empregados; do surgimento dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQ's) e dos sistemas de produção *just in time* e *kanban* (ANTUNES, 2007). Com isso, todas as prerrogativas neoliberais e de sua reestruturação produtiva (privatização; desregulamentação; fluxo livre de capitais; financeirização; *terceirização* e precarização do trabalho; desemprego estrutural; trabalho temporário e trabalho parcial) passaram a caracterizar a esfera laboral. Consequente, ganharam maior dimensão os movimentos vinculados à subcontratação e *terceirização* de mão de obra, à desverticalização das empresas, à focalização da produção, entre outros, que ficaram responsáveis pela ampliação da externalização de partes do processo produtivo (ANTUNES, 2011).

² Ainda no cenário latino-americano, Druck (2011) destaca que segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), nos anos 1990, o quadro social e do trabalho, na América Latina e Caribe, revelou graves problemas em decorrência das reformas e políticas aplicadas pelos governos, com destaque para os países que flexibilizaram suas respectivas legislações, liberalizando as formas de contratos e demissões, diminuindo ou suspendendo mecanismos de proteção social. Tais ações eram justificadas por uma necessidade de romper com a suposta rigidez dos sistemas de proteção e relações de emprego formal, com a redução dos custos do trabalho para o empresariado.

³ Com relação ao contexto latino-americano, Falvo (2010) observa que o modelo de estabilização monetária pós-70, imposto principalmente aos países periféricos, resultou na desindustrialização e na desnacionalização dos parques produtivos e concomitantemente, na expansão dos investimentos puramente patrimoniais e financeiros. Tal movimento foi prejudicial tanto ao crescimento do produto quanto aos trabalhadores, considerando que a elevação das taxas mundiais de desemprego criou um ambiente hostil às barganhas e às condições de trabalho. Assim, diante do crescimento do montante de desempregados, ganhou espaço o discurso liberal de flexibilização das legislações trabalhistas e de redução de benefícios sociais - o que deu margem ao surgimento de uma série de vínculos precários ou atípicos de trabalho (FALVO, 2010).

Como já mencionado, é nesse novo cenário que a terceirização se destaca como forma de gestão e organização utilizada pelas empresas, considerando, sobretudo, sua vasta possibilidade de flexibilização da atividade produtiva e dos contratos de trabalho, passando a ser praticada de maneira acentuada, com o objetivo de reduzir gastos, transferindo os custos trabalhistas e aqueles referentes à produção para empresas subcontratadas ou diretamente para os trabalhadores subcontratados. Sendo assim, se nos anos 1980 era relativamente pequeno o número de empresas de terceirização, locadoras de força de trabalho de perfil temporário, esse número aumenta significativamente na década seguinte (ANTUNES, 2011), visto que é nessa modalidade de contratação da força de trabalho que os empresários brasileiros encontraram o mecanismo necessário para enfrentar a concorrência interna e externa, manter os seus níveis de rentabilidade, produtividade e, conseqüentemente, a sua própria sobrevivência (AMORIM, 2003; JORGE, 2011). Conseqüente, se no referido período os processos de terceirização ainda eram relativamente residuais na contratação dos trabalhadores, centrados, sobretudo, na “terceirização-base”, na década de noventa esse cenário se transforma e a terceirização da mão de obra avança rapidamente, atingindo não só as atividades periféricas da produção (e/ou da prestação de serviços), mas também as centrais, em um processo que ficou conhecido como “superterceirização do trabalho” (DIEESE, 2007; POCHMANN, 2008).

No que se refere à terceirização como alternativa vantajosa para as empresas alcançarem patamares de produtividade e manterem-se no mercado competitivo, Pochmann (2008) chama atenção para o fato de que essa alternativa se revela um processo de reestruturação produtiva *defensiva*, mais caracterizada pela minimização de custos e pela adoção de estratégias empresariais de sobrevivência, frente a um mercado em transformação. Ainda, no que tange a esse momento, Pochmann (2008) explica que na maioria das vezes houve o reposicionamento das empresas decorrente da competitividade abaixo dos concorrentes externos, o que estimulou mais a difusão do recurso defensivo da terceirização das atividades, junto de outras ações como o abandono de linha de produtos; fechamento de firmas; racionalização da produção; importação de máquinas e equipamentos; expansão das parcerias, fusões ou transferência do controle acionário e a redução de custos, principalmente da mão de obra.

Contudo, mesmo diante da existência de ganhos da produtividade (que resultaram de medidas de resistência empresarial no âmbito da reestruturação produtiva) a situação do trabalho não mudou – de forma diversa, prevaleceu um amplo ambiente desfavorável ao emprego da mão de obra (POCHMANN, 2008).

O chamado “ambiente desfavorável à mão de obra” diz respeito a uma situação, no decorrer dos anos 1990, em que o país conviveu com a geração de um enorme excedente da

força de trabalho, atingindo níveis expressivos de desemprego (e em proporções até então desconhecidas, alcançando o percentual de quase 20% da População Economicamente Ativa). Nessa direção, Pochmann (2008) argumenta que frente à massificação do desemprego e a generalização de ocupações precárias, cresceram as diferenças entre o núcleo moderno dos empregos e as ocupações para o restante da população, estabelecendo uma relação em que, no núcleo duro do emprego interno das empresas prevaleceram condições e relações de trabalho superiores, enquanto para os demais ocupados, pertencentes ao mercado geral de trabalho, restou a diversificação dos contratos, protagonizada pela difusão da terceirização.

Teixeira e Pelatieri (2009) reiteram que ao lado do crescente desemprego surgiram novas modalidades de contratação - dentre as quais a terceirização foi a que mais avançou. Mas advertem que, diferentemente das demais modalidades de contratação precária como o setor informal, contrato temporário, por tempo parcial ou com prazo determinado - em que a forma de contrato identifica o seu caráter precário - na terceirização, essa relação de trabalho precário muitas vezes, foi camuflada pela justificativa de que se tratava de serviços especializados (TEIXEIRA; PELATIERI, 2009, p. 20).

Tendo como referência esse breve histórico do contexto da reestruturação produtiva – e, conseqüente, da dinâmica dos processos de terceirização no Brasil - observa-se que, de fato, estes foram sendo encaminhados com especificidades importantes e com impactos distintos dos verificados nas economias desenvolvidas desde o final da década de 1980. Aqui, na maior parte das vezes, a terceirização encontra-se associada ao ambiente persistente de semiestagnação da economia nacional, de baixos investimentos, de diminuta incorporação de novas tecnologias, de abertura comercial e financeira e de desregulamentação da competição intercapitalista (POCHMANN, 2008). Destacam-se, também, dentre as especificidades da terceirização no cenário nacional, a polarização da mão de obra entre uma parcela pequena de trabalhadores qualificados e a maior parte de ocupados semiqualficada, presente em toda parte, que vem acompanhada, no país, da alta rotatividade no emprego, do autoritarismo nas relações de trabalho e da ausência de organização por local de trabalho e de contratação coletiva (POCHMANN, 2008).

Não é por acaso, portanto, que Faria (1994), no debate sobre a terceirização nos anos 1990, nomeia, provocativamente, “*outsourcing* tupiniquim”⁴ ou “à brasileira” a modalidade de terceirização centrada, fundamentalmente, na redução de custos e *predominante* no Brasil –

⁴ *Outsourcing* - referência à palavra inglesa que significa a contratação de uma empresa para a realização de tarefas antes executadas internamente (DIEESE, 2007).

mantida através da desconfiança generalizada e do antagonismo com os empregados e com o movimento sindical. Segundo o autor, coexistem duas modalidades de terceirização no país: uma integra uma estratégia relacional, através da imposição das tecnologias gerenciais de qualidade para alcançar tantos elementos de produtividade quanto condições novas de competitividade. A outra modalidade – a terceirização “à brasileira” – mais geral e “[...] bem mais ao gosto do atraso empresarial brasileiro tem embutida uma estratégia de confronto, de enfrentamento e consiste em apenas reduzir custos.” (FARIA, 1994, p. 43).

Marcelino e Cavalcante (2011), ao atualizarem o debate sobre terceirização no Brasil, alegam que não se trata de “requestrar” o argumento da “terceirização tupiniquim”, mas que, de fato, é preciso reconhecer que boa parte das empresas terceiras, no país, não é criada porque tem especialização técnica – pelo contrário, são empresas que passam a se especializar a partir da transferência de tecnologias e de conhecimento da tomadora para a terceira, o que comprova a subordinação estrutural desta àquela.

Ainda no escopo das especificidades da terceirização no Brasil, chama-se atenção para o contexto dos anos 2000. Se, nos anos 1990 ocorreu um processo de aprofundamento do mercado de trabalho (sendo este já marcadamente flexível), na década seguinte a dinâmica se inverteu com o avanço da formalização, da queda do desemprego e melhora no rendimento dos trabalhadores, especialmente daqueles que se encontravam na base da pirâmide social, através da política de valorização do salário-mínimo (KREIN *et al.*, 2018).

Assim, entre 2003 e 2014, o Brasil apresentou geração expressiva de empregos, em especial do trabalho formal. Esta expansão explica-se, em certa medida, por uma série de mudanças que houve nesse período, nas esferas política, econômica e social.

No plano político, a vitória eleitoral de Lula e do Partido dos Trabalhadores (PT) tiveram um significado real e simbólico muito expressivo – pois se tratou vitória, pela primeira vez na história do Brasil, de uma candidatura de origem operária (ANTUNES, 2011), cujo programa de governo era centrado, sobretudo, nos trabalhadores. Nos planos econômico e social destacam-se o retorno do crescimento econômico (após quase duas décadas de regressão); o fortalecimento do mercado de trabalho (que resultou fundamentalmente na expansão do setor de serviços); a criação de políticas públicas de apoio às rendas na base da pirâmide social brasileira (como elevação do valor real do salário mínimo e massificação da transferência de renda); o fortalecimento das classes populares assentadas no trabalho (POCHMANN, 2012).

Entretanto, como pontua Krein *et al.* (2018), as melhoras não foram suficientes para alterar a estrutura do mercado de trabalho brasileiro, marcado por baixos salários, alta desigualdade, forte heterogeneidade e expressiva informalidade. Ou seja, apesar do

significativo aumento do trabalho no mercado formal, o país, em função da reestruturação produtiva e do modelo de desenvolvimento, produziu empregos precários (ANDRETA; CAMPOS, 2015). Basicamente, houve expansão de postos de trabalho com remuneração de até 1,5 salários-mínimos mensais (POCHMANN, 2012), de forma que, dos mais de 19 milhões de postos de trabalho criados nos anos 2000, 94,8% não apresentavam rendimento superior a esse valor, endossando o contingente de trabalhadores de salário de base. E, nesse ínterim, o trabalho terceirizado acompanhou o crescimento do trabalho formal: o número de empregados terceirizados no Brasil era de 12,7 milhões, equivalente a mais de um quarto (26,8%) das ocupações formais do país, de acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2014).

Braga (2012, 2017) considera positivo o aumento da formalidade em termos de proteção trabalhista como resultante da mudança da economia brasileira no contexto dos anos 2000, mas chama atenção para o crescimento da precarização. Tendo como referência os governos Lula, Braga (2017) identifica que o modelo de desenvolvimento então pilotado pelo lulismo revelou-se durante um ciclo histórico marcado pela formalização do trabalho que apontava para o fortalecimento da proteção do trabalhador, mas na realidade uma nova onda de mercantilização do trabalho estava se enraizando na base do modelo de desenvolvimento brasileiro. Conforme o autor:

Em outras palavras, a classe trabalhadora brasileira, mesmo no *boom* da criação de empregos formais, isto é, entre 2004 e 2008, continuou oscilando entre o improvável acesso a um emprego estável e a inevitável “viração”, isto é, o recurso a todos os meios disponíveis de criação de renda, tão característico do cotidiano dos trabalhadores acantonados nas periferias dos centros urbanos brasileiros. [...] Nesse sentido, quando pensamos na melhor maneira de sintetizar a era Lula do ponto de vista do mundo do trabalho, é inevitável recorrermos à combinação esdrúxula entre formalização e precarização (BRAGA, 2017, p. 168).

Com isso, Braga (2017) insiste que o trabalho formal subalterno necessita ser avaliado justamente no contexto do aumento da terceirização, considerando que esta não apenas mercantilizou - ainda mais - o trabalhador (ao desapossá-lo de benefícios trabalhistas) como contribuiu de modo direto para a ampliação da jornada, compressão dos salários e elevação da rotatividade do trabalho⁵. Considerando esses elementos, Braga (2017) sintetiza que, em larga medida, a combinação entre formalização e precarização, característica da era Lula,

⁵ Um exemplo disso é que nesse período os trabalhadores terceirizados no Brasil recebiam 24,7% a menos por uma jornada semanal 7,5 horas mais longa, e estavam submetidos a uma taxa de rotatividade 53,5% superior aos trabalhadores diretamente contratados (BRAGA, 2017).

transformou o trabalhador terceirizado na síntese dessa verdadeira precariedade que se enraizou no regime de acumulação pós-fordista.

No ensejo dessa potencialização da terceirização nos anos 2000, Thébaud-Mony e Druck (2007) observam que, neste período, esta cresceu em todas as dimensões e seu crescimento acarreta, inevitavelmente, na sua diversificação – assim, dentre as “velhas” e “novas” formas de terceirização utilizadas no Brasil, destacaram-se: cooperativas de trabalhadores que prestam serviço para uma empresa contratante; trabalho temporário; empresas externas que pertencem a uma rede de fornecedores para uma empresa principal; empresas externas à(s) contratante(s), subcontratadas para tarefas específicas; empresas de prestação de serviços internos à contratante e Personalidades Jurídicas (PJs).

Para além das modalidades de terceirização, as autoras ainda apontam que a terceirização cresceu destacadamente no setor público e nas empresas estatais, explicadas pelas políticas neoliberais adotadas pelos sucessivos governos que, em nome do superávit fiscal recomendado pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), suspenderam concursos públicos e buscaram sanar a necessidade de serviços através da terceirização - ou seja, a lógica continuou a ser a de transferir custos trabalhistas e riscos relativos a produção para empresas terceiras ou diretamente para trabalhadores. Sobre a terceirização em empresas públicas, Braga (2017) considera que não deixa de causar surpresa que seja o próprio Estado (justamente aquele que deveria proporcionar políticas de proteção ao trabalho e ao trabalhador) que promova – direta ou indiretamente – a terceirização, sobretudo, por meio do recurso às cooperativas de trabalho, organizações não-governamentais e organizações sociais.

Já no que diz respeito ao caso do setor privado, a terceirização atingiu as áreas nucleares das empresas e passou a usar “novas” modalidades, como cooperativas, empresas pejetizadas e trabalho em domicílio, também chamado de teletrabalho. Sua expansão foi tão relevante que atingiu, inclusive, áreas que no início dos anos 1990 permaneciam sob responsabilidade da empresa – como é o caso da segurança e da medicina do trabalho, dois setores-chaves para o acompanhamento dos riscos, acidentes e das condições de saúde dos trabalhadores que, no contexto dos anos 2000, foram consideradas, explicitamente, serviços periféricos (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007). Não por acaso, Antunes e Druck (2014, p. 17) concluem que “[...] no caso brasileiro, constata-se uma verdadeira epidemia nas últimas décadas, que contaminou a indústria, os serviços, a agricultura, o serviço público, generalizando-se não só para as atividades-meio, mas também para as atividades-fim.”.

Considerando esse crescimento da terceirização em todas as direções, as condições de trabalho dos terceirizados merecem ser destacadas. Conforme Teixeira e Krein (2016), a pior condição do trabalho terceirizado ganhou expressão concreta em diversas formas, tais como:

- a) o rebaixamento da remuneração e das demais contraprestações pelo trabalho prestado;
- b) contratações intermediadas que fogem ao padrão do contrato por tempo indeterminado;
- c) a utilização de relações informais e até ilícitas.

É importante mencionar que, ainda que o trabalho terceirizado se enquadre como formal (apesar de, em algumas situações, tangenciar a informalidade), ele tem peculiaridades, verificadas, nos anos 2000, pela alta rotatividade, pela sobrecarga de trabalho; pelos salários mais baixos; pela diferença de direitos trabalhistas com relação aos assalariados efetivos e, no referido período, pela falta de uma regulamentação específica⁶.

Marcelino (2013) entende que a terceirização parece ter, no país, outro lugar na estrutura de trabalho, pois nas últimas décadas de nossa história ela se tornou o principal recurso das empresas para gestão e redução de conflitos com a força de trabalho. Em seu trabalho com Cavalcante (2011) os autores argumentam que na realidade brasileira a terceirização é inseparável da ampliação da exploração do trabalho, da precarização das condições de vida das classes trabalhadoras – e que, certamente não teria a abrangência que tem não fosse a sua capacidade de reduzir custos, e, portanto, de servir como poderoso instrumento para a recomposição das taxas de lucro e de transferir para outras empresas (as contratadas) o “problema trabalhista” (MARCELINO; CAVALCANTE, 2011).

Tendo, ainda, como foco o cenário da terceirização nos anos 2000, retoma-se uma pesquisa realizada por Andreta e Campos (2015) sobre o perfil dos trabalhadores terceirizados nesse período, posto que este se enquadra no rol das especificidades da terceirização no país e revela características de precarização dessa forma de labor. As autoras identificaram, por meio de análise estatístico-descritiva de dados de sindicatos patronal e de trabalhadores terceirizados, que o perfil dos trabalhadores terceirizados, no contexto dos anos 2000, representava o trabalhador da base da pirâmide social brasileira: predominantemente homem, pardo, adulto (entre 25 e 34 anos), com escolaridade média e remuneração nas primeiras faixas salariais (e que correspondia a aproximadamente $\frac{1}{4}$ dos trabalhadores formais do Brasil). Os dados, analisados pelas autoras, Andreta e Campos (2015), revelaram, também, características de

⁶ Uma regulamentação específica para a terceirização, em forma de lei, só foi sancionada no ano de 2017.

precarização econômica, pois o salário dos trabalhadores terceiros era menor se comparado aos efetivos, apesar das jornadas mais longas e do aumento dos anos de escolaridade. A precarização, contudo, não se restringia ao aspecto econômico, revelava-se também nas condições de trabalho, marcadas por flexibilização e instabilidade

Como o mundo do trabalho está em constante movimento, observa-se que nos anos mais recentes – mais especificamente a partir de 2017 - a situação do trabalho e da terceirização no Brasil voltam a sofrer modificações, tanto na esfera legal quanto no que se refere às relações e condições de trabalho. Em 2017, foi sancionada a Lei Ordinária 13429/2017, conhecida popularmente como “Lei da Terceirização”. A aprovação dessa lei se deu no contexto em que o presidente em exercício, Michel Temer, propunha um pacote de reformas para que o país superasse a crise – presenciou-se, então, uma série de mudanças formais, aprovadas pelo Congresso Nacional e sancionadas pela Presidência da República que aprofundaram, ainda mais, as discrepâncias entre capital e trabalho no país. Isso significa que as alterações foram de caráter flexibilizantes e desprotetivas aos trabalhadores – a exemplo da reforma trabalhista (que, conforme Rodrigues, Lima e Ramalho (2018) torna visível a estratégia das empresas de deter um amplo controle do padrão de regulamentação no trabalho) e da referida lei da terceirização, que libera a terceirização da mão de obra de forma irrestrita, inclusive nas atividades-fim, em qualquer setor de atividade e amplia o contrato temporário.

Sobre essa questão, Krein (2018) entende que essas mudanças recentes significam possibilitar um “cardápio” de opções aos empregadores, deixando os trabalhadores em condições muito vulneráveis. Considerando a “liberação total da terceirização”, pode-se inferir que a tendência é de uma maior fragmentação entre os trabalhadores terceirizados. Se antes as diferenças centravam-se, primordialmente, entre trabalhadores efetivos e terceirizados, agora, acentuam-se as diferenças dentro do grupo de trabalhadores terceirizados (empregados em qualquer setor de atividade, na terceirização base; na superterceirização; no cooperativismo; no trabalho temporário; no uso indiscriminado da pejotização).

Ou seja, nessa conjuntura, não só as atividades-meio (nomeadas por Pochmann (2008) de terceirização-base) podem ser amplamente utilizadas com respaldo legal – às atividades-fim e/ou de alta complexidade também pode ser terceirizadas legalmente, com base no novo ordenamento jurídico. Embora a terceirização já se fizesse presente, de formas distintas, em diversos segmentos econômicos (KREIN, 2007), no cenário atual, as diferenças aprofundam-se mais – tornando os trabalhadores terceirizados semelhantes apenas no que tange à forma de contrato e, cada vez mais diferentes (e distantes) nos demais aspectos laborais.

Tendo em vista a complexidade da questão legal envolvendo a terceirização, bem como sua situação na conjuntura do Brasil recentemente, esses dois pontos serão abordados separadamente, nos tópicos a seguir.

2.2 ASPECTOS LEGAIS DA TERCEIRIZAÇÃO: O PERCURSO DA REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL

A regulamentação da terceirização faz parte das especificidades da terceirização no Brasil, pois, diferente de outros países da América Latina – inclusive daqueles que compartilharam de trajetória semelhante de desestruturação do mercado de trabalho nas últimas décadas (FALVO, 2010) - no país não havia, até 2017, uma lei específica que regulamenta essa modalidade de trabalho.

Apesar disso, desde o início do século XX havia o amparo legal para triangulação da força de trabalho: e isso pode ser verificado considerando que, o Código Civil de 1916 já previa a realização da “locação de serviços”⁷ e o instituto da “empreitada” (forma de terceirização muito utilizada na construção civil ainda nos dias de hoje) (BRASIL, 2003).

Na sequência, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, promulgada pelo governo Vargas, no domínio de uma legislação protetiva aos trabalhadores urbanos (com carteira assinada), apenas um dispositivo tratou da triangulação da relação de trabalho - e refere-se justamente à “empreitada”. Reconhecendo a prática comercial consolidada nesse setor, a norma jurídica – mais especificamente o artigo 455 - decreta que, nos contratos de subempreitada, o empreiteiro é o principal responsável pelo adimplemento das obrigações trabalhistas (ou seja, o dispositivo da legislação trabalhista que dispõe sobre a referida triangulação a tratou sobre o que pode ser considerado a chamada “quarteirização” ou “terceirização em cascata”) (CARELLI, 2007; DELGADO; AMORIM, 2014).

Contudo, entende-se que o primeiro diploma legal que tratou da terceirização especificamente – e explicitamente – foi um pouco anterior à década de 1970, portanto, anterior ao início formal dos processos de terceirização no país. Isso porque em 1967, no âmbito da primeira tentativa de reforma gerencial da Administração Pública⁸, a terceirização foi legalizada para a administração pública, na forma do Decreto Lei 200/67, através da proposta de

⁷ A parte desta regulamentação que se referia à previsão do trabalho de forma subordinada foi revogada pela adoção da CLT, em 1943.

⁸ Esse Decreto-Lei surge em um momento em que, sob a égide do regime militar, pretendia-se “racionalizar” o Estado – assim, o Decreto-Lei 200|1967 (sob o comando de Amaral Peixoto) marca a primeira tentativa de reforma gerencial da Administração Pública (BRESSER-PEREIRA, 1998).

descentralização do serviço público, com o objetivo de “[...] melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa” (CARELLI, 2007, p. 60).

Como é possível verificar, a terceirização foi legalizada primeiramente para o serviço público. Mas essa singularidade durou pouco tempo: na década de 1970, mais especificamente em 1974, o trabalho terceirizado passa a ser legalizado também para a iniciativa privada, através da Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/1974)⁹. A Lei do Trabalho Temporário abre as portas para a terceirização ao introduzir mecanismos legais para as empresas enfrentarem a competitividade do sistema econômico globalizado, possibilitando a estas contratar mão de obra qualificada por menor custo e sem responsabilidade direta dos tomadores dessas atividades (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2015). Essa “abertura de portas” pode ser verificada no encadeamento da regulamentação da terceirização no Brasil. Na década de 1980 é promulgada a Lei nº 7.102/83, que autoriza a terceirização nos serviços de vigilância patrimonial ostensiva e transporte de valores por estabelecimentos financeiros – bancos oficiais ou privados, sociedades de crédito e associações de poupança, legitimando uma prática que já se disseminava no mercado de serviços (DELGADO; AMORIM, 2014). Os autores indicam que essa lei foi precursora ao disciplinar a contratação de serviço interempresarial, como uma unidade autônoma de utilidade gerada com o uso exclusivo de mão de obra.

Não obstante essas regulamentações, Carelli (2007) explica que a ausência de clareza, no que diz respeito à *terceirização* e ao *fornecimento da mão de obra* fez com que, inicialmente, todas as formas de terceirização fossem tidas como ilícitas pela jurisprudência. Nesse vácuo, o Tribunal Superior do Trabalho normatiza e, via Resolução nº04/86, do ano de 1986, o TST introduziu em um de seus enunciados o de número 256 (Enunciado 256), que, na realidade, coibia a terceirização (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2015). Esse enunciado previa que “salvo nos casos de trabalho temporário e serviço de vigilância, previstos nas leis nº 6.019, de 3.1.74, e 7.102, de 20/06/83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares de serviço, bem como a implementação de projetos associados, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços”. Mas o referido enunciado mostrou-se equivocado à medida que deu o *mesmo* tratamento do fornecimento da mão de obra à terceirização, entendendo aqui o fornecimento da mão de obra como o aluguel de empresas do

⁹ Considerando o momento do início dos processos de terceirização no Brasil, a saber, a partir da década de 1970, muitos autores, tais como Biavaschi e Droppa (2015) consideram que a primeira lei a tratar da terceirização é, justamente, a Lei do Trabalho Temporário.

trabalho humano, que, chamada no sentido difamatório de *merchandage*, sempre foi tida como degradante à dignidade humana é admitida somente em casos excepcionais, considerando os princípios da proteção trabalhista e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), do qual o Brasil é signatário (CARELLI, 2007; DELGADO; AMORIM, 2014).

Todavia, foi nos anos 1990, quando a terceirização teve forte impulso no cenário nacional, que a mesma veio a ter impactos notórios também na jurisprudência (BIAVASCHI; DROPPA, 2011). Nesse período, conforme Delgado e Amorim (2014) houve acirramento da pressão pela flexibilização do mercado de trabalho, bem como uma reformulação na atuação do Estado, com vistas à desregulação das instituições sociais e do mercado econômico, sob o influxo do princípio liberal da subsidiariedade ou do Estado subsidiário. Não por acaso, em 1995, época da privatização das empresas estatais de serviço público, foi editada a Lei nº 8.9871, regulamentando o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos. Com mesmo teor, a Lei Geral das Telecomunicações (Lei nº 9.472/97), de 1997, permitia a contratação de terceiros para o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, assim como a implementação de serviços associados (CARELLI, 2007).

Nesse cenário, verifica-se que, nos anos 1990, mesmo sob o jugo da vedação contida no Enunciado 256, a terceirização espalhou-se pelo mercado empresarial brasileiro, dividindo a jurisprudência trabalhista entre a inquietação com os efeitos perniciosos da terceirização sobre os fundamentos do Direito do Trabalho e o discurso de modernização da estrutura empresarial (DELGADO; AMORIM, 2014). No âmago dessa complexidade, em 1993, ao embate de pressões importantes (inclusive de alguns setores de trabalhadores terceirizados), o Tribunal Superior do Trabalho (TST) cancelou o Enunciado 256, substituindo-o pela Súmula 331, revista em 2000 (para estender a responsabilidade subsidiária aos entes públicos que terceirizam) e novamente em 2011 (quando o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou a constitucionalidade do artigo 71 (artigo 1º) da Lei das Licitações, que prevê que as dívidas trabalhistas, fiscais e comerciais de empresas contratadas pelo Poder Público não devem ser pagas pela Administração Pública, nem podem onerar o contrato ou restringir a regularização e o uso das obras ou edificações) (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2015).

Ao substituir o Enunciado 256 pela Súmula 331 o TST flexibilizou seu entendimento a respeito da terceirização e passou a reconhecer a legalidade da contratação de quaisquer serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, não apenas para empresas estatais, mas para quaisquer entidades de iniciativa privada (BIAVASCHI; DROPPA, 2011; DELGADO; AMORIM, 2014). O texto aprovado na ocasião é o que segue:

Súmula 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) – Res. 179|2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso do trabalhador temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974);

II – A contratação irregular do trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF|1988);

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V – Os integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciado sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre do mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2011).

Apresentando o referido enunciado e observando o movimento flexibilizante da mesma se comparado ao Enunciado 256 (que coibia a terceirização salvo nos casos de serviço de vigilância e trabalho temporário), é importante atentar para o fato de que, ainda que a súmula permitisse apenas a terceirização-meio, ela – assim como qualquer outra norma – não determina o que é atividade-fim, cabendo ao próprio judiciário interpretar caso-a-caso o que é atividade fim, podendo acarretar em diferenças acentuadas nos julgamentos (OLIVEIRA, 2017).

A referida súmula foi a normatização da terceirização vigente no país até 2017, quando foi substituída pela Lei nº 13.429/2017. Durante quase um quarto de século, apesar de todas as transformações no mundo do trabalho, a normatização da terceirização foi esta súmula - mesmo que revisitada de acordo com as necessidades de determinados momentos e que essas revistas possam ser consideradas benéficas para os trabalhadores, na medida em que houve a inserção dos itens V e VI na redação, incluindo a responsabilidade dos entes da Administração Pública. Apesar da inserção desses itens, faz-se relevante atentar para determinados aspectos da Súmula 331 que colocava os trabalhadores terceirizados em desvantagem com relação aos trabalhadores diretamente contratados. Conforme Dau:

Cabe observar que aspectos importantes das relações de trabalho nos atos de terceirização, como é o caso dos direitos iguais entre trabalhadores diretos e terceirizados e das condições de saúde e de segurança não são abordadas no Enunciado. Também não prevê a responsabilidade solidária da tomadora, apenas a responsabilidade subsidiária. Em termos processuais, isto traz grandes dificuldades para o trabalhador. Além disso, só atinge as relações jurídicas das pessoas que ingressarem com ação. Ela não tem efetivo vinculante (cada juiz pode ter uma decisão diferente do que prevê a Súmula). De resto, ela deixa a cargo exclusivamente da Justiça a definição de atividade-fim, o que permite a geração de decisões diferentes de acordo com a visão de cada juiz (DAU, 2009, p. 174).

No âmbito jurídico, a palavra súmula foi destinada a designar o resumo da jurisprudência dominante de um Tribunal – na súmula o Tribunal inscreve o seu entendimento sobre as questões mais controvertidas na jurisprudência e sobre as quais chegou a uma conclusão. Não obstante a súmula possua “força de lei”¹⁰, nesse momento, Dau (2009) considerava que a ausência de uma regulamentação específica era um dos maiores problemas para os trabalhadores, pois, apesar de decisões importantes consubstanciadas na Súmula 331, ela mostrava-se insuficiente no que diz respeito à regulação da prática terceirizante - caracterizando-se mais como uma referência para julgar a terceirização ilícita do que uma norma para a impedir.

Nessa direção, inúmeras propostas para uma norma que contemplasse todas as manifestações triangulares de contrato de trabalho foram elaboradas no âmbito dos ministérios brasileiros e também no âmbito legislativo no final dos anos 1990 e 2000. Ainda no final dos anos 1990, o Poder Executivo encaminhou ao Congresso Nacional (no governo Fernando Henrique Cardoso) a PL 4302/1998, com a intenção de flexibilizar a Lei 6019/1974 que regula o trabalho temporário, bem como normatizar a intermediação da mão de obra por empresas interpostas nos processos de terceirização. Esse projeto de lei tramitou, novamente, em 2008 – apesar da solicitação de arquivamento realizada pelo do Executivo, em 2003¹¹ - e depois em 2017.

Nos anos 2000, no âmbito das entidades do Estado (legislativo, representado pela Câmara dos Deputados e executivo, representada pelos ministérios) era possível identificar um “jogo de forças” onde alguns setores reivindicavam por mais flexibilidade, outros por mais

¹⁰ Simplificadamente explicando, o que diferencia uma súmula de uma lei é que a formulação de leis seria, a princípio, atividade típica do Legislativo. Já a súmula é atipicamente realizada pelo Judiciário, com o objetivo de garantir às normas jurídicas uma interpretação única e igualitária - e possui o “peso de lei” na medida em que torna seu conteúdo de observância obrigatória para todos os órgãos do Judiciário e da Administração Pública (KHOURI; TAVARES, 2014).

¹¹ Em 2003, o então Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, a pedido das Centrais Sindicais, encaminhou solicitação para a Câmara dos Deputados para a retirada do PL 4302|1998, que não foi colocado em votação (DIEESE, 2017).

proteção. No âmbito dos ministérios, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério da Justiça (MJ) propunham alterações através de regulamentações que ampliassem o leque de proteção aos terceirizados.

O leque ampliado de proteção por parte dos ministérios pode ser observado na medida em que a proposta do MTE, elaborada em conjunto com as centrais sindicais, propunha assegurar, ao empregado terceirizado a percepção dos direitos que integram a convenção ou acordo coletivo de trabalho vigente acordado pelo sindicato de categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços (desde que mais benéficos), além de prever responsabilidade solidária¹² por parte da tomadora (já que no Brasil essa responsabilidade é subsidiária¹³). No que tange ao MJ, ele propunha a definição de limites claros à terceirização, restringindo-a às atividades-meio e agregando barreiras ao aprofundamento da terceirização e à burla dos direitos trabalhistas. Essas propostas ficaram na Casa Civil da Presidência da República – sem encaminhamento (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2015).

No âmbito do legislativo, destacam-se duas propostas de projeto de lei: um mais protetivo aos trabalhadores e outro mais flexibilizante. Referimo-nos aqui ao PL 1.621/07, apresentado pelo deputado Vicentinho (do Partido dos Trabalhadores - PT/SP) e ao PL 4330/04, apresentado por Sandro Mabel (na época do Partido Liberal – PL/ GO).

O PL 1.621/07 foi fundamentado em proposição elaborada pelo GT¹⁴/Terceirização da Central Única de Trabalhadores (CUT). Sua proposta vetava a terceirização nas atividades-fim; definia como solidária a responsabilidade da tomadora, remetendo à ação sindical as negociações sobre a adoção dessa forma de contratar, assegurando ainda amplo acesso à informação e à representação sindical. Aprovada em 2012 pela Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC), foi apensado ao PL 4330/04 (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2015)¹⁵

¹² A responsabilidade solidária define-se de forma que cada titular, isoladamente, possui o direito ou responde pela totalidade da prestação, ou seja, na solidariedade as responsabilidades situam-se no mesmo plano, igualando-se horizontalmente, sem benefício de ordem (ENGELKE; BELMONTE, 2005). Esse tipo de responsabilidade tende a ser mais protetiva ao trabalhador, tendo em vista que tanto a empresa contratada quanto a contratante respondem, em pé de igualdade, pelo cumprimento dos direitos dos funcionários.

¹³ A responsabilidade subsidiária é definida, por Engelke e Belmonte (2005) como aquela que vem a complementar a responsabilidade principal: na subsidiariedade há uma estratificação vertical, que implica o chamamento sucessivo de responsáveis; primeiro o principal, depois o subsidiário. É o chamado “benefício da ordem”, configurando um modelo menos protetivo ao trabalhador à medida em que há uma hierarquia de responsáveis pelo cumprimento dos direitos trabalhistas.

¹⁴ Grupo de Trabalho.

¹⁵ Apesar de estar mais próximo do interesse dos trabalhadores, o projeto de lei de Vicentinho, apresentava, de acordo com Marcelino (2013) duas fraquezas: a) todo ele estava assentado na ideia de atividade-fim e tratava apenas da terceirização no setor privado da economia e b) não havia nenhuma referência a esse processo no

Já o PL 4330/04, com medidas mais flexibilizantes, ficou mais caro. Em abril de 2015, seu texto-base foi aprovado pelo plenário da Câmara dos Deputados e encaminhado para o Senado como PLC 30/2015. Tal projeto propunha a liberação da terceirização para qualquer tipo de atividade, ou seja, nenhuma distinção entre atividade-meio e atividade-fim, como era estabelecido pela Súmula 331 (ANTUNES; DRUCK, 2014). O relatório estabelecia que o contrato de prestação de serviços poderia versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante; liberava e legalizava a cascata de subcontratação, além de manter a responsabilidade subsidiária para as empresas contratantes (ANTUNES; DRUCK, 2014).

O coro desse projeto evidencia tanto as tendências flexibilizantes no âmbito do trabalho, quanto o lugar que a terceirização, como contrato de trabalho, vinha ocupando no país, nesse momento. Segundo Oliveira (2017), os projetos explicitam as diferenças entre os atores que os propõem. No primeiro caso (PL 4301/1998) evidencia-se o projeto político daquele governo para “modernizar” o país através da abertura da economia e desregulamentação das relações de trabalho. Nos demais casos (PL 4330/04 e PL 1621/2007) observa-se, respectivamente, o conflito entre capital e trabalho, considerando que a percepção dos empresários e trabalhadores sobre a terceirização, no Brasil, parte de perspectivas diametralmente opostas: os primeiros enfatizam a importância da focalização, especialização, produtividade e competitividade; os segundos destacam a perda do emprego, redução dos salários e precarização do trabalho - e, tendo em vista essas distintas percepções, não há dúvidas de que esta é uma das áreas contemporâneas do conflito capital e trabalho (CONCEIÇÃO; LIMA *apud* OLIVEIRA, 2017).

2.2.1 A nova regulamentação da terceirização e seus reflexos para os trabalhadores

Ainda quando a proposta citada no ícone imediatamente anterior (PLC 4330/04) encontrava-se no Senado, como PLC 30/2015, houve mudanças no decurso da regulamentação da terceirização no Brasil. Se o PL 4302/1998 demonstrava um projeto político em prol da “modernização” do mercado de trabalho, verifica-se que esse movimento volta à tona em março de 2017, quando esse projeto é “desengavetado” e posto em votação na Câmara dos Deputados. Na ocasião, a Câmara dos Deputados aprovou o projeto de Lei 4302/1998, que, sancionado com três vetos pela Presidência da República tornou-se a Lei Ordinária 13429/2017, mais conhecida

serviço público. Em 2019 foi apresentado o Requerimento n. 186/2019, pelo Deputado Vicentinho (PT), requerendo “o desarquivamento de proposições” (BRASIL, 2020).

como “Lei da Terceirização”. A referida lei altera dispositivos da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências, bem como dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Apesar da “nova”¹⁶ regulamentação, na forma de lei, apresentar semelhanças com o projeto que então tramitava no Senado, o que se verifica é que o caráter flexibilizante é ainda maior e, portanto, mais compatíveis com os interesses do mercado do momento.

Deve-se considerar que a “lei da terceirização” é aprovada e sancionada no âmbito da Reforma Trabalhista. Conforme Krein (2018) duas principais mudanças formais, aprovadas em 2017 pelo Congresso Nacional e sancionadas pela presidência da República, que juntas constituem a reforma trabalhista proposta são:

- a) a Lei nº 13.467/2017, que altera 201 pontos da CLT;
- b) a Lei nº 13.429/2017, que liberaliza a terceirização e amplia o contrato temporário.

A terceirização está inscrita na Reforma Trabalhista à medida em que a Lei 13.467/2017 complementou a anterior lei da terceirização e colocou por terra o Enunciado 331, que proibia terceirizar a atividade-fim. O art. 4º afirma que se considera prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (DRUCK *et al.*, 2019).

Krein (2018) explica que, na opinião de muitos pesquisadores e juristas, não é uma simples reforma, mas um desmonte de direitos, pois são alterados 201 aspectos do arcabouço legal, que modificaram elementos centrais da relação de emprego e das instituições responsáveis pela normatização e efetivação das relações de trabalho. Por um lado, destacam-se os conteúdos em relação aos direitos:

- a) modos de contratação e facilidades para despedir;
- b) jornada de trabalho;
- c) remuneração da jornada;
- d) condições de trabalho, especialmente as que afetam a saúde e segurança no trabalho.

Por outro, as questões que alteraram o papel e enfraquecem as instituições públicas:

- a) mudanças na regulamentação da representação dos interesses coletivos dos trabalhadores e da negociação coletiva;
- b) limitações de acesso à Justiça do Trabalho;

¹⁶ As aspas aqui, são justamente para chamar atenção de uma regulamentação que se apresenta como “nova”, mas que, apesar da “nova roupagem”, já estava presente no debate legal sobre a terceirização desde os anos 1990, ou seja, não se trata de uma proposta inédita, sobretudo no que diz respeito à relação com os trabalhadores.

c) engessamento de sistema de fiscalização de fraude (KREIN, 2018).

Na conjuntura nacional, a sanção dessas leis faz parte de um momento em que o presidente em exercício, Michel Temer (PMDB), propôs uma série de mudanças de caráter liberal e flexibilizantes para superar a crise política e econômica que o país atravessava. Esteve em curso a implementação de um conjunto de medidas que buscaram redefinir o papel do Estado e traçar um “Novo rumo” para o país – e essas medidas foram explicitadas no documento “Uma ponte para o Futuro”, que deu base para consolidar o apoio do mercado ao impeachment de Dilma Rousseff em 2016 (KREIN, 2018).

Depois um período de ascensão do Partido dos Trabalhadores (PT) ao poder, entre os anos de 2003 a 2015 (quando houve um processo paradoxal de controle da velocidade do avanço do modelo neoliberal, associado com um modelo de conciliação de classes), a ruptura institucional de 2016 possibilitou que essa agenda fosse retomada com vigor pelo Presidente Michel Temer (BRAGA, 2012; DRUCK *et al.*, 2019). Como lembram Druck *et al.* (2019), após o impeachment, o Governo Temer trouxe de volta a agenda dos dois governos Fernando Henrique Cardoso, tal como era esperado pelo mercado: reforma da previdência; reforma trabalhista; privatizações; teto de gastos (que manterá constante, em termos reais, por vinte anos, os gastos correntes do governo).

Segundo Filgueiras (2017) o golpe parlamentar, que destituiu Dilma do poder, foi para redefinir, mais uma vez, o capitalismo para pior através:

- a) do aprofundamento da desnacionalização da economia;
- b) da desfiguração do capítulo da ordem social da Constituição brasileira (com a PEC 241/55);
- c) da proposta de reforma da previdência;
- d) da reforma trabalhista, para flexibilizar ainda mais as garantias dos trabalhadores e uma reforma no Ensino Médio que abre espaço para terceirizar atividades do ensino para o setor privado.

Frente aos elementos em tela, observa-se que apesar da pressão do capital pela flexibilização e desconstrução da legislação e das instituições públicas ser uma constante nos últimos anos, a atual reforma trabalhista repetiu os argumentos e o mesmo debate dos anos 1990, em um contexto de crise e de implementação de uma política econômica contracionista. A proposta conservadora foi apresentar a retirada da regulação pública do trabalho e a diminuição da proteção social como alternativa para geração de emprego - contudo, não há

comprovação de que flexibilização ou redução da proteção trabalhista tenham sido capazes de gerar empregos em qualquer país do mundo (DIEESE, 2017)¹⁷.

A aprovação da Lei 13.467, em julho de 2017 só foi possível porque se vive numa conjuntura – internacional e nacional – favorável a essa ofensiva de desmonte dos direitos sociais e trabalhistas (DRUCK *et al.*, 2019). Assim, para além do cenário nacional, verifica-se, segundo Krein *et al.* (2018) que a reforma trabalhista - bem como a “lei da terceirização” - estão inseridas também em um contexto mundial de ataque aos direitos dos trabalhadores, que amplia a liberdade das empresas no manejo do trabalho de acordo com os seus interesses, de modo que as alterações buscam reduzir o custo das empresas e ampliar a sua liberdade em determinar as condições de contratação, uso e remuneração da força de trabalho. E, ainda, reduzem a proteção social aos assalariados como estratégia de redefinição do Estado e de estímulo aos indivíduos a se sujeitarem às necessidades do capital (KREIN *et al.*, 2018).

Os elementos supracitados ficam evidentes quando as mudanças inscritas na Lei 13429/17, a “Lei da Terceirização” (BRASIL, 2017), são analisadas. Beltramelli Neto e Silveira (2019) explicam que, do ponto de vista jurídico a Lei 13.429/17 promoveu substancial ampliação das possibilidades de terceirização de serviços, em comparação com os padrões fixados anteriormente – e o fez por força de alteração do texto de uma lei específica, qual seja, a Lei 6.019/74 (“Lei do Trabalho Temporário”), que deixa de disciplinar apenas o trabalho temporário, passando a versar sobre todos os tipos de prestação de serviços. O novo artigo 4º-A da Lei 6.019/74 define, sob um mesmo conceito, trabalho temporário (específico) e a prestação de serviços a terceiros (geral) como sendo a “transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”. Os autores identificam, assim, que o texto normativo, ao consentir a transferência de qualquer atividade da empresa, inclusive a principal, fez questão de revogar, de forma explícita, a distinção entre atividades-meio e atividades-fim, adotada pela Súmula 331 como parâmetro de diferenciação da terceirização lícita e ilícita.

A referida Lei possui 19 artigos e, no âmbito do trabalho temporário destacam-se as seguintes alterações:

¹⁷ Sobre essa questão, Druck *et al.* (2019) lembram um trabalho realizado em 2015 pela Organização Internacional do Trabalho sobre os impactos das reformas trabalhistas no nível de emprego à nível mundial (em uma primeira base de dados foram incluídos 63 países, entre 1993 e 2013; na segunda investigação, 111 países, entre 2008 e 2014). As conclusões do estudo mostraram que, em termos estatísticos, não se comprova a relação entre a rigidez da legislação trabalhista e o nível de emprego.

- a) alteração do conceito de trabalho temporário, ampliando o uso dessa modalidade e eliminando o caráter de contratação para situações extraordinárias;
- b) ampliação do prazo de duração dos contratos de 90 para 180 dias consecutivos, com a possibilidade de extensão por mais 90 dias;
- c) previsão de que o mesmo trabalhador poderá ser colocado novamente à disposição da mesma empresa tomadora somente após 90 dias de intervalo entre o término do contrato anterior e o novo contrato;
- d) substituição da responsabilidade solidária pela subsidiária;
- e) definição de que o trabalho temporário pode ser utilizado tanto nas atividades-fim quanto nas atividades-meio das empresas contratantes;
- f) permissão do uso desse contrato na administração pública nos três níveis e também na área rural (BRASIL, 2017).

Já no que diz respeito à terceirização, ou seja, às relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, destacam-se os dispositivos da nova regulamentação que se referem às mudanças que são, ao mesmo tempo, “importantes” e “preocupantes” em relação à prática terceirizante. São eles:

- a) a lei exclui as empresas de vigilância e transporte de valores, mas não deixa claro se as regras se estendem ou não ao setor público e ao trabalho doméstico (Artigo 19 - B);
- b) nos termos da lei sancionada, a empresa terceira é uma pessoa jurídica de direito privado que presta serviços determinados e específicos à terceiros – viabilizando a chamada “pejotização” (Artigo 4º e, de modo mais evidente, Artigo 4º - A);
- c) a empresa contratante é definida como a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos (Artigo 5º) – portanto a Lei autoriza que a pessoa física terceirize os serviços que ela presta;
- d) os requisitos exigidos das empresas são genéricos e insuficientes (Artigo 4º B), limitando-se à:
 - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);
 - registro na Junta Comercial;
 - capital social compatível com o número de empregados, observando os seguintes parâmetros: empresa com até dez empregados – capital mínimo de R\$ 10.000 (dez mil reais), empresas com mais de dez e até vinte empregados – capital mínimo de R\$ 25.000 (vinte cinco mil reais), empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados – capital mínimo de R\$ 45.000 (quarenta e cinco mil reais), empresas com mais de cinquenta até cem empregados – capital mínimo de R\$ 100.000 (cem

- mil reais) e empresas com mais de cem empregados – capital mínimo de R\$ 250.000 (duzentos e cinquenta mil reais);
- e) a realização da atividade poderá ocorrer por meio de pessoal próprio da empresa contratada ou de subcontratação (Artigo 4º - A – parágrafo 1º), isto é, a lei possibilita a quarteirização e a cadeia de subcontratação;
- f) não há vedação explícita à intermediação da mão de obra, a qual configura terceirização espúria;
- g) as cláusulas exigidas no contrato de prestação de serviços são, também, insuficientes e genéricas (Artigo 5º B), limitando-se à:
- qualificação das partes,
 - especificação do serviço a ser prestado,
 - prazo para a realização do serviço, quando for o caso,
 - valor;
- h) em relação à equiparação das condições de trabalho entre os terceirizados e os trabalhadores próprios, a Lei menciona que isso é apenas uma faculdade da contratante (Artigo 5º - A, parágrafo 4º);
- i) a Lei estabelece a responsabilidade subsidiária da contratante pelas obrigações trabalhistas relacionadas ao contrato de prestação de serviços durante o período em que ele vigorar (Artigo 5º - A – parágrafo 5º);
- j) Limita a penalidade por descumprimento de cláusulas contratuais ao pagamento de multa pela prestadora de serviços, mas não estabelece parâmetros para fixação da penalidade (Artigo 19 – A);
- k) Caso esteja em vigor um contrato de prestação de serviços, a adesão às regras estabelecidas na Lei 13429/17 é facultativa (Artigo 19 – C) (BRASIL, 2017).

Se a Súmula 331 era considerada inconsistente, sobretudo por não conseguir frear a prática terceirizante, o que se pode verificar, através dos dispositivos da “Lei da Terceirização” é que, ao contrário de conter essa atividade, ela a estimula, ao “facilitá-la” para as empresas contratantes e contratadas. E, no que se refere aos trabalhadores, ocorre um movimento semelhante: assim como a súmula, que não abarcava dimensões fundamentais das relações de trabalho (tal como direitos iguais entre trabalhadores diretos e terceirizados, condições de saúde e segurança, bem como responsabilidade solidária da tomadora), o novo texto legal é excessivamente genérico e omissivo quanto a garantia de direitos e proteção aos trabalhadores terceirizados, aumentando riscos de crescimento da precarização das condições de trabalho e rotatividade (DIEESE, 2017).

Essa possibilidade, a saber, de uma lei mostrar-se menos protetiva aos trabalhadores já havia sido considerada por Dau (2009), nos anos 2000, quando a regulamentação da terceirização era um assunto em debate, a autora já chamava atenção para o fato de que o estabelecimento de um marco legal, por si só, poderia não reverter a precarização do trabalho, mas ao contrário, poderia aprofundar e institucionalizar um padrão de relação de trabalho perverso, que além de reduzir direitos, poderia degradar a própria dimensão humana, inerente ao trabalho.

Na esteira da (des)proteção legal aos trabalhadores, Amorim (2017) argumenta que é de amplo conhecimento científico que a terceirização reduz à eficácia do regime constitucional de emprego socialmente protegido, ensejando a criação de um “regime” paralelo de emprego rarefeito”, de baixa densidade protetiva, com aspecto de subemprego. Segundo Amorim (2017), no âmbito da discussão jurídica sobre o tema, a terceirização da atividade *central e finalística* da entidade tomadora – o que caracteriza a terceirização irrestrita - esvazia a garantia constitucional da relação de emprego socialmente protegido, fonte de direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, considerando que:

- a) a alta rotatividade da mão de obra decorrente da terceirização, com a fragmentação dos contratos de trabalho entre diversos tomadores de serviço:
 - frustra o gozo pleno de direitos fundamentais dos trabalhadores,
 - viola a pretensão constitucional do vínculo do emprego,
 - inviabiliza o direito fundamental ao gozo de férias remuneradas,
 - prejudica a obtenção de depósito do FGTS, que depende da permanência temporal do trabalhador no emprego,
 - reduz a possibilidade de gozo de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço,
 - reduz o tempo de contribuição previdenciária, necessária à aquisição da aposentadoria;
- b) ao expulsar o trabalhador da empresa beneficiária final de sua mão de obra, remetendo-o a empresas intermediárias prestadoras de serviços, a terceirização:
 - afronta a pretensão constitucional de máxima integração do trabalhador à vida da empresa beneficiária de sua mão de obra,
 - viola o direito à defesa eficaz dos interesses e direitos da categoria profissional, pela entidade sindical, frustrando o exercício de direitos fundamentais à negociação coletiva e à greve, sempre que afasta o trabalhador da categoria profissional vinculada à atividade econômica do beneficiário de sua mão de obra, esvaziando o conteúdo de sentido da categoria profissional,

- inviabiliza o gozo pelo trabalhador terceirizado, da participação em lucros e resultados,
 - pressiona a redução de investimentos em medidas de proteção e saúde;
- c) a terceirização em atividade-fim viola o princípio constitucional da progressividade social dos direitos fundamentais dos trabalhadores, pois reduz a eficácia protetiva dos seguintes direitos:
- rebaixamento do salário/remuneração do trabalhador terceirizado,
 - aumenta a incidência da jornada extraordinária,
 - eleva o inadimplemento de direitos rescisórios
 - facilita o uso de mão de obra em condições análogas à de escravo (AMORIM, 2017).

A discussão jurídica sobre a nova regulamentação da terceirização – e sobre a terceirização na atividade-fim – dá mostras do quanto esse novo modelo tende a ser (ainda) menos protetivo e também mais nocivo ao trabalhador, violando, inclusive, preceitos constitucionais acerca do trabalho. Krein *et al.* (2018) reiteram essa desproteção jurídica a qual os trabalhadores estão subjugados, argumentando que, por trás do discurso de modernização da nova regulamentação, a terceirização tem mascarado intensas situações de exploração, rompendo vínculos empregatícios diretos, ao mesmo tempo em que se apropria de trabalho com menor qualificação, em categorias mal organizadas coletivamente e mais vulneráveis.

Na esteira do debate sobre jurídico sobre a violação de preceitos constitucionais na Lei da Terceirização, cabe mencionar que em quinze de junho de 2020 o Supremo Tribunal Federal (STF) analisou e julgou improcedentes cinco Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs 5.685; 5.686; 5.687; 5.695 e 5.735). Essas ações foram ajuizadas questionando a constitucionalidade da lei, argumentando, sobretudo, que a terceirização irrestrita seria inconstitucional por reduzir a abrangência de direitos trabalhistas e por precarizar as relações de trabalho. Por sete votos a quatro os ministros entenderam que a referida lei é constitucional, destacando que a Constituição brasileira não proíbe a existência de contratos de trabalho temporário – tampouco a prestação de serviços a terceiros – e apontando, inclusive, a constitucionalidade da terceirização em quaisquer das etapas ou atividades da cadeia de produção (incluindo, portanto, as atividades-fim).

Sobre as atividades-fim, o relator Ministro Gilmar Mendes entendeu que, em um cenário de etapas produtivas cada vez mais complexo, agravado pelo desenvolvimento da tecnologia e pela crescente especialização dos agentes econômicos, torna-se praticamente impossível divisar “sem ingerência do arbítrio e da discricionariedade” quais atividades seriam meio e quais seriam

fim. Argumenta que, quando se analisa a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho verifica-se a dificuldade de estabelecer critérios para o que seria atividade-meio e a atividade-fim (considerada ilícita pela então Súmula 331). Assim, considera que a vedação da terceirização ou etapas produtivas relacionadas à atividade-fim não passa de um “controle artificial” e “inócuo” do mercado e das relações trabalhistas (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - STF, 2017).¹⁸

O voto afirma que a reestruturação produtiva se tornou a nova base da acumulação capitalista, que se assentaria na descentralização produtiva e, por consequência, na terceirização (DUTRA; FILGUEIRAS, 2020). Nessa direção, o relator ainda considera que a descentralização é um movimento global e ir na contramão desse movimento seria isolar o Brasil e condená-lo à segregação econômica. Faz-se necessário, contudo, mencionar que as ações de inconstitucionalidade não vão na direção de negar o movimento de descentralização global ou até mesmo a terceirização – como sugere o referido relator –, mas sim de avaliar a forma mercadológica e espúria com que esta tem sido realizada no Brasil nas últimas décadas.

Dutra e Filgueiras (2020) lembram que o relator qualificou a Constituição como antiempresarial, utópica e obsoleta “[...] diante de um contexto de um desequilíbrio entre posições jurídicas (entre empregado e empregador) que não mais se sustenta, pois, a própria premissa de submissão da mão de obra ao capital merece ser revista.” (STF, 2017). Por essa razão, julgam que o STF (que tem a última palavra em interpretação da Constituição) ao invés de interpretá-la, revisa seu texto para fazer um juízo de valor negativo em relação ao seu conteúdo.

É verdade que a pauta sobre a constitucionalidade da terceirização remonta aos argumentos favoráveis à terceirização nos anos 1990, quando esta era vista como inevitável diante da reestruturação produtiva e da globalização. Mas, ao mesmo tempo em que remontam aos anos 1990, esses argumentos estão em total consonância com as premissas da Reforma Trabalhista de 2017, a medida em que estão circunscritos na inevitabilidade de maior flexibilização para “segurar” a economia, gerar e manter empregos.

Indubitavelmente, esse “novo” movimento de flexibilização, refletido tanto na Reforma Trabalhista quanto na terceirização irrestrita, por meio da “Lei da Terceirização”, tende a ser nocivo para os trabalhadores. Para além da questão jurídica e enfocando ainda nos possíveis efeitos da Lei 13429/2017 para os trabalhadores, Druck *et al.* (2019) lembram, de forma mais abrangente, que os primeiros efeitos pós-reforma Trabalhista revelaram uma acentuação do

¹⁸ Voto do relator Ministro Gilmar Mendes sobre a inconstitucionalidade da Lei 13429/2017.

processo de precarização do trabalho que podem ser evidenciados, dentre outros indicadores, pelo crescimento da vulnerabilidade das formas de inserção e das desigualdades sociais. Conforme as autoras, não houve geração de empregos (principal promessa veiculada pelos idealizadores da Reforma); o desemprego voltou a crescer e houve número recorde de informalidade: já em 2017 havia 11,5 milhões de trabalhadores prestando serviços por conta própria ou sem carteira assinada. No mesmo período, dentre as vagas geradas, apenas 12% correspondiam aos contratos de trabalho intermitentes, “alardeados” como forma de formalização de bicos. Em 2019 o cenário continuava mostrando-se preocupante: o número de desempregados era de 11,6 milhões, a taxa de desemprego era de 10,6%, o número de desalentados era de 4,6 milhões e a informalidade atingia 41% da população (IBGE, 2019). De acordo com Barbosa (2019), em pesquisa sobre desemprego, desalento, informalidade e distribuição de renda do trabalho recente, o desemprego e o desalento foram os principais responsáveis pelo início do crescimento da desigualdade, mas, atualmente, as disparidades entre os trabalhadores são o principal fator – e isso se deve ao fato de que os benefícios e direitos típicos do setor formal se tornaram mais escassos e mais concentrados, em função da grande dissolução dos postos de trabalho protegidos (nessa perspectiva, é levado em consideração tanto a redução de postos de trabalho formais quanto a flexibilização de algumas formas de contratação via CLT após a Reforma).

2.3 TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO: CONCEITOS INDISSOCIÁVEIS NA REALIDADE NACIONAL?

Ao abordar o conceito de terceirização, e, especialmente, a singularidade dos processos de terceirização no Brasil, inclusive no aspecto legal, foi possível identificar que esse é um tipo de labor que está associado, na maioria dos trabalhos acadêmicos, à precarização. Tendo isso em vista, surgem os questionamentos: como definir precarização? Existem indicadores para identificar precarização? Por que terceirização e precarização estão comumente associadas, sobretudo quando se trata da terceirização no Brasil? Esses são conceitos indissociáveis da realidade nacional? É a essas perguntas que se pretende esclarecer neste tópico.

Inicialmente é preciso pontuar que é consenso que o termo “precarização” tem uma diversidade de sentidos – e, mesmo quando associado ao trabalho, a polissemia do termo permanece. Queiroz (2013) lembra que as definições de precarização são inúmeras e expressam diferenças em cada realidade laboral, de cada país, a partir do seu contexto social,

jurídico e econômico. Todavia, cabe observar que no âmbito dos estudos acadêmicos do trabalho, a precarização normalmente é historicizada a partir da terceira revolução industrial, fase de reestruturação produtiva e de acumulação flexível, que promoveu transformações nas relações (e condições) de trabalho, normalmente desvantajosas aos trabalhadores.

Pode parecer estranho que o conceito de precarização seja comumente contextualizado a partir da terceira revolução industrial, considerando que Marx (2010), muito anteriormente, já assinalava que o trabalho assalariado, assim como todo trabalho que, de alguma maneira, presta-se à exploração do capital, vincula-se ao trabalho estranhado. O trabalho estranhado/alienado não remeteria à precariedade, na medida em que evidencia a relação desigual entre capital e trabalho?

Alves (2007) explica que, de fato, nas observações de Marx já se encontram elementos para considerar a precariedade do mundo do trabalho como uma condição histórico-ontológica da força de trabalho como mercadoria, de modo que, desde que a força de trabalho se constituiu como mercadoria, o trabalho vivo carrega o estigma da precariedade social. Entretanto, por mais que em uma perspectiva histórica seja possível verificar que a precariedade laboral foi uma constante nos trabalhadores de classes populares (SÁ, 2010) - e que assim o trabalho estranhado/alienado, abordado por Marx, possua características de precariedade (especialmente no que se refere à pauperização e ao estado de vulnerabilidade dos trabalhadores) -, esse não representa precarização tal como a compreendemos atualmente.

Isso porque precariedade e precarização, ainda que sejam conceitos correlatos, são distintos. Se a precariedade é uma condição, a precarização evidencia os processos referentes a ser colocado em precariedade (e não um estado – ou estados – que diz respeito às populações vulneráveis) (APPAY; THÉBAUD-MONY, 1997). Ademais, a noção de precarização assume outra dimensão a partir do contexto da reestruturação produtiva, referindo-se especialmente ao processo social de institucionalização da instabilidade, de forma que, a novidade, frente aos demais momentos de tradicional exploração do capitalismo, reside na instabilidade como valor moral partilhado no conjunto da sociedade e sua consequente naturalização (ROSENFELD, 2010).

Druck (2016) explica que a precarização é uma metamorfose da precariedade, de modo que a precariedade é estrutural no capitalismo desde seus primórdios, mas as suas formas sócio-históricas se alternam, se redefinem, se reconfiguram, indicando processos qualitativamente diferentes de precarização do trabalho. Nas suas palavras:

[...] Trata-se de denominar um processo social, um movimento que se desenvolve historicamente, e que provoca uma situação de regressão social não como um “retorno ao que era antes”, mas uma condição moderna, nova, porque reconfigura o velho, o mantém e põe novos elementos. É uma metamorfose da precariedade que, mesmo presente desde as origens do capitalismo, assume novos contornos, consequência dos processos históricos marcados por diferentes padrões de desenvolvimento e pelas lutas dos trabalhadores (DRUCK, 2016, p. 42).

Essas breves definições de precarização foram abordadas sobretudo para demonstrar que precariedade e precarização não são sinônimas - embora tenham a mesma raiz etimológica (DRUCK, 2016). Mas, para compreender melhor adiante a relação que se estabelece entre precarização e terceirização, é preciso tratar o conceito de precarização de forma mais abrangente.

Parte-se então do clássico estudo de Robert Castel (1998) sobre as metamorfoses da nova questão social¹⁹²⁴ para conceitualizar precarização. Primeiramente, faz-se necessário elucidar que, conforme Castel (1998,2000), a nova questão social não é mais a questão social da primeira metade do século XIX - a nova questão social está vinculada ao questionamento da função integradora do trabalho na sociedade – sendo caracterizada pelo desmonte de um sistema de proteções e garantias que foram vinculadas ao emprego e por uma desestabilização, primeiramente da ordem do trabalho (CASTEL, 2000).

Como lembra De Toni (2004), Castel vai examinar as transformações do trabalho tendo por referência uma situação precedente, que é o que ele chama de “sociedade salarial”. Castel (2000) define “sociedade salarial” como uma sociedade na qual a maioria dos sujeitos sociais tem sua inserção social relacionada ao lugar que ocupam no salariado, ou seja, não somente a sua renda, mas, também, seu status, sua proteção, sua identidade.

Contudo, conforme adverte o autor, essa configuração da sociedade salarial (rodeada e atravessada de proteções, direito do trabalho e seguridade social – característica dos países que tiveram experiências dos Estados de Bem-Estar Social) foi condicionada por processos tais como a internacionalização do mercado, a mundialização, as exigências crescentes da concorrência e da competitividade, de modo que o trabalho passou a ser o centro da redução de custos, através da minimização do preço da força de trabalho e, ao mesmo tempo, da maximização de sua eficiência produtiva.

¹⁹ Steim (2000) explica que a “questão social” (assim chamada pela primeira vez em torno de 1830), originou-se na Europa, a partir de notáveis transformações sociais, políticas e econômicas decorrentes da Revolução Industrial – e tem como fundamento o reconhecimento de um conjunto de novos problemas vinculados às modernas condições de trabalho urbano. Esse é um período que torna notório não só o pauperismo, como também a lacuna entre a organização política e o sistema econômico – e essa lacuna torna-se o espaço possível a ser ocupado pelas “franjas mais dessocializadas dos trabalhadores” na sociedade industrial e, em resposta a ela, busca-se a sua integração social.

Há três constatações, conforme Castel, que caracterizam três planos de cristalização importantes dessa nova questão social. São elas:

- a) a *desestabilização dos estáveis*, ou seja, trabalhadores que antes ocupavam uma posição sólida na divisão do trabalho clássica (no salariado) e que se encontram ejetados dos circuitos produtivos;
- b) a *instalação na precariedade*, que diz respeito à alternância entre períodos de atividade, de desemprego, de trabalho temporário, de ajuda social;
- c) a *redescoberta de um perfil de pessoas que poderiam ser chamadas de sobrantes*, isto é, pessoas que não têm lugar na sociedade, que não estão integrados.

Esses sujeitos estão como “inúteis para o mundo”, indivíduos atomizados, rejeitados de circuitos que lhes poderiam atribuir uma utilidade social.

É considerando esses elementos que Castel (1998, 2000) vai definir a precarização como um processo central norteado pelas novas exigências tecnológicas e econômicas da evolução do capitalismo moderno – e, como visto, a desestabilização dos estáveis, a instalação na precariedade (de diferentes trabalhadores) e o aumento do desemprego são características importantes dessa nova dinâmica do capital. Assim, origina-se essa nova questão social, centrada na existência de “inúteis para o mundo” e, em torno deles, situações marcadas pela instabilidade e pela incerteza do amanhã, que atestam o crescimento de uma vulnerabilidade de massa – vulnerabilidade essa fundada no enfraquecimento das proteções historicamente construídas em torno do trabalho (CASTEL, 1998).

Como lembra Druck (2011) Castel compreende a precarização do trabalho como elemento central da nova dinâmica do capitalismo, criando uma condição de vulnerabilidade social: um processo que transforma as condições do assalariamento (estável) anteriormente predominante no período da chamada sociedade salarial ou fordista. Assim, não se trata mais do padrão da sociedade do pleno emprego, mas de uma sociedade de desempregados e de formas precárias de trabalho, de emprego e de vida que passam a predominar também onde se tinha atingido um alto grau de desenvolvimento econômico e social. A perda do emprego ou a perda da condição de uma inserção estável no emprego cria uma condição de insegurança e de um modo de vida e de trabalho precários, nos planos objetivo e subjetivo, fazendo desenvolver a ruptura dos laços e dos vínculos, tornando-os vulneráveis e sob uma condição social fragilizada, ou de “desfiliação” social (DRUCK, 2011).

As contribuições de Castel para os estudos sobre precarização do trabalho são notáveis, inclusive porque seu trabalho constitui um marco na superação da visão dicotômica entre incluídos e excluídos nas abordagens sobre precarização social (FRANCO; DRUCK;

SELIGMANN-SILVA, 2010). Entretanto, cabe salientar que as análises realizadas pelo autor foram elaboradas em um contexto específico (a crise capitalista que se inicia nos anos 1970) e considerando, especialmente, a situação da Europa central. Apesar disso, no cenário nacional e contemporâneo, a definição de diversos autores encontra ressonância em Castel, posto que compreendem a precarização para além do espectro econômico, estando associada à flexibilização e à desestabilização, no que diz respeito à proteção, status e identidade do trabalhador. E, para demonstrar isso, alguns exemplos serão elencados na sequência.

O autor, Giovanni Alves, define precarização através de uma perspectiva marxiana, entendendo que o que se chama de processo de precarização do trabalho é a evidência da precariedade como condição ontológica da força de trabalho como mercadoria. Nas suas palavras:

O que chamamos de processo de precarização do trabalho é o processo de diluição (ou supressão) dos obstáculos constituídos pela luta de classe à voracidade do capital no decorrer do século XX. É a explicitação da precariedade como condição ontológica da força de trabalho como mercadoria. A precarização possui um sentido de perda de direitos acumulados no decorrer de anos pelas mais diversas categorias de assalariados. A precarização é a síntese concreta da luta de classes e da correlação de forças políticas entre capital e trabalho (ALVES, 2007, p. 115).

Alves (2007) entende, a partir disso, que a precarização atinge o núcleo organizado do mundo do trabalho, os trabalhadores, sujeitos de direito e que, atualmente, são reféns da flexibilização do trabalho, estando submetidas às leis do mercado:

[...] ela atinge o núcleo organizado do mundo do trabalho que conseguiu instituir, a partir da luta política e social de classe, alguma forma de controle sobre as condições de existência através de mediações jurídico-políticas. [...] A precarização atinge os proletários sujeitos de direitos e que hoje são vítimas da “flexibilização do trabalho”, sendo usurpados pelo poder das coisas ou pelas leis do mercado (ALVES, 2007, p. 115).

O autor ainda argumenta que o processo de precarização do trabalho (que, no seu entender, se esconde sob o neologismo da flexibilização do trabalho) se impõe não apenas por meio da perda de direitos e do aumento da exploração da força de trabalho, por meio do alto grau de extração de sobretabalho de contingentes operários e empregados da produção social, mas também se explicita através do crescente contingente de trabalhadores desempregados, "supérfluos" a produção do capital.

Faz-se relevante observar que, conforme mencionado, Alves (2007) define precarização a partir de uma perspectiva marxiana, contudo, pode-se identificar as ressonâncias com a definição de Castel à medida que o autor enfoca a perda de direitos

conquistados, a desestabilização do núcleo organizado dos trabalhadores (desestabilização dos estáveis), assim como o desemprego e o aumento de "supérfluos" ao capital (os "inúteis para o mundo").

Ricardo Antunes (2007), define a precarização estrutural do trabalho a partir de um movimento pendular que caracteriza a classe trabalhadora: por um lado, cada vez *menos* homens e mulheres *trabalham muito* – em ritmo de intensidade que se assemelham à fase pretérita do capitalismo, na gênese da Revolução Industrial, configurando uma redução do trabalho estável. Por outro lado, cada vez *mais* homens e mulheres encontram *menos trabalho*, esparramando-se pelo mundo em busca de qualquer labor, *configurando uma crescente tendência de precarização do trabalho em escala global*, sendo que a ampliação do desemprego estrutural é a sua manifestação mais virulenta. Conforme o autor, se está diante de uma nova morfologia do trabalho, onde se pode presenciar, simultaneamente, a retração do operariado industrial de base tayloriano-fordista e, por outro, a ampliação, segundo a lógica da flexibilidade-toyotizada (ANTUNES, 2007).

Graça Druck (2016) considera a Precarização Social do Trabalho como um processo econômico, social e político que se tornou hegemônico e central na atual dinâmica do novo padrão de desenvolvimento capitalista – a acumulação flexível – no contexto de mundialização do capital e das políticas de cunho neoliberal. A autora também compreende a precarização para além do espectro econômico, à medida que explica que o conteúdo dessa (nova) precarização está dado pela condição de instabilidade, de insegurança, de adaptabilidade e de fragmentação dos coletivos de trabalhadores e da destituição do conteúdo social do trabalho (DRUCK, 2011). A autora sintetiza precarização da seguinte forma:

[...] a precarização é um movimento histórico, social e político, constituindo-se em: i) uma estratégia de dominação do capital num determinado momento histórico, combinando a crise do fordismo e dos estados de bem-estar social, a financeirização da economia, as políticas neoliberais e a reestruturação produtiva, que formam um novo regime de acumulação flexível; ii) não é apenas um resultado ou consequência da flexibilização do trabalho, conforme afirmado em muitos estudos, ela é a própria flexibilização, porque flexibilizar é precarizar e precarizar é flexibilizar; iii) além de ser um processo mundial, conforme já afirmado, se generaliza rompendo determinadas dualidades, a exemplo dos excluídos e incluídos, empregados e desempregados, formais e informais, ou seja há um processo de precarização que se estende para todas as regiões e todos os diferentes segmentos de trabalhadores, mesmo que se apresentando de forma hierarquizada; iv) as implicações destas transformações do trabalho atingem todas as demais dimensões da vida social: a família, o estudo, o lazer e a restrição de acesso à bens públicos (especialmente saúde, educação e moradia); v) se expressa não apenas no âmbito do mercado de trabalho, (contratos, inserção ocupacional, níveis salariais), mas em todos os campos, como na organização do trabalho e nas políticas de gestão, nas condições de trabalho e saúde, nas formas de resistência e no papel do Estado.

Como é possível identificar, na perspectiva de Druck a precarização tem um caráter multidimensional, posto que atinge as dimensões econômica, política, social e cultural. Druck e Franco (2011) complementam que a precarização se realiza nos planos macro, microsocial e do indivíduo (intra e interpessoal), assumindo configurações específicas de etnia, gênero, geracionais e de novas inter-relações entre família e indivíduo, redefinindo as relações sociais e o tecido social.

Paula Marcelino (2011), diferente dos autores supracitados, não considera precarização exatamente como um *conceito*, tampouco como um *indicador*, mas sim como um termo que aponta um movimento cujo parâmetro de comparação são as conquistas operárias do período de Bem-Estar Social nos países de capitalismo desenvolvido ou de desenvolvimentismo em alguns países de capitalismo dependente. Embora não considere precarização um conceito, também associa a palavra precarização às ideias de instabilidade, de provisório, de fragilidade, de incerteza. Segundo a autora, todas essas palavras remetem ao padrão de exploração capitalista anterior ao pós-guerra, mas que ganharam novos significados com as condições de trabalho que se configuraram a partir da década de 1970. Considera assim que:

O termo precarização é qualificativo apropriado para 1) as consequências para os trabalhadores da redução dos direitos trabalhistas e da nova forma de atuação do Estado nesta matéria, bem como no oferecimento de mecanismos de proteção social; e 2) as consequências para os trabalhadores da inserção de novas tecnologias, da reorganização do espaço e das hierarquias das empresas, da necessidade de polivalência, da introdução de mecanismo de variação salarial e da incorporação de variadas funções (como controle de qualidade e limpeza) àquela principal do trabalhador (MARCELINO, 2011, p. 67).

Tendo como base as definições de precarização expostas, verifica-se que, embora distintas, elas possuem elementos em comum, posto que todas remetem às novas exigências do capitalismo, à perda de direitos conquistados, às formas inseguras de inserção no trabalho, à desestabilização dos mais diversos tipos de trabalhadores, à ampliação da instabilidade, da insegurança, da fragilidade, da adequabilidade e também do desemprego. Ratifica-se, como em Castel (1998, 2000) que a precarização não se restringe à condição econômica, referindo-se à desestabilização, sobretudo no que diz respeito à proteção e identidade do trabalhador. E compreende-se, como em Rosenfield (2010), a precarização social como uma condição mais ampla de instabilidade e insegurança no trabalho, como uma “dupla institucionalização da instabilidade”, econômica e social - o que quer dizer que ultrapassa a questão do desemprego e das formas inseguras de inserção e torna o trabalho e o emprego espaços marcados pela instabilidade, incerteza, insegurança, imprevisibilidade, adaptabilidade e risco

(ROSENFELD, 2010).

No âmbito da análise do cenário nacional, Druck (2016) explica, primeiramente, que no Brasil, de forma diversa dos países desenvolvidos (onde estabeleceu-se um grau de integração e homogeneidade social maior durante os “30 anos gloriosos”, momento em que a precarização atingia segmentos minoritários de trabalhadores - sobretudo migrantes e mulheres - e que tinham uma “condição salarial” como hegemônica), essa “condição salarial” em nenhum momento foi atingida integralmente, ainda que sempre tenha sido pretendida pelas lutas sociais e que tenha servido de estímulo e inspiração política para a crítica ao chamado “capitalismo selvagem brasileiro”. Porquanto, o “espírito capitalista” do modelo fordista de desenvolvimento e regulação, que possibilitou a era de progresso e prosperidade nos países supracitados, era, de certo modo, arrogada como a direção para solucionar a situação de miséria, de pobreza, de subemprego e de “mal-estar social” no Brasil (DRUCK, 2011, 2016).

No atual cenário do debate sobre precarização no país, Druck (2016) argumenta que, após cerca de trinta anos da crise fordista no Brasil, pode-se afirmar que a precarização do trabalho se constitui de maneira diferente, ou seja, apresenta-se como um novo fenômeno. A particularidade desta nova precarização social do trabalho é determinada por uma institucionalização da flexibilização e da precarização modernas do trabalho mundializada, modificando e reconfigurando a precarização histórica e estrutural do trabalho no Brasil, fundamentada agora (na visão homogeneizada pelo capital) na necessidade de adaptação aos novos tempos, marcados pela inevitabilidade e inflexibilidade de um processo mundial de precarização. Conforme a autora, constata-se uma nova precarização do trabalho, reconfigurada e ampliada, levando a uma regressão social em todas as dimensões:

Isso porque hoje o seu caráter abrangente, generalizado e central, atinge tanto as regiões mais desenvolvidas do país, a exemplo de São Paulo, quanto às regiões mais tradicionalmente marcadas pela precariedade, como a Bahia; está presente nos setores mais dinâmicos e modernos do país, nas indústrias de ponta (através da terceirização), quanto nas formas mais tradicionais do trabalho informal, por conta própria, autônomo, etc. atinge tanto os trabalhadores mais qualificados como os menos qualificados; e está tanto no setor privado quanto no público, mesmo que hierarquicamente diferenciada (DRUCK, 2016, p. 44).

Partindo dessas constatações, Druck identifica indicadores da precarização social do trabalho no Brasil. Assim, conforme Druck (1999, 2013) e Franco e Druck (2007, 2009), pode-se verificar cinco grandes tipos de precarização, expressos:

- a) nas formas de mercantilização da força de trabalho, que provocam um mercado de trabalho dispar e marcado por uma vulnerabilidade estrutural e cujo curso nas últimas

décadas reforça e reconfigura as formas precárias de incorporação dos trabalhadores em relações de assalariamento (explícito ou disfarçado) em todos os setores, atividades e regiões. Nesse ínterim, a ausência de um emprego explicita-se não somente pela “velha” informalidade, mas também através dos processos de subcontratação/terceirização, cooperativas, “pejotização”, consultorias etc., pois, para uma parte dos trabalhadores, há perda de vínculo na condição de empregado (o que significa perda dos direitos sociais e trabalhistas); para outra parte, há uma condição provisória que se torna permanente;

- b) na organização e nas condições de trabalho, como ritmo e intensidade de trabalho, autonomia controlada, metas inalcançáveis, pressão de tempo, extensão da jornada de trabalho, polivalência, rotatividade, multiexposição a agentes físicos, químicos, ergonômicos e organizacionais;
- c) na *fragilização das condições de segurança no trabalho* (treinamento, informação sobre riscos, medidas preventivas, coletivas etc.) e na dissolução das responsabilidades entre os estáveis e instáveis. Esses elementos, combinados à precarização das condições de organização e condições de trabalho, acarretam maior exposição a riscos e, considerando a perda do estatuto dos trabalhadores, a maior sujeição às condições insustentáveis aos mesmos, como metas e ritmos acelerados;
- d) no *reconhecimento, na valorização simbólica, no processo de construção da identidade individual e coletiva*, tornando mais complexa a alienação/estranhamento do trabalho. Fragilizando-se o reconhecimento social e a valorização simbólica, arruína-se a autoestima; a identidade individual e coletiva, a dimensão ética e a dignidade humana;
- e) nas *condições de representação e de organização sindical*, configurando-se uma grande fragilização política dos trabalhadores. Trata-se da fragilização dos sindicatos e dos efeitos políticos da terceirização. Esta conduz à discriminação entre os próprios trabalhadores (núcleo “estável” e terceirizados) e à discriminação dos terceirizados pela empresa contratante. A terceirização pulveriza e enfraquece os sindicatos, mantendo a representação sob ameaça pela crescente divisão de diversas categorias profissionais, cada um com seu sindicato e atuações competitivas.

Como visto, a terceirização já aparece dentre os indicadores de precarização social no cenário nacional. E isso não se dá ao acaso, Antunes e Druck (2015) explicam que as pesquisas realizadas no país nos últimos anos evidenciam a indissociabilidade entre precarização e terceirização do trabalho, tanto nas investigações de natureza qualitativa (através dos estudos

de casos), quanto quantitativas (com o uso de estatísticas de fontes oficiais ou de instituições sindicais e de direito do trabalho).

Antunes e Druck (2015) argumentam que se pode identificar alguns indicadores da maior precarização dos trabalhadores terceirizados. Conforme esses autores, eles são explícitos:

- a) *nos salários*, considerando que para o agregado de trabalhadores empregados nos “serviços tipicamente terceirizáveis” os salários são 24,7% menores do que os demais empregados;
- b) *na intensificação do trabalho*, já que entre os terceirizados as condições de trabalho são piores, com maiores jornadas, maior rotatividade e menor acesso à benefícios;
- c) *na jornada de trabalho*, que é maior (em pelo menos três horas) para os trabalhadores empregados em “serviços tipicamente terceirizáveis”;
- d) *na rotatividade*, tendo em vista que dentre os trabalhadores em “serviços tipicamente terceirizáveis” é, em média, de dois anos e sete meses, contrastando com os demais trabalhadores, que que é de cinco anos e oito meses;
- e) *nos benefícios*, já que os trabalhadores terceirizados não tem direito à Participação nos Lucros e Resultados (PLR) (ou a recebem em um valor fixo e quase simbólico); também não recebem auxílio creche e educação; seu vale; seu vale alimentação é sempre menor do que dos empregados diretos; não recebem ajuda deslocamento e não tem direito ao transporte da empresa;
- f) *nas condições de saúde e (in)segurança no trabalho*, posto que são os terceirizados que sofrem o maior número de acidentes de trabalho e estão mais expostos a riscos – essa vulnerabilidade de sua saúde e a maior exposição aos riscos decorrem exatamente desta condição mais precária de trabalho.

Fora do rol dos indicadores, mas dentre as características da precarização entre os terceirizados, os autores identificam que no âmbito da representação sindical observa-se a pulverização dos sindicatos, a fragmentação dos trabalhadores, o enfraquecimento das ações coletivas e a perversa disputa entre os próprios sindicatos, tendo em vista que chegam a existir de quatro a seis sindicatos de maior porte numa mesma categoria (como é o caso dos petroquímicos, dos petroleiros, dos bancários e do serviço público). Já na dimensão do direito do trabalho, as leis trabalhistas e sociais têm sido violentamente condenadas pelos princípios liberais em defesa da flexibilização como processo inexorável trazido pela “modernidade dos tempos de globalização” (ANTUNES; DRUCK, 2015).

Tendo como referência tanto os indicadores de precarização social no Brasil quanto de

precarização na terceirização, questiona-se se esses seriam, de fato, conceitos indissociáveis na realidade nacional, como apontam Antunes e Druck (2015). Deve-se, inicialmente, ponderar que muitos autores (e, dentre os aqui citados, Alves, Antunes e Druck) compreendem que a flexibilização é a própria precarização – desse modo, a terceirização, que é uma expressão direta da lógica flexibilizante, resultante dos processos de reestruturação produtiva, corresponderia, inevitavelmente, a precarização, ou seja, seriam conceitos indissociáveis de modo geral, uma relação *sine qua non* em (quase) qualquer contexto. De modo diverso, Lima (2010) entende que flexibilização e a terceirização não implicam *necessariamente* na precarização dos processos e relações de trabalho, mas pontua que elas *se tornam progressivamente sinônimos*. E vão tornando-se sinônimos, no argumento do autor, porque a precarização, ou o processo de precarização, vincula-se a uma maior desregulamentação da utilização da força de trabalho com a redução de postos de trabalho, a intensificação do trabalho e mudanças nos contratos, nos quais se tenta enxugar os custos com direitos trabalhistas e sociais nas relações salariais. A transferência de atividades para outras empresas, que se responsabilizam pela organização do trabalho e gestão da mão de obra, elimina custos e ônus com essa gestão. É interessante perceber que os elementos elencados por Lima (2010) para falar dessa relação e do caráter desse processo não se distanciam, em alguns aspectos, dos indicadores de precarização social no Brasil propostos por Druck (1999, 2013) e Druck e Franco (2007, 2009) – endossando, assim, o argumento de que a flexibilização e a terceirização apontam para precarização das relações de trabalho na realidade nacional.

Nesse ensejo, insiste-se que que na realidade brasileira, a relação terceirização-precarização torna-se ainda mais evidente, tendo em vista que aqui a terceirização apresenta-se, desde o princípio, como estratégia de redução de custos com a força de trabalho, resultando em condições de trabalho (e vida) precários aos trabalhadores. Ainda que este entendimento possa parecer generalizante, compreende-se que os elementos levantados no primeiro capítulo desta tese e neste segundo, tanto no que se refere à definição de terceirização quanto aos processos de terceirização no Brasil, nos levam a ratificar o entendimento da indissociabilidade dos referidos conceitos, compreendendo que os casos onde as características da terceirização estão mais distantes dos indicadores de precarização social do trabalho são exceções e estão associados à conjunturas organizacionais e de relações de trabalho específica.

3 SINDICALISMO NO BRASIL PÓS CONSTITUIÇÃO DE 1988 E SEU POSICIONAMENTO FRENTE À TERCEIRIZAÇÃO

O sindicalismo no Brasil passou por uma série de mudanças no Brasil ao longo dos anos, especialmente a partir de 1930 – quando as organizações sindicais deixaram de ser “caso de polícia” e se tornaram parte do Estado. Todavia, neste capítulo, o foco é no sindicalismo após a Constituição de 1988 e o seu posicionamento diante da terceirização – tendo em vista que esse é o momento em que a terceirização tem seu ápice no Brasil e isso implica, inevitavelmente, em novas exigências para as instituições representantes dos trabalhadores.

Assim, neste capítulo discute-se o fato de que anos 1980 foram anos de pujança do sindicalismo no Brasil, contrastando com os anos 1990, onde observa-se um sindicalismo “acuado” diante de perdas constantes fruto das mudanças neoliberais. Ou seja, é no momento do *boom* da terceirização no Brasil que o sindicalismo se encontra mais fragilizado (ainda que seja um ator político legitimado pelo Estado). Não por acaso, nesta década, o sindicalismo brasileiro lida com a tese preponderante da inevitabilidade da terceirização, como parte da reestruturação do setor produtivo (apesar de haver críticas ao modelo de terceirização “à brasileira”). A outra tese, menos preponderante, centrava-se na discussão se o sindicalismo deveria ou não aceitar a legitimidade da terceirização.

No decorrer dos anos – especialmente no contexto dos anos 2000 – há um aumento da terceirização (maior ainda que no contexto dos anos 1990, ancorado no aumento do trabalho formal), e, nesse momento, o sindicalismo brasileiro divide-se em torno da terceirização, vislumbrando a necessidade de uma regulamentação específica para tal. A tese da inevitabilidade da terceirização permaneceu, em alguma medida, mas agora os caminhos perpassam por uma regulamentação – de modo que o sindicalismo tinha como objetivo disputar a definição dos rumos da terceirização com outros projetos de matiz neoliberal presentes na Câmara de Deputados. O que fica claro, no que diz respeito a postura do sindicalismo diante da terceirização nesse período, é que o debate sindical sobre o tema perpassa, inevitavelmente, pela regulamentação, tendo em vista que são projetos de regulamentação que estão em disputa, que representam, em última instância, distintas visões acerca da terceirização. Diferente de outros momentos, quando o debate se centrava entre aqueles que não eram totalmente contra a terceirização e aqueles que defendiam a recusa definitiva dessa forma de contrato de trabalho, agora o questionamento não é mais se a terceirização deve ou não ser aceita como legítima pelo sindicalismo, mas sim, sob quais pressupostos legais ela deve ser reconhecida e legitimada. E o movimento do sindicalismo, nesse sentido, foi na tentativa de estabelecer uma regulamentação

que oferecesse maior segurança jurídica aos trabalhadores, igualdade de direitos e inibisse o aumento da precarização.

Por fim, discute-se que, mais adiante, passados os anos 2000, após o impeachment de Dilma Rousseff e frente ao Governo Bolsonaro, o sindicalismo passa por uma fase defensiva, perdendo seu espaço como interlocutor legítimo do Estado e passando a lutar para manter os direitos já conquistados, com menos força (e espaço) para lutar por mais direitos. É nesse contexto que a Lei da Terceirização é aprovada, em dissonância com o posicionamento dos sindicatos e das centrais, que entendem que, tal como proposta e efetivada, implica inevitavelmente em uma maior precarização dos trabalhadores terceirizados.

Esses elementos são fundamentais serem discutidos neste capítulo para compreender a forma como o sindicalismo entende a terceirização – e, com isso, compreender, mais adiante, a forma como os sindicalismo dos trabalhadores terceirizados, particularmente, do setor de asseio e conservação enfrentam os alcances e os limites da representação dos trabalhadores terceirizados. Ou seja, ter uma base de como o sindicalismo, no geral, lida com a terceirização – e as suas modificações ao longo dos anos – permite entender as vicissitudes do sindicalismo dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação.

3.1 O SINDICALISMO DOS ANOS 1990: OS EFEITOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E DOS GOVERNOS DE MATIZ NEOLIBERAL NO MOVIMENTO SINDICAL

Considerando que os anos 1990 representam o período de potencialização da terceirização no Brasil, faz-se necessário compreender como o sindicalismo procedeu nesse período, inclusive no que diz respeito à terceirização. Mas, antes de adentrar no debate sobre o sindicalismo dos anos 1990, cabe lembrar que os anos 1980 foram marcados por forte ascensão e consolidação no campo da organização dos trabalhadores brasileiros (SANTANNA, 1998). Conforme Santanna (1998), o movimento sindical, que foi um dos principais atores políticos no processo de agravamento da crise do regime militar no fim dos anos 1970, entra nos anos 1980 intensificando seu processo organizativo e de participação não só no escopo da relação capital *versus* trabalho, mas também no campo político mais amplo. Nesse cenário, embora ainda mantidos os históricos patamares baixos, cresceu muito o número de associados em sindicatos, trazendo para um número elevado de cidadãos, um novo espaço de participação e ação política que durante muito tempo esteve interdita (SANTANNA, 1998).

Todavia, esse cenário modifica-se nos anos 1990 – e observa-se a transformação de um sindicalismo pujante em um sindicalismo mais “acuado” diante de uma situação de perdas constantes, tentando resistir às propostas de flexibilização dos direitos trabalhistas e de desregulamentação do sistema de relações do trabalho (MARTINS; RODRIGUES, 1999). Essa transformação acontece porque sob o argumento de combate à inflação elevada, herdada da década de 1980, adotou-se uma política econômica de tipo liberal, aberta aos mercados globalizados e estimuladora da reestruturação da produção e das relações de trabalho. Apregoava-se, também, a redução do Estado com um corte nos gastos públicos e flexibilização da legislação trabalhista (LADOSKY; RAMALHO; RODRIGUES, 2014). Relembrando o contexto político desse momento, observa-se que, nos anos 1990, com Collor, o governo brasileiro adotou uma orientação neoliberal, dando início à abertura do mercado brasileiro à competição internacional, colocando em prática a privatização das empresas estatais, o desmonte do aparelho estatal e uma política de estabilização econômica orientada para o pagamento da dívida externa e para o combate à inflação, com altos custos sociais; na sequência, o governo Fernando Henrique Cardoso veio a consolidar essa orientação, com a ampliação das privatizações, desregulamentação do mercado financeiro, a *reforma* do Estado, a redução significativa do investimento estatal em políticas sociais e a desregulamentação do mercado de trabalho (ARAÚJO; OLIVEIRA, 2014).

Nessa direção, conforme Martins e Ramalho (2000), as iniciativas de desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho ganharam força quando, em razão do processo de abertura comercial, as pressões empresariais para a redução dos custos do trabalho aumentaram, conforme o desemprego crescia. Desta forma, o medo de perder o emprego e as dificuldades de inserção no mercado de trabalho fizeram com que os trabalhadores se submetessem às pressões e às exigências empresariais, aceitando as novas condições de trabalho e as propostas de flexibilização dos direitos trabalhistas (MARTINS; RODRIGUES, 1999).

Em suma, para Campos (2014), por conta do ocorrido com a estrutura e a conjuntura econômica, os anos 1990 presenciaram o que se denominou “processo de informalidade” – e tal processo teve implicações no âmbito laboral e sindical, entre as quais se destacaram a contração e a rarefação¹ das bases dos sindicatos de trabalhadores. E, por conta dessas

¹ Quando o número de trabalhadores se contrai e o número de trabalhadores filiados se contrai mais, têm-se a contração e rarefação da base (CAMPOS, 2014).

implicações, os sindicatos passaram a enfrentar múltiplas e variadas dificuldades, em sua organização e também em sua atuação.

Para além das transformações na estrutura e conjuntura política e econômica, as transformações decorrentes da reestruturação produtiva e seus efeitos para os trabalhadores e sindicatos também são apontadas por Mattos (2009) e Alves (2000), sobretudo como consequência do refluxo do sindicalismo nesse período (marcado, especialmente, pela queda na atividade grevista e pela queda nos índices de sindicalização). Mattos (2009) indica que:

Os impactos de todo processo de reestruturação sobre os sindicatos foram evidentes. Entre outros motivos porque: comparações internacionais e regionais de produtividade e novas propostas de “trabalho participativo”, ou seja, de colaboração entre capital e trabalho, foram associadas à ameaça de desemprego, para conter as mobilizações; houve transferência de plantas para áreas de menor atividade sindical; desregulamentação do mercado de trabalho; encolheram os setores tradicionais do sindicalismo operário típico e tudo isso refletiu-se em fragmentação das organizações e diminuição da filiação sindical, em várias partes do mundo. No caso brasileiro esse processo foi mais visível nas áreas de maior concentração industrial, como São Paulo (MATTOS, 2009, p. 131).

Alves (2000) reitera que o sindicalismo brasileiro dos anos 1990 tende a não demonstrar a mesma vitalidade política (ou adesão das massas) da década anterior. Nessa direção, no que tange à queda da atividade grevista, aponta que mesmo as próprias entidades sindicais reconhecem que entre 1990-1992 decresceu tanto o número de greves quanto o número de grevistas. E, considera que uma das principais causas desse decréscimo nos primeiros anos é a profunda recessão, bem como o desemprego crescente (decorrentes do Plano Collor I), que desarmaram o movimento sindical. Mas o autor não deixa de lado a hipótese de que, a série de práticas inovadoras, de caráter organizacional, na indústria brasileira (que constituiu um importante aspecto do novo complexo de reestruturação produtiva, bem como a livre negociação de salários, a concessão de abonos e antecipações salariais, de acordo com o novo espírito do Toyotismo), tenham colaborado sobremaneira com o recuo das greves. Pontua, ainda, que é o que se observa com maior clareza após o Plano Real, em 1995, sob o governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), no período de crescimento da economia brasileira. Pelo balanço de greves no Brasil, de 1990 à 1997, percebe-se um recuo acentuado sob o novo complexo da reestruturação produtiva, a partir do governo FHC². A constituição de um novo (e

² Cabe destacar, nesse sentido, que o mercado de trabalho brasileiro passou por uma verdadeira reforma trabalhista, ao arripio dos direitos consagrados na CLT. A partir de 1995, o governo Fernando Henrique Cardoso articulou e procurou legalizar inúmeras Medidas Provisórias (MP) e leis com o objetivo de flexibilizar direitos conquistados anteriormente. Foi o caso, entre outros, da MP 1709/98, que criou a figura do contrato de trabalho temporário; da lei 9601/98, que instituiu o contrato de trabalho por tempo determinado (contrato temporário), com direitos reduzidos em relação ao contrato normal; da lei 9061/98, que instituiu o Banco de Horas, um

precário) mundo do trabalho, representado pelo desemprego estrutural e pela precarização de empregos e salários e a instauração de um Toyotismo sistêmico (principalmente nas grandes empresas), contribuíram para o refluxo significativo do movimento grevista e uma queda ainda maior no número de grevistas (ALVES, 2000).

Compreendendo a redução do número de greves por outro viés, Cardoso (2015) chama atenção para o fato de que, apesar da queda seguida de estabilização no ímpeto grevista dos anos 1990, a atividade grevista *já deixou a cena sindical do país*. O que se perdeu (e no seu entendimento, apenas em parte), foi o caráter expressivo e de massa, aspectos que ajudaram a construir a identidade do movimento sindical nos anos 1980.

Apesar dessas diferentes interpretações sobre a atividade grevista, o que parece ficar claro é que houve, de fato, tanto o declínio da atividade grevista quanto mudanças no sindicalismo em todas as direções quando compara-se o sindicalismo dos anos 1980 com o sindicalismo dos anos 1990. Quando o assunto são as greves, Cardoso (2015) considera que o ciclo de greves dos anos 1980 deve ser tomado como excepcional – pois, além de não haver precedentes na história do país, estão ancorados em um momento pujante, marcado pelo ressurgimento do sindicalismo, luta pela democratização, construção institucional das centrais sindicais e de partidos ligados aos trabalhadores, agitação em torno da Assembleia Constituinte. Já os anos 1990 (apesar da estabilidade democrática) apresentam um cenário de crise, que fragiliza o sindicalismo enquanto instituição e modifica suas formas de atuação. É por isso que, para além da redução da atividade grevista, Cardoso (2015) aponta como um dos aspectos dessa crise pode ser expressa no enfraquecimento dos sindicatos (se comparado aos anos 1980) e na negociação coletiva. Nos anos 1990, as negociações foram, quase sempre, desfavoráveis aos trabalhadores, o que fez com que mesmo os sindicatos do país foram obrigados a negociar perda de direitos contratuais conseguidos ao longo da década anterior – desemprego em alta, ameaça de migração por parte das empresas, reestruturação produtiva, flexibilização dos contratos, crescimento da informalidade, desindustrialização dos empregos, tudo isso reduziu o poder de barganha dos sindicatos, que também perderam base de sustentação em razão da redução dos empregos formais (CARDOSO, 2015).

Retomando ao governo Collor e Fernando Henrique Cardoso - cuja menção foi feita nos parágrafos anteriores - atenta-se para a necessidade de salientar as alterações no papel do Estado nesse período – e os seus reflexos no movimento sindical – pois, com a chegada aos governos

mecanismo de flexibilização da jornada de trabalho, sem pagamento de horas extras; e da lei 9.958/2000, que criou as Comissões de Conciliação Prévia (CCP), que retirou do Judiciário a decisão de reclamações trabalhistas (LADOSKY; RAMALHO; RODRIGUES, 2014).

de dirigentes identificados com os projetos neoliberais, houve tanto a diminuição da participação do Estado na regulação do mercado quanto o corte de direitos de seguridade (MATTOS, 2009). No que tange a esses governos, Boito Júnior (1996) entende que os governos neoliberais de Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso foram o indicador de um processo de constituição de uma nova hegemonia burguesa no Brasil: a hegemonia das concepções e das propostas políticas neoliberais. Trata-se, conforme o autor, de uma velha ideologia que desempenhou uma função política nova e, de certa forma, paradoxal: a de exaltar o mercado em benefício dos monopólios e contra os direitos sociais (BOITO JÚNIOR, 1996).

Seguindo essa linha de raciocínio, Boito Júnior (1996) argumenta que o sindicalismo não ficou alheio ao processo de constituição dessa nova hegemonia. Assim, conforme o autor, o campo pelego³ do sindicalismo aderiu ao neoliberalismo - e esse fato contribuiu para a difusão da ideologia e da política neoliberal entre os trabalhadores. Considerando o que chama de “neopeleguismo” como produto da estrutura sindical corporativa de Estado – que, embora reformada pela Constituição de 1988, continuou em pé – afirma que essa estrutura sindical, herdada do período populista, é um dos recursos que dispõe o neoliberalismo para manter a sua hegemonia no Brasil⁴.

3.1.1 O sindicalismo dos anos 1990 e a tese da “inevitabilidade” da terceirização

Considerando as características do movimento sindical dos anos 1990, cabe questionar como o sindicalismo encarou a potencialização da terceirização nesse período – e como posicionou-se diante disso. Como visto no decorrer do tópico anterior, apesar das dificuldades enfrentadas, o movimento sindical dos anos 1990 (diferente dos anos 1970 e 1980) é um ator político legitimado tanto pelo Estado quanto pelo empresariado. E isso fez com que concomitantemente com as reivindicações por maior liberdade e autonomia sindicais, surgissem as reações e resistências às formas de organização da produção e do trabalho (MARTINS, 1994).

³ O campo do peleguismo é definido por Boito Jr. (1996) como fruto da estrutura sindical corporativa de estado, composto por dirigentes sindicais cuja prática é essencialmente governista. No seu entendimento, os “pelegos” são a maioria dos dirigentes sindicais brasileiros, apesar de estarem mais centrados em sindicatos menores e mais fracos.

⁴ Levando em consideração esses aspectos pontua que o neoliberalismo é antiestatista no limite da conveniência, isso porque os críticos da intervenção estatal nas relações de trabalho têm na estatização do sindicalismo sua principal via de acesso ao movimento sindical: à despeito do discurso contra o intervencionismo em geral, na prática, sabem diferenciar a intervenção do Estado que limita a exploração capitalista (isto é, os direitos sociais que criticam e combatem) da intervenção do Estado que limita e tutela a organização dos trabalhadores (isto é, a estrutura sindical corporativa que aceitam e defendem) (BOITO JÚNIOR, 1996).

Martins (1994), em um dos livros acadêmicos pioneiros sobre a terceirização publicado nos anos 1990 explica que no âmago da discussão supracitada, surgiram duas teses: a primeira delas entendia que as transformações na indústria brasileira decorreram de críticas e greves dos trabalhadores contra o sistema de produção fordista, principalmente em relação à monotonia, à disciplina autoritária, à constante diminuição da especialização e empobrecimento/desconhecimento do trabalhador a respeito do processo de trabalho (MARTINS, 1994). Já a segunda tese apontava para a necessidade de acompanhar uma tendência internacional, de responder às exigências da produtividade, qualidade e diminuição de custos – elementos que garantiriam competitividade:

Essa última tese leva, em vários dos textos produzidos por assessores sindicais ou no âmbito das universidades, à acentuação de uma certa inevitabilidade do processo, em face da qual não resta ao movimento sindical nenhuma alternativa, a não ser dispor-se à negociação para, pelo menos, diminuir o prejuízo dos trabalhadores [...] (MARTINS, 1994, p. 16).

A última tese foi preponderante no decorrer dos anos 1990, existindo, nos meios sindicais (mas também intelectuais e empresariais, como lembra Martins (1994)), o entendimento da inevitabilidade da terceirização, compreendida como parte da transformação do setor produtivo. Caberia, assim, aos sindicatos, não procurar interrompê-la, mas procurar definir os meios de interferir na maneira pela qual ela estaria se processando (MARTINS, 1994). Mas Martins (1994) chama atenção para o fato de que, nesse momento, a crítica expressa na maioria dos trabalhos sobre o tema não era, especificamente, contra a terceirização, pois elas estavam sendo compreendidas como parte da lógica do capital, parte do modelo moderno de produção (impulsionada pelo trinômio qualidade, produtividade e competitividade): a crítica referia-se a já mencionada “terceirização à brasileira”, que já apontava, nesse momento, para o *outsourcing* total.

Marcelino (2008; 2013), quase duas décadas depois, ao analisar essa questão, reitera que, nos anos 1990, a terceirização foi tratada, pelo sindicalismo brasileiro, como algo estabelecido, ou seja, como um processo cujas chances de reversão eram diminutas, devido aos ganhos de produtividade e lucratividade que representava para as empresas. Apesar disso, alguns nichos (ainda que não majoritários) da esquerda combatiam a terceirização abertamente, apontando seus efeitos de precarização das condições de trabalho. E, nesses sindicatos, o discurso variava entre aqueles que não eram totalmente contra a terceirização, mas defendiam a garantia aos terceirizados dos mesmos direitos assegurados aos trabalhadores das categorias

preponderantes⁵ e aqueles que defendiam a recusa definitiva dessa forma de contrato de trabalho (MARCELINO, 2013, 2008).

Marcelino (2013) remete ao documento *Os trabalhadores e a terceirização*, do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, do ano de 1993, para demonstrar qual era a posição do sindicalismo propositivo diante do fenômeno:

Esse documento contendo o nosso diagnóstico e propostas frente à terceirização é prova, uma vez mais, do esforço que tem se feito esse sindicato visando consolidar um sindicalismo de resistência ao mesmo tempo que propositivo. De resistência porque buscamos permanentemente colocar barreiras contra as agressões realizadas contra esse selvagem capitalismo brasileiro. E propositivo porque procuramos, sem abrir mão dos nossos princípios, formular propostas concretas de intervenção na política industrial e na política socioeconômica em geral do país (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC RUMO À UNIFICAÇÃO, 1993 *apud* MARCELINO, 2013, p. 147-148).

Partindo da análise desse documento, a autora explica que, mesmo aceitando negociar com o patronato as condições de uma terceirização, a princípio, até mesmo o sindicato propositivo se posicionava contra a terceirização “à brasileira”, considerando que esta implicaria em uma “cilada” para os trabalhadores e sindicatos – sobretudo em um momento de crise econômica, podendo acarretar no aumento do desemprego. Ainda, de acordo com o documento, a terceirização seria uma estratégia ardilosa por representar, para o empresariado, uma conquista no sentido de ampliar o controle sobre a produção e sobre o trabalho (MARCELINO, 2013).

Frente a essa questão, Vêras de Oliveira (2015) especifica que, no que se refere ao sindicalismo da Central Única de Trabalhadores (CUT), sua estratégia de ação esteve centrada, entre 1990 e 2003, *basicamente* no posicionamento contrário à terceirização, contudo, com o avanço do processo, os sindicatos passaram a atuar no seu combate também por meio da negociação, e a CUT nacional limitou-se à algumas referências esparsas em suas resoluções congressuais. Foi somente em 2004 que criou um Grupo de Trabalho, objetivando articular as ações da Central em três frentes:

- a) a organização dos trabalhadores e trabalhadoras terceirizados;
- b) a discussão de cláusulas de acordo e serem negociadas com as representações empresariais nos diferentes ramos de atividade;

⁵ Esse corresponde ao discurso majoritário da CUT nesse momento e, de acordo com Marcelino (2011), pode-se dizer que, de maneira geral, as diretrizes da ação sindical eram dadas pela corrente majoritária da CUT, a Articulação Sindical.

- c) a elaboração de um conjunto de diretrizes para a construção de um projeto de lei que efetivamente possibilitasse uma regulamentação da terceirização no Brasil (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2015).

No que se refere a esse último elemento, é importante observar que, até então, não se fazia evidente, por parte dos sindicatos, a necessidade de uma regulamentação específica, sendo que essa reivindicação só começa a aparecer, com mais força, no contexto dos anos 2000, como será visto mais adiante neste capítulo.

3.2 O SINDICALISMO OFENSIVO DOS ANOS 2000: UM PERÍODO DE MUDANÇAS ANCORADO EM VELHAS ESTRUTURAS

Os anos 2000, sob governos chamados neodesenvolvimentistas⁶, são caracterizados por uma série de mudanças, inclusive no mundo do trabalho no Brasil: mudanças essas que refletem, inevitavelmente, no movimento sindical. Inicialmente, relembra-se que Luís Inácio Lula da Silva assumiu o primeiro mandato como presidente em 2003. Foi a primeira vez, no cenário nacional, que um partido de origem popular (Partido dos Trabalhadores – PT) e um ex-dirigente sindical alcançaram a presidência da República.

Lula, que foi protagonista de importantes lutas sindicais nos anos 1970 e 1980, inclusive das greves de Contagem e Santo André, que deram origem ao “novo sindicalismo”, governou o Brasil em dois mandatos consecutivos (2003-2006/2006-2010) em um cenário de acentuadas mudanças nas relações sociais de trabalho, decorrentes da década neoliberal – e, por conta disso, esse foi um momento acompanhado por fortes expectativas, na sociedade em geral e, no meio sindical e dos trabalhadores, especialmente (OLIVEIRA; BRIDI; FERRAZ, 2014).

No entendimento de Oliveira, Bridi e Ferraz (2014), nesse momento, para o sindicalismo, investigava-se sobre as possibilidades de ações que transformam as medidas aplicadas pelo governo de matiz neoliberal anterior e que afetaram profundamente o trabalho e os trabalhadores brasileiros. Mas, ao mesmo tempo, o sindicalismo foi acometido de um sentimento ambíguo:

⁶ De acordo com Boito Júnior e Saad Filho (2016), o neoliberalismo não foi abandonado, mas reformado pelo neodesenvolvimentismo dos governos petistas. Desse modo, a adoção de medidas neoliberais mais ortodoxas (o tripé macroeconômico: câmbio flutuante, metas de inflação e metas fiscais) coexistiu com políticas sociais e trabalhistas (MARCELINO; GALVÃO, 2020).

[...] expresso nas oportunidades que ainda podiam ser vislumbradas no Governo Lula e nos impasses vividos por ele no que diz respeito aos desafios que a realidade brasileira sempre lhe impôs e que as novas condições do mundo do trabalho lhe têm acrescentado (ARAÚJO; OLIVEIRA, 2014, p. 55).

Para explicar a forma como os governos Lula reverberaram no sindicalismo, é preciso lembrar que, de fato, muitas mudanças ocorreram no país nesse período. As mudanças se deram, especialmente, apoiadas em uma conjuntura econômica marcada pelo crescimento e pelo fortalecimento progressivo das políticas públicas redistributivas (BRAGA, 2015).

Conforme o DIEESE (2012), às políticas governamentais adotadas ao longo da década de 2000 (metas de inflação, política de valorização do salário-mínimo, políticas de transferência de renda, expansão do crédito) e as mudanças verificadas no mundo do trabalho (geração de empregos, formalização e aumento de renda) foram, ao mesmo tempo, causa e efeito do processo de crescimento econômico do Brasil. Ainda explicando esse momento, destaca-se que:

A política de valorização do salário-mínimo, por exemplo, ampliou o mercado consumidor interno, o que induziu as empresas a produzirem mais, a contratarem mais trabalhadores, elevando o nível de emprego e melhorando o ambiente econômico das negociações coletivas. Ao mesmo tempo, com a ampliação do mercado consumidor, geração de emprego e incremento da massa salarial, houve grande aumento da arrecadação tributária, que fortaleceu a política de valorização do salário-mínimo (DIEESE, 2012, p. 16/17).

Todavia, como já mencionado, apesar do significativo aumento do trabalho no mercado formal, foram gerados muitos empregos precários. Ou seja, os resultados positivos das políticas públicas coexistiram com níveis de precariedade no mercado de trabalho, com a manutenção do elevado nível de rotatividade, de atividades terceirizadas e ampliação de tipos de contratação flexível (KREIN *et al.*, 2012; LADOSKY *et al.*, 2014 *apud* LADOSKY; RODRIGUES, 2018).

Ademais, o governo Lula não interrompeu totalmente o movimento de flexibilização da legislação trabalhista – embora o tenha feito em ritmo menor e de forma diversa do que o verificado nos anos 1990, sob o governo Fernando Henrique Cardoso (GALVÃO, 2012). O governo Lula implementou algumas mudanças flexibilizantes à exemplo da lei do primeiro emprego via contrato de duração determinada; da contratação de prestadores de serviços na condição de empresas constituídas por uma única pessoa (a chamada Pessoa Jurídica – PJ); da lei do Super Simples – que possibilita a flexibilização do pagamento de alguns direitos trabalhistas para micro e pequenas empresas (GALVÃO, 2012). Galvão (2012) entende que sob

o governo Lula, a flexibilização foi pensada para públicos-alvo e não como uma medida geral⁷ – ao invés de mudanças constitucionais ocorreram pequenas mudanças na legislação ordinária.

Há diferentes entendimentos sobre essa relação contraditória entre geração de emprego e, ao mesmo tempo, aumento de trabalhos precários. O entendimento de Antunes (2011) para tal fato é de que os governos petistas se pautaram em uma continuidade ao modelo neoliberal (e que em sua política econômica fica evidente o benefício aos capitais financeiros), conseguinte, uma política econômica que beneficia os capitais financeiros não pode beneficiar, ao menos, efetivamente e na mesma medida, os trabalhadores. Já para Sader (2013), englobando os governos Lula e o primeiro governo Dilma Rousseff (também do PT), percebe o fenômeno por outro viés e argumenta que os governos petistas representaram, sob vários aspectos, uma evolução da formação social brasileira. Contudo, para o autor, ainda que esses governos tenham conseguido resistir à tendência mundial de recessão, tiveram que se adaptar aos retrocessos impostos pelo neoliberalismo, tendo em vista que esse modelo segue dominante em escala mundial. E, dentre esses retrocessos impostos pelo neoliberalismo, estão as novas formas de gestão e organização do trabalho, que permitem, através da flexibilização, maior liberdade às empresas de exploração da força de trabalho e menor proteção aos trabalhadores (SADER, 2013).

Em que pesem essas questões contraditórias no mundo do trabalho, a política econômica do governo teve, inevitavelmente, grande impacto no movimento operário e sindical. Assim, a luta operária e popular passou, ao longo da década de 2000, por um período que Boito, Galvão e Marcelino (2009) denominaram período de “acomodação política”. Isso não quer dizer que a luta reivindicativa tenha refluído. Pelo contrário, os referidos autores compreendem que as alterações na conjuntura econômica, política e ideológica propiciaram uma recuperação da atividade sindical no Brasil e, nesse sentido, as greves massivas foram na sua quase totalidade ações ofensivas para a conquista de aumentos reais e/ou de novos direitos e melhores condições de trabalho⁸. Mas, por outro lado, Galvão e Marcelino (2017) observam que a eficácia do sindicalismo em mobilizar os trabalhadores em nome de demandas econômico-corporativas contrasta com sua baixa capacidade de mobilizar em torno de reivindicações mais amplas, que exigiam mudanças na legislação e nas políticas públicas.

⁷ A exemplo de alterações no Artigo 7º da Constituição ou a substituição do legislado pelo negociado, medidas pretendidas pelo governo Fernando Henrique Cardoso (GALVÃO, 2012).

⁸ Deve-se considerar, aqui, que há diferenças entre os setores no que diz respeito ao caráter das reivindicações. Setores tradicionalmente organizados no país (tais como metalúrgicos, bancários e petroleiros) mobilizaram reivindicações ofensivas. Mas o mesmo não aconteceu com setores mais precarizados e menos organizados sindicalmente (como os setores de serviços e do comércio), de modo que nesses setores a luta defensiva ainda foi muito expressiva (MARCELINO, 2017).

No entendimento de Boito, Galvão e Marcelino (2009), o modelo do governo Lula, que, ao mesmo tempo que manteve e reformou o neoliberalismo, contribuiu para que essas lutas se mantivessem confinadas no nível reivindicativo e localizado, desviando-se do objetivo de uma luta política geral contra o próprio modelo neoliberal – ou seja, para as autoras, a agitação e a luta contra o modelo capitalista neoliberal perderam espaço.

No referido cenário, a repressão característica do período Collor e Fernando Henrique Cardoso foi substituída por uma política de pequenas concessões e de aproximação com as lideranças dos movimentos - tendo em vista, inclusive, o fato de centenas de sindicalistas ou ex-sindicalistas terem assumido cargos em ministérios, na administração pública e em diretorias de empresas estatais. Essa situação gerou o entendimento de que haveria uma “cooptação” do movimento sindical ou a legitimação de um processo de “fusão” parcial (e problemático) da alta burocracia sindical com o aparelho de Estado brasileiro, conforme Braga (2015). Para Braga (2015, p.105): “[...] a era Lula foi marcada também pela absorção de sindicalistas no aparelho de Estado e nos fundos de pensão, transformando a elite sindical do país em uma verdadeira administradora do investimento capitalista”.

Sob outro ponto de vista, Marcelino (2017) questiona a teoria da cooptação. Para a autora, o sindicalismo foi uma força subordinada na frente desenvolvimentista. Assim, o Brasil não foi, durante os governos petistas, uma “república sindical”. Uma participação subordinada na frente política de sustentação do governo significou limites nas conquistas sindicais. Assim, se por um lado, os trabalhadores lograram aumentos salariais e ampliação de alguns benefícios trabalhistas na grande maioria dos acordos coletivos e nas suas greves por categoria e conquistaram reconhecimento como interlocutores políticos legítimos, por outro, reivindicações gerais do movimento sindical foram sistematicamente barrados⁹ (MARCELINO, 2017).

Ademais, Boito, Galvão e Marcelino (2009) argumentam que, à despeito da participação de sindicalistas no governo (e da expectativa sobre o governo no meio sindical) Lula adotou medidas que provocaram o descontentamento de alguns setores sindicais, como a reforma da previdência, a reforma sindical¹⁰ e trabalhista.

⁹ Apenas para citar dois exemplos da pauta de reivindicações da CUT, não houve qualquer avanço na luta sindical pela redução da jornada de trabalho sem redução salarial (de 44h para 40h semanais) e tampouco na regulamentação restritiva da terceirização. Ademais, bandeiras históricas do sindicalismo, como a reposição automática da inflação – o que favorece muito os trabalhadores não sindicalizados e filiados a sindicatos de menor poder de pressão – foram abandonadas (MARCELINO, 2017).

¹⁰ No que tange à reforma sindical, especificamente, os acordos gerados sobre a reforma incluíam: a instituição do contrato coletivo, a legalização das centrais sindicais, a organização sindical por ramo de atividade econômica, o fim do imposto sindical, a substituição do monopólio da representação por um sistema de reconhecimento

E, por conta desses descontentamentos, houve estratégias adotadas pelo governo Lula para envolver o movimento sindical com a sua plataforma política, na tentativa de construir consensos em torno dessas questões polêmicas, como identifica Galvão (2012). Na direção dessas estratégias, foram criados os fóruns tripartites (o Conselho Nacional de Desenvolvimento Econômico (CNDES) – e o Fórum Nacional do Trabalho (FNT))¹¹:

Em meio às tensões estruturantes, foram evidentes algumas iniciativas do novo governo no sentido de envolver a sociedade, em particular o sindicalismo, na constituição de espaços de concertação social, inéditos no país, ao mesmo tempo limitados em seu alcance. A participação sindical em espaços institucionais passou a ser uma frente de ação importante ao longo dos anos 1990 [...] **A novidade trazida com o Governo Lula foi buscar promovê-la sob a referência do “diálogo social”, e não da “parceria” (como foi marcante no governo anterior).** Os destaques nessa direção foram, inicialmente, o Conselho de Desenvolvimento Social e Econômico – CDES e o Fórum Nacional do Trabalho (FNT) (ARAÚJO; OLIVEIRA, 2014, p. 39, grifo nosso).

Ainda, como parte das estratégias governamentais destinadas ao movimento sindical, estava a alteração na legislação que autorizou tanto o reconhecimento quanto o financiamento das centrais sindicais. Refere-se, aqui, à Lei 11.648/2008, que estabelece critérios de representatividade¹² e garante o repasse de 10% da contribuição sindical para as centrais reconhecidas.

Não obstante todo o debate realizado pelo Fórum Nacional do Trabalho (FNT), a reforma sindical não prosseguiu. Após dois anos de acentuado debate, em 2005 o governo encaminhou ao Congresso uma proposta de emenda constitucional (PEC 369/2005) e apresentou um anteprojeto de lei, cuja tramitação estava condicionada à aprovação da PEC (GALVÃO, 2012). Deve-se considerar que, conforme Araújo e Oliveira (2014), às resistências ao projeto de reforma sindical não vieram apenas do sindicalismo, mas também de setores do empresariado e de parlamentares ligados aos partidos da base aliada do Governo e dos partidos de oposição, circunstância que criou dificuldades para a aprovação da emenda constitucional (PEC 369/05) e para a tramitação do projeto de lei no Congresso Nacional.

Ainda assim, como explica Galvão (2012), o projeto em discussão gerou muita polêmica. Parte dessa polêmica dizia respeito às propostas de extinção da unicidade sindical e

sindical mais participativo e plural, a relativização do poder normativo da Justiça do Trabalho, a ampliação do direito de greve, a criação do Conselho Nacional de Relações de Trabalho (ARAÚJO; OLIVEIRA, 2014).

¹¹ No caso da Central Única dos Trabalhadores (CUT), as correntes minoritárias eram contrárias à participação da central no Fórum Nacional do Trabalho por considerarem o tripartismo uma forma de cooptação e conciliação de classes (GALVÃO, 2012).

¹² Por exemplo, a representação de, no mínimo, 5% do total de trabalhadores filiados a sindicatos no país, bem como a comprovação da filiação mínima de 100 sindicatos.

de algumas das contribuições sindicais compulsórias (característicos, então, da estrutura sindical brasileira). Outro foco de tensão estava relacionado às medidas que promoviam a centralização do poder nas cúpulas sindicais, o que reduziria a autonomia dos sindicatos de base e, conseqüentemente, a possibilidade de resistência das correntes sindicais minoritárias no interior das centrais.

Nessa direção, ratifica-se que as principais mudanças produzidas no âmbito da legislação sindical foram o reconhecimento e o financiamento das centrais sindicais. Não obstante a legislação que impõe um único sindicato por categoria (ou seja, estipula a unicidade sindical na base do movimento), as divisões multiplicaram-se na cúpula. Trata-se da chamada “reforma sindical fatiada”, que, como visto, resultou em uma pluralidade na cúpula sem mexer, ao menos de forma direta, na base.

Salienta-se que as referidas mudanças, sobretudo o estabelecimento de critérios de representatividade para obter o reconhecimento legal, desencadearam movimentos de divisão e de fusão de correntes sindicais, interessadas em obter o repasse da parcela de imposto sindical que passou a ser destinada às centrais¹³. E a divisão organizativa do sindicalismo brasileiro tem diferentes motivações e significados, sendo estes tanto de ordem político-ideológica quanto de ordem pragmática (BOITO; GALVÃO; MARCELINO, 2009).

Boito, Galvão e Marcelino (2009), apontam que, por um lado verificaram-se processos de fusão (a exemplo do processo que deu origem à União Geral de Trabalhadores (UGT), que se originou da fusão de três pequenas centrais), por outro, ocorreram novas divisões, a exemplo da saída da Corrente Sindical Classista (CSC), corrente vinculada ao PC do B, da CUT em 2007. Essa saída permitiu que a CSC criasse a sua própria central sindical, a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB). Tanto no caso da criação da UGT quanto na criação da CTB, as decisões parecem ser mais de ordem pragmática: no que se refere à UGT, as antigas pequenas centrais que se fundiram para a sua criação visavam cumprir os critérios de representatividade para ter acesso ao reconhecimento legal e à fonte de custeio garantida pelo governo. Ou seja, a fusão não resulta, necessariamente, de uma afinidade político-ideológica que existiria entre elas (BOITO; GALVÃO; MARCELINO, 2009).

No entendimento de Galvão (2012) essa divisão pode ser vista por duas perspectivas opostas: sob uma perspectiva, pode representar vitalidade, pois foi a forma encontrada por uma parte do movimento sindical para demonstrar seu descontentamento tanto com o governo

¹³ Antes as centrais sindicais dependiam da contribuição depositada espontaneamente pelos sindicatos de base, agora, a lei estabeleceu o repasse direto de parte da arrecadação do imposto sindical para as centrais (BOITO; GALVÃO; MARCELINO, 2009).

quanto com as centrais sindicais próximas a ele. Por outra perspectiva, pode representar uma tendência à acomodação política, tendo em vista que algumas organizações foram criadas justamente em decorrência de mudanças introduzidas pelo governo.

Essas situações apresentadas permitem identificar que, de fato, essa cinesia na cúpula, envolvendo fusões e cisões, podem remeter mais à uma acomodação política do que à vitalidade, posto que ocorreram, na maioria das vezes, para se adequar às mudanças e aproveitar os benefícios introduzidos por ela (GALVÃO, 2012). Mas, à despeito da possibilidade de uma acomodação política quando se observa, *especialmente*, o sindicalismo de cúpula, não se pode compreender como uma “passividade” do movimento sindical nos anos 2000 como um todo, haja vista as ações e a recuperação da atividade grevista de caráter ofensivo realizadas pelas bases nesse mesmo período. Na avaliação de Marcelino (2017), do ano de 2004 até, pelo menos, o ano de 2012 o país viveu um ciclo de greves específico, de greves com características próprias, sendo a principal delas é o fato de serem greves ofensivas, em que as reivindicações dos trabalhadores estiveram na pauta e foram conquistas da ampla maioria das greves¹⁴. Ou seja, nesse momento, a aparente acomodação política na cúpula contrasta com a movimentação na base, ainda que essa movimentação na base tenha sido diferente das décadas anteriores - sendo mais localizadas e reivindicativas e não no sentido de uma luta política geral (BOITO; GALVÃO; MARCELINO, 2009). Tal movimentação na base, inclusive o ciclo de greves de 2004 a 2008, é utilizada por Boito Júnior e Marcelino (2010) como argumento de que não se pode falar em “fim do sindicalismo” - tema tão abordado nos anos 1990 e que acabou adentrando também as discussões dos anos 2000¹⁵. Ainda, quando se refere à movimentação na base, relembra-se o crescimento do número de sindicatos e os resultados favoráveis aos trabalhadores através das greves e das negociações coletivas (CARDOSO, 2015) - ou seja, todos elementos que contrastam com a ideia de uma passividade do sindicalismo de modo geral.

Na mesma direção desse debate, Araújo e Oliveira (2014) argumentam, de forma sucinta, que os anos 2000, em seu contexto econômico, político e ideológico, favorecem, de fato, o exercício da prática sindical. Todavia, os autores não deixam de considerar que as centrais sindicais, que ganharam espaço importante nesse período, não conseguiram pautar, efetivamente, o debate político do país a partir de suas demandas, tendo administrado uma

¹⁴ Contudo, há outras características, tais como uma certa estabilidade ascendente no número de greves e de grevistas e a proximidade entre os setores público e privado (MARCELINO, 2017).

¹⁵ Na direção da recuperação da atividade grevista, especificamente, Campos (2019) levanta a hipótese explicativa de que os trabalhadores fazem mais greves porque percebem o momento favorável no mercado de trabalho aquecido, mas também percebem a existência da continuidade – ou até aprofundamento – das relações de trabalho precárias anteriores.

agenda de negociações diretas e uma outra voltada à participação em espaços institucionais públicos e sindicais – o que fez com que o sindicalismo perdesse, em parte, o seu papel de protagonista político, se comparado às décadas de 1990 e especialmente 1980.

Até aqui a ênfase foi dada no sindicalismo frente aos governos Lula. Contudo, observa-se que, na segunda década dos anos 2000, sob o governo petista de Dilma Rousseff (2011-2016) houve mudanças na ação sindical, sobretudo através da atividade grevista. O número de greves em 2012 saltou para 877 – e muitas delas ocorreram por fora da estrutura sindical. Já em 2013 atingiu-se a marca de 2050 greves, “recuperando” os marcadores da década de 1980 (CAMPOS, 2019).

Um dado importante, nesse quesito, é que, nesse período (e especialmente em 2013, ano de intensificação da atividade grevista e das manifestações sociais), voltaram a predominar as reivindicações de caráter defensivo, tanto na esfera pública quanto na privada. Houve, inclusive uma ampliação de greves em categorias formadas por trabalhadores em situação precária de trabalho e categorias de ingresso recente no mercado de trabalho formal (com vínculos precários de emprego e baixa remuneração) – ou seja, profissionais consideradas “frágeis” do ponto de vista do seu histórico de organização sindical, das suas condições de remuneração e de saúde e segurança no trabalho (MARCELINO, 2017).

Braga (2015) associa o aumento do número de greves e de manifestações sociais com o desapontamento da população, especialmente aquela mais precarizada, com o governo - o que o autor denominou “a rebeldia do precariado”. Mas, é importante mencionar que, para Braga (2015) a insatisfação, expressa no número de greves, não seria uma característica específica dos governos Dilma Rousseff. Na sua compreensão, as greves já no período Lula estariam atreladas à uma insatisfação da população com o governo. Assim, as insatisfações – e conseqüentemente, o aumento de greves e manifestações - teriam apenas *se aprofundado* nos governos Dilma. O aprofundamento das greves e das manifestações, especialmente a partir de 2011, na visão de Tatagiba e Galvão (2019) está estritamente relacionado com a *intensificação* do *conflito distributivo* (que, embora já presente nos governos Lula, intensifica-se nos governos Dilma). Conforme as autoras, as políticas públicas implementadas pelos governos petistas afetaram, material e ideologicamente, as diferentes classes e grupos sociais. Dessa forma, o conflito distributivo, está expresso na insatisfação com o governo tanto por parte dos setores populares (que, mesmo beneficiados pelos programas implementados consideravam insuficientes para atender às suas demandas) quanto dos setores médios e dominantes (descontentes com as políticas redistributivas e com o espaço crescente ocupado pelas classes populares na definição das políticas públicas) (MARCELINO; GALVÃO, 2020).

Deve-se levar ainda em consideração que com a eleição de Dilma há um realinhamento dos modelos de gestão econômica dos governos petistas. Como explica Campos (2019), através da Nova Matriz Econômica (NME) intencionava-se restringir o rentismo e beneficiar o investimento produtivo. Ao mesmo tempo, aplicava-se medidas austeras para preparar a economia para o futuro. Todavia, o crescimento esperado não aconteceu e com o decorrer do primeiro mandato de Dilma a economia desacelerou, configurando num primeiro momento um cenário de estagnação (2011-2013) seguido por recessão (a partir de 2014) (CAMPOS, 2019). Na esteira das consequências dessas mudanças na política econômica, Braga (2015) considera que, com o aprofundamento da crise econômica e a guinada neoliberal do segundo governo de Dilma Rousseff, o regime de acumulação pós-fordista e financeirizado assumiu uma direção marcada pela espoliação social (BRAGA, 2015). A austeridade, contudo, não trouxe qualquer melhora no cenário econômico: a informalidade, que vinha em uma trajetória de queda até 2013 aumentou; o desemprego também aumentou e o PIB caiu (GALVÃO; MARCELINO, 2017) – propiciando, no entendimento de Braga (2015), o já mencionado cenário de aumento das greves e das manifestações sociais.

Marcelino (2017) compreende a situação apresentada por outro viés e explica que realizar greves, diferente do que se pode intuir primeiramente ou do que defendem algumas teses (como a de Braga) não significa, *necessariamente*, oposição ao governo. A autora, em seu trabalho com Galvão (2017), reconhece que nesse cenário, de fato, aumentaram as dificuldades para as centrais vocalizar suas demandas no plano institucional (já que a oposição ao reconhecimento e conquista de novos direitos aumenta e uma boa parte do sindicalismo admite até mesmo negociar alguns direitos existentes), de modo que as mobilizações ofensivas no plano econômico-corporativo, por aumento salarial e inclusão de novos benefícios nos acordos coletivos, deram lugar a mobilizações defensivas (pela manutenção do emprego e contra a perda de direitos) (GALVÃO; MARCELINO, 2017). Mas, apesar disso, seu argumento central caminha na direção de que o revigoração da reivindicação de caráter econômico durante a década que vai de 2004 a 2013 por meio das greves está associado com o apoio do movimento sindical aos governos desenvolvimentistas, de modo que o sindicalismo foi uma força de apoio importante para os governos Lula e Dilma.

Como visto, Marcelino (2017) argumenta que, nesse caso, as greves não estavam relacionadas ao descontentamento com o governo, mas sim, indicavam que essa era uma conjuntura mais propícia para a luta sindical do que era o período anterior. Dessarte, para a autora, a luta econômica e sindical de muitos setores profissionais ocorreu por insatisfação com os salários (por entendimento de que eles poderiam ser majorados) e, também, por uma

percepção de que os governos do PT facilitaram a luta, ao reconhecer o sindicato como interlocutor legítimo. Dentre as questões apontadas por Marcelino (2017) para ratificar seu argumento está o fato de que os governos petistas foram os primeiros, desde o fim da ditadura militar, a não serem alvo de greve geral de protesto contra a sua política econômica. A autora supracitada pontua que é verdade que em julho de 2013, no rescaldo das “Jornadas de Junho”, às centrais sindicais convocaram um dia nacional de luta, mas salienta que isso é diferente de uma greve geral (e que as greves gerais contra as políticas econômicas e sociais do governo voltaram a ocorrer apenas em 2017, sob o governo Michel Temer).

Concorda-se, aqui, com Marcelino (2017) sobretudo no tange à relação entre greves e descontentamento com o governo. Tal como a autora, acredita-se que as greves não significam *necessariamente* descontentamento com o governo. De modo diverso, como observado no caso das greves ofensivas, especialmente nos governos Lula, o aumento da atividade grevista deu mostras de estar relacionado ao entendimento, por parte dos sindicatos e dos trabalhadores, de que existia a possibilidade de dialogar com o governo, ou seja, ao entendimento de que eram interlocutores legítimos. Mas, por outro lado, questiona-se se o mesmo entendimento poderia ser empregado no caso das greves defensivas, características dos governos Dilma Rousseff. As greves defensivas, presentes a partir de 2012 e englobando, inclusive, trabalhadores precários, também seriam um indicativo apenas de um cenário mais propício à luta?

Considerando as mencionadas alterações na política econômica nos governos petistas de Dilma Rousseff, entende-se que mudanças austeras na política econômica, refletidas no mundo do trabalho e nos trabalhadores, especialmente, podem ter sido o “gatilho” de uma “desacomodação” e de uma nova frente de reivindicações do movimento sindical – resultando em greves defensivas¹⁶. É importante lembrar que após a reeleição, quando Dilma priorizou as medidas neoliberais, sua base de apoio se rompeu, gerando a insatisfação de setores sindicais aliados e a perda de significativo apoio popular (MARCELINO; GALVÃO, 2020). Ainda que possa parecer precipitado classificar essas greves como “rebeldia do precariado”, nos termos de Braga (2015), o que parece claro é que nesse momento instaura-se, na classe trabalhadora, inclusive naquela mais precarizada, o receio de perder direitos já conquistados, ou seja, surge, especialmente nos governos Dilma Rousseff, um sentimento de insegurança na classe trabalhadora. Pretende-se, com isso, chamar atenção para o quão diferente é a conjuntura

¹⁶ Aqui, cabe mencionar que, conforme Galvão e Marcelino (2017) o aumento de greves defensivas de 2013 não significava, naquele momento, que o sindicalismo estava em uma fase mais defensiva – e argumentam que os reajustes salariais acima do índice oficial da inflação no país apontavam que continuava alta a capacidade de conquistas econômicas dos sindicatos.

quando se trata do protagonismo de greves defensivas, de modo que é difícil não relacionar, ao menos em parte, a um descontentamento (ou, pelo menos, a uma insegurança) com a política econômica adotada pelo governo.

O próprio “dia nacional de luta”, convocado pelas centrais sindicais, pode ser um exemplo desse descontentamento. Observa-se que, ainda que, de fato, tenha tido uma configuração diferente de uma greve geral, as reivindicações nucleares foram, em sua maior parte, na direção da recuperação de direitos (BORGES *et al.*, 2016). Ou seja, ainda que não representassem abertamente rejeição à política econômica do governo, já sinalizavam críticas importantes, considerando que tais reivindicações abrangiam também itens como um maior investimento nas necessidades básicas dos trabalhadores (saúde, educação, segurança etc.); a reforma agrária; encerramento das privatizações e melhorias nas condições de trabalho (BORGES *et al.*, 2016).

3.2.1 Sindicalismo e terceirização nos anos 2000: o debate sindical permeado pela disputa em torno de uma regulamentação

Como visto no primeiro capítulo desta tese, bem como no tópico imediatamente anterior, uma das características dos anos 2000 é o significativo aumento do trabalho formal. Mas, em contrapartida, esse período corresponde também ao aumento de trabalhos precários: dentre eles a terceirização. Por isso torna-se, aqui, fundamental a compreensão da forma como o sindicalismo encarou esse fenômeno. No que diz respeito ao posicionamento do sindicalismo sobre a terceirização nos anos 2000, no contexto dos governos do PT, deve-se considerar que nesse momento foi a questão da regulamentação que pautou, de modo mais enfático, o debate sobre a terceirização no âmbito sindical.

Como nos anos 1990, a questão da “inevitabilidade da terceirização” permaneceu, mas agora os caminhos a serem definidos perpassa, inevitavelmente, por uma regulamentação. É por isso que, como visto, o Grupo de Trabalho criado pela CUT para debater a terceirização, em 2004, tinha como objetivo disputar a definição dos rumos da terceirização com outros projetos, especialmente através do já mencionado PL 1621/2007, elaborado em conjunto e apresentado pelo deputado Vicentinho (PT) (MARCELINO, 2011).

Retomando ao Grupo de Trabalho, criado pela CUT para debater a terceirização, enfatiza-se que o ano em que ele foi criado acaba sendo emblemático porque remete tanto a um momento de maior mobilização da atividade sindical quanto ao ano em que o projeto de lei de regulamentação da terceirização com maior debate foi proposto. Foi, portanto, nesse momento

que o tema da terceirização voltou à cena e ganhou evidência nacional com a votação na Câmara dos Deputados da PL 4330/04, gerando intenso debate nas entidades sindicais. Entretanto, no entendimento de Marcelino (2013), nesse momento, o diagnóstico da maior central sindical do país em relação à terceirização atacava pontos fundamentais do problema, mas não levava ao limite a reflexão sobre o que ela significa para os trabalhadores do Brasil. Para a CUT, o objetivo básico de uma lei sobre a terceirização deveria ser a restrição aos processos de terceirização e o combate à precarização do trabalho: a central analisava que ainda não havia no país um marco regulatório que coibisse a expansão descomedida das terceirizações nos setores público e privado, nos mais diferentes campos de atuação – e as consequências disso seriam nefastas para os trabalhadores (MARCELINO, 2013).

Faz-se necessário salientar que, quando o PL 4330/04, do deputado Sandro Mabel, foi aprovado na Comissão Especial da Câmara as duas maiores centrais sindicais do país encontravam-se atuando em campos opostos: enquanto a Força Sindical apoiou a proposta, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) foi contra esse projeto, apoiando o projeto proposto pelo deputado Vicentinho do PT (PL 1621/2007) (CARLEIAL, 2012), por considerar que, tendo sido construído em conjunto, este representava maior segurança jurídica aos trabalhadores e diminuía as possibilidades de precarização do trabalho.

Nessa direção, o “dia seguinte” da aprovação inicial do projeto de Sandro Mabel assistiu a forças sociais insatisfeitas, que afirmavam ser o Congresso um ambiente desfavorável a esse debate, considerando o número de empresários que também são portadores do diploma de deputados¹⁷. Mais especificamente: dentre as bancadas de interesse no Congresso Nacional, a bancada dos empresários e a bancada ruralista tinham representatividade maior – e são setores que teriam muito a se beneficiar de uma legislação mais flexível da triangulação das relações de trabalho. Em contrapartida, a bancada sindical, que representava os interesses dos trabalhadores – e que poderia tencionar contra o projeto de lei de Sandro Mabel - tinha uma representatividade menor, se comparado às duas bancadas citadas anteriormente.

Dentre as centrais sindicais reconhecidas oficialmente, apenas uma delas, a Força Sindical, manifestou-se a favor da regulamentação da terceirização nos termos que estavam sendo propostos. As demais se posicionaram contra e seus argumentos para tal eram muito próximos: tinham em seu cerne o receio de uma maior precarização das condições de trabalho.

¹⁷ Backes (2015) explica que o Departamento Intersindical de Assessoramento Parlamentar (DIAP) classifica como bancada de empresários os parlamentares que sejam proprietários ou sócios de algum estabelecimento comercial, de prestação de serviços ou ainda proprietário de fazenda ou de indústria agropecuária.

Dentre as centrais que se manifestaram, os argumentos podem ser visualizados no quadro abaixo:

Quadro 1 - O posicionamento das centrais sindicais quanto ao PL 4330/04 de regulamentação da terceirização

CENTRAL	POSICIONAMENTO	MANIFESTAÇÕES PÚBLICAS
CUT	CONTRA	“É mais um retrocesso, é um crime contra a classe trabalhadora” (Vagner Freitas, presidente nacional da CUT).
CTB	CONTRA	“Na sessão temática sobre o Projeto de Lei da Câmara (PLC) 30/2015, João Paulo Ribeiro, o JP, representante da CTB classificou a aprovação pela Câmara do projeto das terceirizações como “um abuso” merecedor de repúdio [...]” (SENADO, 2015).
FORÇA SINDICAL	A FAVOR	“A regulamentação vai dar mais força para o sindicato negociar, mais força para o sindicato organizar a categoria [...]”. (Miguel Torres, presidente Força Sindical).
NCST	CONTRA	“[...] o futuro do trabalho ou do emprego com dignidade vai acabar e o trabalho escravo, precário, sem direitos e sem condições dignas será uma terrível realidade [...]” (José C. Ramos, presidente NCST).
UGT	CONTRA	“[...] Nós defendemos que as condições de trabalho, salariais e previdenciárias do trabalhador terceirizado seja igual aos do trabalhador da empresa principal” (Canindé Pegado, secretário-geral da UGT).

Fonte: Elaboração própria.

No que se refere à Força Sindical, está seguiu apoiando a referida regulamentação da terceirização e, muitas das emendas propostas ao texto-base foram de autoria do deputado Paulo Pereira da Silva, o “Paulinho da Força”, uma das lideranças mais influentes da central. O argumento do referido deputado era de que havia insegurança jurídica com relação à terceirização, mas que com as emendas apresentadas o problema dos trabalhadores terceirizados estaria resolvido, através do aumento de garantias. Todavia, se a Força Sindical apoiou-se no fato de que, frente às negociações com o relator na Câmara Arthur Maia (SD-SP), com o governo (Secretaria Geral da Presidência) e em conversas com a então presidente da República Dilma Rousseff, o projeto foi bastante modificado, a CUT e as demais centrais sindicais mostraram-se refratárias em aceitar apenas modificações nesse projeto de lei, sob a alegação de que as propostas nele redigidas encontravam-se na contramão dos direitos trabalhistas e que, se aprovado, agravaria a situação do trabalho terceirizado, considerando que não garantia segurança social aos trabalhadores na mesma medida que garantia segurança jurídica às empresas.

O posicionamento enfático da maioria das centrais sindicais contra a regulamentação da terceirização tal como se apresentava no PL 4330/04 (posteriormente Projeto de Lei da Câmara

30/2015) pode ser verificado através das manifestações que surgiram após a aprovação do seu texto-base pela Câmara dos Deputados. A CUT, a CTB, a NCST, e Intersindical e o Conlutas organizaram uma mobilização nacional contra a terceirização, com passeatas, paralisações, panfletagem e atos públicos pelo Brasil, nomeada “Dia Nacional da Paralisação”, que ocorreu no dia 15/04/2015.

Constata-se que, inicialmente, a reivindicação das centrais sindicais era de que o projeto de lei com vistas à regulamentação da terceirização fosse reconstruído a partir de uma proposta construída unitariamente entre as centrais, que foi consolidada como projeto de lei em 2009 e encaminhada para o Governo Federal (CUT, 2013). Em carta aberta¹⁸ das centrais sindicais contra o substitutivo ao PL 4330/04, lê-se:

[...] Representamos milhões de trabalhadores e trabalhadoras do campo e da cidade, do setor público e do setor privado, de todo o Brasil, que vem sofrendo os efeitos de uma terceirização perversa, que se agravará com a regulamentação do PL 4330/04. As centrais lembram ainda a proposta que construíram unitariamente para a regulamentação da terceirização, que foi consolidada como Projeto de Lei no ano de 2009 e encaminhada para o Governo Federal. Contudo, o Projeto de Lei foi engavetado. Diante desse cenário, reafirmamos a nossa proposta construída unitariamente, manifestamos publicamente nossa posição intransigente em defesa dos direitos e conquistas da classe trabalhadora e contra a aprovação desse projeto que representará uma verdadeira tragédia, legalizando a dinâmica da precarização das relações de trabalho presente no mercado de trabalho brasileiro. Um projeto de lei que garante “segurança jurídica às empresas” deve também garantir “segurança social” aos trabalhadores e estar assentado na isonomia de direitos, de salário e de tratamento dos terceirizados (CUT, 2013, p. 2).

Tendo a PL 4330/04 avançado e passado para o Senado (PLC 30/15), na ocasião de uma audiência sobre o projeto, no mês de setembro de 2015, a CUT e as outras centrais sindicais entregaram ao relator do projeto no Senado, Paulo Paim (PT-RS), uma sugestão de texto-base substitutivo ao PLC 30, sob o argumento de que a proposta das organizações trabalhistas, ao invés de retirar direitos dos trabalhadores subcontratados (terceirizados e quarteirizados) e ampliar a precarização para os outros setores, tem como principal objetivo a redução das diferenças legais entre os trabalhadores terceirizados e os efetivos (CUT, 2015).

Em cartilha elaborada pela CUT em 2015, a Central reafirmava quais eram as suas propostas para a regulamentação da terceirização, enfatizando que estas visavam a proteção dos trabalhadores. Eram seis os principais pontos abordados, a saber:

¹⁸ A carta aberta das centrais sindicais foi escrita como uma manifestação contra a proposta de regulamentação da terceirização contida no relatório final de Arthur Maia (PMDB-BA) ao substitutivo do PL 4330/04. Na ocasião do relatório final, quase todas as centrais assinaram a carta, a saber: CGTB, CTB, CUT, FS, Intersindical, NCST e UGT.

- a) proibição da terceirização como atividade-fim;
- b) igualdade de direitos, condições de trabalho e salários;
- c) proibição da subcontratação;
- d) direito à informação prévia;
- e) manutenção dos direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo dos anos (férias, 13º salário e outras garantias previstas em convenções e acordos);
- f) garantia de igualdade de direitos entre terceirizados e trabalhadores diretos (CUT, 2015).

Esses seis pontos, elencados pela maior central sindical do país como prioridades para a regulamentação da terceirização não constavam, especificamente, no texto-base aprovado pela Câmara na época, tampouco foram contemplados pelas ementas.

O que fica claro, no que diz respeito a postura do sindicalismo diante da terceirização nesse período, é que o debate sindical sobre o tema perpassa, inevitavelmente, pela regulamentação, tendo em vista que são projetos de regulamentação que estão em disputa, que representam, em última instância, distintas visões acerca da terceirização. Diferente de outros momentos, quando o debate se centrava entre aqueles que não eram totalmente contra a terceirização e aqueles que defendiam a recusa definitiva dessa forma de contrato de trabalho, agora o questionamento não é mais se a terceirização deve ou não ser aceita como legítima pelo sindicalismo, mas sim, sob quais pressupostos legais ela deve ser reconhecida e legitimada. E o movimento do sindicalismo, nesse sentido, foi na tentativa de estabelecer uma regulamentação que oferecesse maior segurança jurídica aos trabalhadores, igualdade de direitos e inibisse o aumento da precarização.

Mas, um dado importante a ser mencionado, no que diz respeito ao sindicalismo dos anos 2000 e a terceirização, é que a despeito das formas como os sindicatos lidaram com a terceirização (e com os trabalhadores terceirizados), houve um aumento de trabalhadores terceirizados sindicalizados no contexto dos anos 2000, provavelmente porque, normalmente, a ampliação do emprego formal vem, simultaneamente, acompanhada da maior sindicalização de trabalhadores (POCHMANN, 2008). Sobre a elevação da taxa de sindicalização entre os trabalhadores terceirizados, Pochmann (2012), tendo como base o período de 1993 a 2010 e como recorte geográfico o estado de São Paulo, constata uma crescente elevação na taxa de sindicalização: em 1993, a taxa de sindicalização dos trabalhadores era simbólica, correspondendo a apenas 2% dos ocupados. Em 2010, essa taxa alcançava quase 20% do total dos ocupados terceirizados, de forma que, um em cada três trabalhadores terceirizados estava filiado a algum sindicato laboral.

A principal hipótese levantada por Pochmann (2008, 2012) para o aumento da taxa de sindicalização entre os trabalhadores terceirizados está, portanto, vinculada a ampliação do trabalho formal – e a dimensão que a terceirização adquiriu nesse espaço de tempo, a ponto de tornar-se responsável por mais de um quarto dos contratos de trabalho formais do país. A pesquisa de Adalberto Moreira Cardoso intitulada “*Os sindicatos e a segurança socioeconômica no Brasil*” (2003) desvela uma série de fatores relacionados à filiação sindical. E, dentre esses fatores, a questão da formalização se faz presente, dando, em determinado aspecto, sustentação à hipótese de Pochmann – o autor identifica que a filiação sindical está quase exclusivamente distribuída entre trabalhadores com carteira (formais) e servidores públicos. Esclarece: “Aqui, como antes, as possibilidades de sindicalização e de acesso à direitos seriam apenas indicadores de um terceiro fenômeno subjacente: a probabilidade de pertencer ou não ao setor formal.” (CARDOSO, 2003, p. 248), de modo que “[...] a filiação sindical é, indubitavelmente, parte da síndrome que configura as relações formais de trabalho no Brasil [...]” (CARDOSO, 2003, p. 250).

Entretanto, é preciso um pouco de parcimônia para avaliar esses dados e não incorrer na generalização apressada de que a ampliação da formalização e aumento da sindicalização dos trabalhadores terceirizados são, pura e simplesmente, variáveis dependentes. Deve-se considerar, também, que esses dados correspondem a um momento anterior à nova regulamentação da terceirização¹⁹.

3.3 “NA DEFENSIVA”: O SINDICALISMO BRASILEIRO DO IMPEACHMENT DE DILMA AO GOVERNO BOLSONARO

A despeito das críticas sindicais ao governo Dilma, a iminência do golpe levou a um realinhamento das posições sustentadas pelas centrais, o que constituiu uma novidade do cenário político pós-eleitoral (GALVÃO; MARCELINO, 2017). No âmbito das centrais sindicais, a Força Sindical foi a única que se posicionou abertamente a favor deste²⁰. Já no que

¹⁹ É importante ressaltar que, se nos anos 2000 foi possível identificar o aumento dos trabalhadores terceirizados sindicalizados, com o advento da regulamentação da terceirização (que libera a terceirização na atividade-fim) torna-se mais difícil obter esse dado: isso porque os levantamentos eram realizados tendo como referência as “atividades tipicamente terceirizáveis” (aquelas que compõem a terceirização-base, as atividades-meio). No momento em que todas as atividades são passíveis de serem terceirizadas, tanto as atividades-meio quanto às atividades-fim, tornam-se mais difícil estabelecer quais são as atividades “tipicamente terceirizáveis”.

²⁰ O apoio da Força Sindical, porém, não se traduziu em mobilização de seus sindicatos nas ruas (MARCELINO; GALVÃO, 2020).

diz respeito às centrais sindicais próximas ao PT, essas foram ativas na articulação da resistência contra o impeachment, junto com os movimentos populares.

Como explicam Marcelino e Galvão (2020), dessa aproximação das centrais com os movimentos populares surgiu a *Frente Povo Sem Medo* (composta por CUT, CTB, Intersindical, Movimento dos Trabalhadores Sem Teto (MTST) que, ao lado da *Frente Brasil Popular* (integrada por CUT, CTB, MTST, entre outros) constituíram as principais forças a atuar na convocação das manifestações em defesa dos direitos e das liberdades democráticas. Mas salienta-se que esse foi um movimento de cúpula, de modo que os sindicatos de base não tiveram participação significativa nem nas manifestações pelo impeachment, nem nas contrárias a ele (MARCELINO; GALVÃO, 2020).

Em que pese a fraca atuação das bases nesse momento, Marcelino e Galvão (2020) pontuam que o impeachment deixou o movimento sindical como um todo numa posição defensiva, tendo em vista a sobreposição entre crise política e econômica, que o governo Michel Temer não foi capaz de conter. A posição defensiva dos sindicatos pode ser vista tanto nos processos de negociação junto às empresas como também nas reivindicações defensivas que se ampliaram nas greves ocorridas no período. Observou-se, também, nesse período, uma redução na capacidade dos sindicatos negociarem reajustes com ganho real de salário (MARCELINO; GALVÃO, 2020)²¹.

Na direção das lutas de caráter defensivo, observa-se que desde 2015 viu-se aumentar o número de manifestações conjuntas dos movimentos sociais e sindicais contra a austeridade – agora com participação massiva das bases. Destacam-se duas importantes greves gerais ocorridas em 2017 contra o retrocesso nos direitos trabalhistas. Uma dessas greves, a de 28 de abril, entrou para a história como a maior greve geral já ocorrida no país (com 35 milhões de trabalhadores parados em 26 estados mais o Distrito Federal). Ainda, multiplicaram-se, desde que Temer assumiu, manifestações contra as reformas da previdência e contra a lei aprovada de congelamento dos gastos públicos por vinte anos (MARCELINO, 2017; MARCELINO; GALVÃO, 2020).

Entretanto, Marcelino (2017) salienta que, apesar da gama de mobilizações nesse período, os sindicatos enfrentam mais dificuldade para resistir às mudanças nas políticas sociais e na legislação trabalhista. Talvez o principal exemplo nessa direção seja a já mencionada aprovação da reforma trabalhista (já abordada no segundo capítulo desta tese), pois, ainda que

²¹ Cabe, aqui, explicar que, apesar do posicionamento da Força Sindical com relação ao impeachment de Dilma, o governo Temer não conseguiu construir uma base sindical, de forma que nenhuma central sindical o sustentava politicamente (MARCELINO; GALVÃO, 2020).

o foco da reforma seja a legislação trabalhista, ela também fragiliza os sindicatos, considerando que: amplia as formas de contratação precária e aprofunda as bases de representação sindical; possibilita a redução de direitos garantidos pela lei com a anuência sindical através da prevalência do negociado pelo legislado; esvazia as prerrogativas sindicais ao possibilitar a rescisão contratual sem a intermediação sindical, a representação dos trabalhadores no local de trabalho por fora dos sindicatos e ao deslocar a definição das regras que regem a relação de emprego para o interior da empresa (MARCELINO; GALVÃO, 2020), além acabar com a contribuição sindical compulsória.

Apesar da maior dificuldade enfrentada pelos sindicatos para resistir aos referidos ataques, as centrais sindicais permaneceram aderindo a distintas iniciativas. Para além das já mencionadas manifestações, as seis centrais reconhecidas por lei (CUT, Força Sindical, UGT, CTB, CSB, NCST) apresentaram denúncia da reforma trabalhista à Organização Internacional do Trabalho (OIT), por julgar que a reforma trabalhista viola a sua Convenção 98 (que diz respeito ao direito da negociação coletiva e de organização sindical dos trabalhadores e trabalhadoras). Ainda nessa direção, a CUT, com o apoio das demais centrais sindicais, iniciou uma campanha para coleta de assinaturas em prol da anulação da reforma trabalhista (MARCELINO; GALVÃO, 2020).

Em outra direção, conforme Marcelino e Galvão (2000), Força Sindical, UGT, CTB, CSB e NCST negociaram com a Fiesp uma proposta para promover o crescimento econômico e a geração de empregos, que foram apresentadas pelas centrais ao governo²². As autoras observam que as referidas centrais ainda discutiram a elaboração de uma medida provisória para rever cláusulas consideradas mais nefastas aos trabalhadores e aos sindicatos (como o fim do imposto sindical, o trabalho insalubre para gestantes e lactantes, o trabalho intermitente, a homologação da rescisão do contrato de trabalho sem a presença sindical e a negociação individual das condições de trabalho). Dentre as centrais sindicais oficiais, a CUT foi a única que não participou de nenhuma das negociações, por recusar-se a negociar com um governo que considerava ilegítimo (GALVÃO; MARCELINO, 2010).

Como visto, as reformas trabalhistas, previdenciária, a lei do teto de gastos e a lei da terceirização foram as principais bandeiras levantadas pelo governo Temer – e todas elas foram contestadas pelo sindicalismo, ainda que não tenha tido unanimidade nas formas de

²² A proposta compreendia a retomada do crédito e das obras públicas paralisadas, incentivos à construção civil mediante a retomada de obras de infraestrutura e habitação popular, renovação da frota de veículos e maquinário industrial, cumprimento das normas de conteúdo local para os setores de petróleo e gás e aumento das parcelas de seguro-desemprego (GALVÃO; MARCELINO, 2020).

enfrentamento a elas. O descontentamento do sindicalismo frente à especialmente duas dessas reformas fica mais evidente quando, em um documento elaborado pelas centrais sindicais, para apresentar a agenda dos trabalhadores aos candidatos às eleições de 2018 é solicitado a revogação de todos os aspectos negativos apontados pelos trabalhadores da Reforma Trabalhista e da “Lei das Terceirizações” (MARCELINO; GALVÃO, 2020).

Mas o cenário pós eleições 2018 foi tampouco favorável para os trabalhadores e para o sindicalismo. A eleição de Jair Bolsonaro à presidência da República retoma os parâmetros dos governos de matiz neoliberal. Conforme Oreiro e Paula (2019) a política econômica ortodoxo-liberal iniciada por Temer e aprofundada por Bolsonaro têm dois aspectos principais: a realização de uma forte contração fiscal e um conjunto de políticas liberais que visa afrouxar o espírito empresarial das amarras do Estado via desregulamentação do mercado, possibilitando que a iniciativa privada oriente o processo econômico (até mesmo no que diz respeito à investimentos). Na esteira dos efeitos da reforma trabalhista, no contexto de uma economia estagnada, a política econômica refletiu no mercado de trabalho e outras modalidades de contratação avançaram no mercado de trabalho, como a terceirização, a pejetização e a uberização e em particular o crescimento do Microempreendedor Individual (MEI) (OREIRO; PAULA, 2019). Ainda nesse cenário, Marcelino e Galvão (2020) chamam atenção para o fato de que, no primeiro semestre de 2019, o número de trabalhadores ocupados no mercado informal bateu recorde e chegou a 41,3%.

Não obstante, a primeira medida provisória (MP) do então presidente foi extinguir o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que segundo alegou, de forma pejorativa, funcionava como um “Sindicato do Trabalho” e por isso não fazia falta aos trabalhadores (XAVIER, 2018) (essa declaração deixa claro, invariavelmente, a difícil relação que o sindicalismo enfrentaria nesse governo).

O antigo Ministério do Trabalho teve suas atribuições divididas entre o Ministério da Economia, Ministério da Cidadania e Ministério da Justiça e Segurança Pública (e nessa divisão de atribuições, o registro sindical fica sob responsabilidade do Ministério da Justiça e Segurança Pública). Houve pronunciamento de algumas centrais sindicais (UGT, CSB, Força Sindical, CTB, CUT, CSP-Conlutas), que se manifestaram contra a extinção do referido ministério, bem como a postura de dividi-lo em outras pastas. O presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Vagner Freitas, na ocasião, declarou que o fim da pasta impunha aos trabalhadores e trabalhadoras a perda de um instrumento histórico de interlocução e de debate de políticas públicas dentro do Executivo Federal (CUT, 2019). Na mesma declaração, criticou a transferência do registro sindical para o Ministério da Justiça e Segurança Pública,

argumentando que é um retrocesso que remonta aos anos 1930 – quando as questões sociais e trabalhistas eram tratadas pelo governo como “caso” de polícia e não como um direito da classe trabalhadora de se organizar livre e democraticamente (CUT, 2019).

Retomando ao âmbito do aprofundamento das tensões no mundo do trabalho, é importante lembrar que em suas declarações, ainda quando candidato, o então presidente afirmava que o trabalhador precisaria escolher entre direitos ou emprego (ARAÚJO; MURAKAWA, 2018), que essa era uma demanda do setor produtivo e que seria nessa direção que seu governo iria agir. É um exemplo disso é que em 2019 foi criada a MP 905, chamada “Carteira de Trabalho Verde e Amarela”, que propunha uma nova modalidade de contratação (para jovens entre 18 e 29 anos e trabalhadores com mais de 55 anos) com a flexibilização do pagamento de direitos trabalhistas e contribuições sociais, sob a alegação de que isso estimula a contratação. É verdade que a Medida Provisória foi extinta em março de 2020, especialmente por causa da pressão exercida pela maior central sindical do país, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e pelas demais centrais, que, através de mobilizações, evitaram que o Senado votasse favoravelmente à referida MP (CUT, 2020a). Mas, ao que tudo indica, essa é uma vitória pontual, já que Bolsonaro anunciou que vai apresentar outra Medida Provisória, nos moldes da Carteira Verde e Amarela – implicando na necessidade de novo enfrentamento por parte do sindicalismo.

Apesar dos posicionamentos e das vitórias pontuais, Marcelino e Galvão (2020) acreditam que o sindicalismo tem demonstrado pouca capacidade de agir efetivamente contra os retrocessos impostos pelo governo Bolsonaro. As mudanças, inclusive na legislação, foram feitas sem diálogo com as centrais sindicais – ainda que tenha havido disponibilidade destas para dialogar com o governo. Incluso em documento enviado ao governo em 2019, as seis centrais sindicais reconhecidas se dispuseram a construir um diálogo em benefício dos trabalhadores e do povo brasileiro. Em trecho da carta, afirmam que:

Faz parte do jogo democrático investir num amplo processo de negociação política, que envolva o Governo Federal, o Parlamento, a sociedade civil e seus segmentos organizados, como via civilizada para a construção de consensos políticos, econômicos e sociais fundamentais ao êxito de qualquer administração e do desenvolvimento do Brasil. Nesse sentido, nós, representantes das Centrais Sindicais, esperamos que todas as medidas que atinjam os trabalhadores passem por um amplo processo de discussão e negociação e reiteramos que a necessária defesa dos direitos dos trabalhadores é totalmente compatível com a construção de um país mais justo, democrático, moderno e desenvolvido (CENTRAIS..., 2020).

Apesar da disponibilidade em dialogar, o governo não mostrou reconhecer no movimento sindical um interlocutor legítimo, de modo que esse diálogo não foi estabelecido.

Isso pode ser identificado na primeira greve geral do governo Bolsonaro, em 14 de junho de 2020 (em que a reforma da previdência foi a principal mobilizadora) e que foi menosprezada pelo governo. Observa-se, também, que, à exceção da greve geral, a movimentação em torno tanto de um diálogo com o governo quanto manifestações contra determinadas medidas adotadas trata-se, especialmente, de um movimento de cúpula, de forma que o sindicalismo de base se mostrou menos ativo nesse momento. Na opinião de Marcelino e Galvão (2020), o contexto para a resistência dos trabalhadores sindicalmente organizados está muito adverso, seja devido aos ataques de grande monta direcionado à esquerda em geral e ao sindicalismo em particular, seja pelo apoio que, bem o mal, o governo desfrutou junto à população (pelo menos nos primeiros quinze meses de mandato).

Esse cenário mostrou-se mais complexo no ano de 2020, com a pandemia da COVID-19, que ocasionou choques sem precedentes nas economias e no mercado de trabalho (COSTA, 2020). As medidas de bloqueio total ou parcial realizadas por vários países – inclusive o Brasil – para conter a disseminação da doença afetaram bilhões de trabalhadores, representando cerca de 81% da força de trabalho mundial (COSTA, 2020; OIT, 2020). Como explica Costa (2020, p. 970) a crise revelou as fragilidades da economia brasileira “[...] que se baseia na austeridade, na desindustrialização, no trabalho informal, na especialização da produção de bens primários para a exportação, e que tem como principal comprador de commodities a China, onde se iniciou a pandemia.”. Nesse contexto, explica a autora, além da crise sanitária, uma das principais consequências foi o desemprego, assim como a elevação da informalização do trabalho, dos terceirizados, dos subcontratados, dos flexibilizados, dos trabalhadores em tempo parcial.

Como alternativa ao enfrentamento da crise, o governo nacional criou a Medida Provisória 936 (Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda) propondo a redução da jornada de trabalho e, proporcionalmente, do salário, mediante acordo individual escrito ou negociação coletiva e com duração máxima de 90 dias – entretanto, além de precarizar as relações de trabalho, o programa é voltado apenas para os trabalhadores formais do setor privado (COSTA, 2020). Até junho de 2020, 11 milhões de trabalhadores já haviam feito o acordo individual e recebido o auxílio emergencial: 50% dos trabalhadores suspenderam seus contratos e 50% solicitaram a redução de salário e jornada, optando por entre 50% e 75% de redução (CSB, 2020)²³.

²³ Desses trabalhadores, 60% ganham até três salários-mínimos e têm a seguinte distribuição em termos de setores econômicos: 50% são do setor de serviços, 25% do comércio e 25% da indústria (CSB, 2020).

Conforme o DIEESE (2020) uma das questões mais prejudiciais da MP refere-se à redução salarial e à suspensão do contrato via acordo individual entre patrão e empregado, pois, assim, desrespeita o artigo 7º da Constituição Federal, que impede a redução salarial (exceto quando estabelecido em convenção ou acordo coletivo)²⁴. Considerando tais questões, em nota, as centrais sindicais, juntamente movimentos sociais e entidades da sociedade civil reivindicam a participação dos sindicatos nas negociações que ocorrerem enquanto durar a crise sanitária²⁵, salientando que:

[...] é necessário que o Congresso Nacional restabeleça o respeito à Constituição, garantindo a participação dos sindicatos em todas as negociações que ocorrerem durante a vigência do estado de calamidade pública estabelecida devido ao Covid-19, como determina a Constituição Federal (CENTRAL DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL – CTB, 2020).

Tendo em vista essa controvérsia, em abril de 2020 o ministro Ricardo Lewandowski, do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que os acordos individuais de suspensão de contrato de trabalho previstos na MP 936 somente têm valor se validado por sindicatos dos trabalhadores (e os sindicatos devem ser comunicados em até dez dias sobre os acordos individuais entre empresas e empregados) (DIEESE, 2020).

É importante ressaltar que as centrais sindicais (CUT, Força Sindical, UGT, CTB, NCST e CSB), que inicialmente consideraram insuficientes as medidas do governo através da MP 936, considerando-a tímida e insignificante frente ao montante de recursos disponibilizados para o setor financeiro (CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS – CSB, 2020), comemoraram, antes da decisão de Lewandowski, a aprovação do projeto de Lei de Conversão (PLV) da MP 936, argumentando que a votação na Câmara e no Senado revelaram a importância do trabalho realizado pelas centrais sindicais, juntamente com outras entidades sindicais, jurídicas e democráticas que se uniram durante o período (CUT, 2020b).

Apesar disso, o sindicalismo ainda se mostra “tímido” em suas ações no decorrer do governo Bolsonaro – e parece claro que as manifestações são particularmente de caráter defensivo. O cenário é pouco favorável para as lutas ofensivas, características dos anos 2000. Pode-se estabelecer uma semelhança com o sindicalismo no decorrer dos anos 1990, quando este mostrava-se acuado diante de uma situação de perdas constantes no mundo do trabalho,

²⁴ Ressalta-se, aqui, que na referida MP a negociação coletiva é exigida apenas para casos de trabalhadores que tenham salários superiores a três salários-mínimos (excluídos os que tiverem formação universitária e receberem acima de R\$ 12.202,00) (DIEESE, 2020).

²⁵ Outras reivindicações são a garantia de estabilidade no emprego durante o período de isolamento social assim como ampliar para 100% a taxa de reposição de renda para os trabalhadores a quem se destina o texto da MP (CTB, 2020).

incluso por conta da flexibilização, do desemprego e do aumento da informalidade (situações que se repetiram nos anos 2019/2020), fazendo com que os trabalhadores buscassem “se adaptar às leis do mercado”, com medo de perder o emprego e os direitos até então conquistados. Nessa conjuntura, de recuo e o medo dos trabalhadores, especialmente em um cenário de pandemia, há poucas chances de ação para o sindicalismo, sobretudo para o sindicalismo de base.

Mas o não reconhecimento dos sindicatos como interlocutores legítimos também é um elemento a ser considerado: se no decorrer dos anos 2000 os sindicatos eram assim reconhecidos, o mesmo não acontece no governo Bolsonaro, onde, pelo contrário, tanto os sindicatos quanto às entidades de defesa dos direitos dos trabalhadores são tratados como “opositoras” por posicionarem-se contra o processo indiscriminado de flexibilização do trabalho e de retirada de direitos. Esse não reconhecimento e, conseqüentemente, a inexistência de diálogo podem arrefecer a luta sindical, já que além de não ser legitimada, ela é tratada com hostilidade pelo governo. E, não se pode deixar de atentar, ainda, para a onda conservadora que emergiu (especialmente após o impeachment de Dilma) e que deslegitima os movimentos sociais como um todo (sobretudo por os atrelarem à esquerda) e, em consequência, o movimento sindical também.

3.3.1 O sindicalismo frente à instauração da terceirização irrestrita

A aprovação da Lei 13429/2017 se deu em dissonância com as principais centrais sindicais brasileiras e com os trabalhadores terceirizados. Salienta-se que mesmo antes da sua aprovação, as centrais já demonstraram seu descontentamento com a possibilidade de sua aprovação. Tal repúdio pode ser identificado na manifestação das seis centrais oficiais, conforme expresso no quadro abaixo.

Quadro 2 - O posicionamento das centrais sindicais frente à aprovação da Lei 13429/17

CENTRAL	POSICIONAMENTO	MANIFESTAÇÕES PÚBLICAS
CUT	CONTRA	“São traidores [parlamentares Rodrigo Maia e Eunício Oliveira], inclusive da democracia, porque não respeitaram as audiências públicas organizadas pelo Senador Paulo Paim (PT-RS) que levou a discussão sobre o PLC30/15 a todo país e ouviu por unanimidade, a rejeição a terceirização na atividade-fim.” (Maria das Graças Costa, secretária das Relações de Trabalho da CUT)
CSB	CONTRA	“O Governo Federal cometeu mais um grave e imperdoável erro ao sancionar o projeto anacrônico e criminoso que desmonta o mercado de trabalho ao liberar a terceirização indiscriminada. [...] O governo decidiu romper o diálogo com o movimento sindical, houve somente empresários, atua em postura de confronto e trabalha para assegurar a aprovação de pautas

CENTRAL	POSICIONAMENTO	MANIFESTAÇÕES PÚBLICAS
		nefastas para o povo brasileiro [...]” (Antônio Neto, presidente CBS)
CTB	CONTRA	“Hoje, assistimos à eliminação de direitos históricos conquistados com muita luta e que foram consagrados tanto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como na Constituição Cidadã”. (Adílson Araújo, presidente CTB) “Este é um dos maiores ataques que a classe trabalhadora brasileira já sofreu”. (Wagner Gomes, secretário-geral da CTB)
FORÇA SINDICAL	CONTRA	“Este projeto de lei é nefasto para os trabalhadores, diminui direitos e desregulamenta as convenções coletivas”. (Paulo Pereira da Silva, presidente da Força Sindical)
NCST	CONTRA	“[...] A aprovação do projeto na Câmara e a sanção pelo presidente Michel Temer, sem salvaguarda nenhuma aos trabalhadores, não ouviram o clamor popular e atropelaram todo o diálogo construído entre as entidades sindicais e o governo, visando apresentar uma Reforma Trabalhista justa e viável antes da discussão do trabalho terceirizado”. (José Calixto Ramos, presidente da NCST).
UGT	CONTRA	“O PL aprovado possibilita a terceirização, inclusive, da atividade-fim, o que precariza assustadoramente as relações trabalhistas. O Governo erra, de maneira abominável, se não olhar os dois lados da sociedade e se aperceber que é a grande massa trabalhadora que movimenta o país, e que neste momento encontra-se muito preocupada com mudanças que não os incluem”. (Ricardo Patah, presidente da UGT).

fonte: Elaboração própria.

Se na ocasião do PL 4330/04 havia divergências, na nova conjuntura as principais centrais sindicais (CUT, Força Sindical, UGT, CTB, NCST, CSB) foram unânimes na manifestação de sua rejeição ao projeto de lei que regulamenta a terceirização de todas as atividades de empresas dos setores público e privado. Em março de 2017, logo após a aprovação na Câmara dos Deputados, mas antes da sanção presidencial, elaboraram um documento em conjunto, onde lê-se:

É inaceitável!

O projeto de terceirização, PL 4302/98, aprovado nesta quarta-feira, dia 22, é um retrocesso que acaba com a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

Com mais de 12 milhões de desempregados, o trabalhador não pode ser ainda mais penalizado pelo governo para resolver a grave crise político/econômica do País.

Essa terceirização promove uma reforma trabalhista e sindical. Aumenta a insegurança jurídica, acaba com os direitos trabalhistas, divide as categorias e permite que o setor patronal faça o que bem entender com os sindicatos dos trabalhadores.

O trabalhador ganhará menos, trabalhará mais e ficará exposto a acidentes de trabalho. O governo Temer e o Congresso Nacional atendem somente a interesses da classe empresarial.

As centrais sindicais condenam o projeto da forma que foi aprovado. Seguimos firmes na organização de nossas bases, cobrando a abertura de negociações e a manutenção da proibição da terceirização na atividade fim.

As centrais sindicais reiteram todos os esforços de mobilização dos trabalhadores, mas afirmam estar abertos ao diálogo (GALHARDO, 2017).

Mais de um ano após a sanção, os desdobramentos acerca da terceirização irrestrita seguiram foco de questionamento, sobretudo por parte do sindicalismo, que argumentava que a lei da terceirização, juntamente com a reforma trabalhista, teve relação direta com os retrocessos visualizados no mundo de trabalho no ano subsequente, tais como aumento do desemprego, aumento da informalidade, dos trabalhadores por conta própria e redução da abertura de concursos públicos (FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DO CENTRO NORTE – FETEC-CUT/CN, 2018). Reitera-se que não foram questionamentos levantados somente nesse momento: nos anos seguintes, as mesmas questões seguiram sendo levantadas pelo sindicalismo, especialmente pelas centrais sindicais. Além dos retrocessos já mencionados, são acrescidas críticas ao aumento da terceirização nos mais diversos setores (englobando o serviço público e a área da saúde), ao aumento da precarização, ao aumento de acidentes de trabalho e ao aumento de processos trabalhistas - tendo em vista a terceirização à frente.

Essas questões, levantadas pelo sindicalismo no decorrer dos anos que seguiram a aprovação da regulamentação da terceirização, acabam por reiterar os argumentos proferidos pelo mesmo até mesmo antes da aprovação da lei, a saber, de que a liberação irrestrita da terceirização não estava condicionada ao aumento do emprego (pelo contrário), que acarretaria a diminuição de direitos, bem como no aumento da precarização das relações de trabalho. Ou seja, a visão do sindicalismo sobre os efeitos danosos da terceirização irrestrita não se modificou, de modo diverso, consolidou-se considerando os desdobramentos da terceirização no cenário nacional e permaneceu sendo foco de críticas e questionamentos. Mas, apesar das críticas e questionamentos continuam sendo veiculadas pelo sindicalismo, observa-se que as ações massivas direcionadas ao enfrentamento da terceirização não foram realizadas após a sua regulamentação.

4 REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO BRASIL - REPRESENTAÇÃO DESCRITIVA OU CORPORATIVISMO E REPRESENTAÇÃO DE INTERESSES?

Todo o exposto nos capítulos anteriores, até então, permitiu compreender o percurso do sindicalismo no Brasil após a Constituição de 1988 – bem como o seu posicionamento frente à questão da terceirização, sobretudo nos anos recentes. E foi possível identificar, frente esse percurso, o papel do sindicato como representante legítimo dos trabalhadores. Contudo, não foi explorado, até o momento, o que se entende por representação (haja vista que esse também é um conceito polissêmico), que tipo de representação é essa exercida pelos sindicatos e, especialmente, como se dá essa representação sindical no Brasil – e, portanto, é nessa direção que caminha esse capítulo, como será visto. É necessário mencionar que, como o objetivo desta tese é analisar a representação sindical dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, faz-se fundamental compreender o conceito de representação como um todo, para compreender, particularmente, o conceito de representação sindical. É justamente a exploração desse trajeto teórico-conceitual que permitirá, mais adiante, analisar o caso específico da representação sindical dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação, bem como os limites e alcances dessa representação política sindical.

Evidentemente, no que concerne à representação sindical, deve-se ter em mente que a representação, de maneira generalista, desde a década de 1930, sempre foi considerada uma das “*funções sindicais*”¹ no âmbito formal e jurídico (e, nesse sentido, pode-se compreender que todas as funções sindicais estão envoltas na representação, posto que só são designadas reconhecidas pelo ordenamento jurídico, porque o sindicato ocupa o papel de representante legítimo dos trabalhadores). Todavia, antes da Constituição de 1988, a representação sindical figurava no ordenamento jurídico e legal apenas através da Consolidação das Leis Trabalhistas. Após a redemocratização, a representação sindical passou a figurar o ordenamento legal e formal também através da Constituição – e compreende-se que se ampliou o leque do entendimento dessa representação, à medida que muitas funções sindicais que antes eram expressamente proibidas pela CLT (como a função política e econômica) passam a ser reconhecidas e legitimadas no contexto da Constituição de 1988 (OLIVEIRA, 2017b).

¹ São consideradas como funções sindicais: a) função negocial; b) função política; c) função assistencial; d) função econômica; e) função de representação (OLIVEIRA, 2017b).

Apesar desse reconhecimento formal (e legal) da representação dos trabalhadores no Brasil, aqui, neste trabalho, entende-se que a representação sindical vai muito além de uma questão formalística, possuindo raízes mais profundas que remetem ao modelo de desenvolvimento do país, bem como ao cenário e à sua estrutura política (inclusive antes da redemocratização). Por isso, para abordar a representação sindical, é necessário ir além do formalismo e abranger um arcabouço teórico maior, considerando também suas ramificações e, com isso, seus aspectos políticos, históricos e culturais.

Levando em conta esses aspectos, o intuito desse capítulo é apresentar o conceito de representação, para então abordar a questão da representação sindical no Brasil (com suas características corporativistas, ancoradas em um modelo de representação de interesses), perpassando pela diferenciação entre representação e representatividade sindical. Portanto, inicialmente dar-se-á ênfase no conceito de representação política, embasados nos conceitos da Ciência Política e da Sociologia Política, por entender-se, aqui, que a representação sindical é um tipo de representação política (que será nomeada, nesta tese, de representação político sindical). Na sequência, a ênfase será dada no modelo de representação de interesses, mais especificamente, no corporativismo, tendo em vista que não é possível falar em representação político sindical no Brasil sem abordar o corporativismo, que foi, desde 1930 (e ainda é) o modelo que norteia a representação sindical no país, “amarrando” o sindicalismo ao Estado, e, com isso, muitas vezes, engessando a ação sindical mais efetiva – ou mais combativa.

Por fim, entende-se, nesse capítulo, que ainda que o conceito do corporativismo seja preponderante ainda hoje no que tange à representação político sindical, ele é insuficiente para dar conta dos *modelos* de representação político sindical que surgem (independente do fato de estarem subjugados ao conceito). Ou seja, entende-se que mesmo que ancorados no conceito de corporativismo, existem modelos, subtipos de representação. Esses subtipos de representação foram cunhados nesta tese com a intenção de ajudar a compreender a forma como o sindicalismo dos trabalhadores terceirizados do Rio Grande do Sul representa a sua base. Por isso, ancorando-se no histórico do sindicalismo no país – abordado, em parte, no Capítulo 2 desta tese – e tendo como base a influência corporativista e neocorporativista no sindicalismo, estabeleceu-se três subtipos de representação político sindical formal burocrática. São eles: a representação político sindical formal burocrática do subtipo *fundamental*; a representação político sindical formal burocrática do subtipo *funções ampliadas* e a representação político sindical formal burocrática do subtipo *combativo*.

4.1 O HISTÓRICO POR TRÁS DA CONSTRUÇÃO DO CONCEITO MODERNO DE REPRESENTAÇÃO

A que nos referimos quando utilizamos o termo “representação”? Antes de mais nada é preciso observar que estamos falando de um outro conceito polissêmico. O conceito de representação é um caso instrutivo porque seu significado é altamente complexo e, sobretudo, altamente abstrato (PITKIN, 2006). Um breve exemplo, tanto da polissemia quanto da abstração é que, ao procurar o significado de representação no dicionário, encontramos uma série de definições, tais como:

- a) ato ou efeito de representar;
- b) exposição, exibição;
- c) ideia que concebemos do mundo ou de alguma coisa;
- d) ato de representar, de desempenhar papéis no teatro;
- e) reprodução por meio de escultura, pintura ou gravura;
- f) reclamação ou protesto a uma autoridade;
- g) importância de um cargo, de uma posição pública etc.;
- h) trabalho desempenhado em nome de uma firma, de uma empresa;
- i) conjunto de pessoas designadas para simbolizarem um grupo maior, delegação (REPRESENTAÇÃO..., [2021]).

Tendo como base esse conjunto de definições, observa-se que, no âmbito das Ciências Sociais, o termo encontra ressonância com as definições presentes nas alíneas f, g e i (e, no âmbito deste trabalho, especialmente, com esse último). Observa-se ainda que, nesta disciplina do conhecimento, o referido termo está muito associado à Ciência Política e a Sociologia Política e, conseqüentemente, à representação política. Não por acaso, Hanna Pitkin (1979), uma das maiores pesquisadoras sobre o tema da representação política na contemporaneidade, ao referir-se ao conceito de representação, explica que houve um tempo, já dentro do período da história escrita, que a ideia de representação não existia – e isso acontecia, principalmente, porque as instituições representativas não tinham um papel significativo na vida política. Ou seja, identifica-se, na argumentação da autora, que a ideia da representação política foi de fundamental importância para o desenvolvimento do próprio conceito de representação, tal como conhecemos hoje. Nessa direção, a autora esclarece que:

[...] Os gregos não possuíam esse conceito; sua língua não continha essa palavra, e as instituições representativas não tinham papel significativo em sua vida política. Às vezes, naturalmente, eles enviavam um indivíduo para falar em nome de um grupo organizado, por exemplo, um embaixador era enviado de uma *pólis* para outra; outras vezes, selecionavam os membros de um tribunal ou de uma assembleia por sorteio. Também representavam acontecimentos no palco, ou retratavam homens e objetos em esculturas ou pinturas. Mas o modo grego de pensar sobre essas atividades não as englobava, como nós fazemos; sob um único conceito; e as palavras com as quais designavam essas atividades não se traduzem pelo nosso conceito de representação (PITKIN, 1979, p. 8).

Todavia a autora não se pauta só no exemplo dos gregos. Para estabelecer um contraponto, indica que os romanos tinham o verbo *repraesentare*, mas, no latim clássico, essa palavra significava basicamente fazer presente, manifestar ou apresentar pela segunda vez – e se referia quase exclusivamente a objetos inanimados. O conceito de representação tal como conhecemos caminha no mesmo ritmo que as instituições representativas modernas – e começaram a surgir na Idade Média, inicialmente, quando o termo latino *repraesentare* estendeu-se pela literatura religiosa cristã significando um tipo de encarnação mística, de modo que o papa e seus cardeais passaram a ser considerados representantes de Cristo e seus apóstolos (não mais como seus agentes, mas como sua imagem e incorporação) (PITKIN, 1979). Na sequência, conforme Pitkin (1979), os juristas medievais começaram a utilizar a palavra para personificar coletividades. Considerava-se, assim, a comunidade como uma pessoa representativa. Foi então que essas “elaborações” se uniram na ideia de que um porta-voz de uma comunidade era a sua corporificação, *o portador de sua condição de pessoa representativa*.

Entretanto, a autora alerta que não pode-se deixar de considerar que, ao mesmo tempo, a Idade Média presenciou o desenvolvimento, em muitas partes da Europa, das primeiras instituições de representação política (por exemplo, quando reis e papas começaram a aumentar seus conselhos consultivos incluindo pessoas enviadas de diversas subdivisões dos domínios da igreja) - e, é por isso que, como mencionado anteriormente, a autora identifica que o conceito de representação caminha *pari passu* com o desenvolvimento de instituições representativas, indicando, com isso, o papel da *representação política* para o desenvolvimento do referido conceito enquanto tal, da forma como conhecemos hoje.

Por fim, como pontua a autora supracitada, tanto as ideias como as práticas continuaram a evoluir e o passo final em direção ao nascimento da ideia moderna de representação (ligando o conceito à ideia de representação através de um agente e à ideia de agir por outros, e ligando às instituições à democracia e às questões do Direito) foi dada no século XIX. E isso aconteceu porque, durante a guerra civil inglesa, o Parlamento, pela primeira vez, afastou e executou um rei, e passou a governar sem ele. Segundo Pitkin (1979), no vasto debate e panfletagem do

contexto da guerra civil, houve um repentino sobressalto de termos cognatos de “representar”, os quais se tornaram conceitos políticos. Esse período também foi marcado pelas primeiras reivindicações pelo sufrágio universal, pelo direito de transformar em realidade prática a doutrina de Smith, que pressupunha que “todo homem deve estar presente no governo”.

Esse brevíssimo enredo histórico em torno do conceito de representação fez-se necessário para demonstrar o quanto o conceito moderno de representação, em sua gênese e no decorrer do seu desenvolvimento, tem forte ligação com a questão da *representação política*, ou seja, com a ação de impingir à uma pessoa (ou a uma instituição) o poder de agir em prol e em nome de uma coletividade. Mas, em que momento esse conceito de representação encontra ressonância com a representação sindical, tema deste capítulo? Sucintamente, não há como negar que, quando falamos em sindicatos, estamos falando de uma instituição que representa os trabalhadores, inclusive politicamente. Obviamente, essa é uma generalização, considerando um “tipo ideal” de representação institucional (pois cabe lembrar, nesse quesito, que representar “formalmente” e “legalmente” não necessariamente significa representar “substancialmente”), mas, via de regra, o sindicato tem o poder de agir em prol e em nome da coletividade de trabalhadores – considerando, inclusive, o modelo de sindicalismo no Brasil, que será debatido adiante neste capítulo. Tendo isso em vista, é preciso ter como norte a ideia geral de representação política.

4.2 REPRESENTAÇÃO POLÍTICA: DEFINIÇÃO, MODELOS E CARACTERÍSTICAS

Visto que o conceito moderno de representação, de maneira geral, já foi apresentado no ícone anterior (bem como sua estreita relação com a questão da representação política), nesse ínterim será exposto, brevemente, o conceito de representação política, no âmbito da Ciência Política (e da Sociologia Política) e ancorado, especialmente, na teoria da representação de Hanna Pitkin (1967), posto que é a autora que define modelos de representação política e apresenta as características de cada uma delas. Reitera-se que ele será de grande valia para a compreensão, adiante, da representação sindical no Brasil especificamente.

Para explicar o significado de representação política, faz-se relevante observar que o tema da representação foi abordado por importantes teóricos da Ciência Política, como Thomas Hobbes, no século XVII – e, a forma como este compreendia a representação é de fundamental importância, pois dará as bases para o que futuramente será compreendido por alguns autores como “visão formalista de representação”. Em seu trabalho mais significativo, *O Leviatã*, Hobbes identifica que o Leviatã (originalmente um monstro bíblico identificado como rei do

orgulho) torna-se um símbolo do Estado, um corpo político, uma única criatura formada de seus membros cidadãos (PITKIN, 1979). E o conjunto da obra fez com que Hobbes fosse considerado um teórico do contrato social, posto que, como lembra Pitkin (1979), argumenta que é através do acordo, do mútuo contrato de uns com os outros, que os indivíduos separados constituem um único corpo. Todavia, Pitkin (1979) observa que o que frequentemente não se nota é que Hobbes também é um teórico da representação: o conteúdo do contrato social através do qual os homens fundam o Estado é precisamente o estabelecimento de um representante, um soberano, que transforma a multidão em um único corpo, governando-a e representando sua autoridade. Assim:

Como fundamento desta doutrina política, Hobbes desenvolve um argumento intrincado e persuasivo sobre o sentido e a natureza da representação. Um representante, afirma, é um homem que age em nome de outro, um homem a quem foi dada autoridade para agir pelo outro, de modo que qualquer coisa que faça é considerada ação do representado. O primeiro age, e o outro assume a responsabilidade pelas consequências, como se ele próprio tivesse agido. Representação é a autoridade, o direito de assumir compromissos e incorrer em consequências pelo outro. Assim, o representante tem seu direito de agir ampliado, enquanto o representado tem novas responsabilidades. Dentro dos limites de sua autoridade, o representante é totalmente livre para agir como quiser (PITKIN, 1979, p. 13).

Pitkin (1979) explica ainda que no argumento de Hobbes, a autoridade de um representante pode ser limitada (tanto no tempo como no alcance), ou ilimitada. E, sendo assim, quando os homens autorizam um soberano a representá-los, eles lhe devem conferir autoridade ilimitada de agir por eles para sempre, e em todas as circunstâncias. Qualquer coisa que ele faça ou decida automaticamente se torna ação deles, ação pela qual estão constrangidos, e “apenas dessa forma homens separados podem tornar-se um corpo político único e atingir aquela paz e ordem pela qual se uniram a princípio” (PITKIN, 1979, p. 13). Hobbes, segundo a autora supracitada, evidentemente não pretende descrever o que distingue um governo representativo de outras formas como a monarquia ou a aristocracia, ele tão somente explica a natureza de todo governo efetivo, a natureza da soberania, posto que para ele *todo governo é um governo representativo*.

Mas, tendo em vista todos esses elementos descritos na concepção de Hobbes sobre representação, não há como não sentir um estranhamento, pois, como pontua Pitkin (1979), o soberano que ele prevê em nada parece com um representante de fato, considerando que nada é dito a respeito dele consultar os desejos, proteger os interesses, ser responsável pelo povo. Não ao acaso, Pitkin (1979) relembra críticos de Hobbes que argumentam que o autor não apreendeu a verdadeira essência da representação, que acima de tudo seria a figura de um representante como alguém considerado responsável por aquele em nome dos quais ele age, bem como

alguém que deve prestar contas de suas ações – porque, o que define representação não é o ato da autorização, que a inicia, mas o ato de assumir a responsabilidade, que a termina. Nessa direção, enquanto o representante de Hobbes é um homem livre para agir como quiser, esses autores veem os representantes como tendo novos deveres, ou responsabilidades especiais. Enquanto Hobbes atribui ao representado obrigações especiais, esses autores veem o representado como possuidor de novos direitos e privilégios.

Nesse sentido, o mais interessante é que, ainda que essas concepções supra referidas pareçam diametralmente opostas, elas guardam certa semelhança. Sim, tanto a concepção de Hobbes como a de seus críticos têm uma certa orientação básica, pois as duas são *formais*, ao definir a relação representativa em termos de como é iniciada ou de como é concluída. Segundo nenhuma das concepções faz muito sentido perguntar se o representante cumpriu seu papel bem ou mal, ou o que ele supostamente deve fazer pelos representados – ainda que isso seja evidente no argumento de Hobbes, observa-se que é igualmente verdadeiro segundo a concepção da responsabilidade (pois também nada é dito sobre como o representante deve agir), assim, nenhuma das concepções acima descritas esclarece sobre o que deve acontecer *durante* a representação (PITKIN, 1979).

Elucidar que o entendimento de representação abordado por um autor clássico como Hobbes, bem como por seus críticos, corresponde à representação formal, suscita o seguinte questionamento: do que se trata a representação formal? E, para responder essa pergunta, faz-se necessário remeter às quatro classificações de representação elaboradas por Pitkin, especificamente, em seu livro *O conceito de representação*, publicado pela primeira vez em 1967, nos Estados Unidos. São elas:

- a) a representação formalística;
- b) a representação simbólica;
- c) a representação descritiva;
- d) a representação substantiva.

A *representação formalística* parte do entendimento de que o arranjo institucional precede e inicia a representação. Desse modo, a representação formal possui duas dimensões: autorização (meios pelos quais o representante obtém sua posição, status e cargo) e *accountability* (a responsividade do representante para com os representados) (LOUREIRO, 2009). Essas duas dimensões dizem respeito a aspectos formais da representação. A questão da autorização é visível na explanação de Pitkin (1979) sobre representação em Hobbes – da mesma forma que a questão da responsividade (ainda que não chamada de *accountability*) nos críticos de Hobbes. E é visível, também, que não é relevante, nesse modelo, o que é feito durante

a representação. Por isso, não há padrões para avaliar o comportamento do representante, de modo que se pode apenas determinar se o representante pode ou não ser sancionado ou se tem sido responsivo (LOUREIRO, 2009).

A *representação simbólica* diz respeito aos modos pelos quais o representante se coloca para o representado, ou seja, o significado que o representante tem para aqueles que estão sendo representados (LOUREIRO, 2009). Nas palavras de Pitkin (1979), uma ideia ou uma pessoa podem estar presentes, não através da descrição ou de um retrato, mas através de um símbolo, sendo simbolizada ou representada simbolicamente – e, devido ao fato de a conexão entre símbolo e referente não se basear em algo objetivo, ela pode parecer arbitrária, existencial ou irracional. Contudo, o símbolo pode ser um ser humano ou um grupo, ajudando a estabelecer seu status simbólico. Por isso, quando a ideia de representação simbólica é aplicada à política, ela tende a concentrar atenção na atividade dos líderes políticos que criaram carismas, intensificaram a crença, estimulam reações irracionais e afetivas nas pessoas. Levada ao extremo, essa ideia se torna a concepção fascista de representação – segundo a qual, os líderes claramente moldam a mente dos seguidores, e obtêm deles aceitação e consenso, em outras palavras, o líder os obriga a querer o que ele quer (PITKIN, 1979). Na concepção simbólica, os representantes não são avaliados pelo desempenho (nem pela responsividade), mas sim pelo grau de aceitação que o representante tem entre os representados (LOUREIRO, 2009).

A *representação descritiva* refere-se, sucintamente, à extensão em que o representante se assemelha aos que estão sendo representados (LOUREIRO, 2009). Explica-se melhor: conforme Pitkin (1979) pode-se pensar na representação não no sentido de agir por outras pessoas, mas no sentido de responder por alguma coisa que está ausente. Uma coisa ou uma pessoa pode estar no lugar da outra e pode substituir essa outra, caso ambas sejam suficientemente parecidas, justamente devido à sua semelhança. Sendo assim, o que distingue uma legislatura representativa de outro grupo qualquer de pessoas é a sua correspondência precisa, de parte a parte, com a maioria da população pela qual ela é responsável (PITKIN, 1979). Assim, no que tange à representação descritiva:

Se a representação política deve ser compreendida nos moldes, por assim dizer, da arte de representação, então, ao que parece, ela pressupõe uma semelhança descritiva entre representantes e aqueles em nome dos quais eles respondem. Uma legislatura, para ser representativa, deve ser um mapa preciso de toda a nação, um retrato do povo, um eco fiel de suas vozes, um espelho que reflete com exatidão os vários segmentos do público. O que qualifica um homem para ser representante é a sua representatividade, não o que ele faz, mas o que ele é, ou como parece ser [...] (PITKIN, 1979, p. 15).

Deve-se ter em mente que representar pode ser retratar, criar uma representação – mais do que ser uma. E, conforme Pitkin (1979), é nesse sentido que um homem pode “fazer representações” para outro, ou “representar a si mesmo” numa certa condição. Segundo tal perspectiva, o representante político deixa de ser um objeto inanimado, para ser um retrator, um prestador ativo de informações que representa seus eleitores *como* se tivesse certos desejos, visões ou interesses². Mas a autora chama atenção para o fato de que a representação descritiva pode levar a ideia de uma perfeita correspondência, o que é uma falácia, posto que é impossível. Ademais, essa concepção, que fundamenta a representação na semelhança descritiva, implica que problemas com o que os representantes farão depois de serem escolhidos não surgem – e a avaliação do representado se dá pela semelhança entre representante e representado (PITKIN, 1979; LOUREIRO, 2009).

Há uma outra explicação de representação descritiva, elaborada por Young (2006), que vai em direção semelhante à de Pitkin e ajuda a compreender melhor o conceito. Nesta, Young (2006) indica que um corpo representativo deve ter uma correspondência exata ou semelhante àqueles que representa, espelhando suas características sem distorções e tornando presente o cidadão que está ausente. Uma concepção dessa ideia de representação afirma que um organismo representativo deve parecer uma cópia do organismo social em que se insere, de modo que deve conter membros dos grupos sociais óbvios na proporção em que eles são encontrados na sociedade (YOUNG, 2006; VIEIRA, 2021).

Vale ressaltar que, no que tange à representação descritiva, parte da literatura argumenta que o aumento da representação descritiva dos grupos subalternos resultaria em um aumento da *representação substantiva* deles (VIEIRA, 2021), mas há críticas a esse posicionamento. Deve-se lembrar a observação de Pitkin de que a perfeita correspondência não é possível. Além do mais, Vieira (2021) aponta que alguns estudos criticam esse pressuposto por ignorar a diferença entre os próprios membros desses grupos e desconsiderar o potencial de outros representantes como atores agindo em nome deles. Essas questões levam a compreender que ter representantes de minorias sociais pode não ser suficiente para a garantia de responsividade dos mesmos e pertencer a um grupo pode não significar diretamente expressar suas demandas.

² Tendo essa questão como base, observa-se que uma outra forma de conceber representação política, relacionada também à ideia de semelhança descritiva, converge para o autogoverno democrático. Isso porque o governo representativo é considerado o melhor substituto da democracia direta, mas um substituto que necessita de justificção: por isso Pitkin (1979) explica que uma das maneiras de justificá-lo é argumentar que a legislatura representativa se assemelha tanto à nação como um todo que age da mesma forma como a nação faria – de modo que representar volta a significar uma semelhança precisa, mas a ideia funciona como justificção da ação substituta do representante, e não como ação direta do principal (PITKIN, 1979).

Dando seguimento aos modelos de representação, dentre os expostos por Pitkin, está a *representação substantiva*. Vieira (2021) explica que esse conceito consiste no entendimento de que o representante oscila entre o mandato imperativo e independente. A teoria do governo representativo caminhou para uma relação entre esses dois polos – independência e delegação. No mandato imperativo o representante é um delegado, que deve agir no interesse do constituinte, expressando a vontade de sua base. No mandato livre o representante toma decisões de forma independente, sobre a coisa certa a se fazer; ele é um agente livre, um especialista (VIEIRA, 2021).

Pitkin (1967, 1979) não explora esses modelos de representação à toa – ela o faz com a intenção de desenvolver suas críticas à visão ortodoxa e propor novos entendimentos sobre representação. E a representação substantiva é defendida pela autora considerando duas condições para que o conceito de representação seja adequado. A primeira é que a representação deve ser concebida como uma *atividade* mais do que uma relação entre dois termos – ou seja, quando um agente representa um principal, ele toma decisões e faz compromissos que o principal é forçado a honrar. A segunda é que o conceito de representação deve ser *substantivo*, isto é, não basta supor que o agente tenha o direito de agir em nome do principal, independente do que ele faz, mas o contrário, a representação refere-se à substância do que é feito (LOUREIRO, 2009). Loureiro (2009) explica que na teoria da representação proposta por Pitkin (1967), é preciso ultrapassar o mero raciocínio que prescreve normas relativas à conduta própria dos representantes ou que determina os meios adequados para institucionalizar o governo representativo (tal como fazem os adeptos da visão formalista) e realizar a análise da substância da atividade de representação, indicando como essa atividade se diferencia de outras situações em que uma pessoa age no lugar de outra pessoa.

Conforme Loureiro (2009), frente às condições expostas, Pitkin procura evitar teorias formalistas de representação que são insatisfatórias porque não captam o que ocorre *durante* a representação – ou seja, nessa perspectiva, não basta saber se um agente representa, mas se ele representa bem ou mal. Por conseguinte, é fundamental ter uma concepção substantiva de representação, que indica o que o representante faz (*acting for*) do que o representante é (*standing for*).

É nesse ensejo que Pitkin constrói o próprio conceito de representação como uma atividade do representante, que tem como objetivo atuar substantivamente no interesse do representado, de modo responsivo a ele (VIEIRA, 2021). De forma sucinta pode-se considerar que o conceito de representação de Pitkin expressa uma atividade de agir por outros, um agir substantivo por outros. Loureiro (2009), enfatiza nesse conceito duas dimensões:

- a) a equivalência entre representante e representado (ou seja, a relação entre representante e representado deve ser recíproca e não unilateral);
- b) a exigência paradoxal de que a pessoa substituída pelo representante esteja de alguma forma presente.

Essa questão é melhor explicada por Loureiro da seguinte forma:

A questão da equivalência na relação de representação é construída para desmontar a controversia mandato-independência, já que, para Pitkin, estão corretos tanto os defensores da ideia de que o representante tem que fazer o que os representados querem, quanto os que afirmam que não é realmente representação se o representante não for independente para decidir na base de seu próprio julgamento. Para ela, os teóricos não devem tentar reconciliar a natureza paradoxal da representação política. Ao contrário, percebendo o caráter frágil da representação e a exigência de que a delegação seja genuinamente recíproca, Pitkin afirma que esse paradoxo deva ser preservado, recomendando aos cidadãos que salvaguadem tanto a autonomia do representante quanto dos que estão sendo representados. Os representantes devem agir de forma a salvaguardar a capacidade dos representados para autorizar e manter seus representantes responsáveis perante si e salvaguardar a capacidade dos representantes de agir independentemente do desejo dos representados (LOUREIRO, 2009, p. 69).

Por fim, não se pode deixar de salientar que, nesse modelo de representação, a avaliação do representante se dá pela extensão em que os resultados das políticas públicas encaminhadas pelo representante servem aos melhores interesses dos representados (LOUREIRO, 2009).

Os modelos de representação expostos por Pitkin nos auxiliam a compreender quais os modelos de representação política estão mais vigentes na literatura específica da Ciência Política. É verdade que alguns desses modelos de representação estão muito mais vinculados a um contexto plural (e na maioria das vezes democrático), sendo mais adequado para pensar a relação representante *versus* representado em uma perspectiva de governante (eleito ou não) *versus* cidadão. Mas, apesar disso, seria possível e apropriado pensar a representação sindical nesses moldes? Dentre os modelos apresentados, algum deles é adequado para pensar o sindicalismo?

É possível fazer uma associação da representação sindical com a representação descritiva. Ora, primeiramente, pode-se pensar nos trabalhadores como minorias se considerarmos não a quantidade numérica, mas sim o seu lugar (evidentemente mais frágil) na relação capital *versus* trabalho. Partindo dessa minoria, os sindicatos seriam instituições representativas que se assemelham àqueles que estão sendo representados, ou seja, ao menos teoricamente, existe uma correspondência precisa com a maioria dos sujeitos que os sindicatos representam, considerando que representam uma classe específica e que os dirigentes sindicais são, sempre, trabalhadores do mesmo setor que representam, eleitos democraticamente.

Mas, a semelhança entre representantes e representados seria, de fato, a questão principal que determina a representação sindical? E considerando o contexto sindical brasileiro, essa correspondência é assim tão precisa? Essas perguntas nos levam a pensar que embora se possa considerar a representação sindical dentro do modelo descritivo, esse modelo não é totalmente *apropriado* para pensar o referido tipo de representação, pelo menos no cenário nacional. Deve se considerar, dentre outras coisas, que no cenário nacional o sindicalismo surge dentro de um contexto não democrático e, conseguinte, os dirigentes sindicais eram os chamados “pelegos”, não sendo eleitos pelos demais trabalhadores e não representando *substancialmente* a sua categoria. Questiona-se, assim, se, em grande parte da história do sindicalismo no Brasil houve essa “perfeita correspondência” que permitiria enquadrar a representação sindical no modelo descritivo pela questão da semelhança. E é nesse ensejo que se procura explicar a representação sindical no contexto nacional por outro viés – o do *corporativismo* e o da *representação de interesses*.

4.3 CORPORATIVISMO E REPRESENTAÇÃO DE INTERESSES: UMA BREVE DEFINIÇÃO

Tendo em vista que não é possível explicar o modelo de representação sindical no Brasil sem explicar o corporativismo e a representação de interesses, antes de demonstrar como essa questão se apresenta no cenário nacional, será explicado o conceito de corporativismo em si. Afinal, o que se entende por corporativismo?

No *Dicionário de Política* de Bobbio (1998) corporativismo é definido como uma doutrina que propugna a organização da coletividade baseada na associação representativa dos interesses e das atividades profissionais (corporações). Ainda conforme a definição deste dicionário, o corporativismo propõe, graças à solidariedade orgânica dos interesses concretos e às fórmulas de colaboração que daí podem derivar, a remoção ou a neutralização dos elementos de conflito: a concorrência no plano econômico, a luta de classes no plano social e as diferenças ideológicas no plano político. Viscardi (2018) relembra que esse conceito, embora muito antigo (considerando, inclusive, que existia um sistema corporativo medieval) foi muito difundido nas primeiras décadas do século XX e que seu significado sofreu mudanças ao longo do tempo (o que acarretou, inclusive, no surgimento do conceito de neocorporativismo) – e explica, de forma

concisa, que, do sentido original, vinculado às corporações de ofício do medievo³, restou apenas a ideia, que enseja o conceito clássico, de que o corporativismo é uma organização societária que tem por base um ofício ou uma profissão e que pode ser incorporada pelo Estado como uma modalidade específica de representação de interesses. Portanto, o fato de uma associação corporativa integrar o repertório de organizações disponíveis à sociedade civil mobilizada não garante, por si só, a existência do corporativismo. Sindicatos, associações mutualistas, centrais sindicais, federações de associações trabalhistas ou patronais, embora possam ser organizadas em torno de ofícios específicos, não são suficientes para qualificar um regime como corporativo: é preciso que tais corporações atuem nos processos decisórios como representantes de suas respectivas categorias e que os marcos legais de sua atuação sejam definidos pelo Estado. Da mesma forma, é preciso que interfiram sobre os rumos dos acontecimentos, ou seja, que tenham capital político de efeito real ou simbólico sobre elas (VISCARDI, 2018).

Essas definições não são análogas, mas ambas podem ser compreendidas como definições “clássicas” e formais de corporativismo. Todavia, há um outro conceito que deve ser lembrado para debater essa questão, que é o de Philippe Schmitter (1974). O autor propõe um conceito um pouco mais elaborado e nomeado *corporativismo estrutural* – considerado por Araújo e Tápia (1991) como o ponto de partida da literatura recente para discutir o assunto do corporativismo. No seu artigo seminal *Still the century of corporativism* (1974) Schmitter (1974) examina a tese escrita quatro décadas antes por Mihail Manoilescu (1934) intitulada *O século do corporativismo*. A partir dessa análise define o conceito de corporativismo como um sistema de interesses e/ou representação de atitudes, um modo particular de disposição institucional ideal-típica que visa conciliar os interesses associativamente organizados da sociedade civil com as estruturas de decisões do Estado (SCHMITTER, 1974).

Nessa esteira, o *corporativismo estrutural*, termo cunhado por Schmitter, não é senão uma série de instituições políticas destinadas a processar, dentro do aparelho Estatal, os conflitos de interesses que têm lugar no âmbito da sociedade civil – ou melhor, do mercado – e que termina por atribuir status público a grupos representantes de interesses privados específicos (ARAÚJO; TÁPIA, 1991). Nas palavras do autor:

³ O sistema corporativo medieval, baseado na autonomia semi-soberana das categorias (V. SOCIEDADE POR CATEGORIAS), envolvia a transmissão por via familiar da atividade profissional e uma relação hierárquica paternalista entre o “mestre”, ou seja, o chefe da empresa, e o aprendiz, ou seja, o dependente. Isso pressupunha a imobilidade tecnológica das atividades medievais, correspondendo, portanto, a sociedades de tipo tradicional, com níveis de produção estáticos e tendentes à autossuficiência (INCISA, 1998, p. 297).

Corporatism can be defined as a system of interest representation in which the constituent units are organized into a limited number of singular, compulsory, noncompetitive, hierarchically ordered and functionally differentiated categories, recognized or licensed (if not created) by the state and granted a deliberative representation monopoly within their respective categories in exchange for observing certain controls on their selection of leaders and articulation of demands and supports (SCHMITTER, 1974, p. 93-94)⁴.

Nesse ensejo, vale lembrar que Araújo e Tápia (1991) indicam que central no trabalho de Schmitter (1974) também é a distinção, por ele introduzida, entre “*corporativismo estatal*” e “*corporativismo social*”. O primeiro se refere a instituições corporativas criadas pelo Estado (geralmente um Estado autoritário) e, por isso mesmo, controladas por ele. Típico de sociedades hierarquizadas e desmobilizadas, o corporativismo estatal submeteria a *legitimidade* dos múltiplos interesses privados a um suposto “interesse nacional” – conceito muito comumente utilizado para caracterizar as instituições corporativistas brasileiras, bem como a dos demais países latino-americanos onde existiram. Já o *corporativismo social* é supostamente aquele que emerge mais espontaneamente da mobilização e organização da sociedade (“de baixo para cima”), ficando preservada a autonomia dos atores envolvidos perante o Estado – e seria típico dos países de capitalismo avançado e das economias de bem-estar, e seu fundamento jurídico repousaria no âmbito do direito privado (ARAÚJO; TÁPIA, 1991)⁵. E, nesse sentido, cabe mencionar que corporativismo societal é o ponto de partida na conceitualização do neocorporativismo (conceito que será abordado mais adiante).

Tendo como referência a relevante definição de Schmitter (1974) sobre corporativismo, aponta-se que outro autor cuja definição de corporativismo se destaca, especialmente no cenário latino-americano, é Guillermo O’Donnel. O’Donnel (1976), na tentativa de distinguir o

⁴ “Corporativismo pode ser definido como um sistema de representação de interesses cujas unidades constituintes são organizadas em um número limitado de entidades singulares, compulsórias, não competitivas, hierarquicamente ordenadas e funcionalmente diferenciadas, reconhecidas ou licenciadas (quando não criadas) pelo Estado, às quais é concedido monopólio de representação dentro de sua respectiva categoria em troca da observância de certos controles na seleção de seus líderes e na articulação de demandas e suporte” (SCHMITTER, 1974, p. 93-94, tradução nossa).

⁵ Araújo e Tápia (1991) salientam que embora largamente utilizada em trabalhos sobre corporativismo, a referida distinção não está isenta de aspectos problemáticos – e tem ensejado frequentes simplificações que conduzem a uma caracterização pobre dos eventos que tiveram lugar (tanto no Brasil como nas democracias mais avançadas) na história da construção dos sistemas de intermediação de interesses existentes. Por exemplo, muitos autores (dentre eles Claus Offe) contestam a suposta espontaneidade da gênese das instituições do chamado “corporativismo social”, ressaltando o papel do Estado na conformação dos grupos de interesse e chamando atenção para a complexa questão do caráter público ou privado dos grupos de interesse. Offe também salienta a pobreza da análise que concebe o corporativismo basicamente como uma forma de controle, uma vez que não são somente as classes sociais, mas também os “múltiplos receptores de políticas” (contribuintes, estudantes, aposentados etc.) são clientes potenciais das estruturas corporativas. Mas Offe não chega a aceitar inteiramente as premissas da escola pluralista norte americana e atribuir idêntico peso analítico à atuação de todo e qualquer grupo de interesse, já que ele não deixa de reconhecer que o corporativismo, inegavelmente, produz fortes impactos sobre a dinâmica do conflito de classes (ARAÚJO; TÁPIA, 1991).

corporativismo de outros modelos de vinculação entre Estado e sociedade, considera como “corporativismo” as estruturas com base nas quais se exerce oficialmente a representação de interesses “privados” frente ao Estado, por parte de organizações funcionais (não territoriais) sujeitas pelo menos formalmente, em sua existência e em seu direito de representação, à autorização ou aceitação por parte do Estado, e em que este direito fica reservado à cúpula das organizações, com exclusão de outros canais legitimados de acesso ao Estado por parte do conjunto de seus membros.

À despeito da maior elaboração da descrição de Schmitter (e das ramificações por ele assinaladas, a saber, corporativismo estatal e corporativismo social), bem como da de O’Donnel, todas definições até aqui mencionadas podem ser compreendidas como definições formais de corporativismo. Todavia, apesar dessas definições “clássicas” e/ou formais aqui escolhidas para apresentar o conceito, remete-se à Reis (1989) que explica que não há unanimidade quanto ao que se quer dizer com o termo. Esse pensamento encontra ressonância em Araújo e Tápia (1991) que argumentam que este, assim como outros conceitos das Ciências Sociais, foi empregado muitas vezes de modo frouxo e impreciso para se referir a fenômenos sociais e políticos muito diferentes. Ademais, ressaltam que há importantes divergências acerca do seu significado e alcance. Outro aspecto não menos importante é mencionado por Viscardi (2018) e refere-se ao fato de que a literatura sobre corporativismo é bastante interdisciplinar (com o predomínio de autores, cientistas políticos, historiadores e economistas) dificultando uma definição específica e uma análise comparativa homogênea do assunto.

E o que se pode perceber, através da bibliografia, é que o referido conceito é tratado, por alguns, de um modo mais teórico, como uma corrente teórica específica e como fenômeno social que foi efetivamente vigente em alguns países (sobretudo da América Latina). Quando analisado sob a perspectiva de corrente teórica, ela aparece como crítica da chamada teoria política “pluralista”⁶. Inclusive, conforme Araújo e Tápia (1991), o ponto de partida teórico comum aos estudiosos dos fenômenos identificados sob o termo “corporativismo” é, geralmente, a crítica ao pluralismo.

E o pluralismo, explica-se, é um modelo teórico utilizado para analisar o sistema político, mais propriamente para “análise de formação das decisões” e das relações entre os interesses sociais e o poder público. A ideia-chave do modelo pluralista é de que as decisões políticas e o funcionamento do sistema político podem ser explicadas pela interação e pela

⁶ Rótulo tradicionalmente associado ao *mainstream* da ciência política produzida nos Estados Unidos (REIS, 1995).

competição entre uma multiplicidade de grupos representativos de interesses sociais diversos (ARAÚJO; TÁPIA, 1991). Os autores pontuam que, frente a esse entendimento, a unidade de análise é o grupo, de modo que a compreensão e o entendimento do sistema político devem partir do estudo dos grupos ativos e suas interações. Assim, o sistema político é uma arena na qual os interesses organizados competem, perseguindo suas preferências, cabendo ao Estado garantir a legitimidade da competição e o respeito às “regras do jogo”. Ainda, nesse entendimento, o jogo de pressões dos grupos produz, por sua vez, uma situação de equilíbrio, cujo resultado final é o *output* decisório que representa um compromisso razoável entre as demandas das várias forças em campo (ARAÚJO; TÁPIA, 1991).

Todavia, Reis (1995) esclarece que a expressão “pluralismo” também é objeto de confusão semelhante ao corporativismo – e, um problema relativamente grave que essa dupla confusão ocasiona é que, em parte, como consequência de divergências existentes entre autores das duas “correntes”, começou-se a conceber pluralismo e corporativismo não só como fenômenos diferentes – mas opostos. O “pluralismo” comumente está associado ao regime democrático e, sobretudo, à democracia americana (e é vista, por vários autores, como propaganda “ideológica” do sistema americano). Do outro lado, porém, o “corporativismo” está tradicionalmente associado ao fascismo. Não por acaso, no caso brasileiro, um dos sentidos estabelecidos na literatura sobre corporativismo refere-se aos traços ditatoriais do Estado Novo e com o fascismo, de modo que a expressão “corporativismo” significa, antes de mais nada, controle autoritário por parte do Estado⁷ (REIS, 1989).

Mas, por meio de uma breve análise dos verbetes sobre corporativismo e pluralismo no *Dicionário de Política* (editado por Bobbio, Matteuci e Pasquino, de 1986), Reis (1995) chega à conclusão que algumas das razões das grandes dificuldades envolvidas na tentativa de se estabelecer uma polarização *tout court* entre pluralismo e corporativismo tornam-se evidentes, considerando que lá os verbetes sobre pluralismo e corporativismo são surpreendentemente convergentes: em sua origem, ambos os conceitos estão apoiados na defesa dos chamados “*corpos intermediários*” na política, e opõem-se à redução da política à relação direta entre o Estado e os indivíduos.

Reis (1995) segue a linha argumentativa de que de acordo com o *Dicionário de Política* há uma gritante afinidade entre o princípio corporativista e o conceito pluralista, posto que ambos têm em comum a preocupação básica de fugir à contraposição exclusiva do indivíduo,

⁷ Reis (1989) também lembra que é usual usar corporativismo com um outro sentido (não menos negativo) – referindo-se à defesa egoísta de interesses estreitos, particularmente de categorias ocupacionais.

de um lado, e o Estado, de outro, evitando, simultaneamente, tanto o *estatismo* quanto o *individualismo*.

Portanto, ainda que se admita alguma diferença de ênfase, as convergências apresentadas entre o modelo corporativista e o modelo pluralista são notáveis. Mas, o autor questiona: onde residiria a diferença? Residiria numa concepção competitiva versus uma concepção organicista da sociedade? Ora, para Reis (1995) as semelhanças são ainda maiores porque ambas são, em certa medida, “organicistas”, na medida em que rejeitam a oposição pura e simples entre o Estado e o indivíduo, e ressaltam o papel dos grupos contraposto à “pulverização” social eventualmente derivada de concepções extremadamente individualista da sociedade.

Assim, no entendimento de Reis (1995) uma pista importante para detectar precisamente o que está em jogo nessa discussão (corporativismo *versus* pluralismo) pode ser encontrada na distinção que Incisa (1986), no *Dicionário de Política* de Bobbio, traça entre um corporativismo tradicionalista (católico) e de um outro corporativismo dirigista (fascista). Reis (1995) explica que na análise de Incisa enquanto o corporativismo tradicional é essencialmente pluralista e tende à difusão do poder, o corporativismo fascista é monístico, tenta reduzir à unidade, àquela unidade dinâmica que é a ambição do sistema, todo o complexo produtivo. No corporativismo tradicional as corporações se contrapõem ao Estado, no corporativismo fascista, as corporações estão subordinadas ao Estado, são órgãos do Estado. Ainda, conforme Incisa (1986), o corporativismo dirigista (fascista) constitui em relação ao corporativismo tradicional (católico), uma ruptura radical, considerando que, se o corporativismo tradicional é essencialmente pluralista, tende à difusão do poder, e que nele as corporações se contrapõem ao Estado, então, a distinção que resta forte é entre os regimes autocráticos e regimes democráticos, entre a possibilidade ou não do indivíduo optar livremente por sua filiação associativa, entre a maior ou menor presença de critérios de inserção na sociedade – e não mais entre o corporativismo e o pluralismo, simplesmente. Resta, também, a contaminação da palavra “corporativismo” pelo fantasma do fascismo, o que acabou por engendrar uma contraposição diametral indevida com o pluralismo, fonte de inúmeras confusões e disputas mal colocadas (REIS, 1995).

Porém, quando se atribui que a distinção nos modelos corporativos reside nos regimes (democrático/autocrático), assim como, quando se atribui que o “fantasma do fascismo” permeia o conceito de corporativismo, torna-se necessário abordar o conceito de *neocorporativismo*. O conceito de neocorporativismo disseminou-se na literatura política internacional na década de 1970 (quando o conceito foi novamente incorporado ao debate), como instrumento para analisar um conjunto de mudanças ocorridas nas relações entre Estado

e organizações representativas dos interesses particulares, nos países capitalistas com regime democrático, especialmente nos países escandinavos e na Áustria. Desse modo, o prefixo “neo” (assim como os adjetivos “societário”, “liberal”, “democrático”, “contratado”, “voluntarista” utilizados em seu lugar por diferentes autores) quer sublinhar a necessidade de distinguir esse conceito do outro, clássico, de corporativismo, comprometido por sua identificação ideológica com o fascismo (REGINI, 1998).

Não obstante, no entendimento de Regini (1998), o tipo de relações entre Estado e sociedade civil que ambos os conceitos (tanto corporativismo quanto neocorporativismo) pretendem identificar não é, na realidade, muito diferente, tendo em vista que os dois referem-se à tentativas para reviver algo da unidade orgânica da sociedade medieval, como reação ao individualismo e à atomização produzidos pelo liberalismo (ou seja, a ideia de “corpos intermediários” na política). A diferença fundamental é a seguinte: num sistema neocorporativista a organização representativa dos interesses particulares é livre para aceitar ou não suas relações com o Estado (contribuindo, portanto, para defini-las), enquanto o corporativismo clássico é o próprio Estado que impõe e define estas relações (REGINI, 1998).

Mas Keller (1995) vai além e explica que o neocorporativismo expressa um modo particular de articulação entre o Estado e grupos de interesse, combinando dois aspectos centrais: a intermediação de interesses e uma modalidade específica de formulação/gestão de políticas públicas. A autora lembra que a passagem do corporativismo para o neocorporativismo ocorreu no pós-guerra, com a adoção de políticas keynesianas de gestão econômica, nas quais a intervenção estatal dirigiu-se para a coordenação de parâmetros macroeconômicos. No momento e nas circunstâncias em que os contratos indiretos sobre o comportamento dos atores econômicos mostraram-se inadequados, os governos tornaram-se conscientes da necessidade de obter o apoio das grandes organizações de interesse para suas estratégias de coordenação macroeconômica. Assim, a definição de neocorporativismo refere-se a uma articulação específica entre Estado, organizações empresariais e sindicatos dos trabalhadores, configurando sistemas tripartites de formulação de políticas públicas, de modo que a noção de “concertação social” se refere a esses processos de cooperação entre Estado e organizações de trabalhadores e empresários (KELLER, 1995). Em direção semelhante à de Keller, Sousa (2009) explica que:

O corporativismo era assim redescoberto [...] numa época em que o capitalismo, nas economias europeias mais desenvolvidas, enfrentava ainda um poder sindical expressivo e estava condicionado pelas políticas de pleno emprego como parte do compromisso social do pós-guerra. A ideia de um novo corporativismo tornava-se assim atraente, para as elites econômicas e políticas, como instrumento para forçar os sindicatos a moderar as exigências salariais a troco do pleno emprego e da estabilidade

monetária, combinando a almejada concertação de interesses com a democracia liberal e a autonomia da chamada “sociedade civil” face ao Estado. O conceito de Schmitter apareceu assim identificado com uma configuração societal que propunha um papel institucional para os sindicatos no processo de formação das políticas governamentais, visando colocar a negociação colectiva alinhada com as políticas económicas do poder político. O conceito de corporativismo societal, mais frequentemente referenciado, como refere Crouch (2006:47), pela expressão neocorporativismo, está principalmente associado a diversos cenários políticos de cariz social-democrata e pretende distinguir da variante corporativista-fascizante este sistema de representação de interesses (SOUSA, 2009, p. 4).

Sousa (2009) ainda lembra o trabalho do pesquisador português Vital Moreira (1999), que sustenta que o neocorporativismo seria todo mecanismo pelo qual, nos Estados capitalistas democráticos, se institucionalizam formas de cooperação entre os órgãos do poder e os grupos sociais organizados – sobretudo as organizações sindicais e patronais – para efeito da participação destas nas decisões públicas, pelo qual as organizações sociais adquirem legitimação e status público, e em contrapartida se comprometem na implementação dessas políticas. Moreira (1999) também compreende que o neocorporativismo se diferencia do antigo corporativismo autoritário e estatista, avançando na ideia de que se trata de um meio de compatibilização do corporativismo com o capitalismo no contexto de um sistema político de democracia liberal; um corporativismo de associação e não, como aquele, um corporativismo de Estado onde os grupos de interesse tendem a ser corpos internos ao Estado.

Conforme Sousa (2009), são evidentes as diferenças entre o modelo corporativo tal como foi usado e conceitualizado nos regimes ditatoriais desde os anos 1930 e os modelos teorizados e construídos a partir da segunda metade do século XX, associados estes à edificação do “Estado Social” do pós-guerra, às políticas públicas de inspiração keynesianas e ao reformismo social-democrata. Todavia, existem elementos igualmente presentes em ambos os modelos, tal como a utilização de processos institucionalizados de representação de organização de trabalhadores e de empregadores, e de concertação social entre o poder político e os atores sociais, que visam aliviar as tensões e os conflitos sociais e negociar acordos ou pactos que viabilizem a continuidade do sistema sociopolítico e a legitimação das políticas governamentais. Esses elementos aparentemente comuns acabam, porém, por ter configurações sociopolíticas distintas, atendendo a pressupostos e diferentes em termos teóricos e sobretudo práticos quando estão em causa os direitos, liberdades e garantias negados nos regimes ditatoriais – por isso não tardou, no neocorporativismo, a ênfase na negociação, na cooperação e no entendimento institucionalizado entre as organizações do capital e do trabalho e o Estado (SOUSA, 2009).

Sob outro espectro, mas ainda no plano teórico-conceitual do neocorporativismo, destaca-se que existem, substancialmente, duas correntes dentro do marco das análises sobre o conceito:

- a) a análise de corte classista;
- b) a análise com ênfase nos aspectos político-organizacionais (estruturalista).

A primeira delas, a análise de corte classista, parte do entendimento que o neocorporativismo não é neutro, seja como forma de intermediação de interesses, seja como método de elaboração de políticas estatais. Nas palavras de Araújo e Tápia:

Ele possui um viés de classe que se exprime pela incidência de impactos diferenciados sobre as organizações do capital e do trabalho. Justamente ao produzir impactos diferenciados sobre as organizações de classe é que a corporativização se mostra como um “método de dominação de classe” (ARAÚJO; TÁPIA, 1991, p. 16).

Dessa forma, conforme os referidos autores, o neocorporativismo é uma resposta a dois impasses institucionais enfrentados pelas democracias capitalistas avançadas: a deterioração das identidades partidárias e as lacunas no esquema burocrático e na implementação de políticas. Esta fórmula política impõe restrições distintas às organizações de classe, reproduzindo, assim, as relações de assimetria, ou seja, de dominação de classe. À guisa desse entendimento, o neocorporativismo produz novas assimetrias a partir da aplicação de suas regras de organização, pois, em primeiro lugar, os graus de liberdade das organizações ligadas ao capital e trabalho seriam distintos. Em segundo, as propostas de institucionalização dos grupos de interesse são concebidas para impor restrições mais abrangentes ao trabalho do que ao capital (ARAÚJO; TÁPIA, 1991). A conclusão a que chegam Araújo e Tápia (1991) é de que, considerando essa vertente, o corporativismo (assim como o neocorporativismo) não é neutro e, por isso, tem impactos diferenciados sobre as organizações e grupos de classe, os quais são determinados pelas diferenças estruturais de poder e definição de interesses e objetivos entre o capital e o trabalho.

Partindo para a segunda linha de análise, que também pode ser denominada estruturalista – e da qual Schmitter é um dos principais expoentes –, esta entende o neocorporativismo como uma estrutura específica de intermediação de interesses, definida por oposição ao modelo pluralista. Para os autores identificados com a corrente estruturalista⁸ (ou

⁸ Conforme Araújo e Tápia (1991), a abordagem estruturalista define corporativismo como estruturas de representação de interesses e/ou de vinculação entre Estado e sociedade civil. Os estruturalistas enfatizam o papel do Estado, os fatores estruturais e extra políticos e os elementos de descontinuidade na explicação da emergência de dispositivos corporativistas. Ao contrário da tese do corporativismo como continuidade cultural, chama-se atenção para a emergência de novas formas de corporativismo que rompem com o padrão anterior de representação de interesses (ARAÚJO, TÁPIA, 1991).

institucionalista) do corporativismo a crítica ao pluralismo diz respeito à sua inadequação para explicar a dinâmica política e as transformações ocorridas nas formas institucionais de relação entre Estado e interesses de classe organizados – e, na base de elaboração dos teóricos desta corrente, a partir do trabalho seminal de Schmitter (1974), está a pretensão de propor uma alternativa ao paradigma pluralista da política dos interesses, de sua representação e mediação (ARAÚJO; TÁPIA, 1991).

Nessa direção, Araújo e Tápia (1991) indicam que as características dessa estrutura de intermediação de interesses são:

- a) unicidade;
- b) obrigatoriedade;
- c) não-competição;
- d) hierarquia;
- e) diferenciação funcional.

Ademais, no neocorporativismo, ao contrário do corporativismo Estatal, o Estado se limita a reconhecer e autorizar essas organizações, garantindo um certo grau de controle sobre seu funcionamento em troca da concessão do monopólio da representação (ARAÚJO; TÁPIA, 1991).

De forma similar, Regini (1998) explica a corrente de análise estruturalista da seguinte forma:

Para autores que se referem à definição de Schmitter, o neocorporativismo é uma particular forma de intermediação de interesses entre sociedade civil e Estado, diferente da corrente amplamente conhecida como pluralista. Contrariamente ao que ocorre no sistema pluralista, no sistema neocorporativista aos interesses gerados na sociedade civil são organizados em números limitados de associações (principalmente em “grupos de produtores”, como, por exemplo, sindicatos de trabalhadores e dos empresários) cuja diferença está fundamentalmente nas funções por ela desenvolvidas, não competindo, portanto, entre si. Essas associações têm uma estrutura interna centralizada e hierárquica e pertencer a elas é muitas vezes uma obrigação, pelo menos de fato quando não de direito. O aspecto mais característico, porém, está na sua específica relação com a máquina do Estado. É o Estado que dá a essas associações o reconhecimento institucional e o monopólio da representação dos interesses do grupo, assim como é o Estado que delega a elas um conjunto de funções públicas. Segundo Offe (1981), a “corporativização” das organizações representativas dos interesses, em particular dos sindicatos, nos países de capitalismo avançado de regime democrático consistiria essencialmente na atribuição às mesmas de status público [...] (REGINI, 1998, p. 818).

Por fim, no que diz respeito a essas duas correntes de análise sobre corporativismo e neocorporativismo, Araújo e Tápia (1991) indicam que apesar do caráter inconcluso do debate acerca do corporativismo, a perspectiva estruturalista acabou prevalecendo na bibliografia sobre o tema. Uma das razões para isso possivelmente reside no fato de que, no que tange às

estratégias dos atores, a maioria da literatura corporativista critica as análises de origem marxista/classista que consideram as instituições neocorporativas uma forma avançada de controle dos trabalhadores – e a crítica à essa análise enfatiza as condições em que as partes assumem uma postura cooperativa, na expectativa de virem a se beneficiar das políticas negociadas (KELLER, 1995) - ou seja, o entendimento majoritário é de que o neocorporativismo faz parte do repertório da sociedade civil democrática, tornando os trabalhadores agentes ativos nesse processo, reconhecidos como atores importantes no jogo político, de modo que não estariam, necessariamente, subjugados a ele. E, nesse sentido, o entendimento estruturalista naturalmente ganha força, posto que está inteiramente focado nos aspectos político-organizacionais.

A prevalência da análise estruturalista vai em direção a algumas abordagens recentes sobre o tema (inclusive no contexto brasileiro), que compartilham de uma interpretação capaz de reconhecer alguns ganhos para os trabalhadores em meio às experiências corporativas, relativizando seu impacto sobre as organizações de trabalhadores. Apenas a título de exemplo, tendo como referência o contexto brasileiro, um trabalho nessa direção é o de Bruno Reis (1995). Reis, ancorado na corrente de análise estruturalista, defende que o corporativismo é um sistema eficaz de representação de interesses em sociedades democráticas, pois, no seu entendimento, na sua ausência predominaram os *lobbies* (os quais reservam parcelas de poder significativas a empresários em detrimento dos interesses dos trabalhadores). Dessa forma, conforme o autor, ampliar a representação corporativa poderia contribuir para a melhor administração dos conflitos distributivos, e não o contrário (VISCARDI, 2018).

Mas, deve-se pontuar que a prevalência da corrente de análise estruturalista sobre o neocorporativismo não torna a corrente classista/marxista desprovida de sentido. Pelo contrário, é preciso ter cuidado ao analisar os fenômenos corporativistas/neocorporativistas *in loco* considerando essas duas correntes como diametralmente opostas. Afinal, será que em algumas realidades nacionais, em determinados contextos históricos, sob determinados tipos de Estado (autoritário, democrático) não vamos encontrar, de fato, o corporativismo (e, porventura, também o neocorporativismo) como uma forma de controle das classes subalternas, dotando de sentido a análise classista do conceito? É verdade que o neocorporativismo está vinculado à experiência democrática, mas isso não significa que regimes democráticos não possam comportar características autoritárias. Aqui, é preciso lembrar O'Donnel (1976) de que o corporativismo não é um fenômeno indiferenciado, no sentido de que seus padrões de funcionamento e seus impactos se distribuam semelhantemente sobre o conjunto da sociedade civil. Ademais, como lembra O'Donnel (1976), dentro de cada país produziram-se mudanças

que exigem distinguir o tipo de corporativismo existente. Mas isso só é possível identificar através da compreensão do corporativismo e do neocorporativismo como fenômeno social.

4.4 O CORPORATIVISMO COMO FENÔMENO SOCIAL NA AMÉRICA LATINA

Até então, foi abordada a questão do corporativismo/neocorporativismo, sobretudo, sob uma vertente teórica-conceitual. Há, contudo, uma outra forma de compreender o corporativismo, que se afasta (parcialmente) do modelo teórico-conceitual, que é, como já mencionado, compreendê-lo como fenômeno social. E afasta-se do modelo teórico-conceitual. Isso porque, como fenômeno social, o corporativismo não é um fenômeno imutável: ele varia de um país para o outro e, também, ao longo do tempo em um mesmo país, de acordo com as diferenças e mudanças no tipo de Estado (O'DONNELL, 1976).

Não por acaso, a proliferação de estudos sobre corporativismo, sobretudo na América Latina, se deu tendo em vista a insatisfação dos cientistas políticos em adequar os instrumentos teóricos conceituais prevalentes à análise de um padrão de relações Estado/associações de interesse e/ou de formulação e implementação de políticas, distinto tanto do pluralismo predominante em países como os Estados Unidos, quando do velho corporativismo fascista: o conceito de corporativismo apareceu, então, como uma possibilidade de apreender a especificidade da trajetória política latino-americana (ARAÚJO; TÁPIA, 1991).

À título de contextualização da situação do corporativismo na América Latina, como fenômeno social, O'Donnell (1976), estudando especificamente esse cenário, conclui que o corporativismo, na América Latina, é um fenômeno que surgiu através dos processos de rápida urbanização e industrialização ocorridos a partir da crise mundial da década de 1930. O referido autor entende que a sociedade latino-americana sempre foi escassamente pluralista, que o papel dos partidos políticos e do parlamento foi muito diferente do pressuposto pelo modelo clássico da democracia constitucional e que as vinculações “verticais” entre os diversos setores sociais complicaram grandemente a manifestação de clivagens “horizontais” ou entre classes.

Todavia, O'Donnell (1976) observa que a manifestação dessas características passou por um processo significativo de mudança e relembra uma primeira etapa, na América Latina, onde a principal forma de articulação da sociedade (e de vinculação desta com o Estado) foi o *clientelismo* – e, argumenta que quando este é o principal modo de vinculação, a sociedade costuma ser pouco diferenciada e escassa a ativação política da população.

O'Donnell (1976) argumenta, ainda, que o clientelismo não declinou abruptamente, tampouco desapareceu de todo: como pauta principal de articulação vertical entre as classes e

de vinculação com o Estado foi deslocado por algo que, em contraste, não é de base territorial, não é em princípio poli-funcional, pode abranger multidões, acarreta um alto grau de burocratização e formalização das relações sociais e, ademais, corresponde a uma ativa penetração do Estado sobre diversos setores da sociedade civil – o corporativismo.

O clientelismo declinou em benefício do corporativismo por razões nada acidentais, a saber, os processos de migração interna que acompanharam a comercialização da agricultura e o rápido desenvolvimento da industrialização. Com isso, desapareceram as condições sociais da dominação oligárquica e o clientelismo começou a ser deslocado como módulo principal da articulação das relações entre classes na sociedade civil e de sua vinculação com o Estado – e o Estado refletiu uma nova aliança que agora incluía os setores urbanos surgidos ao compasso da urbanização, da industrialização e também do crescimento do próprio Estado, através do corporativismo (O'DONNEL, 1976).

Um dos problemas fundamentais desse momento, segundo O'Donnel (1976), foi a incorporação econômica e política dos setores populares que cresciam com esses processos, utilizando-os para inclinar a balança na direção da ruptura da dominação oligárquica, mas também controlando-os de forma a prevenir a emergência de bases organizacionais, de lideranças e de metas autônomas que ameaçassem levar sua recente ativação política além do aceitável para, nas palavras do autor, “[...] os setores que forçaram a reacomodação do velho sistema de dominação”. E, conseguinte, é nesse ensejo que emerge, também, o populismo – estritamente vinculado com esse modelo de corporativismo. Não há dúvida de que o populismo implicou em transformações na organização e na ativação política do setor popular urbano, mas, por outro lado, o populismo foi corporativista: a incorporação social e a ativação política foram permitidas (e, até certo ponto, fomentadas, ao menos em seus momentos iniciais), entretanto, foram cuidadosamente controladas, principalmente através da imposição de vínculos verticais que ligaram os sindicatos ao Estado em posição subordinada (O'DONNEL, 1976).

Entre outras coisas, lembra O'Donnel (1976), não poucos sindicatos foram criados pelos governantes populistas, os quais se reservaram a faculdade de dar-lhes o reconhecimento legal, de supervisionar a percepção e a manipulação de seus fundos, de determinar de fato a seleção de seus dirigentes e, em uma palavra, de adjudicar o direito de representação perante o próprio Estado ou os empregadores. Isso não fez do setor popular, da classe operária ou dos sindicatos meros instrumentos do populismo, mas marcou-os prematuramente com um grau de subordinação político, econômico e mesmo ideológico que diferencia sua história às experiências capitalistas prévias (O'DONNEL, 1976).

À despeito da relevância, as análises de O'Donnel sobre o corporativismo no contexto latino-americano não se restringem ao período histórico do populismo. Pelo contrário, o autor vai identificar a emergência de um tipo diferente de corporativismo em um diferente tipo de Estado. Dessarte, sua maior contribuição vai ser acerca do corporativismo na América Latina em um outro período – o do Estado Burocrático-Autoritário (cujas características correspondem aos governos autoritários que ocorreram depois dos anos 1950 na América Latina). De forma diversa do Estado de governantes populistas, a emergência do Estado Burocrático-Autoritário, segundo o referido autor, diz respeito à um Estado mais abrangente (quanto à gama de atividades que controla ou que toma diretamente a seu cargo); dinâmico (em suas taxas de crescimento relacionadas às do conjunto da sociedade); penetrante (mediante a subordinação a que submete as diversas áreas “privadas” da sociedade civil); repressivo (na virtualidade e realidade da coerção que aplica); burocratizado (na formalização e diferenciação de suas próprias estruturas); tecnocrático (na emergência e crescente peso relativo de núcleos capacitados na aplicação de técnicas “eficientes” de racionalidade formal) e estreitamente vinculado (embora com tensões) ao capital internacional.

Tendo em vista essas características, O'Donnel (1976), então, vai explicar que o corporativismo que emerge desse tipo de Estado, na América Latina, é “bifronte”, porque contém simultaneamente dois componentes: um *estatizante* (consistindo na “conquista”, por parte do Estado, e conseqüentemente subordinação a este, de organizações da sociedade civil) e outro *privatista* (na medida em que consiste, pelo contrário, na abertura de áreas institucionais do próprio Estado à representação de interesses organizados na sociedade civil). O autor salienta, nessa direção, que é diferente o âmbito institucional em que aparece a “corporativização” num e noutro caso (posto que, no primeiro, ocorre mediante a “estatificação” de organizações da sociedade civil, já no segundo, mediante a “privatização” de algumas áreas estatais).

Nessa direção, é fundamental mencionar que, segundo O'Donnel (1976), além de “bifronte”, o corporativismo que emerge desse tipo de Estado é “segmentário” – o que quer dizer que seu funcionamento real e seus impactos diferem sistematicamente segundo clivagens determinadas em grande medida pela classe social. A “corporativização” *estatizante* tende a funcionar efetivamente e lograr uma importante diminuição de recursos políticos quando se concretiza mediante a “estatificação” das organizações de classe do setor popular, especialmente os sindicatos. Ou seja, o caráter “bifronte” e “segmentário” deste corporativismo

implica que o conteúdo principal da vinculação estabelecida mediante seu componente estatizante seja o de controle do setor popular.⁹

Para entender melhor o caráter “bifronte” e “segmentário” do corporativismo tratado por O’Donnel faz-se relevante atentar para o resgate que o mesmo faz das condições que precederam sua emergência. O’Donnel (1976) assinala que podem ser resumidos em dois processos paralelos diferenciados: o primeiro deles, a maciça “pretorianização” de nossa sociedade (ou a crescente incerteza de suas relações sociais) e o outro, as mudanças sociais que fomentaram a emergência e a hipertrofia de complexas organizações públicas e privadas.

O primeiro desses processos, segundo o autor supracitado, resume a crescente incapacidade dos marcos institucionais preexistentes para regular o comportamento de diversos setores da sociedade civil – e isto se expressou em crescentes níveis de conflito, na rápida ativação política do setor popular, na articulação de metas e lideranças cada vez mais autônomas com relação ao Estado e às classes dominantes e na escassa capacidade do Estado para extrair recursos. O’Donnel (1976) então lembra períodos prévios à emergência do Estado Burocrático-Autoritário no Brasil, no Uruguai, no Chile e na Argentina, considerando que tiveram uma importante semelhança, a saber, em todos eles o Estado perdeu cada vez mais a capacidade de controlar aliados e adversários, e sua crise evidente o deixou à mercê dos setores mais poderosos (internos e externos) operantes em sua sociedade. E, de modo correlato, a situação econômica se caracterizou por taxas de crescimento erráticas ou declinantes, decrescente inversão reprodutiva, fuga de capitais, violentas mudanças intersetoriais de renda, recorrentes crises da balança de pagamentos, alta inflação e outros fenômenos que em parte expressavam e em parte realimentam a crise política. De diferentes formas e em diferentes graus, a situação passou a ser vista por muitos como uma “ameaça” à continuidade dos parâmetros capitalistas e das filiações internacionais desses países – e, para além disso, essa sensação passou a ser compartilhada por camadas médias que optaram por uma proposta de “ordem e segurança” contra a ativação do setor popular (O’DONNEL, 1976).

Na esteira dessa questão, O’Donnel ainda lembra que a “ameaça do comunismo”, os agudos conflitos políticos e as crises econômicas recorrentes levaram os setores dominantes internos e externos a verem nas forças armadas “o último baluarte” contra a desintegração social a que pareciam conduzir os problemas do período. Os programas externos de “ajuda” e as pressões de diversos setores internos coincidiram com a aspiração dos próprios militares de se

⁹ Mas, por outro lado, conforme o autor, um dos componentes do corporativismo privatizante é o da representação de interesses ante ao Estado das classes e dos setores dominantes da sociedade civil.

distanciar do Estado pretoriano e dos “políticos” como parte da redefinição do seu papel em relação ao insucesso do “desenvolvimento” e da eliminação da “subversão” como requisitos para a “segurança nacional”: como corolário desta nova concepção, nada poderia ser obtido sem a emergência de um estado “forte”, que não surgiria de forma espontânea, mas sim de uma ruptura que só as forças armadas poderiam impor naquele momento (O’DONNEL, 1976).

A partir de então, na visão de O’Donnel (1976), ficaria predeterminada uma das características fundamentais do Estado Burocrático-Autoritário: sua ação para obter e consolidar a exclusão política do setor popular e de seus aliados, como fundamento primário da “ordem” e da “paz social” que se buscava implantar. Desta forma, dentre as metas estava por termo às demandas “excessivas” ou “prematuras” de participação política e econômica do setor popular; eliminar eleições e partidos políticos (que haviam sido canais de transmissão dessas demandas); “disciplinar” a força de trabalho em suas relações diretas com os empregados e subordinar as organizações de classe – sobretudo os sindicatos – que podiam sustentar o ressurgimento das lideranças e demandas que se buscava eliminar (O’DONNEL, 1976).

O’Donnel (1976) argumenta, por fim, que não se trata do Estado do autoritarismo tradicional (que domina uma população praticamente inerte), nem o do populismo (que ativa, embora controladamente, o setor popular). O Estado Burocrático-Autoritário é um sistema de exclusão política e econômica do setor popular – sua característica principal é que emerge depois de ter se produzido uma extensa industrialização e também depois (e em grande medida como consequência) de uma ampla e crescente ativação política do setor popular, e, nesse sentido, sua tarefa principal (e um dos elos de aliança que mantém sua emergência e expansão) é eliminar essa atividade política. Isso se concretiza ao cortar as lideranças populares surgidas durante o pretorianismo, anular os canais de acesso político desse setor e seus aliados e controlar – capturar e submetendo ao seu controle – as bases organizacionais dessa ativação. E um dos mecanismos de controle que o vincula assimetricamente com o setor popular é a “corporativização” estatizante dos sindicatos (O’DONNEL, 1976).

Toda essa contextualização e essas questões acerca do corporativismo como fenômeno social na América Latina foram levantadas para demonstrar que o início do processo de “corporativização” (bem como seu desenvolvimento) no Brasil se dá, inevitavelmente, de forma muito similar ao contexto latino-americano (ainda que seja preciso reconhecer que há variações desse processo de um país para o outro). Por isso, na sequência, será apresentado o caso brasileiro, especificamente. Dar-se-á, naturalmente, maior ênfase à forma (e ao momento) com que os processos de “corporativização” se delinearam no país (especialmente no período

Getulista), mas sem deixar de dar atenção para a continuidade desse modelo nos períodos subsequentes.

4.5 O CORPORATIVISMO COMO FENÔMENO SOCIAL: O CASO BRASILEIRO

No Brasil, o conceito de corporativismo passou a ser utilizado para definir um arranjo institucional marcado pela intervenção do Estado (que corresponde a variante do corporativismo estatal) na relação Capital *versus* Trabalho. Deve-se lembrar que segundo Schmitter (1974) o termo define estruturas impostas pelo Estado, com as seguintes características: unicidade sindical, monopólio da representação assegurada pelo Estado e rígida ordem hierárquica. Ademais, aqui, o campo da ação sindical foi circunscrito por uma legislação produzida ao longo dos anos 1930, em um governo populista (KELLER, 1995; GALVÃO, 2003).

Mas como isso, efetivamente, se deu no Brasil, a saber, o arranjo institucional corporativista, que resulta em uma estrutura sindical corporativista? Trata-se de um percurso que, conforme alguns autores, antecede 1930. Rodrigues (1966) evoca que a interferência do Estado nos conflitos entre Capital e Trabalho foi um processo delineado mesmo antes de 1930 – contudo, foi só a partir dessa data que se configurou plenamente (relegando ao movimento sindical pós-30 a marca da reorganização dos sindicatos e a legislação trabalhista). Através de um percurso cronológico Boito Júnior (2006) expõe que logo após a revolução de 1930¹⁰, que levou Getúlio Vargas ao poder, o Governo Provisório criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Consequente, em 1931, promulgou a 1ª Lei da Sindicalização, que tornava obrigatório o registro dos sindicatos no então recém-criado Ministério do Trabalho e instituiu uma série de limitações à sua organização e atuação como compensação a esse reconhecimento oficial. Passados alguns anos, já em 1943, o mesmo Getúlio Vargas (já exercendo o poder em moldes ditatoriais) editou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que veio a completar a *organização da estrutura sindical corporativa* brasileira (BOITO JÚNIOR, 2006). Como lembra Rodrigues (1979), cada um dos períodos de Vargas no poder correspondeu uma legislação sindical que refletiu as tendências da política econômico-social vigente.

À despeito dessa breve cronologia apresentada, algumas dessas questões serão abordadas paulatinamente a seguir. Primeiramente, faz-se relevante abordar a questão da criação do

¹⁰ Aqui cabe mencionar que até o advento da Revolução de 1930 o Brasil não apresentava uma tradição trabalhista orgânica e consequente (RODRIGUES, 1979).

Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, dada a sua relevância: foi o primeiro ato trabalhista do governo Vargas - criado apenas um mês após sua posse - e o mais significativo. E, por sua vez, marca o princípio de uma postura corporativista por parte do Estado. Deve-se ter em mente que a criação desse ministério demonstra claramente a intenção de estabelecer uma política trabalhista não de caráter revolucionário, mas apenas renovadora – como explica Rodrigues (1979). Isso porque não era só um Ministério do Trabalho – mas da Indústria e Comércio também – de modo que era imperioso que tratasse também dos problemas patronais (RODRIGUES, 1979). Ao justificar a lei, que tinha como objetivo dar conta simultaneamente das aspirações dos trabalhadores e dos patrões, o próprio Getúlio Vargas diz que:

As leis, há pouco decretadas, reconhecendo essas organizações, tiveram em vista, principalmente, seu aspecto jurídico, para que, *em vez de atuarem como força negativa, hostis ao poder público, se tornassem, na vida social, elemento proveitoso de cooperação no mecanismo dirigente do Estado*. Explica-se, assim, a conveniência de fazê-las compartilhar da organização política, com personalidade própria, semelhante à dos partidos, que se representam de acordo com coeficiente das suas forças eleitorais (VARGAS, Getúlio *apud* RODRIGUES, 1979, p. 70, grifo nosso).

Rodrigues (1979) entende, então, que o enquadramento jurídico da questão social foi, por conseguinte, o primeiro objetivo atingido pelo governo Vargas: até então ela se expressara por aspirações de reconhecimento das entidades sindicais, de uma legislação protetora do trabalho, e, se anteriormente tudo isso era repellido como pura agitação política, agora encontra abrigo em um novo ramo do direito que se inaugura, colocado entre o direito privado e o direito público: o direito trabalhista. Todavia, como pode ser verificado até mesmo na fala de Vargas, a legislação já se apresentava como uma forma de controle da classe operária, de modo que as organizações passam a ser “enlaçadas” e fazer parte do Estado, demarcando, como já mencionado, o início de uma postura corporativista que virá a ser completada posteriormente. Ainda em 1931, os decretos regulando a sindicalização das classes patronais e operárias, bem como a já referida criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, são os primeiros passos no sentido de enquadrar o movimento sindical em bases racionais o que o leva a perder quase todo o espontaneísmo e autenticidade das primeiras organizações operárias – mas mais do que as disposições expressas na lei, foi a atuação governamental que levou, pouco a pouco, o sindicato ser uma concessão paternalista do poder público: até então se tratava de uma instituição de direito privado e agora se torna uma instituição de direito público, cuja existência legal decorre do seu reconhecimento por parte do organismo governamental competente (e o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado com esse objetivo, passando a exercer um policiamento – ainda que administrativo - das atividades sindicais) (RODRIGUES, 1979).

Cabe destacar que o enquadramento sindical adotado, tanto para os empregados quanto para os empregadores, marca, conforme Rodrigues (1979), antes de tudo, a descaracterização do sindicato como órgão de luta operária e, pelo menos sob o aspecto da organização interna e em certas formas de atuação sindical, observa-se que quando o Brasil começou a desenvolver a legislação social trabalhista, os sindicatos começaram a perder sua liberdade e autonomia. Pois, conforme observa Vianna (1978), a absorção do indivíduo pelo Estado e a subsequente negação do conflito entre capital e trabalho como forma de convivência necessária no jogo democrático, pressupunha o despojamento das classes de sua consciência de si: assim, as classes subalternas, no interior do novo quadro institucional-legal, além de serem um elemento da ordem e do trabalho, deveriam se tornar um elemento de colaboração com o capital, “[...] no esforço espontâneo de realizar a grandeza nacional e a harmonia entre classes¹¹” (VIANNA, 1978).

Mas, conforme Rodrigues (1979), se através da legislação trabalhista, nesse momento, Vargas conseguia aplacar, de certa forma, a *questão social* (tal como se expressara tradicionalmente), o problema não se resolve de todo, suscitando um outro tipo de agência do Estado – ponto que será retomado. Antes, porém, faz-se necessário observar que, no que concerne à questão da legislação trabalhista, Vianna (1978) apresenta um importante ponto de vista: o autor argumenta que os direitos fundamentais do trabalho (descanso dominical, regulamentação da jornada de trabalho, do trabalho do menor, da mulher, férias, caixas de seguro, sindicatos e lei de acidentes de trabalho) antecedem 1930¹². Trata-se, portanto, conforme o autor, não da emergência de leis trabalhistas que antes eram totalmente alheias aos trabalhadores, mas sim da *inclusão das leis trabalhistas na lógica corporativista*.

Explica-se melhor: no entendimento de Vianna (1978) não se trata apenas da legislação, mas a própria criação de um Estado intervencionista sobre o mercado não consiste em obra original dos anos 1930: a intervenção foi legitimada pela emenda constitucional de 1926, que criou a Comissão de Legislação Social da Câmara, rompendo com a ortodoxia liberal da Carta de 1889 e instaurando o modelo corporativista. Vianna (1978) esclarece então que não se trata de obscurecer a radical diferença entre as duas ordens estatais (antes e depois de 1930) mas exatamente de isolar a especificidade concreta de uma com relação à outra – e a apreensão dessa singularidade, na visão de Vianna (1978), não deve estar restrita somente à nível da legislação trabalhista.

¹¹ Excerto do discurso pronunciado por Getúlio Vargas em 1938, citado por Vianna (1978, p. 213).

¹² Porém, reconhece que sua aplicação não era nem nacional nem generalizada a todos os setores assalariados da população, limitando-se aos polos dominantes do sistema (São Paulo e Distrito Federal) – e nesses às categorias mais influentes como os ferroviários, portuários e marítimos (ademais, destaca que o trabalhador rural não se beneficiou do conjunto da legislação nem antes nem depois de 1930).

Evidencia, assim, que quando se suscita o tema do corporativismo sindical, tem-se que pensar que é porque a concepção do Estado se radica do corporativismo (entendido pelo autor como uma relação de dominação política que se disfarça em sistema de cooperação entre classes) que o sindicato assume feição corporativista. Por isso, captar o sentido desse processo consiste na determinação do arranjo efetivado no estatuto da ordem, *que de liberal redefiniu-se como corporativista*, explicitando-se a nova articulação do Estado com as classes sociais e o peso jogado por cada um no interior dessa combinação – assim, reitera-se, o peculiar do Estado pós-30 não se encontra em uma maior intensidade de leis trabalhistas, mas na sua *inclusão numa ordem corporativa*¹³ (VIANNA, 1978).

Tendo em vista essas questões sobre a inclusão da legislação na ordem corporativa, retoma-se a questão da levantada anteriormente por Rodrigues (1979) sobre a legislação. Se, sob o aspecto formal, se conseguir superar as manifestações mais agudas da questão operária, permitindo-se que fossem contidas dentro dos canais das instituições legais, o problema ressurgiu de um outro tipo: a questão social passa a aparecer como luta de classes. A nova legislação trabalhista tornava o sindicato um instrumento de colaboração para com o Estado, mas as organizações políticas floresciam e era natural que buscassem estabelecer bases nos meios operários, já que as classes trabalhadoras eram envolvidas por um processo de politização institucional, dirigido pelos organismos oficiais. Todavia, o Estado se recusava a reconhecer a luta de classes (RODRIGUES, 1979). Vianna lembra uma fala de Getúlio nessa direção:

Falando aos trabalhadores de São Paulo, Vargas expõe a distância do novo regime com projeto liberal: O Estado não conhece direitos de indivíduos contra a coletividade. Os indivíduos não têm direitos, têm deveres! Os direitos pertencem à coletividade! O Estado, sobrepondo-se à luta de interesses, garante só os direitos da coletividade e faz cumprir os deveres para com ela. *O Estado não quer, não reconhece luta de classes*. As leis trabalhistas são leis de harmonia social (VIANNA, 1978, p. 213, grifo nosso).

Conforme Rodrigues (1979), dessa recusa, a partir de certo momento (fins do Governo Provisório) o objetivo declarado da política de Vargas é *conter* a luta de classes. E os instrumentos utilizados eram justamente os sindicatos, as instituições trabalhistas, a legislação do trabalho e a previdência social. A eles se acrescentara um instituto novo, de feição corporativista, qual seja, a representação das classes profissionais na Assembleia Nacional Constituinte, reunida no final de 1933, onde todos os sindicalizados tornaram-se eleitores:

¹³ Conforme Vianna (1978) o mesmo se refere ao plus de intervenção observada, uma vez que o aspecto distintivo se produz pela prática política antiliberal de intervenção.

Todos os sindicalizados tornaram-se eleitores, a fim de escolher os delegados-eleitores que, reunidos na Capital da República, elegem os 40 membros da Representação Profissional ou Classista, assim distribuídos nos termos do Decreto nº 22696, de 11-V-1933: 18 empregados, 17 empregadores, 2 funcionários públicos e 3 profissões liberais. O processo de escolha dos representantes obedeceu a todos os interesses e favores governamentais: segundo depoimento de um ativista da época, daí nasceu a figura do “pelego”, fruto do irreverente linguajar carioca [...] (RODRIGUES, 1979, p. 73).

Como é possível identificar, o governo Vargas utilizou do próprio modelo corporativista para conter a incipiente luta de classes. Mas o interregno constitucional de 1934 a 1937 serviu como demonstração da impossibilidade de governar nos moldes do Estado Liberal, ainda que corrigido com a experiência da representação profissional e, simultaneamente, ocorre a radicalização da luta política, de modo que em 1937, quando é promulgado o Estado Novo, a nova Constituição de cunho fascista, proclamada pelo então Presidente da República, se fez sob a égide da luta de classes, tida como ameaça de guerra civil (RODRIGUES, 1979).

Nesse período, há, conforme Rodrigues (1979), uma tônica mais ou menos constante na orientação de Vargas, que se trata de uma tendência antiliberal, que veio a se fortalecer com a adoção dos princípios corporativistas, além de uma nítida direção da política econômico-administrativa para o intervencionismo estatal. Não por acaso, na justificativa do corporativismo feita pelo autor da Carta Constitucional de 1937, condena-se veementemente o liberalismo, sob argumentos de que “o liberalismo político e econômico conduz ao comunismo” ou de que “o corporativismo mata o comunismo como o liberalismo gera o comunismo. O corporativismo interrompe o processo de decomposição capitalista previsto por Marx como resultante da *anarchia* liberal” (RODRIGUES, 1979, p. 77).

E foi justamente no período da vigência da Constituição de 1937, período da orientação fásccio-corporativista, que se implantou, no entendimento de Rodrigues (1979), definitivamente, uma estrutura sindical, incorporando dispositivos da *Carta de Lavoro*¹⁴. Em 1939 houve uma outra questão importante a ser mencionada que é o estabelecimento do critério de unicidade sindical – interrompendo a curta vigência da pluralidade. Com isso, as limitações da autonomia sindical tornaram-se maiores, correspondendo a uma interferência ministerial de caráter nitidamente totalitário¹⁵ (RODRIGUES, 1979). Mas, como visto no início desse tópico,

¹⁴ A Carta de Lavoro (Carta do Trabalho) diz respeito a um documento em que o Partido Nacional Fascista, de Benito Mussolini, apresentava as diretrizes que guiaram as relações de trabalho na Itália – e sua orientação político-econômica era corporativista.

¹⁵ Ainda, no que diz respeito à 1939, o Decreto-Lei nº 1402 tornou obrigatório o registro das associações profissionais, a apresentação prévia dos candidatos a cargos sindicais no Ministério do Trabalho, a ampliação das causas de inelegibilidade, a faculdade da presidência das mesas eleitorais sindicais ser confiada a delegados

conforme Boito Júnior (2006) foi somente em 1943 que a organização da estrutura sindical corporativa brasileira foi completa, com a edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A Consolidação pretendeu ser a sistematização da legislação produzida desde o início da nova ordem implantada em 1930, arranjando-a em um todo orgânico e congruente, de modo que cada um dos elementos aqui mencionados pode ser percebido como um subsistema funcional para a articulação da Consolidação, convergindo integralmente para o mesmo fim (VIANNA, 1978). Nas palavras de Rodrigues (1979, p. 101): “[...] sob a égide da Consolidação das Leis do Trabalho e sob a guarda do Ministério do Trabalho, está colocada a estrutura sindical vigente”.

A conclusão da “*organização da estrutura sindical corporativa*”, segundo Boito Júnior (2006), representa um conjunto de relações que tornam o sindicato um órgão oficial dependente do Estado. A necessidade de reconhecimento do sindicato pelo Estado, a unicidade sindical, as taxas e impostos sindicais obrigatórios por força da lei¹⁶ e a tutela da Justiça do Trabalho sobre a ação reivindicativa configuram um sistema que, simultaneamente, integra o sindicato ao Estado e o torna, em última instância, independente dos trabalhadores (BOITO JÚNIOR, 2006).

Para Rodrigues (1979), é inegável que Vargas obteve pleno sucesso nos objetivos de sua política trabalhista:

O Brasil atravessou, na sua época, fases de agudas crises estruturais, ainda que nelas não tivesse participação do movimento sindical. O sindicato se descaracterizou como órgão de defesa da classe operária e como instrumento de luta e prol de uma participação crescente nas esferas de dominação social. E isso foi feito apesar de uma larga dose de politização das classes trabalhadoras. Mas acontece que essa politização não teve oportunidade de se expressar livremente, antes que fosse habilmente na linha de interesses da nova estrutura de poder. E a massa sindicalizada se tornou assim um suporte político-eleitoral de Vargas e de seus herdeiros políticos. Perdera sua capacidade de luta e se tornara massa de manobra dos seus tutelares, enquanto a ação sindical – sem contar a omissão sindical deliberada – se tornara mera fiscalizadora e reclamadora do cumprimento de dispositivos legais referentes ao trabalho. O espírito da conquista foi substituído pelo apego ao que existia [...] (RODRIGUES, 1979, p. 78).

Como é possível perceber nesse excerto do texto de Rodrigues (1979), nesse modelo, apesar da legislação trabalhista (inscrita em uma ordem corporativa), do estabelecimento de uma segurança jurídica aos trabalhadores, do discurso de uma pretensa “conciliação de classes” e, de certa forma, de uma “inserção” dos trabalhadores na cena política (ainda que de forma

desse órgão e a exigência de posterior aprovação das eleições por autoridades do Estado – declaradamente visava-se fazer do Estado agência de seleção dos dirigentes sindicais (VIANNA, 1978).

¹⁶ Aqui, cabe mencionar que a contribuição sindical obrigatória (mediante desconto de um dia de trabalho no salário do trabalhador para financiar os sindicatos) foi vigente até o ano de 2017. A entrada em vigor da Lei 13.467/2017 (que se refere à Reforma Trabalhista) tornou essa contribuição opcional – e em junho de 2018, o Supremo Tribunal Federal declarou a constitucionalidade da extinção da contribuição sindical obrigatória. Informações disponíveis no site do Supremo Tribunal Federal (STS..., 2018).

“artificial”, já que coordenada pelo Estado), o sindicalismo ficou extremamente subjugado ao Estado – e com isso inevitavelmente fragilizado enquanto movimento. Não há como negar que nesse discurso de “conciliação de classes” a balança pendeu de forma desigual para o lado dos detentores do capital, deixando os trabalhadores e suas organizações “engessadas”, submetidas ao Estado. Como esclarece Vianna (1978) o corporativismo era avesso a qualquer noção igualitária e a distância respeitosa que a elite no poder mantinha com as classes proprietárias fizeram por tornar facultativo para elas o estatuto da colaboração. E é isso que é possível identificar quando se resgata o percurso da estrutura sindical corporativista no Brasil. Conforme Vianna (1978), desobrigados, os empresários se recusavam a participar da “panaceia” colaboracionista, simplesmente não reconhecendo no fator trabalho um interlocutor com quem contratar, de forma que, a lei sindical que parecia ter dois gumes, na verdade, cortava de um lado só, e os empresários jamais admitiram transgredir o limite que se tinham imposto - dar obediente cumprimento às leis protetoras do trabalho - negando a possibilidade de tratar sobre salários com associações operárias. Na visão do referido autor, o corporativismo, doutro lado, proporcionava a esses empresários, em suas fábricas, um exército de trabalho com padrão de disciplina.

Todavia, no que se refere à forma como a estrutura sindical corporativista brasileira foi constituída, esta também possui significativas particularidades. Rodrigues (2009) aponta que um dos fatos que chama a atenção na história do sindicalismo nacional é a extraordinária persistência do tipo de sindicato esboçado após a vitória de Vargas e completado durante o Estado Novo. Conforme o referido autor, mesmo depois de 1945, com a chamada redemocratização do país, o modelo de organização sindical, que parecia ter sido uma imposição artificial da ditadura varguista, não sofreu alterações que afetassem sua *essência*: os sindicatos, sua estrutura, sua legitimidade, seu modo de funcionamento, seus papéis e, em especial, sua subordinação ao Estado, continuaram basicamente aqueles estabelecidos durante os anos de Vargas.

Mas, ainda que a *essência* da estrutura não tenha sido afetada, algumas alterações e peculiaridades (sobretudo face às transformações no cenário político) merecem olhar mais acurado, pois permitem ir desvelando o mecanismo por trás desse arranjo. Nessa direção, Galvão evidencia:

Se no momento de sua implementação nos anos 1930 a sindicalização estava associada a uma perspectiva de inclusão dos trabalhadores na cena política, posteriormente isso se altera. A ditadura militar, por exemplo, rompeu com a política de integração de parcela das classes trabalhadoras à cena política, utilizando-se da estrutura sindical para desmobilizá-la. A diferença de tratamento dado aos trabalhadores em cada um desses momentos históricos – a despeito da manutenção do instrumento que permitia

tanto sua incorporação quanto sua desmobilização, isto é, a estrutura sindical – levou alguns autores a retomar as contribuições de Stepan (1980), classificando o corporativismo estatal vigente no Brasil em dois subtipos: o primeiro momento caracteriza um corporativismo de tipo inclusivo, na medida em que os governos populistas fizeram certas concessões a fim de conquistar uma base social de apoio ao projeto de modernização econômica sustentado pela nova coalizão dominante, incorporando grupos trabalhadores na cena política; num momento posterior vigora um corporativismo de tipo excludente, visto que o regime ditatorial-militar, através do recurso à coerção, buscou controlar a classe trabalhadora e impedir sua manifestação na cena política, reduzindo a ação do sindicato à prestação de serviços assistenciais, eliminando seu potencial de mobilização e esvaziando os espaços de representação então existentes (GALVÃO, 2003, p. 59-60).

Como é possível perceber, a explanação de Galvão (2003), no que concerne ao período da ditadura militar no Brasil, remete às características de um Estado Burocrático-Autoritário, tal como explicitado por O'Donnell (1976), em que a ação estatal se dá visando, primordialmente, a exclusão política do setor popular. Mas, mais do que isso, observa-se, no excerto extraído de Galvão, que, embora as ações sejam diferentes nos diferentes períodos (resultando em um corporativismo inclusivo em um momento e em um corporativismo excludente, em outro), ainda assim se está, como os próprios nomes sugerem, sob a égide corporativista nos dois momentos, ou seja, a essência da estrutura, de fato, não foi afetada – e, dessa forma, é justamente a manutenção da estrutura sindical (corporativista) o instrumento que permite a sua incorporação ou a sua exclusão. Face ao exposto, a autora supracitada reitera que não basta analisar o corporativismo como um simples modo de organização e representação de interesses, tendo em vista que a natureza da estrutura corporativa não é neutra – ela também pode ser um instrumento de dominação e controle dos trabalhadores à medida em que impede sua livre organização sindical e impõe entraves a sua unificação.

Ponderando todos os elementos até então levantados, parece claro que esse modelo de sindicalismo tem raízes mais profundas na sociedade brasileira e não foi o fruto de uma conjuntura política e institucional excepcional (RODRIGUES, 2009). Como menciona Leôncio Martins Rodrigues (2009), naturalmente, houve modificações na atuação dos sindicatos entre 1945 e 1964, e, depois dessa última data, até os dias atuais. Mas o autor lembra que:

Após a queda do Estado Novo, na qual novamente os trabalhadores não tiveram participação contra ou a favor, os sindicatos reivindicaram, e conseguiram, o afrouxamento dos laços que os subordinavam muito estreitamente ao Ministério do Trabalho. Obtiveram, principalmente, o direito de greve, formalmente abolido durante os primeiros governos de Vargas. Após 1964, novamente, o controle governamental fez-se mais severo, voltando os sindicatos, por assim dizer, à posição em que estavam durante o Estado Novo. Apesar das mudanças ocorridas, variou apenas o grau e o tipo de dependência ante o Estado, permanecendo os sindicatos – para utilizar uma expressão de J. Albertino Rodrigues – como uma espécie de órgão paraestatal, *representante dos trabalhadores ante o*

poder público e deste ante os trabalhadores [...] (RODRIGUES, 2009, p. 96, grifo nosso).

Nesse quesito, Rodrigues (2009) entende que o rol de transformações ocorridas oscilou sempre no sentido do afrouxamento ou estreitamento do controle governamental sobre os sindicatos, mas jamais se encaminharam para o rompimento dos laços de dependência que amarram as associações operárias ao poder estatal. Ele complementa esse raciocínio, argumentando que mesmo nos momentos politicamente mais favoráveis, as lideranças sindicais não atuaram, efetivamente, no sentido da criação de um “sindicalismo autônomo”: na realidade, desejam maior liberdade de ação, maior influência nas decisões políticas através da aproximação com o poder, sem pretenderem romper a vinculação estrutural com o aparelho estatal, ou seja, sem perderem a “proteção” e a garantia legal de sua representatividade face aos trabalhadores, de um lado, e às empresas, de outro.

A avaliação de Boito Júnior (2006) sobre a questão é a de que a referida estrutura sindical, foi implantada e persiste no Brasil graças, fundamentalmente, a ideologia populista¹⁷, ainda muito presente no seio das classes trabalhadoras. Essa ideologia induz grande parte dos sindicalistas e parte dos trabalhadores ao apego à estrutura sindical, isto é, a aspirar à tutela (que imaginam protetora) do Estado sobre os sindicatos (BOITO JÚNIOR, 2006).

É verdade que frente ao advento do *Novo Sindicalismo*¹⁸, acrescido do fim da ditadura militar e da elaboração da Constituição de 1988, surgiu, na década de 1990, um debate em torno do corporativismo. Afinal, considerando as rupturas com o modelo vigente, bem como toda a luta dos trabalhadores e a participação popular ativa que ensejaram esses momentos no Brasil, seria ainda possível falar em estrutura sindical corporativista? Esses eventos não representam uma crise dessa estrutura sindical?

Conforme Galvão (2003), nesse ínterim, o conceito de corporativismo, que marcou profundamente a bibliografia brasileira, foi sendo paulatinamente deixado de lado, dando lugar a outros conceitos: assim, alguns autores apontavam para um novo modelo híbrido de

¹⁷ Boito Júnior (2006) define o populismo como um tipo particular de fetiche do Estado burguês. Conforme o autor, o Estado é concebido como uma entidade acima das classes e em condições de implementar (por vontade livre e soberana) uma política de proteção aos trabalhadores da exploração capitalista. E esse fetiche do Estado protetor induz os trabalhadores a uma espécie de passividade política: espera-se a ação pelo alto e salvadora por parte do Estado.

¹⁸ Santana (1998) explica que o “Novo Sindicalismo” foi um movimento nascido no final da década de 1970, no Brasil, que representou uma etapa no processo organizativo e de luta dos trabalhadores, bem como uma ruptura com as práticas estabelecidas entre 1945 e 1964. Assim, as práticas propostas pelo “Novo Sindicalismo” devem ser entendidas como uma negação do que foi feito nesse período (nomeado “Velho Sindicalismo”), considerado populista e responsável pelo atrelamento do movimento dos trabalhadores aos estreitos liames da estrutura sindical corporativa.

organização sindical; outros consideravam que este aproximava-se de um modelo neocorporativo e, por fim, havia aqueles que defendiam a emergência de um modelo pluralista.

Todavia, a autora supracitada argumenta que, no momento descrito (marcado pelo furor de uma nova definição), a estrutura do Estado foi minimizada e subestimada pelos teóricos, pois foi negado, por estes, que a “sombra” da estrutura sindical não só permanecia como condicionava o debate sobre a reforma. Também foi negado o fato de que, dada a complexidade do fenômeno, as transformações verificadas na realidade imediata não representavam, necessariamente, transformações completas e definitivas. Boito Júnior (2006) relembra que, nesse momento, muitos sindicalistas e estudiosos acreditavam que a estrutura sindical havia sido extinta – ou, que dela teriam restado apenas alguns resquícios secundários. O autor, de maneira diversa, considera que houve uma precipitação em considerar elementos como o movimento grevista dos anos 1980, o surgimento da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a criação de um partido político como o Partido dos Trabalhadores (PT) como indicadores de uma ruptura definitiva dos trabalhadores brasileiros e de suas direções organizadas com o passado populista.

Boito Júnior (2006) observa que, de fato, contemporaneamente (diferentemente do período dos militares) o governo não intervém mais de forma punitiva nos sindicatos, as greves não são mais proibidas, assim como a formação de centrais sindicais também não são mais proibidas. Da mesma forma, diferente do período militar, *os pelegos* (designação para sindicalistas governistas) não constituem mais a maioria das direções dos sindicatos oficiais - pois foram sendo “desalojados” ao longo dos anos 1980 e as diretorias passaram para as mãos de diretorias não governistas e combativas no plano reivindicativo. Todavia, segundo o autor, essas reivindicações reformaram, mas não eliminaram, a estrutura sindical, pois a dependência do sindicato diante do Estado, que é a característica essencial da estrutura sindical brasileira, permanece – foram suprimidos alguns efeitos da estrutura, mas sem tocar nas causas, isto é, na própria estrutura. A estrutura sindical, segundo o autor, sobrevive porque sobrevive a ideologia populista e tanto essa estrutura quanto essa ideologia continuam produzindo efeitos desorganizadores sobre o movimento operário e popular no Brasil (BOITO JÚNIOR, 2006).

E, por isso, considerando a cinesia e as oscilações entre o “velho” e o “novo”, Galvão (2003) defende que o conceito de corporativismo, como modo de representação de interesses e método de dominação de classe, não pode ser anulado, posto que só é possível falar em “nova estrutura” ou “fim do corporativismo” no momento em que os três pilares sob a qual se assenta a estrutura sindical forem rompidos (unicidade, contribuições obrigatórias e poder normativo da Justiça do Trabalho).

Abordando a mesma questão, mas detendo-se, especificamente, no ponto do suposto fim da estrutura sindical, Boito Júnior (2006) entende que os indicadores representam, de fato, um processo histórico de *declínio* do populismo e da estrutura sindical atrelada ao Estado (que é o aparelho material do sindicalismo populista). Todavia, esse movimento não pode ser confundido com uma situação de crise da estrutura sindical, pois, para caracterizar uma crise, é necessário que haja vontade política consciente e organizada *contra* a estrutura sindical – e não há nenhuma corrente sindical nacionalmente representativa lutando pela extinção da estrutura sindical (BOITO JÚNIOR, 2006).

Deve-se considerar algumas mudanças recentes, como no contexto dos anos 2000, sob a égide dos governos federais do Partido dos Trabalhadores (PT), quando houve um movimento que se aproximou novamente (mas talvez até mais do que nos anos 1990) daquilo que é entendido como neocorporativismo na literatura corrente. Nesse momento, como visto no capítulo três desta tese, houve estratégias adotadas pelo governo para envolver sindicatos e movimentos sociais na elaboração e produção de políticas públicas, abarcando-os, assim, em sua plataforma política, especialmente através dos Fóruns Tripartites, do Conselho Nacional de Desenvolvimento Econômico (CNDDES) e do Fórum Nacional do Trabalho (FNT) – criando espaços de concertação social, que, desta forma, foram inéditos no país.

Apesar da aproximação com o chamado neocorporativismo, é preciso atenção e cuidado para não transportar esse conceito – tão característico da realidade de outros países – de forma indiscriminada para o caso brasileiro. Isso porque, aqui, apesar da semelhança com o neocorporativismo em alguns aspectos (tal como através do reconhecimento dos movimentos sociais e sindical como atores sociais importantes no jogo político e de uma certa colaboração entre os órgãos do Estado e os grupos sociais organizados), deve-se considerar que a aqueles elementos fundamentais que mantém a estrutura sindical corporativista não foram rompidos (o chamado tripé: unicidade, contribuições compulsórias e poder normativo da Justiça do Trabalho) – ou seja, as mudanças, embora possam ser consideradas relevantes no momento, apenas modificaram alguns aspectos da relação Estado e movimento sindical, mas não tocaram na sua estrutura, não permitindo, assim, que esse momento pudesse ser categorizado, efetivamente, como neocorporativista.

Nesse ensejo, e sob outra perspectiva, faz-se relevante lembrar que alguns autores, como Druck (2006), argumentam que essa inédita proximidade dos órgãos governamentais com os movimentos sociais – e, especialmente, com o movimento sindical – não significou necessariamente, cooperação, de forma diversa, assemelhou-se mais de um movimento de cooptação (afastando-se, ainda mais, de uma experiência neocorporativista, tal como

visualizada em outros países). Na concepção da referida autora, o fato dos governos do PT terem optado por dar continuidade à defesa de uma política econômica neoliberal (e, conseqüentemente, com a base ideológica do neoliberalismo) acabou, inevitavelmente, atuando mais no sentido de desmobilizar os movimentos sociais ao invés de fortalecê-los, e, no caso específico do movimento sindical, atuou “anulando” o que ainda havia de sua força autônoma e independente, através da cooptação de suas direções e de um processo de “estatização” das organizações de trabalhadores (sindicatos e partidos). Druck (2006), a fim de exemplificar essa questão, lembra do projeto de reforma sindical proposto nesse momento, cujo, na sua visão, tratava-se de uma nova forma de controle e regulação do Estado sobre os sindicatos, agora “legitimada” com a incorporação das centrais sindicais ao aparelho de Estado. E, no seu entendimento, tratava-se de uma nova forma de regulação porque o eixo estava na institucionalização e estatização daquilo que antes tinha de mais autônomo na organização sindical brasileira: as centrais sindicais, que nasceram livres do controle do Estado, e então não só foram incorporadas ao aparelho de Estado como passaram a ter o poder de decidir acima e sobre o movimento sindical, na condição de membros do “poder público” ou do Estado (DRUCK, 2006).

Obviamente, o novo papel das centrais sindicais nesse contexto trata-se apenas de um exemplo. A questão central em pauta, quando se aborda a perspectiva do cooptação, é de que não foram superadas as antigas amarras do movimento sindical com o Estado, pelo contrário, foram criadas novas formas de amarras, exteriorizadas, na maioria das vezes, como novas formas de colaboração¹⁹.

Apesar das muitas continuidades observadas no que diz respeito às “amarras” do movimento sindical com o Estado, no decorrer dos anos, algumas mudanças continuaram a serem visualizadas nessa relação – ainda que, novamente, sem tocar verdadeiramente na estrutura. Por exemplo: mais tarde, no ano de 2017, com a reforma trabalhista, houve o fim da contribuição sindical compulsória, modificando, em parte, o tripé que sustenta a estrutura sindical brasileira. Como visto, o imposto sindical constituía um dos pilares do edifício corporativo sindical brasileiro instituído na década de 1930, contudo, para que seu fim promovesse uma mudança na forma de organização sindical seria preciso também remover o seu fundamento, a unicidade sindical, tendo em vista que esse é o princípio que define qual

¹⁹ Aqui, cabe lembrar que, conforme Rodrigues (2014), a questão da cooptação, no seu entendimento, refere-se, antes, às lideranças maiores do movimento – em especial, às centrais sindicais – que teriam deixado de operar como centros de construção de identidades e projetos de transformação social. Retoma-se que seu argumento, diferente do de Druck (2006), é de que o sindicalismo agiu muito bem onde foi convocado cotidianamente (a saber, na relação com os patrões) e, por isso, não se poderia falar em cooptação nesse âmbito.

sindicato tem o direito de representar legalmente o trabalhador e, como consequência, de aceder os recursos financeiros previstos em lei (BOITO, 1999; MARCELINO; GALVÃO; 2020)²⁰.

Visto que a unicidade sindical ainda não foi removida, pode-se pensar que o fim da contribuição sindical, ainda que seja uma mudança, não toca na sua causa – ou seja, não significa efetiva transformação na estrutura. Apesar disso, a sua manutenção é alvo de críticas em alguns segmentos (tanto da sociedade quanto do Estado). Um exemplo disso é que existe um Projeto de Emenda Constitucional (PEC) propondo o fim da unicidade sindical, a PEC 196/2019, de Marcelo Ramos (PL/AM), que propõe:

PEC 196/19, de Marcelo Ramos (Partido Liberal/Amazonas): abre a possibilidade para o fim da unicidade, para a liberdade sindical nos termos da Convenção 87 da OIT, mas ao mesmo tempo mantém a exclusividade de representação e de negociação para os sindicatos pré-existentes, desde que a cobertura da negociação coletiva alcance no mínimo 10% da base nos dois primeiros anos após a promulgação da emenda e 50% no prazo de 10 anos. A proposta delimita a base territorial por setor econômico ou ramo de atividade e impede que essa base seja inferior ao município, de modo a inviabilizar o sindicato da empresa. A PEC teve sua admissibilidade aprovada pela Comissão de Constituição e Justiça da Câmara em dezembro de 2019, recebendo o apoio da CUT, FS, UGT e CSB, e críticas da CTB e da CGTB [...] (GALVÃO; MARCELINO, 2020, p. 172).

Todavia, também há movimentos pela manutenção da unicidade sindical. Marcelino e Galvão (2020) observam que, em contrapartida à referida PEC, existe o PL 5552/2019, de Lincoln Portela (PL/MG) que propõe a manutenção da unicidade, sob a justificativa de que esse é um princípio constitucional. Esse PL mantém a extensão da representação sindical a toda categoria, mesmo aos não filiados, autorizando a cobrança do custeio de negociação coletiva de todos os trabalhadores, contrariando o entendimento do STF e do TST. Observa-se, ainda, que o referido PL é apoiado por importantes representantes dos trabalhadores, como pelo Fórum Sindical dos Trabalhadores, constituído pelas confederações históricas defensoras da unicidade (MARCELINO; GALVÃO, 2020).

Explica-se que esses projetos surgiram tendo em vista que o secretário de Previdência e Trabalho de Jair Bolsonaro, Rogério Marinho, retomou o discurso favorável ao fim da unicidade sindical para que os trabalhadores pudessem exercer a “autonomia da vontade” e suas liberdades individuais, filiando-se ao sindicato de sua preferência: conforme essa perspectiva,

²⁰Cabe, nesse ínterim, mencionar que a unicidade sindical, bem como as contribuições compulsórias, são os principais institutos responsáveis por um modelo de representação sindical que não necessariamente atinge os trabalhadores. Especialmente no que diz respeito às contribuições compulsórias, pois quando o sindicato recebia contribuições tanto de filiados quanto de não filiados, era possível manter um sindicato legalmente representante dos trabalhadores, mas efetivamente “sem sindicalizados”. Mas isso não quer dizer que, com o fim das contribuições compulsórias, o cenário de representação dos trabalhadores será alterado, pois, como já mencionado, a estrutura ainda é baseada na unicidade.

a unicidade deve ser destruída em prol de um modelo pluralista, que assegure a liberdade e a livre-competição entre organizações (MARCELINO; GALVÃO, 2020).

Mas, neste momento, ainda que houvesse a iniciativa governamental, não havia um consenso por parte do sindicalismo sobre a multiplicidade das entidades. Em outubro de 2019 representantes das seis centrais sindicais do país (CUT, FS, CTB, UGT, NCST, CSB) se reuniram com Rogério Marinho e parte do grupo que estuda propostas de reforma sindical (TRISOTTO, 2019). A CUT e UGT não se manifestaram especificamente sobre o assunto, observando que a reforma sindical não é uma prioridade no momento atual do Brasil. Já a segunda maior central sindical do Brasil, a Força Sindical, publicou nota considerando positiva a iniciativa de discussão do tema, mas criticou o conteúdo da proposta, considerando que as questões abordadas pela PEC em pauta não atendem às demandas de forma satisfatória. O Fórum Sindical dos Trabalhadores (FST), assim como a CTB, a CSB e a NCST se mostraram veementemente contrários à possibilidade de fim da unicidade sindical (TRISOTTO, 2019).

É necessário ter em vista o momento em que o debate em torno do fim da unicidade surgiu no Brasil: como mencionado no capítulo três desta tese, no governo Bolsonaro acirraram-se os conflitos com os trabalhadores, diminuíram-se os espaços de concertação social e o sindicalismo passou a ser visto como um “inimigo” a ser combatido, dado o papel que ocupa na relação capital *versus* trabalho. As ações, ao longo dos anos, foram no sentido de enfraquecer e desmobilizar os trabalhadores, de excluí-los da cena política – aproximando-se das características do conceito do Estado Burocrático Autoritário, de O’Donnel (1976). Ainda que, diferentemente do contexto analisado por O’Donnel, se esteja sob um contexto democrático, há de se considerar que cenários democráticos também podem comportar determinadas características autoritárias – como acontece no Brasil sob o governo Bolsonaro. Não se pode esquecer que, a rigor, o ano de 2016, frente ao impeachment de Dilma Rousseff (também entendido por alguns autores como “golpe”) consubstancia uma nova época histórica na vida brasileira, instaurando um tempo de autoritarismo, em meio às configurações formais da democracia representativa, na República Brasileira – tratando-se de um ataque frontal à democracia no Brasil, atingindo as instituições e permeando a própria cultura política (ARAÚJO; CARVALHO, 2021).

Araújo e Carvalho (2021) argumentam, nesse sentido, que o autoritarismo se apresenta como fenômeno contemporâneo e expressa-se fortemente no Brasil, nos marcos do capitalismo financeirizado. Assim, alicerçadas na análise crítica sobre a realidade brasileira, abordam o bolsonarismo como expressão do autoritarismo no Brasil do presente, constituído a partir da convergência do reacionarismo político-cultural, militarismo e ultraconservadorismo.

Portanto, nesse momento, o fim da unicidade sindical e a proposta por um modelo pluralista parece ter como objetivo não dar maior liberdade aos trabalhadores para escolherem seu sindicato representante, ou seja, para escolherem àquele que apresentaria “maiores vantagens” na sua representatividade perante o Estado e o patronato – mas sim simplesmente enfraquecer os sindicatos já consolidados, debilitando, com isso, a representação dos trabalhadores. Ou seja, identifica-se que, no referido momento, o fim da unicidade (ainda que signifique tocar na estrutura corporativista e possa significar o fim de uma antiga “amarra” do sindicalismo com o Estado) pode, dadas às circunstâncias políticas e econômicas do Brasil atual, representar uma subjugação das entidades representativas dos trabalhadores ao capital, possibilitando, inclusive, a existência de sindicatos financiados por empresas.

À vista desse debate, é necessário mencionar que, conforme Marcelino e Galvão (2020), embora o fim da unicidade tenha sido levantado em diversos momentos da história, tanto por iniciativa governamental, quanto sindical, nenhuma iniciativa para assegurar de fato a liberdade sindical no Brasil prosperou ao longo dos anos. E, como visto, a manutenção da unicidade é uma das causas dessa estrutura, de modo que romper com a unicidade significaria, invariavelmente, romper com a estrutura. Por fim, outra questão importante a ser mencionada é que o poder normativo da Justiça do Trabalho continua em voga – ou seja, atualmente, dois, dos três pilares que sustentam a estrutura sindical brasileira permanecem firmes. Isso significa que as mudanças que ocorreram até então (inclusive no que diz respeito ao fim da contribuição sindical compulsória) não são suficientes para se falar em “nova estrutura”, posto que ainda há uma estreita relação de dependência para com o Estado.

4.6 DA REPRESENTAÇÃO À REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

Quando se aborda o tema da representação sindical e verifica-se seu caráter corporativista e de representação de interesses, identifica-se, também, que existem mais aspectos a serem desdobrados dentro desse âmbito, como é o caso da *representatividade sindical*. Evidentemente, o conceito de representatividade tem sua origem no conceito de representação – e não à toa possuem a mesma raiz etimológica – mas seu significado, em si, é um pouco diferente, pois está circunscrito sobretudo no entendimento de que é necessário qualidades, habilidades e características específicas para representar determinado grupo, ou seja, para que essa representatividade seja exercida de forma efetiva.

Ora, como vimos no início do capítulo, a *representação* é a capacidade do representante (e, nesse caso específico, do sindicato) de agir em nome dos representados, de modo responsivo

a ele, importando, portanto, o que é feito durante o seu mandato (ou seja, se ele consegue representar os trabalhadores bem ou mal). Ainda, nesse sentido, deve-se rememorar que no modelo substancial (proposto por Pitkin), a avaliação do representante se dá também pela extensão em que os resultados das “políticas públicas” (no caso dos sindicatos podemos pensar em acordos normativos, propostas de projetos de lei, etc.) encaminhadas pelos representantes melhor servem aos interesses dos representados (no caso, dos trabalhadores). Tendo em vista essas questões, é natural que se questione: quais elementos poderiam ser considerados “indicadores” de *representatividade* sindical? Ou seja, que elementos, mais operacionalizados, poderiam nos ajudar a inferir se essa representação exercida não é apenas formal, mas também substancial? Que elementos poderiam nos ajudar a identificar se o sindicato está, de fato, agindo em prol dos trabalhadores, sendo responsivo e efetivamente representativo?

Essa é uma questão pouco abordada (pelo menos de forma estruturada) na literatura corrente sobre sindicalismo e representação. Como mencionado no início deste capítulo, alguns pontos, nesse sentido, até foram abordados no âmbito do Direito do Trabalho, ou seja, no ordenamento jurídico, mas de forma sucinta, associando a representação às chamadas *funções sindicais* (função negocial, função política, função assistencial, função econômica, função representação) – reconhecidas através da CLT e, mais adiante, no contexto democrático, também por meio da Constituição Federal de 1988. Ainda assim, essa abordagem é deficitária, primeiramente porque está estritamente centrada no Direito do Trabalho, e, desta forma, em um contexto formal e legal. Além disso, deve-se considerar que, ainda que haja alguns pontos de convergência, às funções sindicais são, em parte, diferentes de indicadores de representação sindical. Isso porque, quando se fala em funções sindicais refere-se, normalmente, às atribuições formais que devem ser cumpridas legalmente pelos sindicatos – ou seja, àquelas funções básicas necessárias para mantê-los de portas abertas. Na maioria das vezes são ignoradas funções sindicais mais abrangentes, como a função política e econômica, por exemplo. Oliveira (2017b) considera que são as funções básicas das entidades sindicais que norteiam as suas ações e que os sindicatos buscam, através de suas funções básicas, garantir os direitos dos trabalhadores. Já quando se fala em “indicadores” de representatividade sindical, está se falando em um conjunto de atributos, características e habilidades específicas dos sindicatos (que podem ser formais ou não) que os tornam representativos para determinados grupos sociais (no caso, de trabalhadores).

Observa-se que, quando se fala em pontos de convergência entre as funções sindicais e os indicadores de representatividade sindical, remete-se, particularmente, a chamada função de representação. Pois, como lembra Oliveira (2017b), a representação é tida como a principal

função e importante prerrogativa dos sindicatos – e é justamente através dessa representatividade exercida pelos sindicatos que eles agem em nome de sua categoria para defender os interesses da classe no plano das relações de trabalho (DELGADO, 2011). Mas, a proximidade dessa função com os indicadores se dá de maneira mais estreita porque, conforme Delgado (2011), a função representativa abrange inúmeras dimensões, tais como a função privada (em que o sindicato se coloca em diálogo ou confronto com os empregadores, em vista dos interesses coletivos da categoria); a função administrativa (em que o sindicato busca relacionar-se com o Estado, visando a solução de problemas trabalhistas em sua área de atuação); a pública (em que o sindicato tenta dialogar com a sociedade civil, na procura de suporte para as suas ações e teses laborativas) e a judicial (quando o sindicato atua também na defesa dos interesses da categoria ou de seus filiados).

Quando se busca por indicadores de representação sindical na literatura sobre sindicalismo, encontram-se elementos fragmentados – mas importantes trabalhos focam na densidade sindical como principal indicador de representatividade. Nesse quesito, deve-se ter cuidado com esse enfoque, pois, como lembra Rodrigues (1998), embora as taxas de sindicalização sejam um indicador significativo e relevante, não são as únicas quando se refere à força dos trabalhadores e sua capacidade de ação.

É verdade que greves, paralisações e capacidade do sindicato de mobilizar os trabalhadores em torno de suas demandas também aparecem nos trabalhos como importantes elementos a serem considerados como indicadores, bem como o número de instrumentos normativos (acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho). E, existem outros elementos que, embora apareçam com menor frequência, também devem ser considerados, como o “posicionamento político” sindical (considerando sua relação frente ao Estado) e até mesmo a postura da imprensa sindical frente ao Estado e ao patronato.

Todavia, todos esses elementos aparecem fragmentados, não aparecem de forma ordenada como indicadores de representatividade sindical nos trabalhos que abordam – ou tangenciam – o tema. Nesse sentido, Rodrigues, Ladosky e Bicev (2019) inovaram em um trabalho chamado *Sindicalismo no Brasil: trabalhadores e representatividade das centrais sindicais*, por abordarem, de forma esquematizada e estruturada, os indicadores de representatividade sindical no Brasil. Embora, de forma geral, não apresentem nenhum elemento novo perante o que já vinha sendo apresentado na literatura corrente, os autores trazem esses indicadores de forma ordenada – como é pouco comum. Dentre os indicadores, os autores destacam:

- a) taxa de sindicalização;

- b) número de instrumentos normativos (acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho);
- c) capacidade de aproximação da base;
- d) capacidade de mobilização dos trabalhadores (greves, manifestações, paralisações);
- e) posicionamento político sindical.

O objetivo, neste momento, não é se deter nos indicadores de representatividade sindical, mas sim, expô-los a fim de diferenciá-los da representação sindical em si, observando, também, que esta é uma forma diferente, mais operacionalizada de compreender o fenômeno. Todavia, essa questão suscita o questionamento: o que significam esses indicadores de representatividade sindical que mais aparecem na literatura sobre o tema?

Pode-se lançar algumas hipóteses. Por exemplo, quando se fala em “densidade sindical”, está se atribuindo, em termos quantitativos, a capacidade do sindicato de agregar, em torno de si, aqueles trabalhadores que acreditam na sua capacidade de ação (perante o Estado e o patronato) ou que encontram no sindicato o suporte para suas demandas pessoais ou coletivas (pensando, aqui, nos serviços oferecidos pelos sindicatos, como assistência médica, jurídica, educação, lazer...). Esses dois elementos, por si só, representam muita coisa – pois, em outras palavras, abrangem, de maneira sucinta, as principais razões que vincularam os trabalhadores aos seus sindicatos ao longo da história – de modo que é compreensível que a densidade sindical (ou as taxas de filiação sindical) sejam consideradas um dos mais (ou, em muitos trabalhos, o mais) significativos elementos no que tange à representatividade sindical. Nessa direção cabe lembrar Cardoso (1997), que entende que a representatividade dos sindicatos num primeiro momento se refere à números, medindo-se pelo clássico “contar cabeças” e, assim, havendo uma estreita associação de taxa de filiados e representatividade, ou a capacidade dos sindicatos de penetração na organização social.

Considerando que a filiação sindical, em si, não é obrigatória, o número de trabalhadores cujo um sindicato é capaz de aglutinar, em seu quadro, seria, uma das formas de compreender o sindicato como representativo, isso porque, quanto mais filiados, ao menos, teoricamente, mais trabalhadores acreditando nessa capacidade de ação, no suporte de suas demandas e, conseqüentemente, na representação dos seus interesses. Cardoso (2015) explica que ainda que a filiação não seja, necessariamente, um indicador adequado de pujança do sindicalismo, a queda acentuada, por exemplo, indica, inevitavelmente, menor proximidade dos trabalhadores em relação às instituições que os representam compulsoriamente (nesse sentido, não se deve esquecer que apenas os filiados votam nas eleições sindicais, com isso, a queda na filiação pode significar, também, maior oligarquização da representação sindical). Por isso

mesmo, é preciso um pouco de parcimônia para avaliar a “precisão” desse indicador, porque, como mencionado, trata-se de uma forma quantitativa de mensurar o fenômeno – e, pode-se dizer que a densidade é a consequência de uma gama de razões que levariam os trabalhadores a se filiarem. Essas razões podem ser mais objetivas (como o acesso aos serviços oferecidos pelos sindicatos – assistência médica, jurídica, educação, lazer...) quanto mais subjetivas (confiança na capacidade de ação do sindicato, confiança no enfrentamento e na representação sindical perante o Estado e ao patronato, confiança na ação política sindical, etc.). Todavia, avaliando apenas a densidade sindical – ou a taxa de filiação sindical – não é possível saber quais razões prevalecem no momento da filiação. Não cabe, aqui, estabelecer um juízo de valor e delimitar quais razões seriam mais “nobres” na escolha da filiação sindical – e possivelmente, não seja possível fazer uma avaliação nesse sentido. Isso porque pode-se pensar que é plausível que muitos trabalhadores filiem-se buscando pelos serviços oferecidos pelos sindicatos, ou seja, que a busca seja motivada por razões objetivas, mas, em contrapartida, acabam conhecendo e se engajando no sindicato considerando as razões subjetivas. Quer-se dizer, com isso, que muitas vezes as razões para filiação podem se tratar de uma via de mão dupla, englobando tanto as questões objetivas quanto as subjetivas – mesmo que não seja possível saber, tendo como indicador apenas a taxa de filiação sindical, quais razões predominam.

Apesar disso, Cardoso (1997) provoca no que diz respeito à densidade sindical no Brasil: afinal, se, aqui, até pouco tempo atrás, os sindicatos não tinham que filiar adeptos para agir como representante dos trabalhadores, até que ponto ela mede, efetivamente, a representatividade dos sindicatos? Nessa direção, cabe lembrar as contribuições sindicais compulsórias, que foram extintas em 2017, mas sem esquecer a manutenção da unicidade sindical, que, permanece até hoje – e que, inevitavelmente, faz com que os sindicatos sejam os representantes legítimos dos trabalhadores independentemente da filiação (não se pode esquecer que, em função da unicidade, aquilo que é definido nas Convenções Coletivas vale para toda a categoria, e não apenas para os filiados). Cardoso (1997), tendo como base os 1990 (mas relatando uma situação que foi vigente até pouco tempo atrás, mais especificamente, até 2017), lembra que os sindicatos brasileiros, para sobreviver não precisavam agir para angariar adeptos, pois o imposto sindical lhes garantia sobrevivência financeira e a unicidade impedia que emergisse competição de sindicato pela mesma base. O que, então, media a filiação sindical?

Cardoso (1997) concluiu que a filiação sindical mede, em parte, a busca dos trabalhadores pelos serviços dos sindicatos (assistencial); em parte sua disposição para a ação coletiva; em parte sua disposição de sentir-se representados na ação sindical; e em parte a

relação de proximidade ou não que o trabalhador estabelece com a sua entidade representativa. Todavia, especifica que a filiação não é capaz de dar conta, sozinha, de nenhuma dessas dimensões adequadamente. Isso porque os trabalhadores não filiados também participam da vida associativa, também se sentem representados na ação sindical, também estabelecem relações de proximidade com o sindicato – apesar de não desfrutarem dos serviços prestados (CARDOSO, 1997).

A questão no Brasil torna-se mais complexa, no que diz respeito às taxas de filiação sindical. Por exemplo: em outros países, onde impera a democracia sindical (liberdade de criar sindicatos e liberdade de filiação), a taxa de filiação, por si só, significa saber para quantas pessoas um contrato coletivo negociado entre patrão e sindicato terá vigência – logo, saber o número de filiados significa saber o número de pessoas que serão abrangidas pelos acordos coletivos. Já aqui no Brasil, a experiência foi diferente no que diz respeito ao significado das taxas de filiação, já que os sindicatos não necessitavam filiar adeptos para representá-los. E, nesse formato, acabou estabelecendo diversos mecanismos de vinculação com aqueles que representam - mecanismos nem sempre relacionados com a formalização de tais laços (CARDOSO, 1997). Mas, cabe ressaltar que ainda assim, é um instrumento importante de mensuração (como dito anteriormente, considerado por muitos pesquisadores o mais importante) porque permite identificar, ao menos quantitativamente, quantos trabalhadores estão mais próximos do sindicato e, de alguma forma, se não participando, tendo a possibilidade de participar da vida sindical mais ativamente.

Outros indicadores de representação sindical também acabam mensurando o fenômeno de forma prioritariamente quantitativa, como é o caso da capacidade de mobilização da base através de greves e paralisações, que tem um lado particularmente quantitativo, como analisar a quantidade de greves e paralisações realizadas, a média de trabalhadores por greve, quantidade de horas paradas e o volume de trabalhadores *versus* horas paradas etc. É verdade que a paralisação proposital dos empregados é um modo eficiente de pressão desempenhada pelos trabalhadores para a obtenção de conquistas referentes à remuneração e condições de trabalho – e, por isso, verificar essa questão quantitativamente tem sentido quando se fala em indicadores de representatividade sindical, pois está se falando na direção de avaliar a capacidade do movimento sindical em mobilizar trabalhadores em torno da reivindicação e da busca pelo alcance de suas demandas, ou, em outras palavras, diz respeito à capacidade do movimento sindical de representar os trabalhadores na luta por melhorias efetivas nas demandas relativas à remuneração e condições de trabalho dos trabalhadores. Por isso, os elementos supramencionados (quantidade de greves e paralisações, média dos trabalhadores por greve,

quantidade de horas paradas, volume de trabalhadores *versus* horas paradas) tornam-se fundamentais para que se consiga compreender o tamanho do movimento e a adesão dos trabalhadores em torno dessa causa.

Porém, há de se considerar o lado subjetivo e qualitativo desse indicador – que diz respeito, justamente, à *capacidade do sindicato de mobilizar as bases* para tais ações, ou seja, essa capacidade perpassa, necessariamente, por elementos tais como identificação com a causa e confiança no sindicato que realiza tais ações. Evidentemente, não há como mensurar esse lado qualitativo quando se fala em greves ou paralisações sem uma pesquisa específica sobre isso, mas pode se supor que, a média dos trabalhadores por greve nos dão uma pista importante sobre a gama de trabalhadores que se sente impelida a participar de tais ações – seja por identificação ou confiança. Deve-se lembrar que, como visto em Cardoso (1997), considerando a organização sindical no Brasil, existem diversos mecanismos de vinculação com aqueles que representam (sindicatos) – e que nem sempre estão relacionados com a formalização (filiação). O que se quer dizer com isso é que, esse indicador, a saber, a capacidade de mobilização da base, não representa apenas os filiados, mas abrange todos os trabalhadores, ou seja, a forma como a identificação ou a confiança no sindicato reverberam nos trabalhadores para além dos filiados, já que é comum que não só filiados participem dessas ações sindicais (greves e paralisações).

A questão do “número de instrumentos normativos” (também utilizado como indicador de representatividade sindical) é outra que tem seu lado quantitativo e qualitativo a serem considerados. Pensando, particularmente, nas convenções coletivas (que representam um ato jurídico onde são acordadas, entre sindicatos de trabalhadores e patronais, as normas nas relações de trabalho no âmbito de toda a categoria), pode-se atribuir que, quanto maior o número de acordos celebrados, mais assegurados e protegidos estão os trabalhadores – e esse é o lado quantitativo. Mas deve-se ter em mente o lado qualitativo, ou seja, redundantemente, a qualidade dos acordos celebrados. Os trabalhadores, só estarão mais assegurados e protegidos, efetivamente, dependendo dos termos acordados, o que implica no comprometimento com os trabalhadores por parte do sindicato dos trabalhadores que firma esses acordos e, em contrapartida, na confiança dos trabalhadores para com o sindicato representante.

Todavia, mesmo sabendo que a confiança é um atributo importante quando se fala em instrumentos normativos, relembra-se que as convenções coletivas valem não só para os filiados ao sindicato, mas abarcam toda a categoria de trabalhadores (ou seja, também não filiados). Sendo assim, por mais que se possa atribuir, inevitavelmente, algum nível de confiança dos trabalhadores ao sindicato que os representa no momento em que são firmadas as convenções coletivas, não se pode esquecer que muitos dos trabalhadores, contemplados por estas

convenções, tampouco tem conhecimento do sindicato que os representou nessa oportunidade – não se podendo, portanto, atribuir confiança por parte desses. Entende-se, com isso, que, como já mencionado, embora a confiança seja um atributo importante a ser considerado, ela diz respeito, especialmente, ao âmbito dos filiados, já que são esses que normalmente participam mais ativamente da vida sindical e têm oportunidade de voto no que tange à gestão sindical, estando, por isso, mais propensos a estarem a par das decisões e dos posicionamentos da gestão sindical em vigor, inclusive no que se refere à possíveis acordos nas convenções coletivas de trabalho.

As questões levantadas até aqui sobre instrumentos normativos são relevantes, contudo, a despeito delas e no que tange especificamente a razão pela qual este é considerado um indicador da representatividade sindical, entende-se que o número de instrumentos normativos pode ser assim considerado porque o número e a qualidade dos acordos celebrados entre sindicatos dos trabalhadores e sindicato patronal remetem à ideia de responsividade, no caso, de responsividade dos sindicatos para com os trabalhadores. E a responsividade implica em uma análise, por parte dos trabalhadores, sobre a atuação sindical, a saber, se o sindicato os representa bem ou mal, no sentido de garantir-lhes direitos e segurança. Nesse sentido, o que importa não é particularmente se o sindicato consegue ou não celebrar acordos, mas sim se esses acordos serão benéficos aos trabalhadores das categorias representadas. Assim, quanto mais acordos benéficos celebrados, maior o comprometimento do sindicato com os trabalhadores (como já mencionado) e conseqüentemente, maior a responsividade do sindicato com os trabalhadores da categoria que representa.

Já quando se fala em “capacidade do sindicato de aproximação com a base”, entende-se, ainda que possa soar redundante, a competência do sindicato em alcançar os trabalhadores que representa – a sua *base* dentro dos limites territoriais (aqui, não se pode esquecer que a base territorial-regra é o município para o sindicato). Essa aproximação com a base se dá através de uma série de ações para que o sindicato conheça (e seja conhecido) pela categoria, como através de visitas nos locais de trabalho (indústrias/empresas) apresentando o sindicato, distribuição de material explicativo sobre o sindicato (folders, jornais, inserção de material explicativo em site do sindicato), convite para participação nas assembleias, entre outros. A penetração do sindicato nesses espaços (locais de trabalho), bem como ante ao trabalhador e a qualidade de suas ações (pensando, aqui, na melhor forma de atingir o trabalhador e ganhar sua confiança) acabam por ser consideradas indicadores de representatividade sindical porque, inevitavelmente, envolvem a forma como o sindicato se posiciona, desde o primeiro contato, como representante dos trabalhadores, incluindo a exposição de seu comprometimento com a categoria. E, por outro

lado, a resposta dos trabalhadores a essas investidas, ou, a esses “trabalhos de base” vai dizer muito sobre a confiança dos trabalhadores no sindicato.

Todavia, a mensuração desse indicador não é tão simples. Pode-se pensar na continuidade, na frequência e na qualidade dos trabalhos de base como forma de mensuração. Pode-se, também, pensar se, através desses trabalhos de base, o sindicato consegue ter uma boa aceitação por parte dos trabalhadores, angariar filiados ou, mesmo não resultando na filiação, angariar simpatia, certa proximidade e confiança.

Ressalta-se que a boa aceitação dos trabalhadores ao sindicato não pode ser confundida simplesmente com as taxas de filiação. A forma como os trabalhadores recebem os trabalhos de base do sindicato, bem como a forma como passam a enxergá-lo (seja como mediador, facilitador na relação com o patronato e o Estado, “aliado”) certamente pode vir a resultar em filiação (ainda que nem sempre de maneira imediata). Entretanto, isso não é regra, ou seja, não é uma relação *sine qua non*. Quer-se com isso dizer que o sucesso do trabalho de base não necessariamente resultará em filiação – pois, como visto, a forma como a estrutura sindical brasileira está constituída ocasiona uma situação em que pode haver relação com o sindicato mesmo sem estar formalmente vinculado a ele (filiado). Nesse ensejo, é possível encontrar trabalhadores que se identificam com o sindicato, tem certo nível de confiança para com este, participam em situações como greves e paralisações, mas ainda assim não são filiados.

Ademais, é fato que cada sindicato vai encontrar uma forma mais expressiva de aproximação com a base – mas algumas variáveis precisam ser levadas em consideração. Por exemplo, há sindicatos dos trabalhadores que podem possuir uma melhor relação com sindicatos patronais e, com isso, lograr uma facilidade maior para realizar o trabalho de base nos locais de trabalho (empresas/indústrias). De maneira diversa, sindicatos mais combativos, ou que simplesmente não possuem uma relação satisfatória com sindicatos patronais podem encontrar maior dificuldade nesse quesito, esbarrando em gargalos para realizar o trabalho de base.

Em outro sentido, alguns sindicatos, por seu histórico de lutas podem ser conhecidos pelos trabalhadores e ganhar sua confiança (e até sua filiação) antes mesmo que o trabalhador tenha contato com o trabalho de base (como o caso do Sindicato dos Metalúrgicos). Já em outros casos, alguns sindicatos podem encontrar maior dificuldade para realizar o trabalho de base, seja por serem sindicatos sem um histórico longo de lutas – por serem sindicatos “novos”, seja por não encontrarem os trabalhadores de sua categoria circunscritos em empresas/indústrias, mas sim dispersos no mundo do trabalho (como é o caso dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados). Pretende-se com isso dizer que esse indicador também precisa ser avaliado com

parcimônia, tendo em vista que existem muitas variáveis que o perpassam. E, em virtude dessas variáveis, pode ocorrer de um sindicato encontrar muitos entraves na realização do trabalho de base e assim, ter dificuldade de se aproximar da sua base e de desfrutar da confiança dos trabalhadores – independente do seu empenho. Em contrapartida, um sindicato pode lograr uma boa aproximação com a base sem, necessariamente, investir tanto no trabalho de base – ou, melhor dizendo, desfrutando do resultado de um trabalho de base realizado em outro momento.

No que diz respeito ao “posicionamento político sindical”, considera-se, aqui, como sendo toda posição/atitude dos sindicatos frente ao Estado no que tange à relação capital *versus* trabalho – pois toda postura e ação nessa direção é, incontestavelmente, um ato político. E, nesse sentido, é fundamental ter em vista seu perfil político-ideológico (considerando principalmente o que defendem enquanto instituição sindical e quais causas são foco de militância e mobilização).

É verdade que, embora não se esteja tratando especificamente da questão partidária, a preferência partidária dos sindicatos tem certa influência, pois tem, inevitavelmente, relação com o seu perfil ideológico, com o que defendem e com as lutas que travam no âmbito da relação capital *versus* trabalho. Não se deve perder de vista que essa preferência diz respeito a uma visão de mundo – pois cada partido e programa partidário vai encontrar ressonância com as visões de mundo de determinados sujeitos, grupos e instituições, impelindo-os a aproximar-se deles, seja através da filiação, do voto ou de uma postura política convergente com as propostas do partido.

Na direção da preferência partidária, o “espectro” político-ideológico em que os sindicatos (e as centrais sindicais) se posicionam (esquerda, centro, direita e seus respectivos nuances) vai ser determinante na hora em que os sindicatos (e centrais) elegem seus focos de militância e causas de mobilização. A título de exemplo: sindicatos e centrais sindicais menos conservadores (e com relação estreita com partidos de esquerda ou centro-esquerda) vão ter uma tendência a expandir seus focos de debate, militância e mobilização para além da discussão em torno da geração de empregos e negociação de salários. Nesse sentido, chama-se atenção para o fato de que, já há bastante tempo (no Brasil, pelo menos desde o advento do Novo Sindicalismo) as questões que defendem, militam e mobilizam-se são mais amplas, não estando circunscritas ao debate sobre oportunidades de trabalho e salários (embora também), mas sim abrangendo questões mais amplas como, por exemplo, o cenário político nacional, reforma agrária, direitos humanos, questões de gênero, relações raciais, etc., que perpassam desde sempre o mundo do trabalho, mas que nem sempre estiveram como foco de lutas do sindicalismo. Tem-se, nessa direção, o exemplo dos posicionamentos da Central Única dos

Trabalhadores e seus sindicatos filiados (lembrando a sua estreita relação com partidos de esquerda, em especial, com o Partido dos Trabalhadores – PT). Mas também, atualmente, de outras centrais e seus sindicatos filiados, como a Intersindical (e sua estreita relação com o Partido Socialismo e Liberdade – PSOL) e a CSP-Conlutas (e, nesse caso, sua estreita relação com os movimentos sociais).

Já centrais sindicais e sindicatos mais conservadores, ligados à partidos mais à direita (ou centro-direita), têm, normalmente, o debate e a mobilização centrados em um cenário mais “pragmático”, mais centrado na discussão de postos de trabalho e salários, o que foi chamado nos anos 1980 de “sindicalismo de resultados”. O principal exemplo nesse campo é a central Força Sindical (FS)²¹ e seus sindicatos filiados (bem como sua proximidade com partidos de direita). Não se deve esquecer que o chamado “sindicalismo de resultados” soube combinar, na sua gênese, o tradicional conservadorismo político e o apego à estrutura sindical oficial ao ativismo no plano reivindicativo (TRÓPIA, 2009).

Todos esses elementos foram mencionados para observar que se considera, também, o posicionamento político sindical como um dos indicadores da representatividade sindical, pois entende-se que a forma como os sindicatos se posiciona nesse âmbito deve estar em consonância com as demandas políticas dos trabalhadores que representam. Deve-se salientar que a mensuração, nesse caso, também não é simples: primeiramente, seria preciso identificar se o posicionamento político sindical está de acordo com as demandas e necessidades das categorias que representa. E, identificar essas demandas perpassa, necessariamente, por conhecer a sua base, seus anseios e expectativas, para então, poder posicionar-se politicamente de maneira favorável ao trabalhador no embate capital *versus* trabalho – por isso, o posicionamento político sindical, como indicador de representatividade, só tem sentido quando vinculado a outro indicador, o “capacidade do sindicato de aproximação com a base”.

²¹ Em sua origem, a Força Sindical obteve o apoio majoritário de sindicatos de pequeno porte, do setor privado, oriundos da indústria, vindos do interior de São Paulo, Paraná e Minas Gerais, com pouca ou nenhuma capacidade de mobilização, sem tradição de filiação às demais centrais, mas considerável tempo de “militância” sindical (TRÓPIA, 2009).

4.7 (RE)PENSANDO A REPRESENTAÇÃO SINDICAL: A PROPOSIÇÃO DE UMA NOVA INTERPRETAÇÃO PARA O CENÁRIO BRASILEIRO

Embora a representação sindical seja, na verdade, uma representação política-sindical, dado ao caráter político contido nessa esfera, os conceitos de representação política, como os propostos por Hanna Pitkin (1979), não são suficientes para dar conta do fenômeno em sua integralidade. Como discutido, a representação descritiva é a que mais se aproxima da representação político-sindical, posto que indica que um organismo representativo deve parecer uma “cópia” do organismo social em que se insere. Nessa direção, considera-se que os sindicatos poderiam apresentar essa correspondência, já que seriam instituições representativas que se assemelham àqueles que estão sendo representados, ou seja, os trabalhadores. Todavia, como já debatido, conclui-se que esse modelo não é totalmente apropriado para pensar a representação político-sindical, tendo em vista o cenário nacional do sindicalismo, onde essa “perfeita correspondência” não existe - considerando, inclusive, o fato do sindicalismo não ter se estabelecido aqui em um contexto democrático.

Se os conceitos de representação política não são suficientes para compreender o a representação político-sindical na sua integralidade – pelo menos, no contexto nacional – deve-se ter mente que, em contrapartida, o conceito de corporativismo (e, mais adiante, o de neocorporativismo) tornaram-se predominantes na literatura sobre sindicalismo como chave para compreender e analisar o fenômeno.

Reitera-se: como visto no decorrer desse capítulo, a representação sindical, no Brasil, está circunscrita ao debate sobre corporativismo e neocorporativismo. E, também como visto, não é ao acaso. Inicialmente, lembra-se que o conceito de corporativismo passou a ser utilizado, aqui, para definir um arranjo institucional marcado pela intervenção do Estado na relação capital versus trabalho. Destaca-se, também, que o corporativismo, tal como definido por Schmitter, tem como principal característica a representação de uma série de instituições políticas destinadas a processar, dentro do aparelho Estatal, os conflitos de interesse que têm lugar no âmbito da sociedade civil (como os sindicatos).

Retomando, é verdade que, frente a todo o apresentado neste capítulo acerca do corporativismo e da representação de interesses, é possível identificar a centralidade desse conceito no que diz respeito à compreensão representação político-sindical no Brasil. Isso porque, o aspecto mais característico está na sua relação com a máquina do Estado – é o Estado que dá a essas associações (e, nesse caso, ao sindicato) o reconhecimento institucional e o monopólio da representação dos interesses do grupo, assim como é o Estado que delega a elas

um conjunto de funções públicas (como acontece com os sindicatos) (REGINI, 1998). Até mesmo sob a ótica do neocorporativismo, as características dessa estrutura de intermediação de interesses são, também, características da estrutura sindical no Brasil, a saber:

- a) unicidade;
- b) obrigatoriedade;
- c) não-competição;
- d) hierarquia;
- e) diferenciação funcional (ARAÚJO; TÁPIA, 1991).

Ademais, não há como negar essa relação intrínseca com o Estado no caso do sindicalismo no Brasil: como já mencionou Rodrigues (2009), as transformações ocorridas no sindicalismo sempre oscilaram no sentido de afrouxamento ou estreitamento do controle governamental sobre os sindicatos, mas jamais se encaminharam para o rompimento dos laços de dependência que amarram as associações operárias ao poder estatal, de modo que nunca houve atuação sindical no sentido da reivindicação de um “sindicalismo autônomo” – e, com isso, entende-se que o sindicalismo ainda está, inevitavelmente, subjugado às “amarras corporativistas”.

Nessa direção, admitindo-se a centralidade do conceito de corporativismo para compreensão da representação político-sindical (pelo menos no cenário latino-americano e brasileiro), considera-se que tendo como norte esse conceito e o histórico do sindicalismo no país, é possível propor uma nova interpretação para caracterizar a representação político-sindical no Brasil – assentada em subtipos de representação. Esses subtipos, que serão apresentados no decorrer deste tópico, tem como objetivo, especialmente, auxiliar, mais adiante, na interpretação dos tipos de representação político-sindical dos trabalhadores terceirizados (particularmente, do setor de asseio e conservação), objeto deste trabalho.

Porém, antes de adentrar nos subtipos de representação político-sindical no Brasil, faz-se necessário, inicialmente, explicar que se parte do sumo entendimento de que o tipo de representação político-sindical no Brasil é *formal-burocrática*. Esse entendimento ancora-se no próprio conceito de corporativismo, ou seja, se reconhece a incidência da estrutura sindical corporativista no Brasil ainda atualmente – e, é reconhecendo essa incidência que se utiliza o termo *formal-burocrático*. Isso porque são as duas principais características que se manifestam na realidade brasileira, assim como no cenário latino-americano, aqui, cabe lembrar que o próprio O’Donnel (1976) assinala o alto grau de formalização e burocratização das relações sociais face ao corporativismo na América Latina.

Até aqui, deve-se salientar que não se trata, ainda, de uma nova interpretação da situação político-sindical do país²², posto que, em suma, nada acrescenta ao conceito de corporativismo. Todavia, argumenta-se que é uma enfatização das duas características principais do corporativismo no Brasil (que acompanha o movimento da América Latina, nesse sentido). Ademais, observa-se que são duas características que perduram com o passar do tempo, mesmo em contextos históricos e políticos onde houve, em determinado momento, uma aproximação com o neocorporativismo (a exemplo dos anos 2000, no Brasil). Essa ênfase se torna necessária para a compreensão do que será exposto na sequência, ou seja, o momento em que será proposto uma nova interpretação da representação político-sindical no Brasil, ancorada em subtipos. Por isso, reitera-se, a ênfase no formalismo e na burocratização foi exposta inicialmente e compreendida como necessária.

E, ainda, dando continuidade a explicação dessa questão, a saber, da formalização e da burocratização como principais características do corporativismo no Brasil, pontua-se, ainda, que se entende que a representação político-sindical no país é *formal*, tendo em vista que o modelo de estrutura sindical é iniciado e definido pelo Estado. Nos termos já apresentados neste trabalho por Pitkin (1967), a representação formalística parte do entendimento de que o arranjo institucional precede e inicia a representação. E, também, entende-se que é *burocrático*, considerando que a atuação sindical no Brasil – independente da forma que tome – tem como norte as prerrogativas e as funções também determinadas pelo Estado. Observa-se, nessa direção, que sob a ótica corporativista, com ênfase nas características formalísticas e burocráticas, a estrutura sindical não só é iniciada pelo Estado como os marcos legais da atuação dos sindicatos são definidos pelo Estado. Assim, mesmo quando a atuação é mais ofensiva, ela é circunscrita às funções impostas e previstas pelo Estado desde 1939 – com algumas mudanças depois da Constituição de 1988.

E, afinal, quais são as prerrogativas, os deveres e as funções sindicais? Explica-se que, em termos legais, de acordo com o Decreto-Lei nº 1402, de 1939 (que regula a associação em sindicatos), as prerrogativas do sindicato são:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses da profissão e os interesses individuais dos associados, relativos à atividade profissional;
- b) fundar e manter agências de colocação;
- c) firmar contratos coletivos de trabalho;

²² Essa nova interpretação só virá com a proposta dos subtipos de representação político-sindical, mais adiante nesse tópico.

- d) eleger ou designar os representantes da profissão;
- e) colaborar com o Estado, com órgãos técnicos e consultivos no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a profissão;
- f) impor contribuições a todos aqueles que participam das profissões e categorias representadas.

Já no que diz respeito aos deveres são eles:

- a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade das profissões;
- b) promover a fundação de cooperativas de consumo e crédito;
- c) manter serviços de assistência judiciária para os associados;
- d) fundar e manter escolas, especialmente de aprendizagem, hospitais e outras instituições de assistência social;
- e) promover a conciliação nos dissídios de trabalho (BRASIL, 1939).

Concebe-se que é importante observar as prerrogativas e os deveres sindicais, considerando que são datados de 1939, período de “efervescência” de um Estado corporativista no Brasil – e, como salientado por Vianna (1978), é justamente porque a concepção do Estado se radica no corporativismo que o sindicalismo assume essa feição. Com isso compreende-se que as prerrogativas e os deveres sindicais elencados acima, também têm uma feição também corporativista, sobretudo frente ao discurso de colaboração entre classes, como:

- a) “colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento a solidariedade das profissões”;
- b) “promover a conciliação nos dissídios de trabalho”;
- c) “colaborar com o Estado, com órgãos técnicos e consultivos no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a profissão”.

Retoma-se que o entendimento de colaboração entre classes está presente nas definições clássicas de corporativismo, como já mencionado, no Dicionário de Política, de Bobbio (1998), o corporativismo propõe, graças à solidariedade orgânica dos interesses concretos e às fórmulas de colaboração que daí podem derivar, a remoção ou a neutralização dos elementos de conflito.

Expostas as prerrogativas e os deveres datados de 1939, observa-se que mais adiante passou-se a falar, também, em “funções sindicais”. As funções sindicais, assim como as prerrogativas e os deveres sindicais, fazem parte dos marcos legais de sua atuação definidos pelo Estado. Como já mencionado no início desse capítulo, as funções sindicais são definidas no ordenamento legal e formal através da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Constituição de 1988, sendo elas:

- a) função negocial;
- b) função política;
- c) função assistencial;
- d) função econômica;
- e) função de representação.

Expõe-se, na sequência, brevemente, cada uma dessas funções. A primeira destacada, a *função negocial* está, normalmente, circunscrita às negociações coletivas e aos acordos coletivos de trabalho. Nessa função, a ação sindical normalmente é caracterizada pelo poder de ajustar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fixando regras a serem aplicadas nos contratos individuais de trabalho dos empregados de determinada categoria (OLIVEIRA, 2017b). Martinez, citado por Oliveira (2017b), argumenta que através dessa função é que o sindicato produz direitos suplementares, mais vantajosos do que os previstos em lei – de modo que, por ela, os trabalhadores têm o direito de ver seus direitos reconhecidos e os instrumentos coletivos negociados como fontes de direito.

Se a função negocial está circunscrita às Convenções Coletivas, a *função política* está, atualmente, especialmente vinculada ao instituto do “sindicato cidadão”, conforme Oliveira (2017b) – de forma que este é reconhecido como função política pela própria legislação. Nesse sentido, entende-se que, ao exercer politicamente atos sociais, o sindicato estará exercendo uma forma de cidadania (OLIVEIRA, 2017b). Explica-se que, conforme Vêras de Oliveira, *apud* Corrêa (2014), o sindicato cidadão é uma modalidade de sindicalismo que procura realizar atividades em parceria com outros atores sociais, como ONGS, empresários e suas entidades representativas e com instituições estatais dos diversos níveis para atuar sobre os “indicadores sociais” e promover o desenvolvimento. Ainda sobre o sindicalismo cidadão, Corrêa (2014) lembra que, no campo crítico, autores como Andrea Galvão (2002) argumentam que a modalidade de sindicalismo cidadão expressa um tipo de sindicalismo de prestação de serviços sociais, similarmente ao das Organizações Não-Governamentais (ONGS). Para a autora, essa modalidade de sindicalismo baseia-se em uma interpretação peculiar de cidadania, e por isso busca se credenciar junto aos governos para executar serviços públicos deixados pelo Estado. Corrêa (2014) também relembra que, na esteira das críticas, têm-se o posicionamento de Trópia (2004) e Zarpelon (2003), *apud* Corrêa (2014), que caracterizam a prática cidadã como um novo tipo de sindicalismo assistencialista que abandona as lutas gerais por emprego e direitos,

fazendo conciliações com os governos e recebendo verbas públicas que tendem a funcionar como meio de cooptação política²³.

Já a *função assistencial* diz respeito a uma atribuição sindical que visa a prestação de serviços aos seus representados, contribuindo para o desenvolvimento integral do ser humano. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina ao sindicato diversas atividades assistenciais, como educação, saúde, lazer e fundação de cooperativas e serviços jurídicos. Como lembra Delgado (2011) essa prestação de serviços se dá aos associados ou, de modo extensivo, em alguns casos, a todos os membros da categoria. Todavia, os sindicatos não são obrigados a desenvolver tais funções e aqueles que desenvolvem o fazem como maneira de angariar melhorias de condições para a categoria que representam e para atrair mais filiados (OLIVEIRA, 2017b).

A *função econômica* diz respeito à possibilidade de o sindicato desenvolver atividades comerciais de forma a conseguir lucro e incrementar suas receitas a partir disso. Oliveira (2017b) argumenta que essa função do sindicato é de suma importância para a manutenção de outras funções e para o seu próprio desenvolvimento e cita Delgado (2011), quando este pontua que a circunstância de o sindicato exercer atividades econômicas para melhor prover suas funções sindicais combina com a noção de sindicato livre, pessoa jurídica de direito privado. Ao reverso, a noção de sindicato como braço do Estado, pessoa jurídica de direito público ou exercente de atividades estatais, é que se choca com a autonomia econômica da entidade sindical – e, nesse caso, a proibição de atividades econômicas é um dos instrumentos de controle mais eficazes sobre a organização e vida do sindicalismo (situação incompatível com a regência constitucional deflagrada pelos princípios de liberdade e autonomia sindicais) (DELGADO, 2011). Ainda sobre a função econômica, destaca-se que o artigo 567 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) veda a atividade econômica – entretanto o artigo 8º da Constituição Federal que prevê a não intervenção do Estado nos sindicatos não recepcionou o artigo do texto celetista: isso porque a vedação da função econômica tinha, na ocasião, como finalidade manter a dependência econômica por meio do recolhimento e repasse da contribuição sindical (OLIVEIRA, 2017b).

Por fim, a *função representativa*, que, embora seja tida como a principal função e uma importante prerrogativa dos sindicatos, é abordada de forma generalista no âmbito legal,

²³ Corrêa (2014) argumenta que, no que tange ao sindicalismo cidadão da corrente cutista, o sindicalismo cidadão um tipo de ação sindical que prioriza o participacionismo em diversos espaços institucionais da sociedade, e não só da estrutura do Estado (conselhos, câmaras, fóruns tripartites, grupos de trabalho), além de executar políticas públicas com um viés assistencialista em diversos setores, utilizando, contudo, um discurso socialista matizado, uma crítica ao neocorporativismo e ao sindicalismo pelego.

estando circunscrita à função dos sindicatos na defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, tanto em questões judiciais quanto em questões administrativas, bem como a participação nas negociações coletivas de trabalho (OLIVEIRA, 2017b).

Como é possível perceber, as funções sindicais também estão dentro do escopo da atuação sindical definida pelo Estado. Nesse ensejo, explica-se que, no que diz respeito ao entendimento da existência (e persistência) de uma representação político-sindical *formal-burocrática* no Brasil, compreende-se que, aqui, a representação sindical se estabelece dessa forma porque todas as ações sindicais estão circunscritas às prerrogativas, deveres e funções sindicais iniciadas, previstas e definidas pelo Estado desde 1939, ou seja, sob forte influência corporativista (ainda que com mudanças a partir da Constituição de 1988). Como já mencionado, mesmo em situações em que as ações são mais combativas e/ou de confronto (como na ocasião do “Novo Sindicalismo”, nos anos 1970) ou de momentos históricos e políticos que se aproximaram de um neocorporativismo (como nos anos 2000 no Brasil), elas ainda o fazem seguindo os ditames legais determinados pelo Estado.

Apesar disso, admite-se que mesmo que a representação político sindical, no Brasil, de maneira geral, seja do tipo *formal burocrática*, as características de ação dos sindicatos vão ser diferentes. Quer-se dizer, com isso, que mesmo que todas as ações sindicais estejam envoltas nas prerrogativas, deveres e funções previstas pelo Estado, é possível identificar subtipos dessa representação. Ancorando-se no histórico do sindicalismo no país – abordado, em parte, no Capítulo 1 desta tese – e tendo como base a influência corporativista e neocorporativista no sindicalismo, estabeleceu-se três subtipos de representação político sindical formal burocrática. São eles: a representação político sindical formal burocrática do subtipo *fundamental*; a representação político sindical formal burocrática do subtipo *funções ampliadas* e a representação político sindical formal burocrática do subtipo *combativo*. Cada um desses subtipos será apresentado na sequência.

Todavia, para chegar no entendimento desses subtipos de representação, explica-se que, para definir subtipos, entende-se, à princípio, que as ações sindicais podem ser *fundamentais* (ou seja, focadas apenas no básico para mantê-los de portas abertas), ou, ao contrário, mais *abrangentes*. Pensando, primeiramente, nas ações *fundamentais*, entende-se que um sindicato pode exercer apenas as funções sindicais básicas e necessárias para o seu funcionamento, em outras palavras, agindo em torno daquilo que é estritamente necessário para mantê-los de portas abertas (como realização de assembleias, homologações, negociações coletivas, definição da

contribuição laboral, campanhas salariais, entre outras), sem, necessariamente, prezar pela qualidade dessas ações (agindo como um “sindicato de carimbo”²⁴).

Aqui, cabe mencionar que essa postura sindical (a *fundamental*) foi muito característica dos sindicatos chamados “pelegos” – nomenclatura que começou a ser utilizada no começo da década de 1930, quando a Lei da Sindicalização foi cunhada e, que se referia a sindicatos cujos membros e líderes sindicais eram “de confiança” do governo, agindo mais no sentido de criar um elo de ligação entre suas entidades e o Estado e menos em prol dos direitos dos trabalhadores. Todavia, ainda que os sindicatos chamados “pelegos” tenham sido mais característicos do sindicalismo em determinados períodos históricos do Brasil, ele não deixa de existir nos dias atuais – isso porque o peleguismo, no entendimento de Claudinei Colletti, *apud* Galvão (1999), é um fenômeno inerente à estrutura sindical corporativa, na medida em que a existência e a sobrevivência das entidades sindicais depende fundamentalmente da ação do Estado: portanto, enquanto houver a vigência do corporativismo, haverá sindicatos pelegos. Nesse sentido, faz-se necessário pontuar que diferentemente do que é comumente difundido, o que define o peleguismo não é a adesão aos interesses patronais, o peleguismo diz mais respeito à relação que o sindicato estabelece com o Estado – embora, como pontua Galvão (1999), um sindicalista pelego possa ser facilmente dependente e subordinado às direções das empresas, uma vez que a sua liderança não resulta necessariamente do reconhecimento de sua base.

Quando se fala que o peleguismo é um fenômeno inerente à estrutura sindical corporativa, e, por isso, um fenômeno ainda atual, surge a dificuldade de definir os limites entre uma liderança pelega e não-pelega. Como lembra Galvão (1999), considerando-se as características da estrutura sindical brasileira, todos os sindicatos possuem, no limite, algum grau de dependência frente ao Estado, no entanto, isso não torna todos os dirigentes sindicais igualmente pelegos. A autora supracitada argumenta que, embora a estrutura sindical pareça a manifestação do referido fenômeno, ela não o determina inexoravelmente. Isto é, se por um lado as características da estrutura sindical são propícias para o surgimento do peleguismo, do legalismo e do assistencialismo, posto que estabelece mecanismos que assegurem a dependência das organizações sindicais em relação ao Estado, por outro lado, é possível usar as vantagens propiciadas pela estrutura (como o monopólio da representação e, até pouco tempo

²⁴ Nomenclatura utilizada para denominar aqueles sindicatos que não representam, efetivamente, os trabalhadores, pois tem uma postura estritamente formal e engessada nas suas funções obrigatórias, sem prezar pela qualidade das ações que precisam realizar (como assembleias, negociações coletivas, campanhas salariais etc.). Ademais, o termo também é utilizado para referir-se aos sindicatos que, com essa conduta, muitas vezes acabam por servir mais aos interesses do empresariado do que dos trabalhadores.

atrás, a contribuição sindical compulsória) para uma atuação mais comprometida com os interesses dos trabalhadores (como foi feito na ocasião do “novo sindicalismo”).

É verdade que o peleguismo já foi abordado nesta tese, especialmente quando foram mencionadas as características do sindicalismo no início do processo de “corporativização” no Brasil, ainda nos anos 1930. Retoma-se, aqui, a essa questão, para argumentar que o peleguismo, por ser um fenômeno inerente à estrutura sindical corporativa, é um fenômeno ainda atual – e que resulta no que será compreendido, nessa tese, como uma representação político-sindical *formal burocrática* do subtipo *fundamental*, ou seja, em um subtipo de representação demasiadamente formal e pouco comprometida com os interesses dos trabalhadores, cujo únicos esforços são na direção de realizar o básico, o *fundamental*, para manter o sindicato de portas abertas. A intenção, com o entendimento desse subtipo de representação, é, primeiramente, chamar atenção para a permanência de uma postura pelega por parte dos sindicatos no Brasil ainda hoje, o que, como já mencionado, acarreta uma representação *fundamental* (e, porque não dizer, também, superficial) dos trabalhadores.

Todavia, nesta tese, compreende-se que não só o peleguismo é responsável por uma representação político-sindical *formal burocrática* do subtipo *fundamental*. Ainda que se reconheça que há uma maior incidência de uma representação fundamental por conta da permanência do peleguismo, admite-se que sindicatos de trabalhadores muito precarizados podem, *por vezes*, também apresentar uma postura fundamental (e um tanto quanto superficial) para com os trabalhadores. Nesses casos, não se trata, necessariamente de uma postura pelega (ainda que nada impeça que um sindicato de trabalhadores precários apresente, também, postura pelega), mas, deve-se considerar que, como já mencionado, ainda que as condições desses sindicatos não impossibilitem a luta (ou, simplesmente, uma postura mais inclusiva para com os trabalhadores), tampouco elas a facilitam. Também, como já mencionado, a própria precariedade de determinados setores pode enfraquecer e limitar o movimento associativo – e, com isso, restringir a participação desses trabalhadores nos sindicatos. Nesse ensejo, observa-se que uma baixa adesão por parte dos trabalhadores, combinado, em muitas circunstâncias, a uma escassa consciência de classe (fruto, em parte, do próprio processo de precarização) torna os sindicatos de trabalhadores precários mais dependente do Estado (e, outrora, inclusive financeiramente) e, também, os deixa mais vulneráveis aos ditames do empresariado, uma vez que quanto mais fragilizado e menos pujante é o sindicato, menor é seu poder de barganha. Não por acaso, durante muito tempo, a literatura específica da área da sociologia do trabalho e, em específico, do sindicalismo, encarou os sindicatos dos trabalhadores precários como praticamente “inorganizáveis”.

Sucintamente, reitera-se que, o que se pretende argumentar, ao abordar as questões acima mencionadas, é que no âmbito de uma representação político-sindical *formal burocrática* (como a que se tem no Brasil), identifica-se um subtipo de representação fraca e pouco eficiente no que diz respeito aos interesses dos trabalhadores – a qual interpreta-se, nessa tese, como representação político-sindical *formal burocrática* do subtipo *fundamental*. E, complementa-se que a representação *fundamental* pode ocorrer tanto em virtude da permanência de uma postura peleguista por parte de alguns sindicatos como, também, devido a uma extrema fragilidade e precariedade sindical, que, muitas vezes, dificulta grandemente (ainda que não necessariamente impossibilite) ações mais abrangentes e inclusivas dos sindicatos frente aos interesses dos trabalhadores, e, assim, engessando-os e relegando-os ao exercício de funções sindicais restritas, particularmente, aquelas fundamentais para mantê-los de portas abertas.

Em contrapartida, entende-se que, se por um lado, um sindicato pode ter uma representação fraca e pouco representativa perante os trabalhadores – ou seja, *fundamental* (e, com isso, também superficial), por outro, entende-se que, mesmo dentro de uma representação político-sindical *formal burocrática*, um sindicato pode ser mais abrangente nas suas funções, incluindo funções que não são obrigatórias ao seu funcionamento (como função política e econômica) e abrangendo, também, mais indicadores “positivos” de representatividade sindical. Aqui, ressalta-se que, quanto mais funções um sindicato for capaz de abarcar e, quanto melhor a qualidade das suas ações, mais representativo ele pode ser. Da mesma forma, quanto mais “positivos” os indicadores de representatividade sindical (taxa de sindicalização; número de instrumentos normativos; capacidade de aproximação com a base; capacidade de mobilização dos trabalhadores e posicionamento político sindical) igualmente, mais representativo um sindicato pode ser.

Ademais, sendo mais abrangente, pode, também, prezar de forma mais efetiva pela qualidade dos acordos celebrados – e/ou das ações que realiza, sendo mais protetivos aos trabalhadores, mesmo que o esteja fazendo ainda dentro do escopo formal e burocrático, ou seja, dentro dos limites impostos pela estrutura. Essa situação é correlata ao já exposto por Galvão (1999), de que é possível usar as vantagens propiciadas pela estrutura para uma atuação mais comprometida com os interesses dos trabalhadores. Assim, essa ação remete ao que será interpretado, nesta tese, de uma representação político-sindical *formal burocrática* do subtipo *funções ampliadas*.

Nesse subtipo de representação, a saber, de *funções ampliadas*, os sindicatos não deixam, obviamente, de reconhecer as limitações impostas pela estrutura, todavia, também não deixam de apropriar-se de certos benefícios que essa mesma estrutura proporciona (como o

próprio monopólio da representação) para uma atuação mais efetiva, mais próxima dos interesses dos trabalhadores. É justamente por apropriar-se de certos benefícios da estrutura para uma ação mais efetiva, que se identifica com mais evidência a “apreensão” de um maior número de funções sindicais (especialmente aquelas não fundamentais ao seu funcionamento) e, no que tange aos indicadores de representatividade sindical, observa-se uma maior apreensão dos instrumentos normativos (posto que estão apropriando-se dos benefícios da estrutura).

A representação político-sindical *formal burocrática* aqui interpretada como do subtipo *funções ampliadas* assemelha-se, em certa medida, a algo já abordado no início deste capítulo, a saber, a uma representação política substancial (nos termos propostos pela Ciência Política e Sociologia Política e, especialmente, por Hanna Pitkin), pois, em ambas, a representação refere-se à substância do que é feito – ou seja, não basta apenas representar, mas identificar se representa bem ou mal, se representa de forma responsiva aos trabalhadores (diferentemente da representação anteriormente descrita, a *fundamental*, onde “basta” a representação por si só).

Sindicatos mais organizados/estruturados e com percurso mais longo de luta (como os sindicatos dos bancários e os sindicatos dos metalúrgicos, no Brasil) são exemplos de sindicatos que, ao longo dos anos, têm conseguido abarcar todas as funções sindicais e apropriar-se da estrutura de forma a alcançar uma atuação mais comprometida com os trabalhadores. Nesse sentido, não se pode esquecer que a própria estrutura do sindicalismo brasileiro “facilita” isso, ou seja, que uma representação mais ampliada se dê em setores mais dinâmicos e estruturados, com contratos menos instáveis, menor rotatividade e maior participação por parte dos trabalhadores, dado ao fato de que diante da grande heterogeneidade e alta informalidade do mercado de trabalho, fez com que um sindicalismo mais pujante se implantasse e fortalecesse em sindicatos com as características supracitadas.

No entanto, observa-se que esses sindicatos são citados apenas à título de exemplo. Por mais que a longevidade, o histórico de luta, uma maior dinâmica, uma maior estruturação e uma menor instabilidade possam ser significativamente relevantes, nesse caso, para a constituição de uma representação do subtipo *funções ampliadas*, observa-se que sindicatos mais jovens e, até mesmo, não tão atuantes como os mencionados, também podem apresentar uma postura mais *ampliada* e comprometida com os trabalhadores – como é o caso dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, conforme será apresentado nos capítulos seguintes. Não se nega, entretanto, que, dado justamente a forma como a estrutura sindical brasileira foi constituída, ou seja, basicamente para representar trabalhadores assalariados com carteira de trabalho, setores que passaram por um percurso com características de informalidade, alta rotatividade e instabilidade apresentam uma maior

dificuldade em apresentar uma representação do subtipo *funções ampliadas*. Contudo, como já mencionado, as dificuldades presentes não inviabilizam esse subtipo de representação, mesmo que elas sejam menos comuns – e muitos sindicatos, dentre eles, de trabalhadores terceirizados, têm conseguido fazer esse movimento de representação *ampliada*, particularmente, através da expansão do leque de funções sindicais e de um maior comprometimento com a qualidade os instrumentos normativos (como será visto no capítulo seguinte).

E, por fim, além desses dois subtipos de representação, interpreta-se que existe o subtipo de representação político-sindical *formal burocrática combativo*. Esse subtipo de representação assemelha-se, em parte, ao subtipo de representação *ampliada*, pois abarca, também, um comprometimento maior com relação aos interesses dos trabalhadores, ou seja, engloba um agir mais responsivo a eles. Aqui, também há a correlação com a representação política substancial, tal como proposto por Pitkin (1967), pois o que importa é se a representação é benéfica e responsiva aos trabalhadores.

Todavia, como o próprio nome sugere, trata-se de uma postura mais ofensiva (diante do Estado e do empresariado) tanto para manter quanto para conquistar novos direitos. Ademais, nesse subtipo de representação, são marcantes não só o leque expandido de funções sindicais (incluindo aquelas que não são fundamentais ao seu funcionamento), mas também indicadores “positivos” de representatividade sindical (como, por exemplo, maior número de instrumentos normativos; maior capacidade de aproximação com a base; maior capacidade de mobilização dos trabalhadores – como greves, manifestações, paralisações – e posicionamento político sindical mais enfático).

Entretanto, é necessário mencionar que, mesmo que a postura seja mais ofensiva – e que os elementos de representatividade sindical estejam mais presentes, de forma “positiva” – a sua atuação também se dá dentro dos limites impostos pelo Estado para a atuação sindical (ainda que haja críticas a alguns aspectos da estrutura). Um exemplo dessa atuação mais combativa pode ser identificado na ocasião do “novo sindicalismo”, no contexto dos anos 1970, quando buscou-se organizar e mobilizar os trabalhadores questionando alguns aspectos da estrutura sindical – apesar, de, no geral, ter se adaptado a ela e sido combativa dentro dos limites impostos pelo Estado.

Frente aos elementos supracitados, reitera-se que, nessa tese, interpreta-se que existe um modelo de representação político-sindical *formal burocrática* no sindicalismo brasileiro – posto que, como já mencionado, os marcos legais da atuação sindical perpassam pelo Estado. E, que esse modelo de representação pode ser dividido em três subtipos: *fundamental*, *funções ampliadas* ou *combativo*. O quadro abaixo tem como objetivo auxiliar na compreensão:

Quadro 3 - Representação político-sindical formal burocrática e seus subtipos

Subtipo	Representação político-sindical formal burocrática
Fundamental	Quando as ações sindicais estão voltadas pura e simplesmente às atividades legais impostas pelo Estado, mais especificamente, aquelas fundamentais ao seu funcionamento, aquelas indispensáveis para mantê-los de portas abertas. Nesse subtipo de representação, não importa a qualidade das ações, posto que são realizadas em caráter “compulsório” e, assim, o sindicato age como um “sindicato de carimbo”.
Funções ampliadas	Quando as ações sindicais são mais abrangentes, inclusivas, abarcando o máximo possível de funções sindicais (inclusive aquelas que não são obrigatórias ou fundamentais para o funcionamento). O sindicato preza pela qualidade dos acordos celebrados e das ações que realiza, sendo, assim, mais protetivo aos trabalhadores – dentro dos limites impostos pelo Estado. Quanto mais funções um sindicato for capaz de abarcar e, quanto mais efetivas as suas ações, mais representativo ele pode ser.
Combativo	Entende-se que esse tipo de representação se dá quando as ações sindicais são marcadas por um caráter mais ofensivo na luta pelos direitos dos trabalhadores – mesmo quando dentro das funções sindicais e dos limites impostos pelo Estado. Abarca tanto um leque maior de funções sindicais quanto mais elementos “positivos” de representatividade sindical.

Fonte: Elaboração própria.

Entende-se, neste trabalho, como necessária a construção de subtipos, ou, em outras palavras, de uma nomenclatura nova para interpretar e compreender a representação político-sindical no Brasil por duas razões. A primeira delas é que se observa, no país, que a representação sindical, embora siga com características corporativistas (e, como já mencionado aqui, baseadas, especialmente, no formalismo e na burocratização), as formas como os sindicatos vão agir, dentro desse espectro, são distintas – o que pode ser visto no Capítulo 3 desta tese, quando é abordado o percurso do sindicalismo no país. Não por acaso, para criação dos subtipos, partiu-se do entendimento de que existem ações mais *fundamentais* em contraponto com ações mais *abrangentes*, pois é o que se visualiza desde o início dos processos de sindicalização até atualmente, isto é, quando observado o seu percurso histórico. Em resumo: entende-se que o sindicalismo no geral, ou seja, todos os sindicatos e entidades sindicais (de base ou de cúpula, embora, aqui, esteja-se focando particularmente nas de base) seguem um tipo de representação político-sindical herdada do corporativismo, por isso *formal* e *burocrática*. A questão é que a forma como cada entidade sindical vai se “movimentar” nesse espectro vai ser diferente, tendo em vista uma série de fatores, como tempo de atuação da entidade sindical; histórico da entidade sindical; histórico de lutas da entidade sindical; perfil político-ideológico da entidade sindical, entre outros. Esses fatores, aliados ao momento político social, é que vão determinar se uma atuação sindical é mais formal, *fundamental*, ou mais *abrangente* (seja ela de modo *ampliado* ou *combativo*). Nesse sentido, observa-se, diante do exposto, que *nomear* adequadamente, através de tipologias, o tipo de movimento que o

sindicato faz, dentro deste espectro formal e burocrático, torna-se relevante porque auxilia na interpretação e na compreensão do tipo de representação que cada entidade sindical vai conseguir exercer para com os trabalhadores, sem incorrer na generalização apressada de que toda representação vai ser similar, tendo em vista o caráter “soberano” e persistente da estrutura corporativista e das características formais e burocráticas que a compõem e são particularmente evidentes no Brasil.

A segunda razão (e, nesse trabalho, a mais relevante) é que, essa construção de subtipos (ou, como mencionado acima, de nomenclatura) ajuda, especialmente, na compreensão do tipo de representação dos trabalhadores terceirizados – e, mais especificamente, na representação dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, objetos dessa pesquisa. Quer-se, com isso, dizer que, apesar da possível abrangência da nomenclatura, dadas as analogias que podem ser feitas com o sindicalismo em determinados períodos históricos no Brasil (tal como descrito acima, na primeira razão exposta), os subtipos não têm a primordial intenção de ser um fim em si mesmo, diverso disso, eles são um meio, cujo, nesta tese, o principal objetivo é explicar aquilo que se encontra na realidade do setor, percorridos nos capítulos quatro e cinco desta tese.

Reitera-se, portanto, que embora a referida interpretação da representação político-sindical no Brasil, com a construção de subtipos, possa ser utilizada para discriminar os tipos de representação sindical no país, fazendo uma analogia com os tipos de representação dos sindicatos em determinados períodos históricos, ela tem como objetivo principal, neste trabalho, auxiliar na compreensão do tipo de representação dos sindicatos supracitados. Isso porque, por serem sindicatos jovens, de trabalhadores terceirizados, que representam uma categoria precarizada e, até mesmo, pauperizada, torna-se relevante compreender que tipo de representação eles conseguem exercer perante os trabalhadores terceirizados.

Ao abordarmos os limites e os alcances da representação sindical dos trabalhadores terceirizados desse setor, identificar-se-á que, de fato, como todas as entidades sindicais brasileiras, em termos de representação sindical, esses sindicatos também estão calcados no formalismo e na burocratização. Todavia, os sindicatos supracitados surpreendem ao mostrar que, diferentemente daquela compreensão que predominou por muito tempo a literatura da Sociologia do Trabalho e do Sindicalismo, os sindicatos de trabalhadores precários não são, sempre, “inorganizáveis”. De modo diverso, os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul mostram uma postura bastante organizada, alinhada entre eles, com postura bastante assertiva no que diz respeito à benefícios e direitos dos trabalhadores terceirizados, especialmente através dos acordos normativos (como será visto

no capítulo quatro desta tese). Não são negadas as dificuldades em termos de representação, considerando, especialmente, as características do trabalho terceirizado, a precarização do setor e a forma como estas interferem na organização sindical (já tão expostas neste trabalho). Todavia, identificar-se-á que, apesar dessas dificuldades, os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul conseguem exercer uma representação mais *abrangente*, afastando-se de uma representação político-sindical do subtipo *fundamental* e de uma postura simplesmente de “sindicato de carimbo” (como será visto no capítulo quatro e cinco desta tese). E é nessa direção, especialmente, que a tipologia tem a pretensão de ser útil, ou seja, para explicar/dar conta da realidade que está sendo observada no âmbito do sindicalismo dos trabalhadores terceirizados no Rio Grande do Sul.

5 A REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS E POSSÍVEIS ALCANCES DIANTE DA ATUAL CONJUNTURA

No capítulo anterior apresentou-se os conceitos de representação e representatividade sindical. Agora, neste capítulo, a intenção é abordar a representação e a representatividade sindical dos trabalhadores terceirizados, especificamente, posto que este tipo de representação é o foco desta pesquisa. Em um primeiro momento, abordar-se-á a representação e a representatividade sindical dos trabalhadores terceirizados no âmbito nacional, para, na sequência, afunilar para os trabalhadores terceirizados do Rio Grande do Sul, tendo em vista que representa o recorte geográfico escolhido para a compreensão e análise do fenômeno.

Para falar de representação/representatividade sindical dos trabalhadores terceirizados, faz-se necessário, antes, lembrar que os trabalhadores terceirizados compõem o grupo dos trabalhadores precários (informação já conhecida, considerando que já foi apresentada a relação entre terceirização e precarização no primeiro capítulo desta tese). Mas é preciso relembra essa informação porque existem muitas características do sindicalismo dos trabalhadores precários que estão em consonância com as características do sindicalismo dos trabalhadores terceirizados – e que acabam, de certa forma, por implicar na forma de representação desses sindicatos para com os trabalhadores.

Neste capítulo, após explicar as características dos trabalhos precários (e do sindicalismo dos trabalhadores precários) – nos quais estão inclusos os trabalhos terceirizados, parte-se para a apresentação do sindicalismo dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação no Rio Grande do Sul: os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação no referido estado são compostos por sete sindicatos, distribuídos em Porto Alegre, Novo Hamburgo, Santa Cruz do Sul, Santa Maria, Passo Fundo, Caxias e Pelotas. A abrangência desses sindicatos, bem como demais informações (como ano de fundação, número de trabalhadores na base e número de trabalhadores associados) são fundamentais para compreensão de como esses sindicatos se estabelecem no estado e as suas frentes de ação para alcançar os trabalhadores.

Findada a apresentação dos sindicatos e suas principais características, parte-se para a discussão acerca dos alcances desses sindicatos na representação dos trabalhadores terceirizados. Nesta tese, identifica-se que o alcance das ações dos sindicatos para representação dos trabalhadores terceirizados ainda estão muito circunscritas a um âmbito formal, mais especificamente, centradas nas Convenções Coletivas, oferecendo uma “representação limitada” aos trabalhadores. Não se nega que as Convenções tem conseguido, ao longo do

tempo, conseguido abarcar muitas funções sindicais, garantindo maior proteção e até mesmo alguns direitos. Não há como negar que as Convenções são, sim, um alcance no sentido de estabelecer direitos que não estão previstos nem mesmo pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e de abarcar diversas funções sindicais – provando, com isso, não ser um sindicato “inerte” ou “de carimbo”. Pode-se, inclusive, concluir que os instrumentos normativos (e, mais especificamente, as Convenções Coletivas) são as únicas vias de alcance aos trabalhadores, considerando as vicissitudes do trabalho terceirizado e também, do trabalho precário do setor de asseio e conservação. Apesar disso, a distância, ainda existente do trabalhador precário terceirizado do próprio sindicato acaba mostrando-se como um limite a aproximação da própria convenção – e, isso quer dizer que embora os instrumentos normativos abarquem diversas funções sindicais, aproximando-se de uma *representação ampliada*, o alcance dessa representação para os trabalhadores ainda não é tão amplo assim, o que leva a compreender que se trata de um “alcance limitado”.

5.1 CARACTERÍSTICAS DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES PRECÁRIOS (E DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS)

Explica-se, portanto, que trabalho precário é uma dimensão de um processo mais amplo de precarização social (ROSENFELD, 2010), podendo ser definido da seguinte forma:

Trabalho precário é aquele que tem pouca ou nenhuma estabilidade, antonímia de permanente, durável. É precário o trabalho que se apresenta instável, incerto, contingente, inconsistente. Precário é o trabalho parcial, temporário, sazonal, intermitente, é aquele desprovido de resistência e defesa. É também precário o trabalho que se apresenta frágil, vulnerável, desprotegido, impotente diante do capital (ARAÚJO, 2013, p. 578).

Nesse sentido, Sá (2010) associa o trabalho precário, fundamentalmente, a quatro características: insegurança no emprego, perda das regalias salariais, salários baixos e descontinuidade dos tempos de trabalho. Tais características acabam por revelar, como indicadores do trabalho precário, a instabilidade (impossibilidade de programar o futuro); a incapacidade econômica (impossibilidade de fazer face aos riscos sociais e de assegurar as despesas econômicas do cotidiano), a alteração nos ritmos de vida (alteração nos horários de trabalho e da relação trabalho/desemprego). No rol das características de trabalhos precários, Galvão e Krein (2019) consideram que os altos índices de informalidade, de rotatividade, os baixos salários, a *maior incidência de terceirização* e a menor qualificação e escolarização dos

trabalhadores constituem expressão de precariedade (como pode ser visto, as características dos trabalhos precários vão em direção as características do trabalho terceirizado e, não por acaso, Galvão e Krein (2019) inserem a maior incidência de terceirização entre as características elencadas).

Sem deter-se na terceirização em si, mas abordando os trabalhos precários no geral, Estanque (2012), no debate português sobre o tema, argumenta que no período mais recente é justamente essa multiplicação de trabalhos de características precárias que vêm acentuando a dependência e a fragilidade do sindicalismo (e, conseqüentemente, também dos trabalhadores). Em direção semelhante à de Estanque (2012), Galvão e Krein (2019), no debate nacional, explicam que as ocupações precárias, fruto das transformações na estrutura produtiva e nas formas de gestão da força de trabalho de um lado, e das mudanças na forma de contratação, de outro, acarretaram em severas dificuldades para a ação sindical – dadas as variações no nível do emprego e a reprodução da precariedade - que se agrava especialmente com o avanço da terceirização e das ocupações no setor de serviços e comércio.

Entretanto, Galvão e Krein (2019) argumentam que, apesar dessas dificuldades impostas ao sindicalismo, os trabalhadores precários não são “inorganizáveis”. Dado que não são “inorganizáveis”, existem sindicatos que os representam, contudo, estes tendem a ser menos atuantes e apresentar menor taxa de sindicalização e mobilização. Isso porque, ainda que os obstáculos não os condenem à passividade, é verdade que certas dificuldades são mais árduas de serem superadas, de modo que se a precariedade não constituiu, por si só, um impedimento à ação sindical, ela tampouco aumenta a disposição para a luta, ou facilita as condições para a luta. Não por acaso, no âmbito das experiências de mobilização dos trabalhadores precários no Brasil, identifica-se que elas geralmente são pontuais, isoladas e não necessariamente passam pelo sindicato – ou seja, a importância e a força do sindicato, para com esses trabalhadores, ainda são insipientes e, talvez, até mesmo, ainda pequenas.

O cenário não é diferente quando se trata, especificamente, do sindicalismo dos trabalhadores terceirizados. Muitos trabalhos acadêmicos têm apontado as implicações dos processos de terceirização no movimento sindical, identificando um movimento de enfraquecimento dos sindicatos – pois a dispersão, a rotatividade e a instabilidade (típicos tanto dos trabalhos precários no geral quanto da terceirização, em particular) tendem a fragilizar a capacidade de luta e de ação coletiva (AMORIM, 2003; THÉBAUD-MONY, DRUCK, 2007). Em outra abordagem, Jinkings e Druck, *apud* Sanches (2015) ressaltam o caráter político contido no processo de terceirização, considerando que uma das conseqüências tem sido a de fragilizar, cada vez mais, as representações e as práticas sindicais, reforçando as identidades

corporativas em prejuízo da identidade de classe, enfraquecendo laços de solidariedade entre trabalhadores, estimulando a desunião, a dispersão e a concorrência entre eles.

A verdade é que não é de hoje que o nexos entre a terceirização e os empecilhos ao sindicalismo vêm ocupando espaço no debate acadêmico, sindical e social. Já na década de 1990 (quando, no contexto da reestruturação produtiva, a terceirização ampliou-se sobremaneira), alguns estudos pioneiros sobre a terceirização (a exemplo do livro organizado por Heloísa de Souza Martins e José Ricardo Ramalho, *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*, de 1994) já identificavam possíveis gargalos dessa nova forma de organização e gestão do trabalho para o movimento sindical.

Sendo assim, Martins (1994), a partir da análise de documentos de sindicatos e suas assessorias, constatou alguns problemas que a terceirização colocava para o movimento sindical, naquele momento:

- a) a degradação das condições de trabalho;
- b) a redução das conquistas sindicais;
- c) a diminuição do número de empregos e a “guerra de conhecimentos” em torno da organização sindical.

Ainda, na mesma obra, Faria (1994) identifica dezoito principais efeitos da terceirização nas relações laborais. No que tange, especificamente, aos efeitos da terceirização no movimento sindical, destaca: combate às organizações e conquistas sindicais e ampliação do controle da produção e do trabalho; redução do espaço para a democracia no “chão de fábrica” pela diminuição dos coletivos e pela atomização dos fornecedores; desmobilização sindical com trabalhadores saindo de categorias mais mobilizadoras para categorias menores e desmobilizadas; diminuição do número de associados e menor participação na vida sindical.

Como é possível identificar, muitos dos gargalos ao sindicalismo decorrentes da terceirização pontuados nos anos 1990 permanecem até hoje – apesar de terem se complexificado frente ao seu avanço indiscriminado. Embora tenha havido um aumento do número de trabalhadores terceirizados anos 2000 (que, no entendimento de Pochmann, 2012, está vinculado à ampliação do trabalho formal) e os dados mais recentes apontarem que a sindicalização entre os trabalhadores tipicamente terceirizados está na média nacional de sindicalização (GALVÃO; KREIN, 2019), identifica-se que a mobilização e a participação na vida sindical dos trabalhadores supracitados ainda são pequenas. E isso se deve a uma série de fatores:

- a) o surgimento de novos tipos de negócios e de novas ocupações, muito associadas aos processos de terceirização, que levou à formação de um grande número de novos

- sindicatos, em geral, com pouco número de sócios, contribuindo para aprofundar a fragmentação já existente no sindicalismo brasileiro (ARAÚJO; OLIVEIRA, 2014);
- b) o caráter político contido no processo de terceirização, sendo que uma das consequências tem sido fragilizar as representações e as práticas sindicais, reforçando as identidades corporativas em prejuízo das identidades de classe, enfraquecendo os laços de solidariedade entre os trabalhadores e, assim, estimulando a desunião, a dispersão e a concorrência entre eles (JINKINGS; DRUCK *apud* SANCHES, 2015);
 - c) o fato de que a ação sindical exerce proteção limitada ao trabalhador terceirizado porque a maioria dos sindicatos da América Latina não tem representação jurídica sobre os trabalhadores “externos”, em função da legislação sindical ou da de sua própria dimensão, acarretando um movimento ainda maior de pulverização dos sindicatos, com fissura na representatividade e dificuldade para unir demandas (FALVO, 2010);
 - d) a “Lei das Terceirizações”, de 2017, que, conforme Rodrigues, Lima e Ramalho (2018) cria um ambiente propício para o esvaziamento do sindicato e de sua capacidade de negociação coletiva, deixando os trabalhadores em condições muito vulneráveis.

Além dessas questões, Galvão e Krein (2019) chamam atenção para a hipótese de que os sindicatos brasileiros têm uma baixa capacidade de representar esses setores, tanto por conta das características da estrutura ocupacional brasileira (historicamente marcada pela grande heterogeneidade e alta informalidade no mercado de trabalho, que fez com que o sindicalismo se implantasse e fortalecesse em setores mais dinâmicos e estruturados, com contratos menos instáveis e menor rotatividade), quanto por causa das características da estrutura sindical, que é uma estrutura concebida basicamente para representar trabalhadores assalariados com carteira de trabalho. Ademais, no caso da terceirização:

A estrutura sindical estabelece uma forma de organização por categoria profissional que impede que os trabalhadores terceirizados sejam legalmente representados pelo mesmo sindicato que representa os trabalhadores diretamente contratados pela empresa para a qual prestam serviço (GALVÃO; KREIN, 2019, p. 206).

Nesse quesito, Oliveira (2017) relembra que a legislação brasileira acerca da organização sindical determina que a representação dos trabalhadores seja feita por categoria profissional, o que, por si só, já contribui para a sua fragmentação. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 570, estabelece que a representação sindical seja determinada não pelo

tipo de trabalho realizado pelo empregado, mas sim pela atividade econômica do empregador, o que, com o avanço da terceirização da mão de obra, resulta em trabalhadores exercendo as mesmas funções e atividades, trabalhado lado a lado na mesma empresa, mas com representações sindicais distintas e, conseqüentemente, com diferentes remunerações, direitos e benefícios (OLIVEIRA, 2017). Como resultado dessa legislação, assim como resultado do fato das formas de recrutamento dos trabalhadores terceirizados serem bem variadas, é comum que estes tenham dificuldade de saber qual sindicato os representa, ou a qual categoria pertencem – e, como consequência, acabam não conhecendo, claramente, seus direitos (SANCHES, 2015).

Salienta-se que a diminuição do número de trabalhadores contratados diretamente leva a um enfraquecimento dos sindicatos estruturados com base em categorias profissionais, como determina a legislação brasileira (SANCHES, 2015), assim os sindicatos específicos dos trabalhadores terceirizados reúnem diferentes categorias profissionais, com diferentes demandas, unidos somente pela forma de contrato de trabalho, ou seja, a terceirização. O sindicato torna-se o “porta voz” de todas as categorias que representa, contudo, não pode representar todos enquanto “classe”. Além disso, a terceirização não atinge todas as classes da mesma forma, tornando a base social profundamente dividida e heterogênea, provocando uma maior dificuldade de organização enquanto classe (SANCHES, 2015).

Apesar disso, no que diz respeito à taxa de sindicalização dos trabalhadores terceirizados, Galvão e Krein (2019), tendo como base alguns setores de atividades no Brasil¹, identificam a sindicalização entre os trabalhadores contratados por intermediário (o que pode ser considerado uma forma de terceirização) está praticamente na média da taxa de sindicalização do país (20%)². Esse dado mostra a existência de associação a entidades de classe nesse segmento. Ou seja, o que é possível perceber, através das questões levantadas é que existe um sindicalismo dos trabalhadores terceirizados, mas que ele ainda é frágil, dadas às características do setor e

¹ Os setores de atividades analisadas foram: serviços financeiros (bancários); extração de petróleo e gás (petroleiros); educação (professores); transporte rodoviário de passageiros (motoristas); metalurgia; agricultura e pecuária; vigilância e segurança; limpeza urbana e esgoto; conservação e limpeza (empresas e instituições); operadores de telemarketing; atividades de informática; transporte rodoviário de cargas (motoristas); comércio (comerciários); autônomos; construção civil; serviços domésticos.

² Para chegar a essa conclusão, os autores classificaram cinco grupos no que diz respeito à sindicalização no setor formal, sendo eles: a) os que apresentam uma maior densidade sindical; b) os que apresentam média-alta densidade sindical; c) os que apresentam média-baixa densidade sindical; d) os que apresentam baixa densidade sindical; e) os que apresentam baixíssima densidade sindical. Os trabalhadores terceirizados enquadraram-se no terceiro grupo, ou seja, aquele que apresenta média-baixa densidade sindical. Os setores analisados pelos autores, nesse grupo, foram o de asseio e conservação, os operadores de telemarketing, as atividades de informática e de transporte de cargas – e concluíram que esses setores, embora fortemente marcados por sua heterogeneidade, inclusive englobando setores tipicamente terceirizados, conseguem ter algum nível de atividade sindical.

dada à forma como o sindicalismo brasileiro está estruturado – centrado, basicamente, na representação de trabalhadores assalariados e com carteira assinada. É verdade que o trabalho terceirizado enquadra-se como formal (apesar de, em muitos momentos, identificar-se trabalhadores terceirizados na informalidade), mas é uma formalidade com peculiaridades características de trabalhos precários, com contratos instáveis e alta rotatividade, por exemplo.

Ademais, Boito Júnior e Marcelino (2011) chamam atenção para a estrutura sindical de Estado nesse quesito. Eles entendem que até é possível organizar os trabalhadores terceirizados, contudo, a estrutura sindical de Estado tem desempenhado um papel desmobilizador ou modelador da luta dos trabalhadores terceirizados. Para os autores, os terceirizados, como um novo setor da classe operária, estão enfrentando velhos desafios, oriundos da velha estrutura sindical corporativa de Estado. Assim, tomando como exemplo a atuação do Sindicato da Construção Civil de Paulínea, foco de seu estudo, concluem que:

Mesmo no caso do sindicato que assumiu a luta dos trabalhadores terceirizados, a relação do sindicato com os trabalhadores permanece uma relação distante, frouxa e sazonal. O sindicato pode agir de fora do coletivo de trabalhadores, dispensar a sua organização e filiação, enquanto os trabalhadores, por seu turno, podem se manter como espectadores da vida sindical, intervindo, eventualmente, e quando muito, em época de campanha salarial. Esse jogo em que o sindicato é autossuficiente diante dos trabalhadores e os trabalhadores, no lamento característico de sindicalistas, permanecem passivos esperando a ação do sindicato, é o jogo propiciado pela existência da estrutura sindical corporativa de Estado (BOITO JÚNIOR; MARCELINO, 2011, p. 359).

Retomando: é possível identificar que esses trabalhadores têm uma capacidade de organização – e, como mencionado, está praticamente na média da taxa de sindicalização no país. Contudo, Galvão e Krein (2019) apontam que se deve considerar dois aspectos: em primeiro lugar, a estrutura sindical viabilizou a representação desses trabalhadores por meio de sindicatos. Em segundo lugar, pesquisas qualitativas demonstram que os terceirizados, os informais e os desempregados não são representados pelos sindicatos mais atuantes, mas por sindicatos mais frágeis, que se caracterizam, na maioria das vezes, pela prestação de serviços e não pela defesa dos trabalhadores de sua base. E, uma outra característica marcante desses sindicatos, destacada pelos autores supracitados, é que são filiados a centrais sindicais que têm perfil mais moderado e pragmático, que tendem a priorizar acordos com os empregadores e que pouco investem na formação militante de sua base.

5.2 APRESENTANDO O SINDICALISMO DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO SETOR DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO RIO GRANDE DO SUL

Como exposto na introdução desta tese, o objetivo central é compreender a representação sindical dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, identificando os alcances e limites dessa representação. Retoma-se essa questão para explicar a razão pela escolha do setor de asseio e conservação para a realização da pesquisa.

O setor de asseio e conservação normalmente é associado ao setor de limpeza. Isso não acontece por acaso. Ora, não se deve esquecer que, no percurso da terceirização no Brasil, o setor de limpeza foi o primeiro setor a ser terceirizado legalmente. Sendo assim, essa categoria sofreu diretamente os efeitos do imperativo por flexibilização laboral nas últimas décadas e, no decorrer dos anos 1990 e 2000, foi um setor que teve crescimento contínuo, ganhando, assim, muita visibilidade (ANDRETA, 2016). Ademais, no contexto dos anos 2000, especificamente, as categorias do setor de serviços que abarcam o serviço de limpeza tinham como característica o maior número de ocupados (embora também os menores níveis salariais) (ANDRETA, 2016). Observa-se, ainda, nesse ínterim, que conforme entrevistas realizadas com dirigentes sindicais do Rio Grande do Sul entre 2019 e 2020, identificou-se que a categoria preponderante no setor de asseio e conservação é a de limpeza, correspondendo a aproximadamente 80% dos trabalhadores da base.

É verdade que o setor de asseio e conservação contempla o setor de limpeza, mas tem uma gama bem mais ampla, abrangendo grande parte das antes chamadas “atividades tipicamente terceirizáveis”. Faz-se necessário colocar “atividades tipicamente terceirizáveis” entre aspas porque era assim que elas eram chamadas antes do advento da terceirização total, que permitiu que até mesmo as atividades fins fossem terceirizadas.

Não havendo mais atividades tipicamente terceirizáveis (posto que agora todas as atividades podem ser terceirizadas), atualmente, é mais adequado dizer que o setor de asseio e conservação abarca grande parte das atividades-meio do setor de serviços. E, apesar das mudanças, o que se visualiza é que as atividades-meio continuam sendo as mais terceirizadas até o momento. No Rio Grande do Sul, o setor de asseio e conservação comporta vinte e nove funções da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), a saber:

- a) almoxarife;
- b) ascensorista;
- c) atendente de chamado de alarme/suporte;

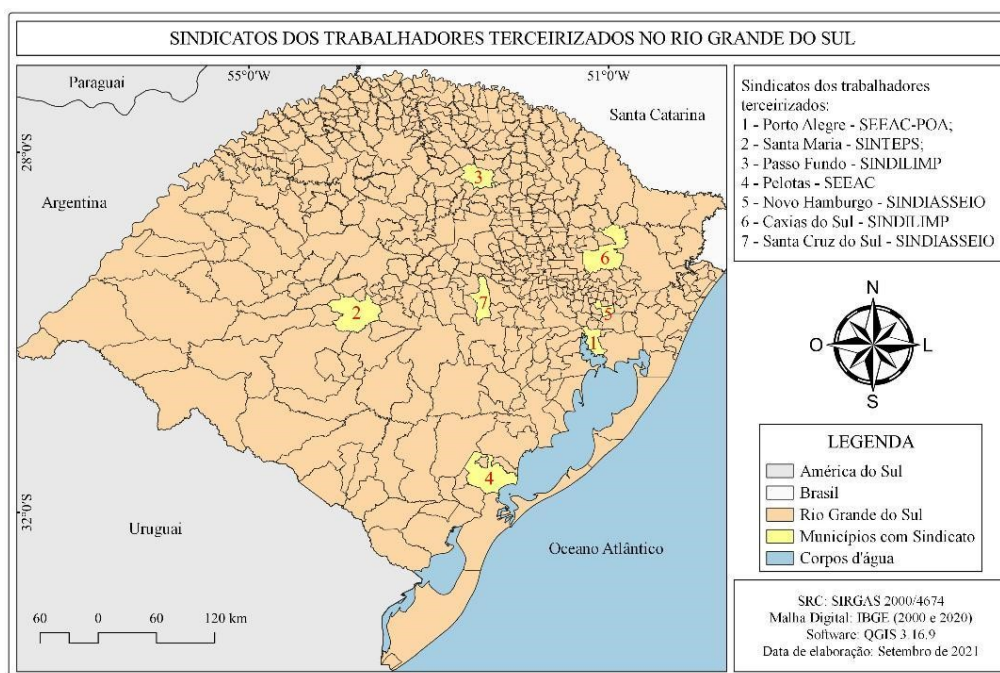
- d) orientador de shopping;
- e) auxiliar de almoxarifado;
- f) auxiliar de escritório em geral;
- g) auxiliar ou assistente administrativo;
- h) auxiliar de manutenção predial;
- i) servente de conservação predial;
- j) auxiliar nos serviços de alimentação;
- k) auxiliar de cozinha;
- l) saladeira;
- m) catador de material reciclável;
- n) reciclador de lixo urbano;
- o) coletor de lixo domiciliar;
- p) coletor, lixeiro – limpeza urbana;
- q) contínuo, office-boy;
- r) controlador de pragas, aplicador de inseticidas e produtos, agrotóxicos/domissanitários, aplicador de bactericida, desinsetizador;
- s) copeiro;
- t) cozinheiro geral, cozinheiro açougueiro, cozinheiro, merendeiro de escola/creche;
- u) faxineiro, limpador, auxiliar de serviços gerais, auxiliar de limpeza, servente de limpeza, auxiliar de limpeza técnica em indústria automotiva;
- v) guardador de veículos, orientador de estacionamento;
- w) jardineiro;
- x) leiturista, de medidores de água e luz;
- y) limpador alpinista;
- z) monitor/atendente/auxiliar de creche ou albergue infantil;
- aa) porteiro;
- bb) preparador terceirizado de materiais hospitalares;
- cc) recepcionista em geral, recepcionista repositor de mercadorias, repositor;
- dd) varredor de rua, gari, varredor – limpeza urbana;
- ee) zelador.

Ainda, no ensejo da terceirização do setor de asseio e conservação no Rio Grande do Sul, observa-se que os sindicatos do referido setor surgiram inclusive um pouco antes do início do *boom* da terceirização no Brasil: o primeiro deles, o Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação (SEEAC), de Porto Alegre, surgiu em 1986. Na sequência, vieram,

no contexto dos anos 1990, o Sindilimp, de Caxias do Sul, o Sindiasseio, de Novo Hamburgo, e o Sinteps, de Santa Maria. E, por fim, nos anos 2000, período da intensificação da terceirização no país, surgiram mais três sindicatos: o SEEAC, de Pelotas, o Sindiasseio, de Santa Cruz do Sul, e o Sindilimp, de Passo Fundo.

Atualmente, todos os trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do estado estão cobertos por um sindicato específico, cujas sedes estão distribuídas em sete cidades do estado (Porto Alegre, Caxias, Novo Hamburgo, Santa Maria, Pelotas, Santa Cruz do Sul e Passo Fundo). A distribuição dos sindicatos nas referidas cidades pode ser visualizada no mapa abaixo:

Mapa 1 - Os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação no RS



Como é possível perceber no mapa, a distribuição não é equânime, sendo que há uma maior concentração de sindicatos na região leste do estado. Nessa direção, observa-se que há apenas um sindicato na região norte, um na região sul e um na região central do estado. Cada sindicato do interior é responsável também pela abrangência de sua região – à exceção de Pelotas, cuja área de abrangência é somente Pelotas. O restante do estado não fica descoberto, mas dirige-se ao sindicato de Porto Alegre – o que é um gargalo na participação dos trabalhadores na vida sindical e na própria representação sindical de parte dos trabalhadores terceirizados (questão que será debatida mais adiante).

Prosseguindo na apresentação dos sindicatos do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, retoma-se que o primeiro representante surgiu um pouco antes dos anos 1990, período do *boom* da terceirização no Brasil, tornando-o pioneiro. Neste ínterim, a título de exemplo, destaca-se que até mesmo um dos maiores sindicatos de trabalhadores terceirizados do Brasil, o SINDEEPRES, do estado de São Paulo, surgiu depois, em 1992.

Conforme explicado por Dirceu Saraiva, presidente do SEEAC-Porto Alegre e Henrique Silva, presidente da Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação (FEEAC) em entrevistas realizadas em 2019, anteriormente os trabalhadores do setor de asseio e conservação eram representados por um grupo chamado “Turismo e Hospitalidade”. Nas palavras de Henrique Silva (2019):

Nós surgimos ao longo da estrutura sindical, nós tínhamos antes uma estrutura sindical que era por grupos, né, e nós então pertencíamos ao quarto grupo, que era um grupo chamado “turismo e hospitalidade”. Ele era um grupo que toda a estrutura de turismo, bares e restaurantes... e, dentro da estrutura e do quarto grupo entrava também a área de asseio e conservação – onde então nós estávamos representados pelo quarto grupo.

Dirceu Saraiva explica que a ideia de fundar o primeiro sindicato de trabalhadores terceirizados do Rio Grande do Sul surgiu quando ele trabalhava em uma empresa que prestava serviços basicamente para o Banco do Brasil (limpeza, ascensorista, serviços gerais...) e, na ocasião, descobriu não tinham representação – que a representação estava circunscrita ao setor de turismo, com o qual não se identificavam: “nós... quem representava na época a terceirização era a federação de turismo e hospitalidade, e eles não têm nada a ver” (SARAIVA, 2019).

Com o decorrer dos anos e frente ao crescimento da terceirização, a base territorial expandiu-se – e, como visto, surgiram mais seis sindicatos no estado (alguns no decorrer dos anos 1990, outros no decorrer dos anos 2000). Um pouco mais de informações sobre os referidos sindicatos pode ser visualizado no Quadro 4.

Quadro 4 - Dados sobre os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do Rio Grande do Sul

Sindicato	Abrangência	Ano de fundação	Número de trabalhadores na base	Número de associados
SEEAC – Porto Alegre	Abrange Porto Alegre e região metropolitana (14 municípios), além de todas as cidades do estado que não estão cobertas pelos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do interior.	Fundado em 1986. Dirceu Saraiva, o fundador, está na presidência do sindicato até hoje.	Cerca de 60 mil trabalhadores na base (incluindo toda a abrangência territorial).	Cerca de 4 mil trabalhadores associados.
SEEAC – Pelotas	Pelotas (chegou a abranger toda a região Sul, mas por falta de recursos, atualmente só abrange Pelotas).	Fundado nos anos 2000 (o entrevistado não soube precisar a data exata).	Cerca de 4.500 trabalhadores na base.	800 trabalhadores associados
SINDILIMP – Caxias do Sul	Abrange Caxias do Sul e região (32 municípios).	Fundado em 1990. Henrique Silva, fundador e presidente do sindicato até hoje.	Cerca de 6.500 trabalhadores na base.	2000 trabalhadores sócios
SINDILIMP – Passo Fundo	Abrange Passo Fundo e região (59 municípios).	Fundado em 2008 (antes tinha subsede do Sindilimp de Caxias do Sul em Passo Fundo). Jaison da Silva, um dos fundadores, é presidente até hoje.	Cerca de 5000 trabalhadores na base.	Não informado. Mas foi destacado que na fundação do sindicato não era instituída a associação – de modo que até 2017 o sindicato se mantinha apenas com o imposto sindical e o assistencial.
SINDIASSEIO – Novo Hamburgo	Abrange Novo Hamburgo e região do Vale dos Sinos (14 municípios).	Fundado em 1990. Maria Elisabete, atual presidente, está na diretoria desde a fundação.	Cerca de 4000 trabalhadores na base.	Não informado.
SINDIASSEIO – Santa Cruz do Sul	Abrange o Vale do Rio Pardo e Taquari (cerca de 61 cidades).	Fundado em 2006. Leandro Leopoldo, um dos fundadores, está na diretoria até hoje.	Cerca de 1000 trabalhadores na base.	Cerca de 100 sócios.
SINTEPS – Santa Maria	Abrange Santa Maria e região central do RS	Fundado em 1998.	Não informado.	Não informado.

Fonte: Elaboração própria.

Explica-se, primeiramente, que esses dados foram escolhidos, especialmente, para que fosse possível ter uma ideia do tempo de atuação e da abrangência dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados. Conforme os dirigentes sindicais do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, “trabalhadores na base” são todos os trabalhadores do setor de asseio e conservação de cada região. Ressaltam que no momento em que esses trabalhadores entram para a categoria eles passam a fazer parte da base, inclusive, alguns dirigentes sindicais chegam a chamá-los de “sindicalizados”, por compreenderem que, no momento que entram para a categoria, esses trabalhadores são amparados pelos respectivos sindicatos através das Convenções Coletivas.

Ter ciência do número de trabalhadores na base de cada região faz-se relevante porque permite uma noção tanto da extensão do trabalho terceirizado no estado quanto a abrangência de cada sindicato através da Convenção Coletiva. E, como pode ser visto, o número de trabalhadores na base de todo o estado corresponde a mais de 80.000 terceirizados. Ainda, conforme pode ser verificado na tabela, o sindicato de Porto Alegre é o mais antigo e o que possui maior número de trabalhadores na base, por conta da extensão territorial, mas também por haver um maior apelo pelo trabalho terceirizado na região metropolitana do Estado. É também a que possui maior número de associados (dentre aqueles que foram informados). Diferente dos “sindicalizados”, os associados são aqueles que, além da “contribuição convencional” (estabelecido em Convenção Coletiva), também pagam um valor mensal ao sindicato, que, em contrapartida, oferece uma gama de serviços específicos exclusivamente para sócios (como atendimento médico, odontológico, psicológico, colônia de férias, convênios...)³.

Ainda que nem todos os sindicatos do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul ofereçam os mesmos serviços – pois vai depender da estrutura de cada sindicato – todos oferecem algum tipo de benefício especial para os associados. Os que possuem o maior número de associados (dentre os informados), a saber, Porto Alegre e Caxias do Sul, também são aqueles que possuem uma estrutura maior e oferecem mais serviços. Por exemplo: o SEEAC-RS (Porto Alegre) oferece aos associados atendimento médico na sede (contando com onze especialidades médicas), atendimento odontológico (também na sede), atendimento jurídico e colônia de férias na praia. O Sindilimp (Caxias do Sul) oferece atendimento médico (contando

³ Entre os “sindicalizados” e os “associados” tem-se o chamado “filiado” ou “contribuinte” – que é aquele trabalhador que contribui com o valor previsto em Convenção Coletiva para a manutenção do sindicato dos trabalhadores (todavia, a maioria dos dirigentes sindicais do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul não sabiam informar precisamente o número de contribuintes). Nesse quesito, é importante mencionar que todo trabalhador tem direito de oposição à essa contribuição, conforme previsto nas próprias Convenções Coletivas do setor (antes mesmo do fim da contribuição sindical compulsória, vigente até 2017 no Brasil).

com três especialidades), atendimento odontológico, atendimento psicológico, assistência jurídica, convênios e sede campestre. Os sindicatos cuja estrutura é menor, oferecem menos serviços, mas não deixam de oferecer a contrapartida ao trabalhador. Exemplificando: o SEEAC-PEL (Pelotas) oferece assistência jurídica, atendimento odontológico e atendimento psicológico.

No que tange à associação, Leandro Leopoldo, dirigente sindical do Sindiasseio de Santa Cruz do Sul, esclarece que o sindicato tem que oferecer esse “produto”, mas que não é esse o foco do sindicato – segundo ele, o foco do sindicato é trazer benefícios no contrato de trabalho, uma segurança para o trabalhador, especialmente considerando o trabalho terceirizado, em que as empresas tomadoras “vendem mão de obra”. Em outra direção, Paulo César, dirigente sindical do SEEAC de Pelotas entende que a associação pode ser uma “porta de entrada” para que os trabalhadores conheçam o trabalho do sindicato e participem mais das assembleias e da vida sindical. Sob outra perspectiva, Tiago Bittel (2020), dirigente sindical do Sindilimp de Passo Fundo, entende que é a associação permite que o trabalhador terceirizado tenha acesso à determinados serviços de forma digna e dá o exemplo das consultas médicas compradas pelo sindicato para o trabalhador: “[...] então, eu não tô dando só a consulta pra ele, né? O meu ponto de vista é dar dignidade pro trabalhador de limpeza. Ele vai sair de limpar um cordão de rua, uma rua etc. entra em uma unidade de saúde e é atendido, com o respeito que ela merece”.

Ressalta-se que o número de associados em cada sindicato foi elencado dentre as informações importantes porque permite identificar o número de trabalhadores que procuram os benefícios ofertados para além da convenção coletiva. Ademais, também é um dado para compreender atualmente a vida financeira dos sindicatos. Isso porque, desde 2017, quando a contribuição sindical deixou de ser obrigatória, as contribuições provenientes das associações ganharam mais importância do que outrora, sendo necessárias para que os sindicatos possam manter as portas abertas. Como visto na tabela, anteriormente, alguns sindicatos nem sequer instituíram a associação. Mas, como argumenta Tiago Bittel, do Sindilimp de Passo Fundo:

[...] Então, até 2017 tinha dinheiro, né? Então não precisava do... não tinha a necessidade do trabalhador hoje aqui pagar mais mensalidade para poder ter acesso ao que o sindicato disponibiliza. Hoje é diferente... a gente não tem o sindical, tem que procurar novas alternativas de renda para poder manter a sede aberta (Tiago Bittel, 2020).

Dirceu Saraiva (2019) alega que é possível manter a estrutura médica do SEEAC-RS, de Porto Alegre: “[...] porque são vinte e nove reais [...] mas, como é em torno de quatro mil trabalhadores, são cento e poucos mil por mês, que dá pra pagar, né?”.

Reiterando, como foi preciso que os sindicatos se reinventaram após as mudanças oriundas da Reforma Trabalhista, as associações ganharam mais peso, bem como as contribuições previstas em convenção. No entendimento de Henrique Silva, presidente do Sindilimp de Caxias do Sul, esse movimento acabou por aproximar mais os trabalhadores do sindicato:

Eu acho que isso foi um desafio, um desafio para os sindicatos e para os trabalhadores e eu considero que isso foi um desafio, mas que foi importante ter acontecido, porque foi a partir da retirada da compulsória que o sindicato passou a entender o seu papel direto com o trabalhador, né. Então ele não tinha mais, ele precisava que o trabalhador reconhecesse o papel do sindicato, que o trabalhador contribui a partir da necessidade da representação e que o trabalhador fortalecesse o seu sindicato de classe. Então acho que essa retirada da compulsória, eu acho que ela veio fortalecer o papel do sindicato perante os trabalhadores (Henrique Silva, 2020).

Essa questão levantada por Henrique Silva será abordada mais adiante nesta tese – no momento em que forem debatidas as mudanças sindicais decorrentes da Reforma Trabalhista de 2017, mas, aqui, o objetivo é mostrar a relevância que as contribuições dos associados adquiriram a partir de então para a manutenção dos sindicatos.

Uma outra questão, ainda no que diz respeito às contribuições e que merece ser destacada, é que, segundo os dirigentes sindicais do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, devido à alta rotatividade dos trabalhadores terceirizados, essas contribuições (tanto a prevista em convenção quanto a dos associados) são flutuantes. Esse ponto, embora mencionado pela maioria, é destacado por Leandro Leopoldo, do Sindiasseio de Santa Cruz do Sul, região que enfrenta uma rotatividade muito grande em função da indústria fumageira – e que, conforme é possível identificar na tabela, é o que possui menor número de associados.

Uma informação importante sobre os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação – e que não consta no quadro acima – diz respeito à categoria preponderante nos sindicatos. Todos os dirigentes sindicais entrevistados afirmam que a categoria preponderante no sindicato é a de auxiliar de limpeza e que essa função é exercida majoritariamente por trabalhadoras mulheres. Alguns sindicatos, como o SEEAC-RS, chegam a estimar que o percentual de trabalhadores nessa categoria seria próximo dos 80%. Portaria foi mencionada por alguns dirigentes sindicais como sendo a segunda categoria com maior número de trabalhadores na base.

Essa questão remete ao início da terceirização no Brasil, quando essas atividades foram as primeiras a serem terceirizadas, de modo que os dados atuais levam a pensar que, mesmo com a extensão da terceirização nas atividades-meio e a ampliação para as atividades-fim, as funções referentes à limpeza e portaria continuam sendo preponderantes. Já no que diz respeito

à questão de gênero, quando se trata da predominância das mulheres na terceirização do setor de asseio e conservação e, especialmente, nas atividades de limpeza, remetem, inevitavelmente, à divisão sexual do trabalho.

A predominância das mulheres na terceirização desse setor pode ser compreendida, também, tendo em vista o crescimento do número de mulheres no setor de serviços no Brasil. Souza (2011) chama atenção que, se por um lado, as transformações no mundo do trabalho e da produção intensificadas no Brasil a partir da década de 1990 permitiram constatar o crescimento da presença da mulher em nível superior ao dos homens, por outro, houveram diferenças na inserção dos homens e das mulheres na estrutura econômica, de forma que as mulheres se destacaram, particularmente, nos postos de trabalho do setor de serviços.

Nesse sentido, Bruschini (2007) argumenta que a persistência de traços de segregação também está visível em outras dimensões, *como em setores, ocupações e áreas de trabalho tradicionalmente femininas*, no desemprego, na jornada de trabalho – que é mais elevado para as mulheres, nas desigualdades salariais em relação ao sexo oposto (mesmo quando as condições são semelhantes entre os sexos), no que se refere à jornada de trabalho, ao nível de escolaridade e outras. Essa situação está intrinsecamente vinculada à trajetória das mulheres brasileiras no mercado de trabalho. E Bruschini permite compreender isso quando explica que:

[...] a inserção laboral das brasileiras, que é marcada por progressos e atrasos. De um lado, a intensidade e a constância do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, que tem ocorrido desde a metade dos anos 70, de outro, o elevado desemprego das mulheres e a má qualidade do trabalho feminino; de outro a conquista de bons empregos, o acesso a carreiras e profissões de prestígio e cargos de gerência e mesmo diretoria, por parte das mulheres escolarizadas, de outro, o predomínio do trabalho feminino em atividades precárias e informais (BRUSCHINI, 2007, p. 538).

Essa questão tem raízes mais profundas e, nesse sentido, como mencionado, é impossível não remeter à divisão sexual do trabalho. Hirata e Kergoat (2007) esclarecem que a divisão sexual do trabalho é uma forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos e que essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem, assim, como características, a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.) (HIRATA; KERGOAT, 2007).

De acordo com as autoras, essa forma particular da divisão social do trabalho tem em seu cerne dois principais organizadores: o princípio da separação, pautado no entendimento de que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres; e o princípio hierárquico, segundo o qual um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher. Tais princípios são

legitimados pela ideologia naturalista, que, nas palavras das autoras: “Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais à “papéis sociais” que remetem ao destino natural da espécie” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599). Apesar disso, Hirata e Kergoat (2007) observam que ainda que esses dois princípios se encontrem em todas as sociedades conhecidas e sejam legitimadas pela ideologia naturalista, isso não significa que a divisão sexual do trabalho seja um dado imutável, pelo contrário, tem grande plasticidade e varia no tempo e no espaço. Nogueira (2011, p. 24) explica essa plasticidade de forma sucinta: “Em suma, a divisão sexual do trabalho é um fenômeno histórico e social, pois se transforma e se reestrutura de acordo com a sociedade da qual faz parte em determinado período”.

Nessa perspectiva, estabelecem-se as novas configurações da nova divisão sexual do trabalho. E, conforme Hirata e Kergoat (2007), os pontos fortes dessas novas modalidades da divisão sexual do trabalho são:

- a) a reorganização simultânea do trabalho no campo assalariado e no campo doméstico – o que remete, no que se refere a este último, a externalização do trabalho doméstico;
- b) ao duplo movimento de mascaramento, de atenuação das tensões nos casais burgueses de um lado, e a acentuação das clivagens objetivas entre mulheres, de outro: ao mesmo tempo em que aumenta o número de mulheres em profissões de nível superior, cresce o de mulheres em situação precária (desemprego, flexibilidade, feminização das correntes migratórias).

Chama-se atenção, aqui, especialmente para o primeiro ponto, no que tange à externalização do trabalho doméstico. As mulheres que, historicamente, exerciam funções reprodutivas, vinculadas ao trabalho do lar e ao cuidado dos filhos, continuaram a exercer essas atividades na esfera pública. Nessa direção, Souza (2011) entende que a supremacia das mulheres no setor de serviços pode ser explicada pelo caráter feminino de determinadas ocupações – e exemplifica os serviços pessoais, de saúde, de educação, alojamento, alimentação – atividades que, historicamente, foram atribuídas às mulheres e ao serem realizadas na esfera pública se mantêm na mesma atribuição.

O trabalho na limpeza também se encontra no âmbito da externalização do trabalho doméstico e, assim, representa um lócus do trabalho feminino. Isso pode ser ratificado por muitos trabalhos, dentre eles o de Souza (2011), que mostra a predominância feminina no trabalho do setor de limpeza. A autora, ao realizar trabalho enfocando o setor de limpeza, se deparou com um número significativamente maior de mulheres realizando essa atividade. Ademais, o trabalho na limpeza é permeado por um aspecto servil e subalterno (SOUZA, 2011), assim, no que se refere à acentuação das clivagens objetivas entre as mulheres, destacadas por

Hirata e Kergoat (2007), faz-se importante ressaltar que as que trabalham nesse setor encontram-se em um âmbito feminino que não deixou de crescer, que é o das mulheres trabalhadoras em situação precária – mais suscetíveis, inclusive, à flexibilização e ao desemprego.

5.3 ALCANCES DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO SETOR DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO RIO GRANDE DO SUL

Nesse ínterim do trabalho, serão analisados os alcances da representação sindical dos trabalhadores terceirizados do Rio Grande do Sul, com base nas questões que foram mais presentes nas nove entrevistas realizadas com os dirigentes sindicais dos sete sindicatos dos trabalhadores terceirizados do referido estado. Pontua-se, de antemão, que os alcances estão circunscritos, basicamente, aos instrumentos normativos – conforme será visto na sequência.

5.3.1 Representação através dos instrumentos normativos: proteção importante, mas (ainda) distante do trabalhador

Os acordos normativos, mais especificamente, as convenções coletivas, aparecem fortemente nas entrevistas dos sindicalistas como um importante e “robusto” instrumento de proteção aos trabalhadores terceirizados e como uma forma de representação que os sindicatos têm perante toda categoria dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação. Tendo como referência o capítulo quatro desta tese, identifica-se que as convenções fazem parte da representação formal dos trabalhadores, circunscritas aos deveres sindicais e, mais especificamente, à função negocial – e, portanto, aos limites legais da atuação sindical impostos pelo Estado. Ainda, como visto no capítulo quatro, a função negocial é uma das funções mais antigas dos sindicatos – e, por muitos autores, considerada uma das mais importantes. Isso porque, as convenções coletivas são um acordo jurídico celebrado entre os sindicatos dos trabalhadores e o sindicato patronal, a fim de instituir regras nas relações de trabalho no escopo de toda a categoria. Sendo assim, podem representar, de fato, um alcance (ou, em contrapartida, um limite, dependendo de como elaboradas) a representação sindical dos trabalhadores.

Tendo esse último parágrafo como base, entende-se também que a função negocial e as convenções coletivas, especificamente, guardam estreita relação com uma herança do

corporativismo (e até mesmo do corporativismo de Estado no Brasil). Isso porque, relembrando, o corporativismo propõe, graças a solidariedade orgânica dos interesses concretos e às formas de colaboração que daí podem derivar, a remoção ou a neutralização dos elementos de conflito: a concorrência no plano econômico, a luta de classes no plano social e as diferenças ideológicas no plano político (BOBBIO, 1998), apoiando a presença de “corpos intermediários” na política. Nesse sentido, o corporativismo é entendido como um sistema de cooperação entre classes.

No caso das convenções coletivas, essas também podem ser consideradas como um sistema de cooperação entre classes, especificamente, entre o mercado e os trabalhadores, ancoradas pelo Estado e representadas pelas entidades convenientes que as representam, sobrepondo-se, inclusive, à Consolidação das Leis de Trabalho (CLT)⁴, ou seja, tendo o poder de *lei*. Não por acaso, no país a expressão “convenção coletiva” surge na efervescência de um estado corporativista, de caráter populista, mais especificamente em 1932 (por meio do Decreto nº 21.761), sendo reconhecida constitucionalmente em 1934 e, a partir de então, tendo efeito para toda a categoria profissional e econômica.

Ao referir-se ao momento em que as convenções coletivas adentraram no país, não se pode esquecer que, aqui, o conceito de corporativismo passou a ser utilizado para definir um arranjo institucional marcado pela intervenção do Estado na relação capital *versus* trabalho. Todavia, justamente por isso, nesse momento, os respectivos grupos de interesse (sindicatos patronais e sindicatos dos trabalhadores) tendiam a ser corpos internos ao Estado, ou seja, “braços estatais”, coordenados e controlados por este e sendo, portanto, pouco (ou quase nada) autônomos.

Nesse quesito, essa questão tende a se modificar em partes. Por exemplo, reconhece-se que, sob a égide neocorporativista, avança-se na ideia de que se trata de um meio de compatibilização do corporativismo com o capitalismo em um contexto de um sistema político de democracia liberal, diferenciando-se do antigo corporativismo autoritário e estatista. Todavia, tanto sob a égide corporativista quanto neocorporativista existem elementos iguais presentes (ou seja, presentes em ambos os modelos), tal como a utilização de processos de representação de organização de trabalhadores e empregadores, e de concertação social entre o poder político e os atores sociais – que visam aliviar as tensões e os conflitos sociais e negociar acordos ou pactos que viabilizem a continuidade do sistema sociopolítico e a legitimação das políticas governamentais.

⁴ No caso, quando mais benéficas aos trabalhadores.

Isto é, sob a égide neocorporativista (lembrando aqui que a definição de neocorporativismo refere-se a uma articulação específica entre Estado, organizações empresariais e sindicatos dos trabalhadores, configurando sistemas tripartites de formulação de políticas públicas (KELLER, 1995), há uma autonomia antes inexistente entre as partes, que antes eram subjugadas ao Estado – e em função disso, não tardou, no neocorporativismo, a ênfase na *negociação*, na *cooperação*, e no *entendimento institucionalizado entre as organizações do capital e do trabalho e do Estado* (SOUSA, 2009).

Dito isso, parte-se, especificamente, para o caso dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do Rio Grande do Sul e suas convenções coletivas. Neste caso, quem negocia as convenções coletivas é a Federação, ou seja, a FEEAC, garantindo assim que sejam iguais no estado inteiro. Como explica Leandro Leopoldo, do Sindiasseio de Santa Cruz do Sul (2020): “o trabalhador trabalha em Santa Cruz, Vacaria, Porto Alegre, Passo Fundo, Uruguaiana... ele vai tá ganhando os mesmos benefícios, o salário é o mesmo”. O mesmo sindicalista complementa, observando que, desta forma, “pra cima, ele [o trabalhador terceirizado] pode ganhar o que ele quiser – ou o que a empresa quiser pagar. Mas, pra baixo, é aquele limite da convenção coletiva”.

No que tange à última fala do sindicalista, chama-se a atenção para o fato de que, na verdade, é de conhecimento comum que o salário “pra cima”, especialmente no âmbito dos trabalhadores terceirizados, independe da vontade do trabalhador, tornando a fala “*ele pode ganhar o que ele quiser*” um raciocínio apressado diante das circunstâncias do trabalho terceirizado no Brasil – já discorridas no capítulo dois desta tese⁵.

Certamente, entende-se que sua fala é, especialmente, no sentido de chamar atenção para os limites impostos pelas convenções coletivas no que diz respeito ao salário dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação no estado, impedindo formalmente que este seja mais baixo que o convencionado: por isso “[...] *pra baixo é aquele limite da convenção coletiva*”. Mas não se pode fechar os olhos para o fato de que, nesse segmento, em especial, de asseio e conservação, dada as características particularmente precárias do setor e do perfil dos trabalhadores terceirizados, inexistente negociação direta entre funcionário e empresa. E isso torna a negociação coletiva dotada de um sentido ainda maior – pois é só através da ação sindical de negociação (ou da função negocial) – e, mais do que isso, da atuação do sindicato como

⁵ Ainda, retomando as questões referentes à relação capital versus trabalho (tal como abordados no Capítulo I desta tese), identifica-se que esse nexos não é equânime, e que o trabalhador representa sempre a parte mais frágil nessa relação. Desse modo, no capitalismo, de maneira geral, o salário independe da vontade do trabalhador, estando subjugado aos ditames do capital.

mediador – que é que possível ter alterações no salário, bem como algumas proteções e benefícios.

Tendo essas questões levantadas a partir da fala do sindicalista Leandro Leopoldo, torna-se relevante explicar melhor, nesse ínterim, o “lugar” das convenções coletivas no âmbito legal. As convenções coletivas são superiores àquilo estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja, o acordado, em convenção, se sobrepõe ao legislado, desde que ofereça condições mais benéficas ao trabalhador. O sindicalista Tiago Bittel (2020), do Sindilimp Passo Fundo, reforça essa questão: “[...] a legislação trabalhista disse, né, tudo que a legislação trabalhista diz ela diz assim “salvo convenção”, né, acordo coletivo.” A convenção coletiva é o “guarda-chuva”, é a expressão daquilo que o trabalhador terceirizado do setor de asseio e conservação tem direito no estado do Rio Grande do Sul. E, sobrepondo-se às convenções, em determinadas situações, têm-se os *acordos coletivos*, que são específicos entre determinadas empresas e os sindicatos locais e que, necessariamente, precisam apresentar benefícios maiores aos trabalhadores do que as próprias convenções. Portanto, embora popularmente as convenções coletivas também sejam chamadas de acordos coletivos, trata-se de coisas distintas. Henrique da Silva (2019, grifo nosso), presidente da FEEAC e presidente do Sindilimp de Caxias do Sul elucida, sobre essa questão:

Então, o que acontece? Quando tu tens a convenção e tu procura constituir um acordo coletivo, **ele sempre tem que ser superior ao que tá previsto na convenção**, né, então o acordo coletivo, ele sempre parte, né, desse pressuposto que a convenção, ela tem uma base, né, e aí tu cria um acordo que é superior ao que tá na convenção, por isso que ele é um acordo e por isso que é coletivo, porque ele é por empresa. [...] Pra ti ter um exemplo, pegar Caxias, lá nós temos um acordo coletivo com uma empresa específica da área de limpeza urbana, daí então nós temos lá tudo diferenciado do que nós temos na base da convenção. Nosso auxílio alimentação é maior, nós temos lá seis meses de licença gestante, né, nós temos lá triênio, que é uma correção a cada três anos em percentual, então é um acordo coletivo maior do que tem na previsão da convenção.

Apesar do exemplo do acordo coletivo no excerto da fala de Henrique Silva, o mesmo esclarece que a maior parte do estado está coberto só pela convenção coletiva, de modo que os acordos coletivos são casos pontuais, não correspondendo à realidade do nosso estado como um todo. Ora, não é difícil compreender o porquê: se as convenções, por si só, já são resultado de um embate entre capital e trabalho, de modo que a negociação *nem sempre é fácil*⁶ com o

⁶ Apesar da dificuldade em estabelecer as negociações coletivas com os sindicatos patronais, conforme os próprios sindicalistas, a relação com o sindicato patronal, de modo geral, é de colaboração. Com isso o discurso dos sindicalistas, com relação ao sindicato patronal, é paradoxal: ao mesmo tempo que apontam com veemência dificuldades e embates, apontam que a relação é de colaboração. Essa questão será melhor abordada no decorrer deste capítulo.

sindicato patronal, no estabelecimento das relações de trabalho, de direitos e benefícios para os trabalhadores, a situação é mais árdua quando se trata dos acordos coletivos, que representam direitos e benefícios superiores aos das convenções coletivas. Ainda mais considerando que se trata de um setor com pouco poder de barganha e poucas contrapartidas a oferecer para o empregador (não à toa no Benefício Social Familiar, instaurado nas convenções coletivas desde 2015, há contrapartidas oferecidas ao empregador, dentro das possibilidades do setor). Todas essas questões, a saber, a relação com o patronal, o pouco poder de barganha dos sindicatos e as contrapartidas oferecidas ao empregador ainda serão abordadas mais detalhadamente no decorrer desse capítulo, mas, aqui, o objetivo é somente demonstrar brevemente as razões pelas quais os acordos coletivos não são regra na realidade dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, prevalecendo aquilo convencionado por meio das convenções coletivas.

Mas, retomando, especificamente às convenções coletivas dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, observa-se que, mesmo sendo negociada pela FEEAC, a convenção é compreendida, naturalmente, como uma conquista de todos os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do estado. Os sindicalistas entrevistados aludem ao fato de as convenções serem muito robustas, uma das mais produtivas do segmento no Brasil, elogiadas por juízes e desembargadores. É entendida, ainda, pelos sindicalistas entrevistados, como muito próxima do ideal, considerando, especialmente, o cenário atual. Nas palavras de Leandro Leopoldo (2020), do Sindiasseio de Santa Cruz do Sul, “se fosse em outro momento de repente poderia ter algo melhor, né, mas analisando o cenário, eu acho que ela é muito boa”. Henrique da Silva (2019), presidente da FEEAC e do Sindilimp de Caxias do Sul, seguindo a mesma linha de raciocínio, ou seja, enfocando no momento atual, argumenta que tanto no que diz respeito à convenção quanto os acordos coletivos, quando se pensa pelo aspecto da legislação, identifica-se que mesmo com todas as mudanças que houveram no escopo da legislação trabalhista foi possível manter, até o momento, uma convenção protetiva, que corresponde aos interesses dos trabalhadores e do segmento.

Para Dirceu Saraiva (2019), presidente do SEEAC-RS (Porto Alegre), há anos a convenção coletiva dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação é “*a melhor de todos os sindicatos*”, todavia, admite que, para tal, a colaboração do patronal é fundamental, inclusive para que todos saiam ganhando: “Porque pra ser uma boa convenção coletiva tem que pegar as empresas também. [...] Não é só nós que ganhamos, os trabalhadores” (questão que, como mencionado, será retomada mais adiante nesse capítulo).

Ainda, conforme Henrique da Silva, a convenção veio, ao longo dos anos, procurando fazer algumas correções em relação às necessidades do segmento e, assim, tem como objetivo abarcar três pilares: a questão econômica, a questão protetiva e a questão social, diferenciando-se dos demais sindicatos, de um modo geral, cujas convenções estão centradas de modo mais contundente, na questão econômica – o que a tornaria mais protetiva. Nas suas palavras:

O que nós procuramos trabalhar como Federação? Primeira questão que a gente procura trabalhar é a convenção, que a gente negocia a convenção para o estado todo, então, a executiva da Federação tem essa, essa determinação, né, tirada na sua estrutura, né, nós organizamos a questão da convenção, que é uma convenção que busca trabalhar três pilares: **a questão econômica**, que é a questão do repasse econômico junto na convenção, que trata do salário, do auxílio alimentação, tudo aquilo que está voltado para questões econômicas; nós procuramos trabalhar o segundo eixo do tripé, que é uma **questão do eixo protetivo**, que são as relações de trabalho, então, a gente procura fazer com que as leis, que hoje estão sendo questionadas à nível nacional, elas tenham o poder de proteção dentro da convenção; e a terceira questão do nosso pilar é nós trabalharmos **a questão social**. Então a nossa convenção ela tem também uma base social muito forte, então assim, nós, por muitos anos, tínhamos um carimbo de que a terceirização precariza a relação de trabalho, né, se nós pegarmos a nossa convenção hoje e tu comparar com outras convenções, de outros segmentos, tu vai ver a forma, a diferença, né, que tem hoje pela questão social. A nossa convenção hoje, nós conseguimos constituir o Benefício Social Familiar (BSF), fechamos cinco anos, que é a única convenção e o único segmento do estado hoje que tem o Benefício Social Familiar, né, pensada e constituída pra gente fazer um equilíbrio social dentro da nossa categoria e do nosso segmento, né, então a Federação tem esse papel importante (Henrique da Silva, 2019, grifo nosso).

Como visto, a fala de Henrique chama atenção para as principais pautas da convenção coletiva. As convenções coletivas, do período de 2017 a 2021, possuem entre setenta e sete e setenta e nove cláusulas, e, de fato, identifica-se que as três pautas (questão econômica, questão protetiva e questão social) são abarcadas pelo documento.

Cada uma delas será melhor abordada na sequência. Inicialmente, no que diz respeito à *questão econômica*, constata-se que ela é composta pelas cláusulas que dizem respeito ao:

- a) salário;
- b) salário normativo por função;
- c) salário normativo em jornada reduzida;
- d) majoração salarial geral;
- e) majoração salarial proporcional;
- f) salário do substituto, descontos salariais;
- g) pagamento de salário e rescisões contratuais;
- h) pagamento de direitos rescisórios;
- i) gratificação de Natal;
- j) função gratificada;

- k) horas extras;
- l) insalubridade;
- m) auxílio alimentação;
- n) auxílio lanche e vale transporte.

Aqui, deter-se-á, especificamente, na questão dos salários (com breve menção ao vale alimentação, vale lanche e vale transporte) e do adicional de insalubridade, posto que são as questões que mais aparecem na fala dos sindicalistas entrevistados. Sendo assim, observa-se que os salários, em todas as funções, tiveram um aumento do período de 2017 a 2021, da mesma forma que o auxílio alimentação, auxílio lanche e vale transporte.

Tendo como exemplo a função com salário mais alto na convenção coletiva de 2017, a saber, auxiliar de escritório em geral, auxiliar ou assistente administrativo, o salário, no referido ano era R\$1300,00 (referente à jornada de 220 horas mensais). Já em 2021, era de R\$ 1548,59 (também referente à jornada de 220 horas mensais). No que diz respeito à função cujo é quantitativamente predominante na base dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do Rio Grande do Sul, como já mencionado, a função de limpeza (faxineiro, limpador, servente de limpeza, auxiliar de limpeza), o salário, no ano de 2017, era R\$994,72 – e em 2021, era R\$ 1.184,93 (ambos referentes à jornada de 220 horas mensais).

Como visto, mesmo que tenha havido aumento de salário – e que estes sejam sempre acima do salário-mínimo nacional - eles continuam baixos. Um dos sindicalistas entrevistados, Tiago Bittel (2020), do Sindilimp de Passo Fundo, explica que isso se deve ao fato de que até 2018 se tinha uma política de salário-mínimo, mas que em 2019 evidenciaram-se mudanças e em 2020 a situação “piorou”. Com isso, o sindicato não conseguiu mais negociar o salário-mínimo com o aumento real, só “*em nível de desenvolvimento dele*”. Henrique da Silva (2019), presidente da FEEAC e do Sindilimp de Caxias do Sul observa que na época do governo Lula e do governo Dilma, o formato de correção estava vinculado ao salário-mínimo – além das correções serem acima da inflação. Segundo ele:

Então, nós tínhamos duas formas de correção além da inflação, nós ainda tínhamos a questão do processo de reconhecimento do salário-mínimo, que era aquela política de botar também a correção, né, baseado no desenvolvimento do país, né, então a gente tinha duas formas de correção (SILVA, 2019).

A fala dos sindicalistas refere-se diretamente à política de valorização do salário-mínimo, que reverbera, obviamente, de forma profícua também no reajuste dos salários dos trabalhadores do setor de asseio e conservação. Ainda que os sindicalistas Tiago e Henrique tenham focado somente os governos Lula e Dilma, na verdade, a política de valorização do

salário-mínimo é anterior a esses governos, pois é após o plano real que se percebe uma política de valorização do salário-mínimo, bem como uma estabilização da economia. Todavia, observando os governos (ou períodos) separadamente, identifica-se que durante o governo Fernando Henrique Cardoso a valorização do período foi de 4,7%, no governo Lula, 5,5% e no governo Dilma 2,8% (COSTA, 2019).

Mas existem razões pelas quais o governo Lula e Dilma são mais lembrados quando se fala em valorização do salário-mínimo. Primeiramente, esclarece-se que durante o governo Lula, principalmente no final do segundo ano, a trajetória de recuperação salarial foi retomada, bem como a ampliação de políticas sociais que ajudaram na distribuição de renda. Ademais, foi no governo Lula a criação do Conselho Nacional do Salário-Mínimo, que vinculou o salário-mínimo à variação do Produto Interno Bruto (PIB) *per capita*. Não à toa, a política do salário-mínimo serviu como instrumento anticíclico para a crise de 2008, que contribuiu para a manutenção do poder de compra dos mais pobres (COSTA, 2019). Na sequência, durante o governo Dilma, a trajetória de recuperação do salário-mínimo perdeu força, continuando, mas com um crescimento percentual da massa salarial abaixo dos dois governos anteriores (COSTA, 2019). Sendo assim, a conjunção entre política de valorização do salário-mínimo e ampliação das políticas sociais (inclusive políticas públicas de geração e emprego e renda), que estão vinculadas à distribuição de renda e a melhor qualidade de vida para a população mais carente do país, é, possivelmente, o fator que faz com que os governos petistas sejam mais lembrados pelos sindicalistas quando se aborda a questão.

No que diz respeito à “*situação pior*” a partir de 2018 mencionada pelos sindicalistas (no que tange às correções no salário-mínimo), identifica-se que no governo de Michel Temer houve reajuste do salário-mínimo, mas sem aumento real – configurando dois anos de estagnação. Os valores das políticas de transferência de renda e do salário-mínimo mantiveram-se defasados. A título de exemplo, Temer reajustou o salário-mínimo de R\$ 880,00 para R\$ 937,00, abaixo do valor autorizado de R\$ 945,00 pelo Congresso ao orçamento da União. Nos anos seguintes, as propostas do presidente Jair Bolsonaro acabaram com a política de valorização do piso nacional – e, em 2021, por exemplo, o piso nacional já ficou abaixo da inflação, com reajuste de 5,26%. Ou seja, a partir de janeiro de 2021, o salário-mínimo oficial no Brasil teve reajuste de 5,26%, abaixo, portanto, da variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC-IBGE), por determinação do governo federal (DIEESE, 2021). Nesse sentido, o fim da política de valorização do salário-mínimo levou à perda do poder de compra dos trabalhadores, de modo que no começo de 2021 o salário-mínimo conseguia adquirir pouco mais que uma cesta básica e meia – a menor relação desde 2005. Atualmente, o valor do salário-

mínimo no Brasil está abaixo da média mundial (US\$ 486) e é também inferior ao de países da Américas (US\$ 668) (considerando a metodologia de paridade do poder de compra, a partir de cálculos da Organização Internacional do Trabalho) (DIEESE, 2021).

Como visto, o fim da política do salário-mínimo interfere de modo direto no poder de compra do trabalhador – e, conseqüentemente, na sua qualidade de vida. Não por acaso, o fim desse marcador influencia, também, na atualização dos salários em todos os setores, mas de forma mais incisiva nos mais precários, como é o caso dos terceirizados do setor de asseio e conservação – cujos salários giram em torno de um salário-mínimo e um salário-mínimo e meio (ANDRETA, 2016). A defasagem do fim da política do salário-mínimo nacional faz com que o sindicato não consiga negociar os salários com aumento real, só “*em nível de desenvolvimento dele*”, como explicou o sindicalista Tiago Bittel (2020), representando uma perda salarial (e, conseqüentemente, perda do poder de compra) para os trabalhadores terceirizados.

Afastando-se da questão do fim da política do salário mínimo – e, de como ela interfere na negociação salarial dos trabalhadores terceirizados, mas, permanecendo na questão salarial, retoma-se que, não se pode esquecer que, quando se aborda a questão dos baixos salários, identifica-se especialmente que as jornadas nem sempre são de duzentos e vinte horas mensais no âmbito dos trabalhos terceirizados, gerando uma situação de salários mais baixos ainda, posto que os salários são referentes à jornada. Por exemplo, é comum trabalhadores terceirizados do setor de limpeza realizarem jornadas de duas horas ou quatro horas diárias limpando condomínios ou empresas, acarretando em jornadas de doze ou vinte e quatro horas semanais e, conseqüentemente, em salários menores do que um salário-mínimo.

Todavia, essa discrepância (entre as jornadas de duzentos e vinte horas mensais e jornadas menores) se torna um tanto menor em função da insalubridade, que é integral (independentemente do número de horas trabalhadas). Explica-se: a insalubridade não é proporcional às horas trabalhadas, ela é total, ou seja, independentemente do número de horas trabalhadas, o trabalhador vai receber a insalubridade correspondente a duzentos e vinte horas mensais. Tiago Bittel, do Sindilimp de Passo Fundo, esclarece melhor:

Então, por exemplo, se tu trabalhas 180 horas, tu vais receber por 180 horas, né? O que a nossa convenção inova, diferente da CLT, que ela faz, por exemplo, a insalubridade é calculado sempre sobre o valor do salário da categoria das 220 horas. Veja bem um exemplo muito clássico que é o que eu tenho muito problema: o trabalhador limpa uma unidade 4 horas por dia, 2 horas por dia, é muito comum uma agência bancária, o trabalhador vai lá, trabalha 2 horas e vai pra casa dela [...]. Ela recebe 300 reais de salário. E a empresa vai lá e paga a insalubridade a R\$80,00. Não, a insalubridade é R\$ 416, entendeu? (Tiago Bittel, 2020).

Ainda, nas palavras do referido sindicalista, a origem desse modelo de cálculo da insalubridade é uma convenção muito protetiva, e que acaba por dar mais qualidade de vida aos trabalhadores posto que o salário, em função desse cálculo da insalubridade, aumenta substancialmente – ou seja, é uma conquista sindical através da negociação coletiva. É verdade que a questão da insalubridade se encaixa melhor na questão protetiva (ainda a ser discutida), mas, nesse caso, também se enquadra na questão econômica, posto que é encarada pelos sindicalistas como um sustentáculo aos trabalhadores, como um suporte, considerando que é o que faz um “balanceamento” com os baixos salários, permitindo que aqueles trabalhadores que trabalham poucas horas semanais possam acessar um patamar de salário na faixa do salário-mínimo.

Apesar disso, mesmo assim, ainda tem trabalhadores terceirizados que recebem menos que um salário-mínimo. Paulo César, dirigente sindical do SEEAC de Pelotas conta que muitas pessoas ligam para o sindicato pedindo explicação do porquê não recebem pelo menos um salário-mínimo:

Muitas pessoas ligam pra cá e dizem assim: “ah, mas como que eu vou ganhar menos que um salário-mínimo?” E a gente tem que explicar: “a senhora trabalha no sábado?” “Não, não trabalho no sábado”. “No seu contracheque, quantas horas tem?” “Ah, meu contracheque tá com 150 horas mensais”. Ela trabalha seis horas no dia e não trabalha sábado, a gente tem que calcular o salário base, dividido por 220, fazer as horas que ela faz. **Infelizmente o base não dá, mas ainda recebe a insalubridade.**” (Paulo César de Carvalho, 2020, grifo nosso).

Essa questão, a saber, do salário ser inferior ao salário-mínimo – e, com isso, ser insuficiente para fazer frente às despesas cotidianas - remete a algo já abordado nesta tese que diz respeito ao trabalho precário e à precarização. Lembra-se aqui que, tanto o trabalho precário quanto a precarização não se restringem à questão econômica (pelo contrário, vão muito além disso), e, como observa Druck (2011), a dinâmica da precarização social do trabalho ultrapassa o terreno estritamente econômico do mercado e impregna todos os âmbitos da vida social (dando conteúdo a um novo modelo de trabalho e de vida, sustentado na volatilidade, efemeridade e descartabilidade).

Contudo, é uma questão importante a ser considerada, posto que pode colocar os trabalhadores em uma situação de vulnerabilidade, instabilidade e incapacidade econômica. Nessa direção, Teresa Sá (2010) entende que a perda das regalias salariais e os baixos salários são duas das características principais do trabalho precário, e que acabam por revelar a *instabilidade* (impossibilidade de programar o futuro) e a *incapacidade econômica*

(impossibilidade de fazer face aos riscos sociais e de assegurar as despesas econômicas do cotidiano)⁷.

Ora, quando o trabalhador recebe menos que um salário-mínimo é evidente que ele não consegue fazer face aos riscos sociais e assegurar as despesas do cotidiano nem programar o futuro. Inclusive porque, como visto nos dados apresentados pelo DIEESE (2021), o salário-mínimo no Brasil, na atualidade, comporta somente a compra de uma cesta básica e meia, ou seja, isso significa que o poder de compra dos trabalhadores terceirizados que recebem menos de um salário-mínimo é ainda inferior a isso – que, por si só, já é muito pouco. Desse modo, não há como negar que se trata de uma situação de trabalho precário a dos trabalhadores supracitados. Todavia, é importante lembrar que o trabalho terceirizado, como um todo, é associado à precariedade e à precarização (como visto no capítulo dois desta tese) – e, tendo isso em vista, entende-se que os trabalhadores na condição acima, a saber, aqueles que recebem menos de um salário-mínimo, estão em uma condição de vulnerabilidade, instabilidade, incapacidade econômica e precarização ainda maior que os demais.

Essa questão dos baixos salários em decorrência da quantidade de horas trabalhadas também aparece na fala de uma trabalhadora terceirizada. Quando questionada sobre o principal papel do sindicato dos trabalhadores terceirizados, Jaíne⁸, que trabalha no setor de asseio e conservação em Santa Maria há nove anos – mais especificamente com limpeza de empresas, prédios e condomínios, mas não é filiada ao sindicato, responde:

Assim ó, o que eu acho é que tá muito ruim nesse tipo de serviço... porque na primeira empresa eu era mensalista, nessa outra empresa eu sou horista. Então eu trabalho, no caso, hoje eu trabalho oito horas, ontem eu trabalhei só quatro [horas] – e essas quatro horas que ficam da parte da tarde a gente não ganha. Entendeu? Essa outra parte da... então eu gostaria que o sindicato interferisse nisso, **pra eles não dá muito pouca hora pra gente, porque quando a gente ganha poucas horas a gente acaba ganhando muito pouco** (Jaíne, 2019, grifo nosso).

⁷ A referida autora também entende que a insegurança no emprego e as discontinuidades nos tempos de trabalho também são características do trabalho precário. Ainda que fujam um pouco da questão estritamente econômica, observa-se que a discontinuidade nos tempos de trabalho acaba por aparecer muito na fala dos sindicalistas, quando explicam as “pequenas jornadas diárias de trabalho”, que acarretam um número também pequeno de horas trabalhadas no final do mês. Quando explicam que têm trabalhadores que trabalham duas horas por dia, por exemplo, estão falando dessa discontinuidade nos tempos de trabalho, gerando, no entendimento de Sá (2010), tanto alteração nos horários de trabalho quanto da relação emprego/desemprego.

⁸ Nome fictício a fim de não expor a trabalhadora. Esse recurso foi utilizado considerando a resistência dos trabalhadores terceirizados em participar dessa pesquisa quando souberam que o tema estava vinculado ao sindicalismo dos trabalhadores terceirizados. O medo de serem identificados fez com que houvesse o compromisso, por parte da pesquisadora, em não colocar os nomes verdadeiros na pesquisa.

A intenção, aqui, ao demonstrar a fala da trabalhadora terceirizada é no sentido de ratificar o quanto essa situação – já percebida como uma questão problemática pelos sindicalistas – é difícil e complexa sobretudo para os trabalhadores terceirizados, ao ponto de a trabalhadora supracitada entender como principal papel do sindicato interferir nesse quesito. A fala de Jaíne demonstra também que, apesar do cálculo da insalubridade ser diferente para os trabalhadores do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, os salários continuam baixos e a jornada de trabalho fragmentada. Abre-se, aqui, um parêntese na questão econômica, abordada até então, para fazer referência à jornada de trabalho fragmentada – posto que ela está caminhando *pari passu* com os baixos salários. Em outras palavras, os salários são ainda mais baixos por conta dessa estratégia de redução de custos. Ainda no que tange à jornada de trabalho fragmentada – sendo, normalmente, inferior às duzentos e vinte horas mensais – a trabalhadora entrevistada complementa entendendo que a carga horária fragmentada ocorre porque é mais vantajoso colocar vários trabalhadores cumprindo carga horária de duas ou quatro horas do que um só funcionário cumprindo oito horas. Essa conduta, como estratégia de redução de custos já vem sendo utilizada desde o contexto dos anos 2000 (não por acaso Jaíne relata que há nove anos trabalhava em uma empresa de terceirização de serviços como mensalista e que atualmente é contratada como horista). Paulo César de Carvalho (2020), dirigente sindical do SEEAC de Pelotas alude a Reforma Trabalhista de 2017 como razão para essa fragmentação da jornada, referindo-se especialmente às jornadas de duas e quatro horas diárias. É possível que essa estratégia tenha sido usada com mais afinco depois da referida reforma, mas, na verdade, esse recurso tem sido utilizado desde antes da reforma trabalhista: em pesquisa realizada com trabalhadoras do setor de limpeza de Santa Maria/RS, Andreta (2016) identificou que as jornadas de quatro e seis horas eram extremamente comuns – e, como consequência, a maioria das trabalhadoras pesquisadas recebia menos que um salário mínimo-mensal (sendo essa a principal renda, à despeito dos “bicos” realizados).

Apesar dessas vicissitudes apresentadas, admite-se que o cálculo da insalubridade adotado pelos sindicatos dos trabalhadores terceirizados oferece, sim, uma proteção econômica aos trabalhadores frente às imposições do mercado – imposições essas que acarretam, inclusive, na referida jornada fragmentada. Mesmo que os salários permanecem baixos, fruto da desvalorização dos serviços no setor de asseio e conservação (e, especialmente, de limpeza⁹),

⁹ No que tange à essa desvalorização do trabalho de limpeza, observa-se que, de acordo com Souza (2011), as atividades relacionadas ao trabalho manual, como o serviço doméstico e o serviço de limpeza, carregam historicamente um estigma. A atribuição de um valor menor a estes trabalhadores pode ser evidenciada tanto na antiguidade como em sociedades que possuem um passado colonial, como a brasileira – e isso pode ser exemplificado à medida que, no cenário nacional, a transição para um mercado assalariado pautou-se em relações

da jornada fragmentada e, também, de uma política econômica que não comporta mais a política do salário-mínimo (impossibilitando os reajustes reais no salário), o cálculo estabelecido da insalubridade permite que os salários não fiquem tão defasados – e, em alguns casos, que não fiquem tão distantes do salário-mínimo.

Ainda no âmbito da questão econômica, o sindicalista Henrique da Silva (2019) chama atenção para o fato de que houve outras conquistas econômicas para os trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação além da questão salarial por si só: da já mencionada insalubridade, que, na maioria das funções está convencionada em grau máximo ou em grau médio. Há, ademais, a conquista, já há muitos anos do vale-alimentação e mais recentemente do auxílio-lanche (para jornadas de até seis horas de trabalho diárias) – ambos, na visão de Henrique Silva representam uma conquista posto que o segmento de asseio e conservação não tinha constituído a sua “estrutura” de alimentação. Leandro Leopoldo (2020) lembra que “até pouco tempo atrás” os trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação não tinham nem vale alimentação: “aí começou com 20 pila (que nem tinha uma empresa que dava R\$ 25,00 ao mês, depois R\$ 35,00 ao mês) ... e hoje tão ganhando R\$ 17,81 por dia”.

Aqui, vale ressaltar que de fato, tanto o vale alimentação quanto o auxílio lanche e o vale transporte não são direitos garantidos por lei – ou seja, o texto da legislação geral da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) não prevê esses benefícios como um direito obrigatório a todos os trabalhadores, de modo que sua concessão se dá mediante a acordo com o empregador (especialmente por meio da convenção coletiva). Novamente, Leandro Leopoldo (2020) lembra que tem decisões e tem “somadas” que quando não decididas em convenção coletiva deixam de existir, porque não se trata de direito adquirido. Exemplifica: “então, tu imaginas, tu cancelas um benefício como o vale alimentação, o ano que vem não tem vale alimentação”. O mesmo sindicalista reforça o fato de que a CLT não oferece a garantia de determinados benefícios – e que isso é função das convenções coletivas.

Em outra direção, e, permanecendo na questão da proteção econômica, especificamente, vale lembrar que as multas estabelecidas ao empregador que descumprir as previsões

servis e senhoriais herdadas do período colonial. Não obstante, a desvalorização desses trabalhos, caracterizados como "subalternos", se manteve na modernidade. Padilha (2011) define o trabalho subalterno como aquele que não é exercido por uma escolha pessoal, que oferece baixa remuneração, é desempenhado por pessoas de baixa qualificação e escolaridade e é revestido de características de precariedade. Frente a isso a autora explica que a limpeza se configura como um trabalho subalterno por se tratar de uma atividade considerada historicamente no Brasil como inferior, sem valor, “apêndice inútil da sociedade”, que implica em uma relação clara de mando e obediência e que pode ser revestida de invisibilidade e humilhação social.

convencionadas também são um exemplo de proteção econômica previstas pelas convenções coletivas, pois garantem principalmente segurança econômica aos trabalhadores (ainda que abarque, inevitavelmente, a *questão social* e a *questão protetiva* também, considerando que têm pontos que abordam inclusive a regularidade de documentos e auxílios referentes ao plano benefício social familiar). Aqui consideramos dentro do escopo da proteção econômica porque, de qualquer forma, toda infração incorre em multa a favor do trabalhador. Por exemplo, de acordo com a convenção coletiva de 2021, o empregador que descumprir as previsões das convenções coletivas de trabalho especificamente em relação a salários normativos e reajustes normativos, adicional de tempo de serviço, adicional de insalubridade, auxílio alimentação, auxílios previstos no plano de benefício social familiar, entrega da Relação de Empregados Admitidos e cópia da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), fornecimento da cópia do contrato de trabalho, décimo terceiro salário, desde que tais irregularidades sejam apuradas e confirmadas pelos sindicatos convenentes, incorrerá em multa de quantia equivalente a dez por cento do salário do empregado prejudicado e a favor do empregado prejudicado, por previsão descumprida e, no caso de reincidência, multa de vinte por cento do salário do empregado prejudicado e a favor do empregado prejudicado, por previsão descumprida. Ademais, o empregador que, em até dez dias da formalização da rescisão de contrato com menos de um ano de vigência não entregar ao empregado sua carteira de trabalho e previdência social (CTPS) devidamente atualizada, incorrerá em multa a favor do empregado prejudicado em quantia igual ao do seu salário base (SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO E DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SEEAC-RS, 2021).

Observando esses ganhos no quesito econômico, Henrique Silva (2020) acredita que a convenção do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul apresenta diferenciais: “Então, se tu for pegar toda essa base convencionada hoje, né, ela te dá uma base hoje diferenciada em relação à questão do mercado, né?! Então hoje nós temos um formato diferenciado aí”. Nesse sentido, identifica-se que as convenções coletivas dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul apresenta diferenciais, mas estão mais circunscritos à questão social (a ser abordada na sequência), não tanto à questão econômica, posto que a negociação salarial e o acordo referente à auxílio alimentação e ao vale transporte, no Brasil, *normalmente* compõem a maioria das convenções coletivas, independente do setor. Apesar disso, admite-se que é verdade que a questão das multas são diferenciais no quesito econômico, destacando-se em convenções coletivas de trabalhadores precários.

Saindo da questão econômica, vai-se em direção às demais pautas das convenções coletivas do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul – a saber, a *questão protetiva* e a *questão social*. Diferentemente da questão econômica, que é facilmente identificável na convenção coletiva, a questão protetiva encontra-se “diluída” na convenção. Isso porque a questão protetiva abrange, de certa forma, a questão econômica (como através da insalubridade) e também à questão social (tendo em vista algumas cláusulas vinculadas ao Benefício Social Familiar). De acordo com Henrique Silva (2019) a questão protetiva tem como principal foco as relações de trabalho, fazendo com que as leis que hoje estão sendo questionadas à nível nacional tenham poder de proteção dentro das convenções – e, aparentemente, está também relacionada à direitos já adquiridos em diversos âmbitos do trabalho de asseio e conservação. Já a questão social aparece muito na fala dos sindicalistas, estando atrelada, especialmente ao Benefício Social Familiar (BSF) que, como mencionado por Henrique Silva (2019) é pensada e constituída a fim de fazer um ‘equilíbrio social’ dentro da categoria e do segmento.

Todavia, para facilitar a compreensão, começar-se-á a apresentação da *questão social* e do Benefício Social Familiar (BSF), tão abordado na fala dos sindicalistas (mais até do que a questão econômica e a questão protetiva). Mas, afinal, do que se trata o Benefício Social Familiar (BSF)?

Inicialmente explica-se que o Benefício Social Familiar (BSF)¹⁰ é um modelo de gestão de benefícios, gerido por uma empresa privada (Gestar) localizada em Americana, no estado de São Paulo, em parceria com sindicatos de todo o Brasil, tendo como objetivo oferecer benefícios aos trabalhadores – extensivos às suas famílias e, em contrapartida, proveitos também às empresas e aos sindicatos. Esclarece-se que, de acordo com o que consta na convenção coletiva de 2021, página 13, o plano é “administrado pela Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação (FEEAC-RS) e gerido por empresas especializadas que garantam o fiel cumprimento dos auxílios e benefícios [...]”.

E, para a efetiva viabilidade do referido plano, as empresas do segmento pagam um valor correspondente a cada trabalhador que possuam (no ano de 2021 esse valor era de R\$ 15,62). Outrora, a saber, no início da implementação do plano, além da contribuição das empresas, havia um valor que era descontado também do salário dos trabalhadores terceirizados. Isso modificou-se, e, atendendo recomendação do Ministério Público do Trabalho, o Plano de Benefício Social Familiar passou a ser *integralmente custeado pelas empresas que atuam no segmento*. Leandro Leopoldo, do Sindiasseio de Santa Cruz do Sul (2020) explica:

¹⁰ Site institucional: <https://www.beneficiosocial.com.br/>. Acesso em: 25 nov. 2021.

Nem sempre foi assim, antigamente o trabalhador pagava, né?! Assim, antigamente, de 2013 pra trás, eu não vou te dizer exato o valor que era, tá, mas tinha uma previsão de seguro de vida na convenção coletiva, que tinha uma autorização da empresa, poderia descontar até um certo limite de valor pelo trabalhador, entende?! Eu não lembro o valor agora, me foge, e a partir de 2014, como tinha aquela previsão de desconto por parte do trabalhador, a gente só colocou aquele valorzinho pra descontar e o restante a empresa pagava, né?! Aí houve envolvimento do Ministério Público. O Ministério Público olhou, viu que tinha acontecido alguns casos de morte do trabalhador trabalhando sem amparo nenhum, sem seguro de vida nenhum, né, e aí, vendo aquilo disse: “olha, quem tem que tá pagando isso aqui é a empresa, não o trabalhador”.

Retomando, é essa contribuição que permite que os trabalhadores recebem como benefício:

- a) auxílio educação (material escolar);
- b) auxílio-doença/invalidéz (auxílio invalidez);
- c) auxílio morte/funeral (auxílio funeral trabalhador, auxílio funeral cônjuge, auxílio funeral filho (a));
- d) auxílio maternidade (auxílio babá);
- e) auxílio natalidade (auxílio farmácia para o bebê); entre outros auxílios.

Explica-se cada um deles na sequência:

- a) **benefício educação:** os filhos, até onze anos, dos trabalhadores terceirizados do setor, recebem anualmente um kit escolar com materiais essenciais;
- b) **auxílio doença/invalidéz ou “Benefício social em razão de incapacitação permanente do (a) empregado (a):** ocorrendo incapacitação permanente para o trabalho, o trabalhador (legalmente registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida pela convenção coletiva do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul) recebe, como medida de apoio à renda familiar, os seguintes valores mensalmente: R\$400,00 (do primeiro ao sexto mês); R\$ 330 (do sétimo ao décimo segundo mês) e R\$ 200 (do décimo terceiro ao vigésimo quarto mês) – ou seja, o trabalhador recebe esse auxílio financeiro por dois anos;
- c) **auxílio morte/funeral:** ocorrendo falecimento do trabalhador (legalmente registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida pela convenção coletiva do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul), e, desde que a família ou a empregadora comuniquem em tempo hábil a empresa gestora, é enviado um agente habilitado até o local, providenciando o pagamento das despesas com o funeral e sepultamento, até o limite de R\$ 3.500 por óbito. Ademais, é pago mensalmente à família do falecido, como medida de apoio à renda familiar, R\$400,00 (do primeiro

ao sexto mês desde o falecimento); R\$ 330 (do sétimo ao décimo segundo mês desde o falecimento) e R\$ 200 (do décimo terceiro ao vigésimo quarto mês desde o falecimento) – ou seja, a família recebe durante dois anos um complemento à renda. E, ainda, são entregues à família duas cestas básicas ao mês, no valor de R\$ 200,00 cada uma, no período de seis meses;

- d) **benefício social em razão do falecimento do cônjuge ou companheiro (a):** ocorrendo o falecimento do cônjuge ou companheiro (a) do trabalhador (legalmente registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida pela convenção coletiva do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul) e desde que, ao tempo do óbito, já se tenha o reconhecimento legal/formal da união estável, e ainda, desde que o trabalhador avise a empresa gestora em tempo hábil, o mesmo tem direito ao “Benefício Financeiro Imediato”, que será disponibilizado no montante limite de R\$ 3.000,00;
- e) **benefício social em razão do falecimento do filho (a):** ocorrendo falecimento do filho (a) menor de idade do trabalhador (dezoito anos incompletos), oficialmente reconhecido e economicamente dependente deste, é disponibilizado o “Benefício Financeiro Imediato” no valor de R\$ 2.000,00;
- f) **benefício social em razão do nascimento de filho (a) do trabalhador:** ocorrendo o nascimento de filhos do trabalhador (legalmente registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida pela convenção coletiva do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul), seja mãe ou pai, recebe o “benefício natalidade” composto pelos seguintes auxílios:
- em até trinta dias do recebimento da documentação necessária à comprovação do nascimento e filiação, a quantia de R\$ 500,00 por filho,
 - em até trinta dias do recebimento dos R\$500,00, mais a quantia de R\$ 150,00 em parcela única, em cartão de débito pré-pago homologado para uso em farmácias, entregue diretamente para a mãe do recém-nascido;
- g) **benefício social de auxílio babá/cuidadora:** em caso de nascimento de filhos vivos, é assegurado ao trabalhador (legalmente registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida pela convenção coletiva do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul), o referido benefício, sendo concedido durante três meses o valor mensal de R\$ 130,00, para auxiliar nas despesas com creche ou cuidadora;
- h) **outros auxílios (direcionados aos empregadores e aos sindicatos):**

- benefício recolocação: cuja base de dados dos trabalhadores disponíveis fica à disposição das empresas do segmento e dos sindicatos,
- benefício mural de empregos: oferece um canal de comunicação entre empresas, trabalhadores e sindicatos,
- Benefício Qualificação: disponibiliza cursos profissionalizantes geridos e concedidos pelos sindicatos, os quais poderão ser ministrados pelas próprias entidades ou instituições de ensino especializadas,
- benefício conecta empresa: visa, por meio de um aplicativo, possibilitar o envio de informações e notícias, a fim de facilitar a comunicação entre empresa e trabalhadores,
- benefício conecta entidades: conecta as entidades convenientes com as empresas e trabalhadores do setor, através de um aplicativo,
- benefício gestão e cobrança: proporciona maior facilidade na geração e impressão de boletos e cobrança (SEEAC-RS, 2021).

Apesar da ênfase dada na convenção coletiva aos benefícios direcionados aos trabalhadores, no final é possível identificar que tem uma contrapartida prevista às empresas e até mesmo aos sindicatos. Ou seja, em compensação, os empregadores recebem como contrapartida o benefício do “reembolso da rescisão de contrato” (que reembolsa o empregador em caso de invalidez ou falecimento do funcionário em até R\$ 3.500,00), o “reembolso da licença paternidade” (que reembolsa o empregador em até R\$ 300,00 para contribuir com os custos da substituição do funcionário), o benefício “conecta empresa” (que visa, por meio de um aplicativo, possibilitar o envio de informações e notícias, a fim de facilitar a comunicação entre empresa e trabalhadores) e o benefício “mural de empregos” (que visa oferecer um canal de comunicação entre empresas, trabalhadores e sindicatos). Já os sindicatos, recebem como contrapartida o benefício “conecta entidade” (cujo objetivo é conectar as entidades convenientes com as empresas e trabalhadores do setor, através de um aplicativo); o benefício “gestão e cobrança” (cujo o objetivo é de proporcionar maior facilidade na geração e impressão de boletos e cobrança) e o benefício “qualificação” (onde são disponibilizados, pelos sindicatos, cursos profissionalizantes, podendo ser ministradas pela própria entidade ou por instituições de ensino especializadas).

O sindicalista Dirceu Saraiva, do SEEAC-RS, explica a “principal” contrapartida aos empregadores, especificando o quanto é necessária para que haja negociação:

Claro, claro, claro, tem que ter uma contrapartida. Mas cadê o benefício que traz para a empresa? É o caso da rescisão do contrato de trabalho. Então eles, uma rescisão, por exemplo, que deu 5 mil, um exemplo, vamos fazer assim, então 2 mil eles pagam, sai o dinheiro do benefício, que é o dinheiro da própria empresa, entendeu? **É um incentivo, né, pra gente, tem que ter uma contrapartida, porque senão amanhã ou depois não tem negociação** (Dirceu Saraiva, 2020, grifo nosso).

Embora na convenção coletiva dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul conste, apenas, o benefício do reembolso da rescisão de contrato (caso de incapacitação permanente ou falecimento), o reembolso licença paternidade, junto do conecta empresa e do mural de empregos, na página do Benefício Social Familiar aparecem outras contrapartidas aos empregadores, tais como:

- a) benefício de reembolso da licença maternidade;
- b) benefício creche;
- c) benefício licença casamento;
- d) benefício certificação digital.

Para as empresas a contrapartida seria ainda maior, abarcando:

- a) benefício clube de vantagens;
- b) benefício exame toxicológico;
- c) benefício sentinela;
- d) benefício compra direta;
- e) benefício registro de ponto remoto;
- f) benefício armazenamento de dados – empresas;
- g) benefício reparação;
- h) benefício amparo recursal;
- i) benefício folha de pagamento virtual;
- j) benefício certificação digital – paga pelas entidades;
- k) benefício 2ª opinião médica;
- l) benefício triagem de atestado;
- m) benefício acordo individual trabalhista – Covid 19;
- n) benefício Medicina e Segurança do Trabalho;
- o) benefício certificado de regularidade sindical.

E, ainda, de acordo com o site do Benefício Social Familiar (BSF), também tem mais contrapartidas oferecidas aos sindicatos, tais como:

- a) benefício filiação sindical;
- b) benefício mapeamento de base;

- c) benefício mediação;
- d) benefício armazenamento de dados – entidade;
- e) benefício unidade móvel;
- f) benefício supervisão de CCT;
- g) benefício certificado de regularidade sindical;
- h) benefício auxílio educacional;
- i) benefício apoio jurídico;
- j) benefício apoio ambulatorial;
- k) benefício apoio odontológico;
- l) benefício programas sociais;
- m) benefício app sindical;
- n) benefício vida em grupo;
- o) benefício donativos.

Nesse sentido, faz-se necessário pontuar que, da mesma forma que nem todas as contrapartidas às empresas e aos sindicatos presentes no site do Benefício Social Familiar aparecem nas convenções coletivas do referido setor, também nem todos os benefícios aos trabalhadores presentes no site da referida entidade estão nas convenções coletivas. Conforme o site, seriam disponibilizados aos trabalhadores mais benefícios, tais como:

- a) benefício capacitação;
- b) benefício cultural;
- c) benefício orientação;
- d) benefício alimentar;
- e) benefício pós-cirúrgico;
- f) benefício diária de incapacidade temporária;
- g) benefício aposentadoria;
- h) benefício empréstimo consignado;
- i) benefício casamento;
- j) benefício recolocação;
- k) benefício psicossocial e nutricional;
- l) benefício saúde;
- m) benefício farmácia para todos;
- n) benefício capacitação online;
- o) benefício conta corrente virtual;
- p) benefício odontológico-trabalhadores;

- q) benefício certificação digital;
- r) benefício consulta médica online.

Com isso, entende-se que os sindicatos convenientes (patronal e laboral) são livres para decidir quais benefícios (tanto para as empresas e sindicatos quanto para os trabalhadores) devem constar nas convenções coletivas do setor¹¹. Observa-se, ainda, que, se todos os benefícios presentes no site do Benefício Social Familiar estivessem presentes nas convenções coletivas, poder-se-ia entender que os benefícios são equiparados, tanto para trabalhadores, sindicatos ou empresas. Todavia, da forma como constam, identifica-se que há uma ênfase nos benefícios aos trabalhadores, ou seja, da forma como o Benefício Social Familiar (BSF) está disposto nas convenções coletivas, depreende-se que os benefícios para os trabalhadores são preponderantes.

Leandro Leopoldo (2020), do Sindiasseio de Santa Cruz do Sul, explica melhor do que se trata o Benefício Social Familiar e como ele adentrou a convenção coletiva dos trabalhadores terceirizados:

Que antigamente existia uma previsão de seguro de vida, né, e o seguro de vida na convenção coletiva e só quando falecer o trabalhador, né, pra alguém ganhar alguma coisa. E aí a gente conseguiu colocar isso em 2014 um benefício social familiar, que ali vai estar incorporando, benefício natalidade, nascimento de filho, né, morte do trabalhador, morte de filho do trabalhador, cônjuge se falecer também, né, e a incapacidade do trabalhador também, ele vai ganhar um benefício. Então isso tá tudo dentro da assistência do sindicato, porque esse valor não é descontado do trabalhador, quem está contribuindo, quem está pagando é a empresa através da convenção coletiva. Então nós colocamos depois de muita negociação, dentro da convenção coletiva, que isso reflete lá pelos trabalhadores. Agora com o tempo a gente já conseguiu avançar em mais um aspecto, que é o kit escolar, que a gente já forneceu nessa virada de 2019 pra 2020, né, então querendo ou não é um kit escolar bem bom, né, mochila, caderno, lápis de cor (Leandro Leopoldo, 2020).

Na mesma direção, Henrique Silva (2019) também explica que o Benefício Social Familiar surge após o fim de um seguro de vida, previsto nas convenções anteriores: “[...] então nós tiramos uma cláusula que era muito antiga, e que não tinha proteção social, que era no caso de falecimento, né? Nós hoje constituímos uma situação hoje em relação ao falecimento tanto pro trabalhador e pra trabalhadora e também pra família do trabalhador”.

O Benefício Social Familiar, apesar de relativamente “novo” nas Convenções Coletivas (tendo como referência o início das atividades sindicais do setor de asseio e conservação no Rio Grande do Sul), é considerado, atualmente, o carro-chefe das Convenções Coletivas, conforme

¹¹ Aqui, salienta-se que não foi possível realizar entrevista com os representantes do Benefício Social Familiar, de modo que não se tem clareza sobre quais critérios fazem com que alguns benefícios sejam escolhidos em detrimento de outros para constar na convenção coletiva.

as falas dos sindicalistas. Entretanto, mesmo com a gama de benefícios oferecidos aos trabalhadores (e às empresas e aos sindicatos), o que mais aparece na fala dos sindicalistas é o último benefício do BSF, que é o auxílio educação – mais especificamente o kit escolar.

Quando se referem ao Benefício Social Familiar, a maioria dos sindicalistas entrevistados fazem referência direta ao kit escolar, instituído nas convenções a partir de 2020. Alguns fazem referência ao auxílio funeral, mas são a minoria (e mesmo esses também fazem referência ao kit escolar). Nas redes sociais dos sindicatos – mais especificamente no Facebook – encontra-se prioritariamente referência aos kits escolares quando a questão do Benefício Social Familiar é abordada, de modo que os demais benefícios aos trabalhadores não têm espaço de divulgação pelo sindicato.

O kit escolar é visto, inclusive, como uma das formas que os sindicatos têm de chegar aos trabalhadores, trazendo-os “para dentro” do sindicato – referindo-se à associação. Algumas falas abaixo podem ajudar a compreender essa aproximação:

Agora nós estamos com outro negócio, que, assim, é uma bolsa, um kit escolar, né? Tem ali pra mostrar. E esse kit escolar é o seguinte, é para todos os trabalhadores que tiver filho de cinco a nove anos¹². Né, então ele ganha, de cinco a nove anos, ele tá no, no, no eixo da idade, né, ele pega e ganha todo um kit: uma mochilinha, um caderno com lápis, com régua, com borracha, com tudo. **Isso aí também aproxima o trabalhador. Aproxima, né?! A gente acha que aproxima!** (Dirceu Saraiva, 2019, presidente do SEEAC-RS, Porto Alegre, grifo nosso).

Simplezinho mesmo, brincando assim, sexta-feira vamos lá em Guaporé, vinte e um kits, né?! Poxa... Guaporé é um município que eu acho que eu tenho, 200 trabalhador, mais ou menos, terceirizado, nunca o sindicato conseguiu dar apoio lá, agora consegui abrir os kits, então eu vou levar vinte e um kits para uma empresa das meninas lá, vamos fazer a entrega. **Então, a gente acaba aproximando, né?! [...] Mas, sim, tu tem que dar alguma coisa, tu tem que abrir caminho, né?!** (Tiago Bittel, 2020, dirigente sindical do Sindilimp, Passo Fundo, grifo nosso).

Só o kit escolar nos trouxe em um mês... não, foram dois meses que a gente tá entregando... Hoje já é 20? 21? **Então são num mês e vinte um dia, cem sócios. [...] Mais do que dez por cento dos sócios que a gente tem!** (Paulo César Carvalho, 2020, dirigente sindical da SEEAC, Pelotas, grifo nosso).

A questão da aproximação dos trabalhadores com o sindicato ainda será melhor abordada mais adiante. O intuito, aqui, levantando essa questão, é mostrar que, de acordo com a fala dos sindicalistas, o Benefício Social Familiar, em parte, além da questão social e assistencial que abarca, tem a função de aproximar os trabalhadores do sindicato. Mas porque

¹² Destaca-se, aqui, que no primeiro ano de implementação dos kits escolares a idade era de cinco a nove anos. No ano seguinte, a saber, 2021, a idade já foi alterada para crianças de até onze anos, conforme da convenção coletiva de 2021.

ao abordar o Benefício Social Familiar, a questão do kit escolar é predominante, seja nas postagens nas redes sociais, seja nas falas dos sindicalistas? Tece-se, aqui, duas hipóteses. A primeira delas refere-se ao fato de ser o último benefício implementado. Isso faria com que este estivesse mais “fresco” na memória dos sindicalistas, sendo assim, mais alvo de divulgação. Ademais, é um benefício “físico” que chega até os sindicatos (mochilas com materiais escolares dentro) através da Federação, tornando mais fácil a sua divulgação em detrimento dos outros benefícios que, embora materiais, chegam ao trabalhador através da empresa gestora do Benefício Social Familiar – ainda que tenha como intermediário o sindicato (como no caso dos auxílios morte/invalidez). A segunda hipótese vai em direção a esse segundo ponto abordado: por ser entregue pelo próprio sindicato, requer que o movimento seja, primordialmente, dos sindicatos em direção aos trabalhadores – e não o contrário. Os outros benefícios exigem que o movimento parta do trabalhador em direção ao sindicato (que é o intermediário com a empresa gestora). A ênfase dada pelos sindicalistas apenas no kit escolar leva a crer que o movimento do trabalhador em direção ao sindicato é escasso, tornando, por isso, o referido kit escolar o benefício mais amplamente propagado pelos sindicatos – e, por sua vez, mais utilizado pelos trabalhadores.

Embora as duas hipóteses não sejam discordantes entre si, aqui, entende-se que a segunda hipótese é ainda mais plausível, tendo em vista a contínua fala dos sindicalistas de que o trabalhador é distante do sindicato e também da convenção coletiva (questão ainda a ser abordada), além do fato de que, de acordo com as convenções coletivas, a ampla divulgação do Benefício Social Familiar parte, principalmente, da empresa gestora e das empresas (entidades que, não necessariamente teriam interesse em divulgar esses benefícios, especialmente a gestora) – embora tenham os sindicatos como intermediários nesse processo. Nesse ínterim, a intenção, ao trazer o exemplo do benefício do kit escolar, foi demonstrar que, embora a *questão social* (como nomeada pelo sindicalista Henrique Silva) seja abrangente nas convenções, ela, na realidade, ou seja, no dia-a-dia, está circunscrita a poucos benefícios, que chegam ao trabalhador quando o movimento é do sindicato em direção ao trabalhador e não o contrário – permitindo identificar uma certa distância do trabalhador em relação ao sindicato e às convenções coletivas (questão que, como mencionado, ainda será abordada neste capítulo). Com isso, entende-se que embora o convencionado apresenta muitas cláusulas sociais (pensando, aqui, no Benefício Social Familiar - BSF) e até mesmo protetivas, parecem estar distantes dos trabalhadores no âmbito do dia a dia, principalmente no que diz respeito aos benefícios que podem usufruir (ressaltando, ainda que eles estejam mais em evidência que os demais – referentes aos benefícios às empresas e aos sindicatos – nas convenções coletivas). E

isso fica mais claro ainda quando se remete às entrevistas realizadas com trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul nesta pesquisa: àqueles que conheciam os benefícios oferecidos eram exclusivamente os sócios e tinham em mente somente os benefícios disponibilizados à sócios (como atendimento jurídico, médico, estrutura de lazer, etc.), não aqueles integrantes do Benefício Social Familiar e, portanto, das convenções coletivas.

Por último, mas, evidentemente, não menos importante, retomaremos *a questão protetiva*, abordada no início desse tópico junto com a *questão econômica* e a *questão social* das convenções coletivas – ambas já discutidas. Como já mencionado, é difícil separar a questão protetiva da questão econômica e da questão social. Isso porque entende-se que a questão econômica também é protetiva – à medida em que garantir aumento dos salários e dos auxílios (alimentação, lanche e vale transporte), bem como manter a insalubridade integral (referente a duzentos e vinte horas mensais de trabalho, independente da jornada) fazem parte de uma proteção econômica e inclusive alimentar (a julgar pelo auxílio alimentação e auxílio lanche) - e, talvez, seja, dentre essas três, a questão mais conhecida pelos trabalhadores, pois como argumenta o sindicalista Tiago Bittel (2020): “[...] a convenção coletiva é muito longe do trabalhador. O trabalhador quer saber quando é que ganha aumento de salário e acabou”.

Da mesma forma, entende-se que há um caráter protetivo (ainda que assistencial) no Benefício Social Familiar (BSF), e, não por acaso, ele veio a substituir um seguro de vida. O fato de possuir um caráter primordialmente assistencial não retira o seu caráter protetivo. As cláusulas que fazem referência ao “Benefício Financeiro Imediato” em caso de falecimento (tanto do trabalhador quanto de familiar) e as medidas de apoio à renda familiar (com vigência de dois anos), bem como a entrega de cestas básicas por determinado período (aos trabalhadores ou familiares destes que recebem a medida de apoio à renda familiar) são exemplos de providências, previstas pelas convenções, que garantem certa proteção econômica – e, novamente, até mesmo alimentar – aos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul e suas famílias em caso de fatalidade ocorrida com o trabalhador ou familiar.

Todavia, também como já mencionado, a chamada “*questão protetiva*”, tal como nomeada por Henrique Silva (2019) parece abranger todos os direitos já conquistados que têm caráter protetivo ao trabalhador (sejam eles de ordem econômica ou social). Não podemos aqui esquecer que, conforme o sindicalista supracitado na ocasião da elaboração das convenções coletivas os sindicatos do setor sempre procuram primeiro renovar todos os acordos que antecedem – ou seja, procuram não retirar ou reduzir qualquer direito já adquirido pelo

trabalhador, demonstrando, portanto, uma postura mais ofensiva do que defensiva por parte dos sindicatos. Ainda, nas suas palavras:

E, toda negociação, ela é uma negociação para ampliar direitos, então a gente sempre procura, todos os anos, procura avançar no direito, na representação dos trabalhadores, né?! Então, essa expectativa, tanto dos trabalhadores quanto do sindicato, olhando, para a questão da convenção coletiva, é manter ou sempre ampliar os direitos dos trabalhadores (Henrique Silva, 2020).

Tendo esses pontos levantados em vista e remetendo à *questão protetiva*, entende-se, primeiramente, que está “diluída” nas convenções coletivas, perpassando, inevitavelmente, pela *questão econômica* e pela *questão social*. Todavia, existem algumas cláusulas que também remetem à questão protetiva, mais especificamente, a direitos já adquiridos que não devem (ou deveriam) ser perdidos, posto que já são considerados “adquiridos”. Pode-se citar uma gama deles, tais como:

- a) estabilidades provisórias;
- b) estabilidade gestante;
- c) estabilidade aposentadoria;
- d) homologação dos direitos rescisórios;
- e) despesas de deslocamento para rescisões contratuais;
- f) aviso prévio;
- g) cursos;
- h) materiais necessários para a execução do trabalho;
- i) duração dos intervalos na jornada; jornada compensatória;
- j) banco de horas;
- k) deslocamento do empregado;
- l) atraso/repouso/compensação;
- m) jornada nos domingos e feriados;
- n) registro do ponto;
- o) faltas legais (comunicação prévia);
- p) exames escolares do trabalhador;
- q) pagamento das férias; saque do PIS;
- r) férias proporcionais; atendimento à filhos;
- s) uniforme;
- t) prazos de validade (exames médicos);
- u) alta previdenciária;

- v) aceitação de atestados;
- w) Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) coletivo;
- x) incentivo ao exame pré-natal;
- y) comissão de empresa;
- z) dispensa de dirigentes sindicais;
- aa) contribuição de custeio da atividade sindical laboral;
- bb) direito de oposição;
- cc) câmara de conciliação.

A despeito desse rol de cláusulas acima aludidas, dar-se-á ênfase, especificamente, a algumas delas – aquelas que tendem a ser mais protetivas particularmente para o trabalhador terceirizado, considerando todas as características deste trabalho (bem como suas consequências para o trabalhador) apresentadas no capítulo dois desta tese. Sendo assim, as primeiras cláusulas consideradas protetivas que serão foco de atenção são aquelas que dizem respeito à estabilidade. Isso porque, conforme visto, a rotatividade e a volatilidade do emprego (e, até mesmo, a “descartabilidade” do trabalhador, característica dos trabalhos precários) são uma constante no caso dos trabalhadores terceirizados, de modo que, cláusulas que garantam certa estabilidade não podem deixar de ser consideradas protetivas. A *estabilidade gestante* assegura às empregadas gestantes o direito à estabilidade provisória no emprego até cinco meses após o parto. Já na *estabilidade aposentadoria* funciona da seguinte forma: o trabalhador que contar com pelo menos quatro anos de serviço ininterrupto para o mesmo empregador, que estiver a um ano ou menos para obter as condições necessárias à concessão da aposentadoria não especial, que for despedido sem justa causa e que comprovar ao empregador (no máximo até trinta dias após a comunicação da despedida sem justa causa) que atende aos dois primeiros requisitos, adquirirá direito à estabilidade provisória no emprego até a data do implemento das condições necessárias à concessão da aposentadoria, salvo cometimento de falta grave. Ainda, o implemento das condições assegurará o direito à reintegração no emprego nas mesmas bases anteriores (SEEAC-RS, 2021).

Considerando a baixa qualificação e a baixa escolaridade dos trabalhadores terceirizados, especialmente do setor de asseio e conservação, entende-se que a *promoção de cursos* e a *liberação para exames escolares do trabalhador* também tem caráter protetivo ao trabalhador desse setor (ainda que se misture, de certa forma, com a *questão social*, posto que também é revestido de um caráter social). No que diz respeito aos cursos promovidos pelo empregador, quando a frequência ou o comparecimento forem obrigatórios, serão realizadas

dentro da respectiva jornada de trabalho – e, no caso de exceder a jornada, os empregadores deverão receber o pagamento das horas excedentes acrescidas do adicional de horas extras (cinquenta por cento). No caso da liberação do trabalhador para exames escolares, são consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do empregado (desde que realizadas em cursos oficiais ou oficializados). Ou seja, ambas têm caráter protetivo porque protegem o direito do trabalhador de dar andamento aos seus estudos ou de realizar um curso de qualificação (ainda que promovidos pela empresa) sem ser prejudicado em função da jornada de trabalho (e, no caso de curso oferecido pelo empregador, os trabalhadores têm a segurança de que, se não for realizado em horário de trabalho, não terão perdas financeiras). E, por sua vez, tem caráter social não por ser assistencial, mas por ser, de certa forma, um incentivo à escolarização e até mesmo à qualificação (SEEAC-RS, 2021).

Outras cláusulas que têm caráter protetivo (mas, da mesma forma como as anteriores, também são revestidas de um caráter social) dizem respeito àqueles referentes ao *atendimento de filhos* e ao *incentivo ao exame pré-natal*. Isso porque, a maioria dos trabalhadores do setor de asseio e conservação são mulheres e, conforme a fala dos sindicalistas entrevistados, chefes e/ou arrimo de família (portanto, principais responsáveis pela família). No caso do *atendimento a filhos*, a mãe (mas é extensivo ao pai ou ao responsável legal pela criança) de criança de até catorze anos de idade que tiver que faltar o serviço para atender problemas de saúde de seu filho ou que tiver que faltar o serviço para acompanhar o filho em apresentação de boletim escolar terá a respectiva falta abonada pelo empregador. O mesmo direito é assegurado à mãe (pai ou responsável legal) de pessoa de qualquer idade que seja portadora de deficiência que a impossibilite de buscar sozinha atendimento médico-hospitalar que necessita. No caso do *incentivo ao exame pré-natal*, a trabalhadora que comunicar a necessidade de afastamento do trabalho em um dia por mês para a realização do exame pré-natal, além de assegurar dispensa do trabalho no respectivo dia, fará jus ao vale transporte e ao auxílio alimentação do respectivo dia (SEEAC-RS, 2021). Ambas são protetivas porque protegem o direito do trabalhador precário de prestar assistência à sua família sem que isso cause prejuízo no trabalho – ou perda financeira. Ademais, o *incentivo ao exame pré-natal* também protege o direito à saúde da mulher trabalhadora. É verdade que as duas, além de protetivas, possuem um caráter social também – e, como mencionado em relação às cláusulas anteriores, não por serem assistenciais, mas por configurarem um direito que não é econômico, mas sim, de ordem social (e, nesse caso, centrado nas relações familiares dos trabalhadores).

O *direito de oposição* é uma cláusula protetiva aos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação posto que fica assegurado aos trabalhadores, exclusivamente aos não-sócios do sindicato profissional, o direito de oposição ao desconto da contribuição para o custeio da atividade sindical. Ela é protetiva porque garante aos trabalhadores o direito, à autonomia e a liberdade para decidir se querem ou não contribuir com o custeio da atividade sindical. Desta forma, a contribuição torna-se (pelo menos teoricamente) uma opção e não uma imposição. Destacam-se, nesse ínterim, duas coisas: a primeira é que o direito de oposição adentrou às convenções coletivas do referido setor dois anos antes da reforma trabalhista de 2017, sendo assim, pioneiro no estado do Rio Grande do Sul nesse sentido. Como lembra Tiago Bittel (2020): “O Henrique foi pioneiro na FEEAC e disse assim: ‘nós não vamos botar pra essa convenção imposto sindical’, onde o Brasil inteiro estava botando imposto sindical nas convenções nós tiramos”. A segunda é que, embora seja um direito assegurado em convenção coletiva, a maioria dos sindicalistas critica muito os trabalhadores que optam por fazer, como se fossem “transgressores”, “íngratos”, não merecedores de representação. Um exemplo simples pode ser visto na fala de Dirceu Saraiva (2019), que argumenta:

Direito, direito de oposição [...] o cara que quer ele paga. Agora, eu acho o seguinte: o cara que não quer contribuir para um sindicato representar ele, os direitos dele, não pode pisar aqui dentro. Por que tu vais ser beneficiado se não quer ajudar?

Na mesma direção, Gerson Moura (2020), do Sindiasseio de Novo Hamburgo, enfatiza a situação do sindicato do trabalhador frente à carta de oposição, entendendo que esta faz com que o sindicato trabalhe de graça para o trabalhador não contribuinte. Por outro lado, é destacado que essa cláusula garante direito de oposição aos trabalhadores *ao menos teoricamente*, porque, conforme Maria Elisabete Silva e Gerson Moura, do Sindiasseio Novo Hamburgo, a carta de oposição muitas vezes é uma condição imposta pelo empregador ao trabalhador.

Um detalhe... algumas vezes, não posso te certificar o percentual [...] o próprio empregador, tá, ele informa ao seu funcionário que ele pode vir aqui fazer obstrução [...]. Por quê?! Porque é de benefício próprio o enfraquecimento do sindicato perante o empregador. [...] Se eu tenho uma empresa com trinta funcionários e eu vejo que o sindicato trabalha forte, o que eu vou falar para os meus funcionários? Que se eles não quiserem pagar os sindicatos, eles vão no sindicato fazer a carta de oposição (Gerson Moura, 2020).

Ainda se voltará a esse ponto no decorrer deste capítulo – quando forem discutidas as questões referentes ao fim do imposto sindical obrigatório, a forma como os sindicalistas compreendem isso e, ainda um pouco mais sobre essa questão acima abordada, a saber, a forma

como lidam com a contribuição laboral (ou, com a oposição à essa contribuição). Todavia, aqui, a intenção foi mostrar que apesar das vicissitudes que envolvem esse tema, o direito de oposição não deixa de ser, em certa medida, protetivo aos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação, visto que, com ele, a contribuição não tem mais caráter obrigatório e, ainda que seja uma atitude controversa perante aos sindicalistas (no caso, a escolha pela não contribuição), dá um poder de agência aos trabalhadores perante a manutenção da entidade sindical – exceto nas situações, mencionadas pelos sindicalistas, onde o direito de oposição ocorre mediante a imposição do empregador. Mas, adianta-se, essa atitude do empregador, embora possa ocorrer, é ilegal. Por isso mantêm-se que essa cláusula é protetiva ao trabalhador, porque, como mencionado, dá poder de agência aos trabalhadores na sua escolha da manutenção da atividade sindical.

A chamada “câmara de conciliação” também tem, em parte, caráter protetivo aos trabalhadores terceirizados. Nela, os sindicatos convenientes (patronal e laboral) constituem a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia para a solução de conflitos individuais do trabalho entre trabalhadores e empregadores. Desta forma, os trabalhadores, frente a conflitos individuais e pontuais, não precisam, necessariamente, recorrer à Justiça (e, com isso, talvez esperar mais tempo pela resolução). Apesar disso, os sindicalistas entrevistados são unânimes em dizer que nunca viram essa cláusula funcionar. Breves exemplos estão nas falas dos sindicalistas de Pelotas e Passo Fundo: “Essa câmara de conciliação eu nunca vi funcionar, nunca fomos” (Paulo César Carvalho, 2020); “Olha, do meu ponto de vista é algo que pra mim não funcionou, eu nunca utilizei” (Tiago Bitel, 2020).

Segundo Dirceu, ao invés de auxiliar evitando que os casos chegassem na justiça, gerava um “jogo de empurra” entre a justiça e o sindicato:

É, mas a câmara não anda... não anda... a câmara não tá nem funcionando. Não tá nem funcionando. Eu tive aí, inclusive, um sindicato... só que, aí o cara, o cara teria que vir na câmara de conciliação aí o cara não ia, os caras iam na Justiça do Trabalho. Na justiça o que fazia o juiz? “Não, primeiro tem que passar na câmara!” Então fica aquele jogo de empurra aqui, enfia de lá... sinceramente, nem existe mais! [...] Aí os caras não fazem acordo nenhum, não querem acordo, não são obrigados a fazer, não querem acordo. Tu botas assim: “não houve conciliação” e tá! Aí faz chapa, os homens daqui da capa preta (risos)! (Dirceu Saraiva, 2019).

Nas entrevistas realizadas em 2019 os sindicalistas chegaram a dizer que a cláusula “não estava mais ativa”, entretanto, ela continuou aparecendo na convenção coletiva de 2020 e 2021. Essa questão leva a crer que embora continue convencionada, ou seja, posta em termos formais na convenção coletiva, não funciona na prática. Ou seja, algo que poderia ser benéfico

ao trabalhador, evitando acordos mais morosos na justiça, acaba por se tornar um elemento “proforma” na convenção coletiva. Tiago Bittel (2020), dirigente sindical do Sindilimp Passo Fundo tem duas hipóteses para a inoperância da câmara de conciliação:

Te explico os dois lados, porém, primeiro: nem todas as empresas são filiadas ao sindicato patronal. Eu acredito que na nossa base sindical daqui [Passo Fundo e região], três ou quatro. As outras não são. Então eu não tenho como chamar na câmara de conciliação alguém que não faz parte do sindicato patronal. Bom, um dos outros problemas é de forma coletiva, eu trato com ação judicial. [...] a gente tem um jurídico que eu acredito que seja um dos mais competentes do estado e a gente ajuíza ação coletiva, sim, sem custo pro trabalhador e de todas que eu ajuizei de 2017 pra cá a gente não perdeu uma [...]. Mas a câmara, do meu ponto de vista, não funciona, porque as empresas não são filiadas lá (Tiago Bittel, 2020).

No ensejo das cláusulas protetivas, cabe mencionar que havia uma outra cláusula protetiva – e que ia em direção às particularidades do trabalhador terceirizado, como a rotatividade (ou melhor, ia em direção a uma das principais características do trabalho terceirizado no Brasil), que diz respeito ao “incentivo à manutenção do emprego”. Com relação à essa cláusula, especificamente, lia-se:

Em vista das peculiaridades da terceirização de serviços, fica facultado a celebração de acordo triangular entre (1) a empresa que está perdendo determinado contrato de prestação de serviços; (2) a empresa que está assumindo o mesmo contrato de prestação de serviços e (3) o empregado, este necessariamente sob assistência do seu sindicato, com as seguintes condições: (a) a empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admite o empregado e a ele concede a garantia do emprego pelo prazo de 6 (seis) meses; (b) o empregado será admitido na empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços com o mesmo salário e no dia imediatamente seguinte ao seu desligamento da empresa que está perdendo o contrato; e (c) a empresa-empregadora que está perdendo o contrato de prestação de serviços, de um lado, ficará desonerada o pagamento de aviso prévio, vez que o empregado seguirá empregado e sem perder salário, e, de outro, recolherá em favor do empregado demitido, com abrigo no parágrafo segundo, do artigo 9º do Decreto 99.684/90, a multa de 20% sobre o montante dos depósitos realizados e/ou devidos por conta do seu Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (SEEAC-RS, 2017).

Entretanto, essa cláusula que, garantia (ao menos por período de tempo determinado) a manutenção do emprego dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação, evitando, conforme possível, a rotatividade indiscriminada, tão característica do setor, caiu em desuso. Dentre as convenções coletivas analisadas nesta pesquisa, a saber, de 2017 a 2021, identificou-se que ela vigorou até 2018, de modo que nas convenções coletivas subsequentes não há mais referências a ela. É interessante observar que, quando questionado aos sindicalistas sobre cláusulas que foram difíceis de negociar com o patronal (ou que não se chegou a um consenso), essa não é citada, depreendendo-se, com isso, que a retirada desta cláusula não foi

foco de conflito entre os sindicatos patronal e laboral. Adverte-se que, as cláusulas mais lembradas como foco de conflito são aqueles referentes à insalubridade de quarenta por cento para qualquer profissional da limpeza¹³ e a criação específica de uma CBO para supervisor¹⁴ (ainda inexistente). Com isso, depreende-se que essa cláusula, a saber, a da manutenção do emprego, tão importante para os trabalhadores, não foi “polêmica” na sua retirada acordada entre sindicato laboral e patronal. E, reitera-se que, desde 2019 (talvez o momento mais crítico com relação à rotatividade e ao desemprego dos trabalhadores precários no Brasil, considerando o cenário econômico do país já mencionado quando se abordou a questão econômica das convenções coletivas do setor), a referida cláusula segue fora das convenções e acordos coletivos do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul desde então.

Ainda, outra cláusula protetiva que deixou de constar nas convenções coletivas do setor diz respeito ao chamado “trintídio” que, segundo Tiago Bittel (2020) funcionava da seguinte forma: até um mês antes da negociação da base (que é em dezembro) o empregador poderá demitir, mas, se demitisse em dezembro haveria uma multa. Todavia, explica o sindicalista do Sindilimp de Passo Fundo:

Essa é uma cláusula que a gente acabou tirando em negociação de uma outra, né, mas não que ela seja prejudicial ao trabalhador né?! **Ela é só uma cláusula protetiva que essa atualização do mercado de trabalho, tu vê, não faz mais sentido [...]** É, o patrão pediu, “vamos negociar, acho que a gente não precisa mais dessa cláusula”, porque, o que acontecia de fato, né, tem que... a gente tem que olhar o que é de fato e o que é de direito, bom, era um direito ganhar a multa, aí uma prefeitura termina o contrato em dezembro, aí a empresa não poderia demitir, por causa do permitido, daí ela tem que demitir em janeiro. Não, ela [empresa] tá sendo prejudicada pela cláusula, então existiam momentos que a gente... que acabou que a cláusula caiu em desuso, mas foi um consenso (Tiago Bittel 2020, grifo nosso).

Ou seja, segundo o explicado, ainda que a cláusula fosse protetiva (em relação, também, à manutenção do emprego por determinado período) sua retirada não foi, nas palavras do sindicalista, efetivamente prejudicial aos trabalhadores – o que se pode compreender como uma contradição, haja vista que, se protetiva, a retirada da cláusula não tem como não refletir nos trabalhadores. Mas, provavelmente, o sindicalista coloca desta forma porque a manutenção do emprego se daria por um curtíssimo período – diferente do caso da cláusula referente ao “incentivo da manutenção do emprego”, explicada no parágrafo acima.

¹³ Atualmente só recebe insalubridade de quarenta por cento aqueles trabalhadores que limpam banheiros de grande circulação e, nas palavras de Paulo César Carvalho, do SEEAC – Pelotas, “quem faz atividade aquela mais insalubre”.

¹⁴ Supervisor é aquele profissional terceirizado responsável local pelos demais colegas (do mesmo setor) no ambiente de trabalho.

Observa-se que, aqui, neste trabalho, desde o início da apresentação das convenções coletivas, chamou-se atenção *primordialmente* para a referida “robustez” que os sindicalistas atribuem às cláusulas que compõem as convenções coletivas do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul em termos de proteção ao trabalhador, envolvendo, como mencionado a *questão econômica*, a *questão protetiva* e a *questão social* (tais como nomeadas pelo sindicalista Henrique Silva, em entrevista em 2019).

Obviamente, foram, também, abordadas as vicissitudes de algumas questões, como, por exemplo, o caso da questão econômica e das jornadas de trabalho, que, no caso econômico, mesmo havendo alterações salariais anualmente, são insuficientes e os salários continuam baixos, bem como no caso das jornadas de trabalho, que permanecem fragmentadas (e caminham *pari passu* com os baixos salários). Todavia, existem outras vicissitudes com relação às convenções coletivas do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul do período de 2017 a 2021, que precisam ser apontadas. Por exemplo, os já mencionados casos da inoperância da câmara de conciliação (e seu funcionamento “proforma”); das controvérsias envolvendo o direito de oposição; o fim da cláusula referente ao incentivo à manutenção do emprego (protegendo da intensa rotatividade) e o fim do chamado “trintídio”, dão mostras de algumas fragilidades das convenções coletivas do referido setor.

E, nesse sentido, chama-se atenção ainda para outra fragilidade, que diz respeito a uma questão que deveria ser protetiva e extensiva a todos os trabalhadores terceirizados do setor (e que abarca apenas alguns), a saber, a questão de saúde e segurança do trabalho. Explica-se melhor: uma das cláusulas aborda as características relativas ao uniforme (abarcando conforto e isolamento térmico, por exemplo). Porém, a questão dos equipamentos de proteção individual (EPIS) não são abordados, estando circunscritos apenas à função dos limpadores alpinistas. Essa é, inevitavelmente, uma fragilidade importante considerando que os trabalhadores terceirizados, no geral, são mais suscetíveis a acidentes do trabalho, inclusive acarretando morte (DIEESE, 2011). No que tange aos do setor de asseio e conservação – e, mais especificamente ainda, nas funções de limpeza – estes trabalhadores são mais vulneráveis a problemas ergonômicos e a acidentes de trabalho envolvendo o manuseio de agentes químicos sem a proteção adequada (ANDRETA, 2016). Aqui, não se pode esquecer que, de acordo com os sindicalistas entrevistados, cerca de “noventa por cento” dos trabalhadores do setor de asseio e conservação são trabalhadores da limpeza (e, especialmente, mulheres), de modo que não constar, mais especificamente, a necessidade de fornecimento (por parte dos empregadores) de equipamentos de proteção individual (EPIS) e a necessidade de uso (por parte dos trabalhadores terceirizados) constitui falta importante nas convenções coletivas. Em tempo, ressalta-se que,

em termos de saúde e segurança do trabalhador, identificam-se algumas cláusulas que a contemplam, como o SESMET coletivo (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) (de modo que os trabalhadores do segmento ficam autorizados a participar dos SESMET's dos tomadores de serviços de suas empregadoras) e o incentivo ao exame pré-natal. Todavia, isolados, ainda são insuficientes considerando a demanda e as necessidades em termos de saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados, especialmente do setor de asseio e conservação.

5.3.2 As convenções coletivas e a representação sindical: alcance limitado para os trabalhadores terceirizados

Apresentadas as questões que compõem as convenções coletivas do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul do período de 2017 a 2021 (questão econômica, questão protetiva e questão social) retoma-se brevemente a relação das convenções coletivas com a representação sindical. Ou, de forma mais abrangente, retoma-se aos instrumentos normativos e a razão pela qual compõem (também) indicadores de representatividade sindical, a fim de, adiante, poder discutir o possível caráter protetivo das convenções das convenções coletivas do referido setor, tal como sustentam os sindicalistas entrevistados e a sua relação com a representação dos trabalhadores terceirizados.

Por isso, resgata-se que Rodrigues, Ladosky e Bicev (2019) destacam, mais especificamente, o número de instrumentos normativos como indicadores de representatividade sindical, partindo do pressuposto de que, quanto maior o número de acordos celebrados, maior a proteção aos trabalhadores (o que não necessariamente é correspondente). Em outras palavras, a representação dos trabalhadores pelo sindicato se dá, também, através dos instrumentos normativos (convenções coletivas e acordos normativos) – que possuem seu lado quantitativo e qualitativo a serem considerados.

Ora, em se tratando de quantidade, identifica-se que as convenções coletivas do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul são abundantes, de modo que, do período de 2017 a 2021, as convenções possuíam entre setenta e sete e setenta e nove cláusulas. O número de cláusulas é um dos pontos mencionados pelos sindicalistas para “comprovar” a evolução das convenções coletivas e seu aspecto protetivo para o trabalhador. Leandro Leopoldo, dirigente sindical do Sindiasseio de Santa Cruz do Sul, pontua:

É isso que eu digo, esse critério, a importância do sindicato de serviço terceirizado estar efetivamente fortalecido. [...] Sabe, e a nossa convenção avançou em vários aspectos, assim, né, e o trabalhador enxerga isso, ele consegue visualizar uma valorização dele, né?! Porque as convenções eram muito fracas, sabe, se tu olhares a nossa convenção coletiva tem mais de setenta e poucas cláusulas, né?! (LEOPOLDO, 2020).

Todavia, conforme já abordado no capítulo quatro desta tese, para além do critério quantitativo, há o critério qualitativo das convenções coletivas que precisam ser consideradas. Isso quer dizer que, independentemente do número de acordos celebrados, o que pesa, com mais evidência, é o teor dos acordos celebrados – ou seja, se eles, efetivamente, têm conteúdo protetivo aos trabalhadores. Também como já abordado neste capítulo, os sindicalistas entrevistados aludem às convenções coletivas do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul como uma das mais produtivas do segmento no Brasil, como muito próxima do ideal, considerando a proteção aos trabalhadores. Leandro Leopoldo, dirigente sindical do Sindiasseio de Santa Cruz do Sul, chama atenção para a parte que é destinada às empresas nas negociações, e, conseqüentemente, nas convenções. Mas, ainda assim, destaca aquilo que é positivo para os trabalhadores:

Então, tem muita coisa direcionada para a empresa. Como tudo na vida é assim, né, tu tens um acordo, uma negociação, tem um lado bem e um lado ruim em tudo, e tem um lado positivo para os empregados. Acredito que é muita coisa importante para os trabalhadores da área de serviços de asseio e conservação, né, que é o serviço terceirizado que a gente representa (LEOPOLDO, 2020).

Evidentemente, a fala dos sindicalistas é “tendenciosa”, posto que as convenções são celebradas pela federação (FEEAC) que fala em nome de todos os sindicatos do setor no estado. Posto que a federação os representa (e, nesse caso, pode-se dizer que se trata de uma representação descritiva), é procedente que os sindicatos reconheçam as convenções como conquistas próprias e, portanto, defendendo o seu caráter protetivo aos trabalhadores. Contudo, a análise realizada aqui permite identificar que, de fato, em parte, um caráter protetivo (ainda que limitado) aos trabalhadores nas convenções coletivas do setor de asseio e conservação, abarcando, quando possível, as necessidades específicas dos trabalhadores terceirizados do setor e, também, precários. Isso porque, como característica do trabalho terceirizado, no geral, identificam-se os baixos salários (gerando insegurança econômica e, por vezes, até mesmo alimentar), as altas jornadas de trabalho, a instabilidade, a rotatividade e a falta de proteção quanto à segurança e saúde no trabalho (e com isso, os maiores índices de acidentabilidade). E, nesse sentido, pensando no caso dos trabalhadores de asseio e conservação, mais especificamente, do setor de limpeza (que corresponde a imensa maioria dos trabalhadores de

asseio e conservação), não se pode esquecer o perfil dos trabalhadores do setor, marcado por trabalhadores oriundos de outros empregos e de vidas precárias, em sua maioria mulheres negras e pardas, menos qualificadas e com baixa escolaridade (ANDRETA, 2016).

Identifica-se, com isso, que a convenção se mostra protetiva (ainda que seja uma proteção limitada) aos trabalhadores à medida que tenta oferecer, dentro do possível (aqui, sem perder de vista, a histórica desvalorização do trabalho no setor de asseio e conservação e da própria terceirização no Brasil, onde os baixos salários são uma constante), proteção frente à insegurança econômica e, até mesmo, alimentar, posto, principalmente, que os salários são reajustados anualmente, acima do salário mínimo nacional (mas menores que o regional)¹⁵, da mesma forma que os auxílios alimentação, lanche e vale transporte. Ademais, não se pode esquecer a insalubridade, calculada sempre como referente a jornadas de duzentos e vinte horas mensais (independente da jornada realizada pelo trabalhador) assegurando, assim, um aumento considerável do salário do trabalhador do setor (ainda que, mesmo assim, muitas vezes ele fique inferior ao salário-mínimo nacional, a depender da extensão da jornada).

Entretanto, como visto anteriormente, apesar de um esforço do sindicato em diminuir essas desigualdades salariais do setor (principalmente através do cálculo da insalubridade), elas se mostram insuficientes. Isso porque, por conta, especialmente, das jornadas fragmentadas, os salários continuam muito baixos (mesmo com a insalubridade), muitas vezes abaixo do mínimo nacional, e, assim, insuficientes para fazer frente aos riscos econômicos cotidianos. Não se pode esquecer, aqui, que, como explicado pelos sindicalistas, a correção salarial não se dá mais acima da inflação, só em nível de desenvolvimento do salário. Ademais, o fato dos salários dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação serem negociados abaixo do salário-mínimo regional também se mostra como um problema: isso porque o salário-mínimo regional está alinhado com o custo de vida em cada estado da nação. Logo, salários inferiores ao salário-mínimo regional podem representar uma dificuldade maior do trabalhador em manter as despesas econômicas cotidianas no local onde reside (e, obviamente, isso se torna mais grave quando o salário é ainda inferior ao mínimo nacional).

Todavia, não há como negar que há uma disposição sindical em diminuir essa discrepância: em termos de direitos, isso fica evidente quando há o interesse em reajustar anualmente (posto que as convenções coletivas desse setor são anuais) não só os salários, mas

¹⁵ No Rio Grande do Sul, o salário-mínimo regional é composto por cinco faixas salariais, divididas por categorias de trabalho. O setor chamado “asseio, conservação e limpeza” encontra-se na segunda categoria. A título de exemplo, no ano de 2021, o salário-mínimo regional desta faixa estava em R\$ 1.265,63 (RIO GRANDE DO SUL, 2021).

também os auxílios (alimentação, lanche, vale transporte) e, também, tendo em vista o diferenciado cálculo da insalubridade (onde paga-se a insalubridade referente à jornada duzentos e vinte horas de trabalho mensais independente da jornada). Há de se mencionar, também, que os auxílios provenientes do Benefício Social Familiar (BSF) igualmente acabam por corresponder a uma segurança econômica e alimentar em caso de adversidade na vida do trabalhador (morte do trabalhador, morte de familiar, morte de cônjuge, nascimento de filho, etc.), pois oferecem, ainda que em termos assistenciais, um valor monetário razoável – a julgar pelo salário do setor – e a distribuição de cestas básicas por um período de vinte e quatro meses, considerado um período necessário para que o trabalhador e a sua família se “reorganizem” frente a à adversidade que culminou na utilização do benefício. É destacada, ainda, a tentativa dos sindicatos em aumentar a insalubridade (para quarenta por cento) para todos os trabalhadores da limpeza como uma forma de buscar uma proteção econômica maior aos trabalhadores do setor (mesmo que, atualmente, ainda sem sucesso).

Da mesma forma, não há como negar que embora haja disposição dos sindicatos em proteger o trabalhador de forma econômica, esse movimento ainda não é suficiente – e por isso diz-se que, incluso nesse sentido, trata-se de uma proteção limitada frente ao trabalhador. Isso porque, o labor do trabalhador terceirizado do setor de asseio e conservação não deixa de ser economicamente precário diante das negociações (lembrando que a questão econômica é apenas um dos pilares da precarização social do trabalho e do trabalho precário), mas, ressalta-se que há uma disposição dos sindicatos do setor em fazer a negociação econômica de uma forma mais favorável aos trabalhadores do setor, mostrando que não se trata apenas de uma postura “superficial” (ou seja, pouco motivada, inerte) por parte dos referidos sindicatos com relação aos instrumentos normativos de ordem econômica. Em outras palavras, entende-se que, pelo menos, no que tange à questão econômica, não se trata de “sindicatos de carimbo”.

À título de exemplo das negociações de ordem econômica, Tiago Bittel (2020), do Sindilimp de Passo Fundo, relembra uma situação em que havia conflito para aumentar o auxílio alimentação, e conta como os sindicalistas fizeram uma negociação mais favorável aos trabalhadores sem entrar em confronto direto:

A história é que um dia o vale alimentação estava muito baixo e fizeram uma reunião lá no Dirceu [presidente da SEEAC – Porto Alegre] e marcaram pra nove pro meio-dia. Nove pro meio-dia o Dirceu e o Henrique [presidente da FEEAC-RS e do Sindilimp de Caxias do Sul] convidaram os patrões pra ir comer. E eles os levaram pra comer num restaurante, num bandejão, que dava no valor que o pessoal recebia no valor do vale alimentação. Foi uma sacada, né, eles contam assim e foi uma sacada, porque eles tiveram que comer uma comida muito ruim e voltaram pra mesa de negociação e aumentou em mais de 60% o vale alimentação naquela pegada (BITTEL, 2020).

Como visto, a história contada demonstra que há uma postura ativa dos sindicatos na direção de procurar proporcionar, dentro do possível, segurança econômica e alimentar aos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação: mesmo que ela não seja (ainda) suficiente para dar conta das necessidades econômicas do referido setor, inclusive, por conta das características próprias dos processos de terceirização no país (haja vista que o setor é marcado, historicamente, no Brasil, pelos baixos salários, fruto da estratégia da terceirização como forma de redução de custos). Todavia, reitera-se que se observa que há um movimento dinâmico do sindicato nessa direção, ou seja, o sindicalismo dos trabalhadores terceirizados não está inerte a essa questão e está procurando, através de uma representação formal, por meio do conveniado, reduzir a discrepância econômica que ainda existe nos setores tipicamente terceirizáveis (abarcados pelo setor de asseio e conservação). Mas, diferente da posição com a questão econômica, verifica-se que, nem com nem todas as características do trabalho terceirizado e do trabalho do setor de asseio e conservação o sindicato se apresenta tão “proativo”, fazendo uma representação mais ativa. Isso será identificado melhor na sequência.

Saindo do espectro da proteção econômica, aborda-se outra questão, que, assim como os baixos salários, também é característica típica da terceirização do trabalho terceirizado, a saber, as altas jornadas de trabalho. Quando se aborda a questão das jornadas de trabalho dos trabalhadores terceirizados, identifica-se que a maioria das pesquisas (inclusive a do DIEESE, de 2011, intitulada “*Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha*”) chama atenção para as altas jornadas de trabalho dos trabalhadores terceirizados.

Em pesquisa realizada com trabalhadoras do setor de asseio e conservação, mais especificamente, de limpeza, Andreta (2016) identificou que, ainda que as jornadas fossem, por vezes, longas, elas eram, prioritariamente, fragmentadas. Por exemplo, eram comuns jornadas de quatro e seis horas diárias – fazendo com que as trabalhadoras (no caso da pesquisa, das trabalhadoras) trabalhassem em mais de uma empresa (como terceirizadas) para complementar as horas e aumentar o salário (e a maioria fazia também “bicos” para complementar a renda). Porém, essa pesquisa, ao entrevistar trabalhadores e sindicatos, identificou que, atualmente (conforme entende Paulo César Carvalho, do SEEAC-Pelotas, possivelmente fruto da reforma trabalhista de 2017), as jornadas menores estão mais intensas, havendo predominantemente (particularmente no setor de limpeza) jornadas de duas, quatro e seis horas diárias (retomando, fazendo, com isso, que os salários sejam menores, por isso se esclarece que, atualmente, as jornadas fragmentadas caminham *pari passu* com os baixos salários).

Não há, por parte dos sindicatos e das empresas, ou seja, das entidades convenientes, um acordo para que as jornadas sejam mais “equânimes” entre os trabalhadores – inclusive porque, não seria lucrativo para as empresas um acordo nesse sentido. Como mencionou Jaíne, trabalhadora terceirizada entrevistada nesta pesquisa, “no caso, eles dizem que muitas vezes não dão tantas horas pra gente porque não tem, mas isso não é a realidade dentro das firmas, porque eles botam cinco, seis, sete funcionários a mais”.

Com isso, no setor de asseio e conservação, e, particularmente, no setor de limpeza (que, frisa-se, novamente, compõem a maior parte dos trabalhadores do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul) as jornadas, atualmente, não tem se mostrado *sempre* tão longas (pelo menos, não dentro da mesma empresa tomadora), o que fica possível de compreender especialmente através da fala dos sindicalistas, mas, também dos próprios trabalhadores – nessa pesquisa e também em pesquisa anterior realizada por Andreta (2016). Aqui nessa pesquisa e, nesse sentido, à título de exemplo, lembra-se a fala de Tiago Bittel (2020) quando refere: “veja bem um exemplo muito clássico que é o que eu tenho muito problema: o trabalhador limpa uma unidade quatro horas por dia, duas horas por dia, muito comum em agência bancária, o trabalhador vai lá, trabalha duas horas e vai pra casa dela [...]”. Todavia, as jornadas, por mais que *nem sempre* sejam tão extensas, são muito fragmentadas, de modo que, normalmente, os trabalhadores acabam fazendo jornadas mais curtas, um pouco em cada estabelecimento e, por isso, para diferentes empresas tomadoras. Relembrando, novamente, a pesquisa realizada por Andreta (2016) identificou-se que poucas trabalhadoras do setor de asseio e conservação (da função de limpeza) tinham contrato de oito horas diárias (além dos sábados) – e esses contratos eram exclusivos àquelas que exerciam as atividades mais insalubres, como limpeza de banheiros de grande circulação ou estabelecimentos de saúde (ou entre aquelas que exerciam o cargo de supervisora)¹⁶. E, em função disso, existem casos de trabalhadores que, trabalhando como terceirizados, como mencionado pelo sindicalista Paulo César Carvalho, do SEEAC de Pelotas, que não chegam a receber um salário-mínimo nacional. Com isso, no que tange às convenções coletivas, elas oferecem, novamente, proteção limitada com relação às jornadas. Atualmente, a convenção prevê, no que tange a jornada:

- a) a regularização dos intervalos entre jornadas;
- b) as jornadas compensatórias;
- c) as jornadas aos fins de semana e feriados;

¹⁶ A referida pesquisa identificou, também, que, em função das jornadas menores e dos baixos salários, as trabalhadoras do setor de trabalhavam, por vezes, para mais de uma empresa de terceirização de serviços e realizavam muitos “bicos” para complementar a renda (ANDRETA, 2016).

- d) os intervalos para descanso;
- e) o descanso semanal (atraso, repouso, compensação);
- f) o controle da jornada (registro do ponto).

Dentre as outras disposições sobre jornada, está a liberação para os exames escolares do trabalhador. E, diz-se, aqui, novamente, que a proteção é limitada porque reconhece-se a relevância protetiva dessas medidas aos trabalhadores (inclusive a questão da liberação para realização dos exames escolares do trabalhador já foi mencionada anteriormente como protetiva), mas, identifica-se que uma das maiores questões atuais que envolvem a jornada do trabalhador terceirizado do setor de asseio e conservação, a saber, a jornada demasiadamente fragmentada, particularmente nas funções de limpeza, ainda não é abordada nas convenções coletivas do setor (mesmo que ela venha se intensificando nos últimos anos).

Seguindo, outra característica que poder-se-ia chamar de “clássica” no trabalho terceirizado é a instabilidade (e a própria “jornada fragmentada”, tão abordada aqui, também resultado da instabilidade, ou seja, são características também de um trabalho inconstante, volátil, mutável). E, nesse sentido, a convenção apresenta-se como protetiva ao propor duas estabilidades, a estabilidade gestante e a estabilidade aposentadoria.

Obviamente, não é suficiente para dar conta da instabilidade que circunda o trabalho terceirizado no Brasil, com toda a sua inconstância (tal como foi possível ver no capítulo dois desta tese). Reconhece-se que a cláusula referente à estabilidade gestante, particularmente, não é “original” quando se trata de convenções coletivas no Brasil, ou seja, identifica-se que ela existe em outras convenções coletivas, de diferentes setores econômicos. Entretanto, admite-se que ambas são propostas de estabilidade importantes para trabalhadores precários (posto que estão ainda mais suscetíveis às instabilidades do mundo do trabalho). E, considerando, também, as características desse tipo de labor (a terceirização no setor de asseio e conservação). Assim, essa estabilidade permite que esses trabalhadores, já vulneráveis por conta do tipo de trabalho que exercem e, mais ainda, nos respectivos momentos da sua vida (maternidade e aposentadoria), não fiquem descobertos, sujeitos ao desemprego.

Na mesma esteira da instabilidade, encontra-se à rotatividade – ora, é justamente porque o trabalho é instável, efêmero e o trabalhador, de certa forma, considerado “descartável” é que a rotatividade se apresenta. No que tange a rotatividade – outra característica típica do trabalho terceirizado, reconhece-se que já houve, nas convenções coletivas do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, uma cláusula que tinha como proposta manter o emprego do trabalhador quando a firma tomadora de serviços fosse trocada, chamada “*incentivo à manutenção no emprego*”. Como mencionado anteriormente, essa cláusula constava nas

convenções de 2017 e 2018, mas não estava mais prevista nas convenções coletivas de 2019, 2020 e 2021. Os sindicalistas entrevistados não falam sobre essa retirada, apenas sobre a retirada do chamado “trintídio”. A julgar pelo fim do “trintídio” – que representava uma pequena proteção ao emprego, presume-se, com isso, que, manter a cláusula referente à proteção no emprego não era vantajoso às empresas. Frente a isso, não há mais cláusulas nas convenções coletivas do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul que protejam da rotatividade e, assim, entende-se que, nesse sentido, especificamente, há uma “involução” nas convenções coletivas do referido setor, posto que essa cláusula era muito relevante considerando as características do trabalho terceirizado (e, especialmente no setor de asseio e conservação, que reúne um perfil de trabalhadores com uma mão de obra pouco escolarizada e pouco qualificada, e, portanto, mais facilmente encontrável no mundo do trabalho).

Finalizando aqui a questão das vicissitudes do trabalho terceirizado no Brasil (baixos salários, jornadas fragmentadas de trabalho, instabilidade, rotatividade, insegurança quanto à saúde e segurança do trabalho) e a forma como constam nas convenções coletivas do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul (e se protetivas ou não aos trabalhadores) refere-se especialmente à ausência de cláusulas mais específicas referentes a saúde e segurança no trabalho. Como mencionado anteriormente, essas cláusulas aparecem mais especificamente quando se trata da função do “limpador alpinista” (no que diz respeito ao uso de equipamentos de proteção individual – EPI’S) e não nas demais funções, embora, também como já mencionado, a categoria preponderante do setor de asseio e conservação, a saber, a de limpeza, é uma categoria muito vulnerável a acidentes ergométricos e envolvendo agentes químicos sem a proteção adequada – de modo que, reitera-se, a ausência de questões mais específicas de saúde e segurança no trabalho configuram uma falta importante. Constam, frisa-se novamente, que no âmbito de proteção e saúde do trabalhador, o incentivo ao exame pré-natal e a participação nos SESMET’S coletivo – ambos insuficientes para dar conta das necessidades e demandas de saúde e segurança do setor.

Tendo como base o mencionado acima, ou seja, considerando as vicissitudes do trabalho terceirizado no Brasil e as propostas contidas nas convenções coletivas do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, conclui-se que estas, pelo menos do período de 2017 a 2021, oferecem proteção limitada aos trabalhadores do setor. Não se trata da “robustez” mencionada pelos sindicalistas, tampouco de uma inoperância ou inércia do sindicato com relação às adversidades do trabalho terceirizado no país.

Embora essas questões já tenham sido discutidas paulatinamente, reforça-se que, em alguns aspectos, como no escopo econômico, há um esforço, uma postura mais “ativa” do

sindicato para reduzir as discrepâncias que se apresentam entre capital e trabalho (como através do cálculo da insalubridade, do aumento anual de salários e dos auxílios – alimentação, lanche e transporte – e das próprias tentativas de tornar todo o trabalho do setor da limpeza insalubre no grau máximo, aumentando, assim, consideravelmente o salário da maioria das trabalhadoras do setor). Já em outros aspectos, como no que diz respeito à rotatividade e a saúde e segurança do trabalhador, estes ainda ficam “pendentes”, ou, até mesmo, identifica-se uma “involução” (como no caso da rotatividade) mostrando com mais intensidade a fragilidade do setor de asseio e conservação terceirizado mesmo diante das convenções coletivas.

Como mencionado no início desse tópico, as convenções coletivas fazem parte de uma representação formal dos sindicatos, fazem parte da função negocial (talvez a mais antiga das funções sindicais) e, também, estão ancoradas em características corporativistas (e, incluso neocorporativistas), posto que representam um movimento de cooperação de classes. Aqui, relembra-se que, também como já referido, de acordo com a análise de corte classista, nem o corporativismo nem o neocorporativismo são neutros, seja na forma de intermediação de interesses – como é o caso das convenções coletivas -seja como método de elaboração de políticas estatais. Assim, ela possui um viés de classe que se exprime pela incidência de impactos diferenciados sobre as organizações do capital e do trabalho (ARAÚJO; TÁPIA, 1991).

Esses impactos diferenciados sobre a organização capital e trabalho são visíveis quando se fala na forma de intermediação de interesses dos trabalhadores terceirizados e, mais especificamente, das convenções coletivas do setor de asseio e conservação. Ainda se retornará a essa questão quando for abordado a relação do sindicato laboral com o patronal, todavia, aqui, a intenção é demonstrar que embora haja um movimento, que, poder-se-ia dizer, é “ativo”, por parte dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul para tornar, através das convenções coletivas, o trabalho terceirizado do referido setor menos vulnerável e também, mais “equilibrada” a relação entre empresas, trabalhadores e sindicatos (através, inclusive, do Benefício Social Familiar), o impacto continua maior sobre os trabalhadores terceirizados, de modo que, apesar da gama de cláusulas presentes nas convenções coletivas a fim de proteger o trabalhador, esse tipo de labor continua precário.

Não se pode esquecer que as convenções coletivas se trata de uma negociação, que, segundo Henrique Silva (2019), não é tranquila. Nas suas palavras:

Tranquilo nunca foi, né?! **Porque tem o jogo de interesses, né, são duas, dois interesses antagônicos sentados na mesma mesa**, né, então a gente sempre procura trabalhar uma negociação e a gente procura sempre via Federação fazer as assembleias

no estado anterior a data de negociação. A gente faz um apanhado de necessidades do estado todo, né, e quando a gente leva pra dentro da negociação, a gente procura levar aquilo que nós consideramos importante pro segmento. Por quê? Porque nós estamos falando de uma representação de 70 mil trabalhadores, então qualquer mudança ou qualquer cláusula que venha a se somar na convenção, ela vai abranger 70 mil trabalhadores, né. **Então, assim, ela não é fácil, é uma negociação que os jogos de interesse dos dois lados estão muito presentes [...]** (Henrique Silva, 2019, grifos nosso).

Abordando, ainda, as dificuldades inerentes das negociações coletivas e esse jogo de poder que permeia as negociações do referido setor, chama-se atenção para a fala do sindicalista Tiago Bittel (2020), que entende que, em termos de negociação coletiva, o sindicato patronal não está tão aberto para o sindicato laboral, levando em consideração que é um setor (aqui, referindo-se especificamente ao de asseio e conservação) que não tem mais muito o que barganhar em função da própria precariedade: “eu acredito que a gente não tem muito o que barganhar, porque não tem muito mais o que oferecer para a empresa. Quer que o trabalhador tenha mais para oferecer senão... mais do que 220 horas, chegar no horário, cumprir sua obrigação [...]”. E, ainda, onde a assimetria na relação capital versus trabalho é evidente. Nas suas palavras:

Tem que aceitar pagar, então tem que ter um retorno pra empresa lá também. Então eu acredito que o índice, a, o patronal não... o sindicato patronal ele não tá aberto pro sindicato. Eu particularmente participei de duas convenções de... de convenção coletiva, sei conversar, a gente consegue discutir, **mas existe os interesses deles, né, são empresários com capital na mão e contratos grandiosos, com dinheiro, né, a gente é um sindicato pobre, a gente é uma categoria pobre e essa relação de trabalho capital ela tem que ser levada em conta, né?** [...] Hã, quem... quem na faculdade escutar a primeira vez que “daí por suficiência do trabalhador pro empresário” [...] numa reunião dessa tu vê, porque a gente chega com uma camiseta, com um tênis, uma calça jeans e tem um monte de gente engravatada na nossa frente. Né, como que eu discuto com um cara desse? Igual pra igual, mostrando que o trabalhador tem muito mais força que o próprio dinheiro. Então é uma discussão acirrada. O Henrique... eu... é um mestre, é um mestre em fazer esse movimento político e tem política ali dentro! Tem política não partidária, mas tem política, tem interesse nosso, tem interesse deles e tem que ser posto na mesa de que forma vai jogar (TIAGO BITTEL, 2020, grifos nossos).

Identifica-se, com isso, relações de assimetria a partir da aplicação de suas regras de organização entre capital e trabalho. Deve-se aqui lembrar que, de acordo com Araújo e Tápia (1991), em primeiro lugar, os graus de liberdade de organizações ligadas ao capital e ao trabalho são distintos e, em segundo lugar, as propostas de institucionalização dos grupos de interesse são concebidas para impor restrições mais abrangentes ao trabalho do que ao capital.

Nessa relação de assimetria, as negociações do setor do asseio e conservação do Rio Grande do Sul, ainda que façam um movimento para serem mais próximas de equânimes nos direitos, estão subjugadas às diferenças estruturais de poder e definição de interesses e objetivos

entre o capital e trabalho. Gerson, dirigente sindical do Sindiassseio de Novo Hamburgo, explica essa assimetria da seguinte forma:

Eu vou te dizer uma coisa Rachel, tem que tirar o chapéu pras pessoas que negociam a convenção coletiva do lado dos sindicatos, porque é mesma coisa que você ir com a Brigada Militar numa favela bater de frente com os traficantes. **A inferioridade é muito grande, em termos de poder, muito grande, tá?!** Porque os traficantes tomam conta, porque o armamento deles é muito maior que o da nossa polícia, assim são sindicatos contra patronal. [...] Assim, é o sindicato, é a Bete, é o Henrique, contra o patronal e o governo, tá?! (GERSON MOURA, 2020, grifos nosso).

A inferioridade em termos de poder dos sindicatos dos trabalhadores fica evidente diante da própria conduta das empresas (ancoradas nos sindicatos patronais) com relação aos pagamentos referentes ao Benefício Social Familiar e, diante, também, do não recolhimento das contribuições laborais. Dirceu Saraiva (2020), presidente do SEEAC-RS comenta que as contribuições são adotadas em convenção coletiva, mas apenas cerca de 2% das empresas recolhem a contribuição para o sindicato laboral. Essa é uma queixa recorrente na fala dos sindicalistas, ou seja, a inadimplência por parte das empresas e a sua “escolha” em cumprir ou não as convenções coletivas, como expressa na fala de Maria Elisabete (2020), do Sindiassseio Novo Hamburgo: “[...] não é todas as empresas que cumprem a convenção coletiva. Então, tu tens que entrar com uma ação de cumprimento para que faça ela ser cumprida na íntegra.”. Esse “direito de escolha” em cumprir ou não o disposto nas convenções, como mencionado, já dá mostras da superioridade em termos de poder por parte das empresas e dos sindicatos patronais, ou seja, já que o acordado em convenção coletiva, ainda que tenha o poder de lei, precisa, muitas vezes, ser cobrado judicialmente pelo sindicato dos trabalhadores para que seja efetivado, haja vista já que nem sempre há disposição das empresas em cumprir.

O fato dessa colaboração apresentar-se como “facultativa”, de certa forma, às empresas representa, novamente, uma herança da representação corporativista. Sob a lógica corporativista que imperou no Brasil a partir dos anos 1930, o discurso da pretensa conciliação de classes pendeu de forma desigual para o lado dos detentores do capital, de modo que, como já mencionado no capítulo quatro dessa tese, o corporativismo, tal como estabelecido aqui no país, mostra-se avesso a qualquer noção igualitária e a distância respeitosa que a elite no poder mantinha com as classes proprietárias fazia por tornar facultativo para elas o estatuto da colaboração (VIANNA, 1978).

Reforça-se, com isso, o entendimento de que as convenções coletivas dizem respeito à uma representação formal dos sindicatos, mas, nem por isso, é uma representação equânime, considerando os jogos de poder existentes e à herança corporativista que, nesse quesito, ainda

pende de forma desigual em favor dos detentores do capital, especialmente no âmbito do trabalho terceirizado do setor de asseio e conservação, que, dada a sua própria precariedade, não tem mais o que barganhar – e, por isso, também, diz-se que as convenções coletivas estabelecem a chamada “proteção limitada” ao trabalhador.

Ao mesmo tempo que se aborda, aqui, a chamada “proteção limitada” ao trabalhador através das convenções coletivas, aludiu-se ao fato de que elas, a saber, as convenções coletivas, ainda são distantes do trabalhador. Não podemos esquecer aqui a fala de Tiago Bittel (2020), de que as convenções ainda são muito distantes do trabalhador e que, o item da convenção que mais interessa o trabalhador refere-se ao âmbito econômico, ou seja, que, ao final, o trabalhador quer saber quanto ganhará de aumento de salário. E isso porque ainda existe uma distância importante entre o próprio sindicato dos trabalhadores terceirizados e os trabalhadores terceirizados. À despeito do sindicato de Caxias do Sul (Sindilimp Caxias - cujo presidente é Henrique Silva) todos os demais sindicatos chamam atenção para a distância ainda existente e a necessidade de aproximar o trabalhador da base do sindicato, inclusive para que eles conheçam seus direitos. É verdade que, ao menos teoricamente, o trabalhador poderia ser próximo das convenções (e, com isso, conhecer bem seus direitos) e longe do sindicato – posto que não são uníssonos.

Obviamente, as convenções perpassam pelos sindicatos, são negociadas por eles, mas, o trabalhador não precisa ser filiado ao sindicato, nem ser atuante na vida sindical para ter acesso às convenções – já que são públicas e válidas para toda a categoria, independente de filiação. Por que, então, isso pouco acontece e, nas entrevistas com trabalhadores não filiados identifica-se o desconhecimento dos seus direitos garantidos em convenção? Uma hipótese levantada perpassa pela própria precariedade do setor. Para ter conhecimento dos seus direitos, um setor tão precário precisaria da representação sindical, ou seja, precisaria que o representante fizesse uma “leitura” da convenção coletiva para eles, considerando, inclusive, a baixa escolaridade da maioria dos trabalhadores do setor e a linguagem – não tão simples – empregada nas convenções.

Leandro Leopoldo (2020) chama atenção para a distância dos trabalhadores das convenções no sentido de que, muitas vezes, esses associam que todo direito é proveniente apenas da CLT, ignorando que há o convencionado. E, chamando atenção para a dificuldade que os trabalhadores têm, por vezes, em compreender essa diferença (entre o que é de direito via CLT e o que é acordado em convenção coletiva), expressa indignação:

Quando ele [trabalhador] não tiver aumento de salário, ele pega a CLT e chega no patrão dele e diz que a CLT diz que ele tem que aumentar o salário. Daí eu quero que ele mostre na CLT aonde que tá escrito que ele tem que aumentar o salário do jeito que ele quer, **porque não tem previsão nenhuma** (Leandro Leopoldo, 2020, grifos nosso).

Isso dá sentido às inserções dos sindicatos dos trabalhadores nas empresas para explicar as convenções coletivas. Dirceu Saraiva (2019) e Tiago Bittel (2020) apontam para a importância dessas inserções – ainda que lamentem que ainda são poucas e em ocasiões específicas:

Algumas empresas solicitam, por exemplo, no fim do ano teve duas empresas elas fecharam reunião com o sindicato, o pessoal ia na reunião anual da empresa e solicitam quem quiser falar. A gente vai lá no encerramento e nos dão quarenta minutos, uma hora, pra conversar com o trabalhador. Eu, basicamente, não falo de mudanças [referindo-se ao cenário político atual e as mudanças no mundo do trabalho] eu falo... eu, eu apresento a convenção coletiva para elas. Porque basicamente a convenção é muito longe do trabalhador, o trabalhador quer saber quando é que ganha aumento de salário e acabou. Não, a gente vai lá, explica a associação, explica o kit escolar, explica... então, basicamente, não é uma discussão política assim, né, de legislação, é uma discussão bem básica, assim, de mostrar pra ela que qualquer convenção atende e protege (Tiago Bittel, 2020).

As reuniões realizadas em momentos específicos pelas empresas com os sindicatos dizem respeito à uma relação de “proximidade segura” estabelecida entre empresas, sindicato patronal e sindicato laboral (questão ainda a ser abordada nesta tese), todavia, a intenção nesse momento é mostrar que, à despeito da relação estabelecida entre essas entidades, essa é uma das formas em que o trabalhador tem contato com a convenção coletiva. Obviamente, não são todas as empresas que fazem essas reuniões (e, a considerar a relação estabelecida entre capital e trabalho, especialmente no âmbito dos trabalhos precários, depreende-se que não é do interesse das empresas que os direitos dos trabalhadores sejam conhecidos a fundo), de modo que, mesmo que essa seja uma das formas de aproximar o trabalhador das convenções, elas ainda são iniciativas esparsas e que atingem poucos trabalhadores, não sendo, portanto, o suficiente para que seja amplamente conhecida pelos mesmos.

Não por acaso, dentre os trabalhadores entrevistados, apenas dentre os associados identifica-se o conhecimento do conteúdo das convenções coletivas – ainda que, mesmo assim, não integralmente. Os trabalhadores associados demonstram saber que o sindicato é o responsável pelo dissídio, pelas convenções coletivas que são atualizadas anualmente, pelo aumento anual de salário, vale transporte e vale alimentação – ou seja, pela garantia e ampliação dos direitos já adquiridos. Demonstram, também, conhecer bem os benefícios assistenciais das convenções coletivas, assim como os benefícios vinculados à associação. Inclusive, pode-se dizer que, dentre os entrevistados, quase todos sabiam diferenciar os benefícios advindos da

convenção coletiva e aqueles decorrentes da associação. Apesar de os associados conhecerem bem os benefícios assistenciais, tanto da convenção quanto da associação, a maioria argumenta que a filiação/associação não foi motivada primeiramente pelos benefícios assistenciais, mas sim por reconhecer no sindicato alguém que garantisse os seus direitos, sendo, sobretudo, um interlocutor dos direitos dos trabalhadores com o empresariado, além de uma instituição confiável para “informar” o trabalhador dos seus direitos. Nas palavras de Alice¹⁷, 40 anos, filiada ao seu sindicato há quase três anos, “a importância que eu vejo neles é isso, é... eu vejo que eles são pessoas que os trabalhadores confiam em dar informações corretas dos direitos deles [...] as próprias regras e leis da CLT, né, que pra muitas pessoas é confuso, eu acho que eles dão um suporte muito grande com relação a isso”. E complementa: “então eu sou filiada por isso também, né, pela importância que eu vejo do sindicato, né, apoiando o trabalhador”.

Mas, mesmo reconhecendo a importância em termos de direitos, observa que a parte assistencial também foi muito importante para a decisão em associar-se, pois entende que a função do sindicato também é prestar assistência. E, ao avaliar o trabalho do seu sindicato, tanto no âmbito geral (convenções coletivas) quanto local (associação) conclui: “eu não tenho do que me queixar, assim, sabe?! Sinceramente, eu acho que eles são bem...eles promovem bastante ações que beneficiam o trabalhador, sim!”

O exemplo de Alice foi trazido, nesse ínterim, para demonstrar que o trabalhador associado acaba estando mais próximo das convenções coletivas e dos benefícios disponibilizados pelo sindicato – ou seja, mesmo as convenções coletivas “pertencendo” a todos os trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação, pois são elas que “regem” as diretrizes do trabalho no referido setor, elas ainda estão distantes dos trabalhadores de forma geral, de modo que (quase) só aqueles que participam mais ativamente da vida sindical acabam tendo acesso a elas de uma forma mais efetiva. Essa questão apareceu também na fala de Dirceu Saraiva (2019), quando ele explicou que o trabalhador que estava mais próximo do sindicato, atualmente, era o associado – e que o associado conseguia ter uma noção mais ampla do trabalho do sindicato como um todo, para além dos benefícios frutos da associação.

Certamente, como pode ser visto, as convenções coletivas do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul não são “perfeitas”, na direção de estabelecer um alcance pleno e uma proteção integral para os trabalhadores. Conforme discutido nas páginas anteriores, identifica-se que existem alguns pontos, ou melhor, algumas cláusulas das convenções que poderiam ser revistas, avaliadas e modificadas em prol do trabalhador, visto

¹⁷ Nome fictício para preservar a identidade da trabalhadora.

que possuem alguns “gargalos”. Entretanto, nesse sentido, duas questões precisam ser consideradas. A primeira delas é que, como as convenções são anuais, observa-se que algumas mudanças vêm sendo realizadas no decorrer dos anos – ou seja, existe o movimento de reavaliar e modificar determinadas cláusulas das convenções, ainda que em ritmo não tão acelerado e, ainda que, em *casos pontuais*, como visto, nem sempre as mudanças se revertam de forma mais benéfica para o trabalhador (como o fim da cláusula referente ao incentivo à manutenção do emprego e o fim do “trintídio”). Reitera-se, aqui, que são casos pontuais esses onde identifica-se uma involução em termos de proteção aos trabalhadores – na maioria das vezes o que se observa é justamente o contrário, ou seja, identifica-se o acréscimo de cláusulas benéficas ao trabalhador – mesmo que sejam mais assistenciais do que protetivas em termos de direitos.

A segunda é que, diante de todo exposto, não há como negar que as convenções são, sim, um alcance aos trabalhadores, no sentido de estabelecer direitos que não estão previstos nem mesmo pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e de abarcar diversas funções sindicais – provando, com isso, não ser um sindicato inerte ou “de carimbo”. Pode-se, inclusive, concluir que, no que tange ao sindicalismo dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul (RS), os instrumentos normativos (e, mais especificamente, as convenções coletivas) são as únicas vias de alcance aos trabalhadores, considerando as vicissitudes do trabalho terceirizado e, também, do trabalho precário e pauperização do setor de asseio e conservação. Apesar disso, a distância, ainda existente, do trabalhador precário e da terceirização do próprio sindicato acaba mostrando-se como um limite a aproximação da própria convenção. Isso quer dizer que, embora os instrumentos normativos do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul abarque diversas funções sindicais, aproximando-se, portanto, de uma *representação ampliada*, o alcance dessa representação, aos trabalhadores, ainda não é tão amplo assim, o que se pode compreender como um “alcance limitado” (ainda que possa parecer uma contradição em termos).

E, nessa direção, observa-se que os limites que impedem que a representação seja mais ampla, apesar de convenções coletivas protetivas, são de diversas ordens, conforme será trabalhado no capítulo seguinte.

6 OS LIMITES DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO SETOR DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO RIO GRANDE DO SUL

No capítulo anterior desta tese, abordou-se os possíveis alcances na representação sindical dos trabalhadores terceirizados considerando a atual conjuntura sindical do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul. E, como foi possível perceber, os alcances na representação dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul estão circunscritos aos instrumentos normativos da categoria, mais especificamente, às convenções coletivas. Isso porque, as convenções coletivas do referido setor, ao longo dos anos, têm estabelecido uma série de cláusulas que ratificam que os sindicatos do setor cumprem com as mais variadas funções sindicais, e, com isso, conseguem ser mais representativos aos trabalhadores (ao menos em determinada medida), considerando que quanto maior o “leque” de funções sindicais conseguir abarcar, mais próximo estará de uma representação mais eficiente e satisfatória ao trabalhador. O entendimento de que existe um leque abrangente de funções sindicais e que isso permite uma maior abrangência, também, de direitos dos trabalhadores terceirizados do setor, leva à compreensão de que, no que tange aos alcances, a representação sindical estaria próxima de uma representação político sindical *formal burocrática* do *subtipo funções ampliadas*, posto que, como identificado nas cláusulas (especialmente do período de 2017 a 2021), as ações sindicais são mais abrangentes, abarcando o máximo possível de funções sindicais (inclusive aquelas que não são obrigatórias ao seu funcionamento). Ainda que, no caso dos sindicatos dos trabalhadores do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul identifica-se uma postura mais defensiva diante do contexto e da conjuntura sociopolítica, constata-se que o sindicato preza pela qualidade dos acordos celebrados e das ações que realiza, de modo que se percebe que, anualmente, as novas cláusulas que surgem são no sentido de promover algum benefício aos trabalhadores (mesmo que algumas vezes sejam de caráter simplesmente assistencial). Mas, salienta-se que, embora surjam muitas ações em termos assistenciais, não se trata de um sindicalismo que se caracteriza simplesmente pela prestação de serviços e não pela defesa de sua base, pois, grande parte das cláusulas abarcam a manutenção e a conquista de novos direitos aos trabalhadores desse setor que não estão previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT – e, nesse sentido, entende-se que a luta por determinados direitos representa, sim, ações em defesa da base. Portanto, entende-se que, com base nos instrumentos normativos, o sindicalismo dos trabalhadores terceirizados

apresenta-se como protetivo aos trabalhadores, ao menos, dentro dos limites impostos pelo Estado.

Antes de dar continuidade a essa questão, relembra-se que, neste trabalho, as convenções coletivas foram analisadas do período de 2017 a 2021. Ainda que algumas referências tenham sido feitas às convenções anteriores, em função de questões levantadas pelos entrevistados no decorrer das entrevistas (como, por exemplo, o fim do “*trintídio*”, que foi anterior à 2017), o enfoque é no referido período, e, particularmente, iniciando em 2017 considerando as mudanças que houveram no âmbito do trabalho terceirizado neste ano (inclusive em termos de regulamentação), e, com isso, as prováveis mudanças no sindicalismo dos trabalhadores terceirizados e, inclusive, os reflexos nos instrumentos normativos.

Fechado o “parêntese” a respeito do período analisado (ou, melhor dizendo, do recorte temporal), no que tange, particularmente, às convenções coletivas, entra-se em uma questão mais delicada, que é o foco deste capítulo. Se, por um lado, analisando os instrumentos normativos do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, particularmente, do período de 2017 a 2021, conclui-se que ele é um *alcance* perante a representação do trabalhador, podendo, inclusive, ser considerada uma representação político sindical do *subtipo funções ampliadas*, por outro, têm-se questões ainda não abordadas que são os *limites* à representação. O questionamento que surge, neste capítulo, é: quais são os principais limites à representação enfrentados pelos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul? E, diante desses limites, poder-se-ia continuar a dizer que a representação sindical formal burocrática dos trabalhadores do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul é do *subtipo inclusivo*, como se supôs inicialmente, analisando apenas os alcances?

Esses limites serão debatidos no decorrer deste capítulo, tendo como base, fundamentalmente, as entrevistas com os dirigentes sindicais dos sete sindicatos do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, filiados à Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação (FEEAC). Complementarmente, as entrevistas com as centrais sindicais às quais os sindicatos são filiados serão utilizadas, bem como entrevistas com trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação.

Inicialmente, destaca-se que, dentre os limites identificados através das entrevistas está a baixa adesão sindical e os gargalos advindos desta à uma adesão mais ampla; a relação conciliadora e pouco combativa dos sindicatos dos trabalhadores com os sindicatos patronais; a elitização dos sindicatos do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul como limite à representação político sindical; o distanciamento dos sindicatos de asseio e conservação do

Rio Grande do Sul das centrais sindicais e a insuficiência da representação dos terceirizados do setor de asseio e conservação à nível nacional.

E, identifica-se, nesse capítulo, que os limites da representação dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul difere substancialmente dos limites que o sindicalismo, de maneira geral, enfrenta no Brasil. Isso porque as características do trabalho terceirizado se sobrepõem, associadas às características de um trabalho precarizado e pauperizado como o setor de asseio e conservação, tornando os limites mais difíceis de serem transpostos e de se alcançar uma representação mais efetiva (ou, nos termos desta tese, inclusivo) dos trabalhadores. Não se pode esquecer, também, a herança corporativista, que, embora atravesse o sindicalismo como um todo, acaba por ter um peso maior para os sindicatos precários, tendo em vista o recorte classista de explicação do corporativismo. Todavia, o fato desses limites serem mais difíceis de serem transpostos, não significa que os esforços dos sindicatos do referido setor, no Rio Grande do Sul, não tenham sido significativos na tentativa de enfrentar esses gargalos (ainda que de forma formal e burocratizada) e caminhar na direção de uma representação inclusiva (tal como visto no capítulo quatro desta tese). Ou seja, a luta por uma representação inclusiva não é inviabilizada por conta desses gargalos, mas, definitivamente, os elementos postos não facilitam esse processo.

6.1 “BAIXA” ADESÃO SINDICAL COMO LIMITE À REPRESENTAÇÃO? A ADESÃO DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO SETOR DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO AO SINDICATO E OS GARGALOS À UMA ADESÃO MAIS AMPLA

Como visto no capítulo três desta tese, a adesão (densidade sindical) é um dos indicadores de representatividade sindical. Quando se fala em densidade sindical está se atribuindo, em termos quantitativos, a capacidade do sindicato agregar em torno de si aqueles trabalhadores que acreditam na sua capacidade de ação (perante o Estado e o patronato) ou que encontram no sindicato suporte para suas demandas pessoais ou coletivas. Obviamente deve-se ter cuidado e parcimônia porque trata-se de um indicador quantitativo de um fenômeno complexo, mas, apesar disso, Cardoso (1997) lembra que a representatividade dos sindicatos em um primeiro momento se refere à números, medindo-se pelo clássico “contar cabeças” e, assim, havendo uma estreita associação da densidade sindical e representatividade, ou, a capacidade dos sindicatos de penetração na organização social.

Ora, como já mencionado, considerando que a filiação e a associação sindical, em si, não são obrigatórias, o número de trabalhadores cujo sindicato é capaz de aglutinar, em seu quadro, seria uma das formas de compreender o sindicato como representativo, isso porque, quanto mais filiados e associados, ao menos, teoricamente, mais trabalhadores acreditando nessa capacidade de ação, no suporte de suas demandas, e, conseqüentemente, na representação de seus interesses.

Quando se trata da adesão dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, em termos quantitativos, Henrique Silva (2019), como presidente da Federação (FEEAC) entende que há um crescimento da sindicalização no estado, ou seja, argumenta que o número de trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação no Rio Grande do Sul não é estanque – mas não utiliza números ou percentuais para definir esse crescimento. Nas suas palavras:

A gente tá vindo num crescimento da sindicalização, né, e isso é muito fruto desse trabalho que a gente vai constituindo de uma forma realizada no estado. Então, assim, se nós tivéssemos ficado basicamente com um número estanque, mas não, a gente teria um crescimento no estado (Henrique Silva, 2019).

Se há um crescimento, ele pode ser visto como “positivo” em termos de representação, pois, como lembra Cardoso (2015), ainda que a filiação não seja, necessariamente, um indicador adequado de pujança do sindicalismo, a queda acentuada, por exemplo, indica menor proximidade dos trabalhadores em relação às instituições que os representam compulsoriamente. Mas, como mencionado, esse crescimento não é respaldado por números ou percentuais – e, acrescenta-se, não aparece na fala dos demais sindicalistas entrevistados, que, de forma diversa, relatam uma baixa adesão sindical nos seus sindicatos, ou seja, nas suas regiões de abrangência, considerando o tamanho da base (a situação da maioria dos sindicatos, nessa direção, é semelhante, à exceção do sindicato de Caxias – Sindilimp Caxias, cujo presidente também é Henrique Silva).

Ainda considerando o crescimento apontado por Henrique Silva (2019), observa-se que o referido sindicalista reconhece que, para os sindicatos e, especialmente para a Federação, o número sempre vai estar aquém do que gostariam e revela que o número que se tem hoje, no estado, “ele é uma contrapartida da realidade do estado também”, logo, entende que não é possível mensurar a adesão como pouca ou como muitas, mas sim, deve-se compreendê-la como correspondente à realidade que se tem dentro do segmento – ou seja, atualmente ela é o “esperado” para a situação/realidade do segmento dentro do estado.

Mas o que seria esse “esperado” em termos de adesão em sindicatos dos trabalhadores terceirizados? A fala dos demais sindicalistas, na sequência, vai ajudar a compreender que, na verdade, o “esperado” é uma densidade relativamente pequena, permeada por inúmeras dificuldades inerentes aos próprios processos de terceirização no Brasil e a forma como interferem na prática da sindicalização. Ainda nesse sentido, quando se aborda a adesão dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação aos seus respectivos sindicatos, deve-se ater à realidade de algumas regiões e aos entraves que, reitera-se, na maioria das vezes, são fruto do próprio processo de terceirização, que fazem com que, à despeito desse suposto crescimento, a adesão ainda não seja tão significativa.

Por exemplo, Paulo César Carvalho (2020), do SEEAC de Pelotas, explica que, na sua região de abrangência, a adesão dos trabalhadores ao sindicato ainda é pequena, de modo que, na sua opinião seria necessário muito mais trabalho de base por parte do sindicato para angariar, especialmente, associados. Todavia, esse trabalho de base é limitado por uma série de circunstâncias: o sindicalista chama atenção para as dificuldades impostas pelo governo, em especial, a diminuição de recursos financeiros através da retirada da contribuição sindical compulsória (dificultando o trabalho de base por falta de pessoal) e a resistência de muitas empresas em permitirem a entrada do sindicato para apresentar sua atuação aos trabalhadores. Com isso, muitos trabalhadores acabam também por apresentar resistência à abordagem do sindicato – ainda que, segundo Paulo César Carvalho (2020), não sejam a maioria.

De forma semelhante, Leandro Leopoldo, do Sindiasseio de Santa Cruz do Sul chama atenção para o que chama de “adesão sazonal” dos trabalhadores ao sindicato na sua região (talvez atrelada à realidade industrial da região, especializada na indústria fumageira): “tu não consegues manter ele sócio muito tempo, a rotatividade é muito grande (LEANDRO LEOPOLDO, 2020)”. Continua explicando: “[...] quando vê ele já tá em outro e não é mais sócio, já não tá contribuindo, a empresa manda um relatório e já não tá mais”. E, considerando a rotatividade explica que o sindicato de Santa Cruz tem um número muito baixo de contribuintes (aquele trabalhador que contribui com o valor estipulado em convenção, ou seja, o chamado “sindicalizado”) e que o número de sócios é igualmente reduzido para a categoria – ou seja, a adesão ao sindicato é ainda muito pequena.

Tiago Bittel (2020), do Sindlilimp Passo Fundo entende que, na sua região, a adesão ainda é relativamente pequena e atribui ao fato de tratar-se de uma categoria muito pobre, nas suas palavras, “quase a última da sociedade”, sem cultura sindical, como algumas categorias mais estabelecidas. Já Maria Elisabete Machado da Silva e Gerson Moura (2020), do Sindiasseio de Novo Hamburgo, entendem que o número de trabalhadores na base (ou seja, o

número total de trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação da região) é bom, mas que isso não se reflete, no seu sindicato, no número de associados ou até mesmo de sindicalizados/filiados, tornando a adesão pouco expressiva. Nesse sentido é significativo, na fala dos sindicalistas, o enfoque que dão ao número de trabalhadores que fazem a chamada “carta de oposição” (que diz respeito à manifestação de oposição à contribuição laboral, prevista em convenção coletiva). O pagamento da contribuição laboral torna os trabalhadores contribuintes filiados, e, em contrapartida, a opção por não contribuir torna a adesão ainda menor – posto que quando se fala em adesão refere-se também aos filiados, não somente aos associados (embora o enfoque seja maior nos associados, que são aqueles que estão mais próximos do sindicato). Conforme Maria Elisabete e Gerson Moura, o número de trabalhadores que fazem oposição à contribuição laboral no seu sindicato é muito grande, e aludem ao fato de que, muitas vezes, há interferência das empresas, ou seja, há uma certa “pressão” das empresas para que os trabalhadores façam a carta – demonstrando, inclusive, o quanto a resistência das empresas ao sindicato também pode ser um gargalo à participação dos trabalhadores na vida sindical.

A fala de todos os sindicalistas citadas acima remete, inevitavelmente, à gargalos a uma maior adesão sindical, ou seja, obstáculos à uma maior adesão sindical, implicando em uma maior distância do trabalhador do sindicato. E, dentre os principais obstáculos, estão: rotatividade; diminuição de recursos financeiros (dificultando o trabalho de base); falta de cultura sindical; resistência ao sindicato por parte das empresas e dos trabalhadores.

Cada um desses elementos vinculados a densidade sindical, ou melhor, a baixa densidade sindical dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação, será abordado na sequência, dada a necessidade de explicar a razão dessa baixa densidade. E iniciar-se-á pela rotatividade.

6.1.1 A rotatividade como gargalo à densidade sindical

A rotatividade já foi abordada brevemente na fala de Leandro Leopoldo (2020), mas também é um ponto abordado pelos demais sindicalistas, como é possível perceber em algumas falas:

Então a gente não para naquela questão, a gente... apesar de ser uma categoria de muita rotatividade, né, isso também nos chama atenção, porque às vezes tu sindicaliza quinhentos e numa questão de três meses tem uma saída de quinhentos também. **Então a rotatividade é muito grande no nosso segmento** (HENRIQUE SILVA, 2019, grifos nossos).

É porque também é uma categoria que ela tem muita rotatividade. Então, hoje tu tá trabalhando numa empresa, daqui há pouco tu... a empresa trocou, tá em outra empresa, e, assim, o sócio tem que retornar ao sindicato para refazer a ficha de sócio, porque troca tudo, porque a gente tem um sistema que é por empresa. Então, eles não voltam [...] (Paulo César Carvalho, 2020, grifo nosso).

Pra tu conseguir fidelizar o empregado, quando ele tá numa empresa, tu vais fidelizando ele por ali, então acaba acontecendo o desconto dele naquela empresa. **Daqui a pouco ele já saiu, já tá em outra, então tu não consegues manter ele sócio muito tempo, a rotatividade é muito grande [...]. Isso em todo seguimento é praticamente desse jeito, que hoje dificilmente um trabalhador entre numa empresa ele fique 3, 4, 5, 6 anos, né... na mão de obra, propriamente dita, assim o trabalhador ele permanece pouco tempo.** A média é 2 anos, 3 anos, 4 anos... o contrato perde, ele troca de empresa (Leandro Leopoldo, 2020, grifo nosso).

Como visto no momento em que se apresentou a terceirização nesse trabalho, a rotatividade é uma das principais características do trabalho terceirizado, por este tipo de labor apresentar-se como efêmero, gerando impactos no trabalhador (colocando-o muitas vezes em uma condição de descartabilidade) e, também, na organização sindical. Ora, como é possível identificar na fala dos sindicalistas, não é possível “fidelizar” o trabalhador como sócio devido à alta rotatividade. E, de acordo com os sindicalistas entrevistados, o trabalhador sócio é aquele que está mais próximo do sindicato, por estar dentro dessa estrutura, participando mais ativamente no dia-a-dia da vida sindical. Os sindicalistas fazem referência ao fato de que o trabalhador sócio entra (normalmente) para ter acesso àqueles benefícios específicos oferecidos pelo sindicato aos sócios, como atendimento médico, odontológico, jurídico, estrutura de lazer, entre outros e acabam conhecendo melhor o trabalho do sindicato, sendo mais ativos nas assembleias e estando mais por dentro das ações sindicais. Sendo assim, não fidelizar o trabalhador como sócio em função da rotatividade implica em não conseguir atrair trabalhadores para uma relação mais próxima com o sindicato, ou então, atrair por um curto período de tempo, insuficiente para fidelizá-lo. Isso torna mesmo a relação do trabalhador sócio com o sindicato frouxa e “irregular” – posto que está condicionada ao período em que o trabalhador permanece como sócio.

Assim, conforme explicado pelos dirigentes sindicais entrevistados, poucos são os casos nos quais os trabalhadores permanecem sócios durante um longo período de tempo – e, nesses casos, especificamente, parte-se do entendimento que são trabalhadores que, à exceção da maioria, já possuem uma certa “estabilidade” no setor de asseio e conservação terceirizado (ou seja, aqueles que estão há mais tempo que a média na mesma empresa de terceirização) e que, em função do tempo de associação e proximidade com o sindicato, já possuem um entendimento mais claro das funções e da atuação do sindicato no sentido de representante legítimo dos seus

direitos, bem como dos benefícios advindos da associação – o que faz com que permaneçam sócios. Todavia, destaca-se que esses não representam a maioria.

A associação, portanto, se analisada “por si só”, mostra-se insuficiente para que haja uma maior aproximação do trabalhador com o sindicato. Mas, para além da fidelização do trabalhador sócio, há de se considerar que a rotatividade implica, também, no número de trabalhadores na base e nos chamados “sindicalizados”e, nesse sentido, a rotatividade pode ser um empecilho inclusive para que esses trabalhadores conheçam o sindicato que os representa, como identificado por Sanches (2015).

Não por acaso, Thébaud-Mony e Druck (2007) incluem a rotatividade (junto da dispersão e da instabilidade, típicos do trabalho terceirizado), como elemento que fragiliza a capacidade de luta e de ação coletiva. E, nessa direção, relembra-se ainda Sanches (2015), que observa que a alta rotatividade e a efemeridade nos tempos de trabalho, limitam as possibilidades de construção de referenciais históricos que identificam os indivíduos, formam grupos e geram cumplicidade. Essa última questão é muito importante de ser observada porque, na fala dos sindicalistas entrevistados nesta pesquisa, a não participação do trabalhador na vida sindical (ou, até mesmo, o uso do seu direito de oposição à contribuição laboral) são vistos como “descaso”, como uma espécie de “rechaço” ao sindicato – e não são considerados como um fenômeno que está entrelaçado às especificidades do trabalho terceirizado, ou seja, não é considerado que, por conta de uma série de características desse tipo de labor (dentre elas, a rotatividade) o trabalhador têm mais dificuldade de formar uma identidade coletiva e, com isso, aproximar-se mais do sindicato e da ação coletiva. Ainda voltar-se- à nessa questão ao abordar a forma como o sindicato enxerga a sua relação com o trabalhador terceirizado e a forma como o representa. Aqui, mencionou-se essa questão tão somente para mostrar o quanto algumas características do trabalho terceirizado – e, nesse caso, está-se falando particularmente da rotatividade -, já se apresentam, de antemão, como um empecilho à uma maior proximidade dos trabalhadores com o sindicato, pois, para que haja essa aproximação, é necessário que haja ao menos um mínimo de identidade coletiva, de sentimento de pertença. Ora, como já mencionado, não é por serem trabalhos precários que não podem ter uma representação efetiva, todavia, haja vista a gama de variáveis que circundam esse tipo de trabalho, essa condição tampouco facilita a organização, a disposição para a luta e uma representação mais efetiva.

6.1.2 A dificuldade em realizar trabalho de base como obstáculo à maior adesão sindical

Outro ponto mencionado pelos sindicalistas como obstáculo a uma maior adesão sindical está a dificuldade na realização do trabalho de base em virtude da diminuição dos recursos financeiros (especialmente em função do fim da contribuição sindical obrigatória). Os sindicalistas são unânimes em relatar o quanto a diminuição de recursos financeiros implicou diretamente na realização do trabalho de base, especialmente porque implicou na demissão de funcionários que faziam esse trabalho. Alguns exemplos estão nas falas a seguir:

Eu, aqui, pra ti ter uma ideia... nós tínhamos vinte funcionários, ficaram só onze, tudo demitido porque não tem... senão não tem dinheiro pra pagar. [...] nós temos dois rapazes na rua aí de manhã à noite [fazendo o trabalho de base], tinha quatro, agora com a crise, só dois (Dirceu Saraiva, 2019).

A gente precisa de diretor na rua, que é uma coisa que a gente não tem hoje. Outro funcionário poderia, só que nós não temos funcionário, porque não temos dinheiro pra pagar. Hoje, aqui, de diretor, é eu e o Jair, e o Eduardo é um funcionário. Então, nós tínhamos mais três funcionários, mas infelizmente tivemos que demitir (Paulo César Carvalho, 2020).

Hoje tu tá aqui no sindicato aqui, tem 4 pessoas, né?! Tem quatro pessoas trabalhando e cinquenta e nove municípios, né, então é quase humanamente impossível vasculhar cinquenta e nove municípios ofertando os benefícios que a gente tem, o que é nosso trabalho (Tiago Bittel, 2020).

Como é possível identificar na fala dos sindicalistas, a diminuição de recursos financeiros implicou em maiores dificuldades para alcançar os trabalhadores através do trabalho de base, inclusive porque, como mencionado, implicou na redução de pessoal contratado pelo sindicato, inclusive daqueles que realizavam esse tipo de trabalho. Deve-se ter em mente que o trabalho de base é a principal forma de aproximação do sindicato com o trabalhador, talvez a maneira mais relevante pela qual o sindicato apresenta seu trabalho aos trabalhadores, posto que implica em uma relação direta, em um contato direto. Assim, a diminuição do trabalho de base implica, inevitavelmente, em um maior distanciamento do sindicato para com o trabalhador.

Embora, como visto, o distanciamento do sindicato para com o trabalhador não se deva exclusivamente às limitações do trabalho de base, essa é uma das variáveis. E, em virtude disso, é um dos obstáculos a uma maior adesão sindical. Contudo, deve-se observar que pode estar havendo, no discurso dos sindicalistas, uma “supervalorização” dessa relação entre recursos financeiros e trabalho de base. Afinal, será que quando havia mais recursos financeiros

disponíveis o trabalho de base era tão amplo assim? Ainda que não se tenha uma resposta objetiva para essa pergunta, supõe-se que, se o trabalho de base do sindicato fosse tão amplo anteriormente, talvez o sindicato enfrentasse hoje menos resistência por parte dos trabalhadores, tendo sua atuação, de certa forma, mais “consolidada”. Não se nega que a diminuição de recursos financeiros, implicando em diminuição de “recursos humanos” acarreta menos pessoal habilitado a realizar trabalho de base. Contudo, o que se chama atenção, aqui, é para a evidência que os sindicalistas dão para essa relação, que pode estar associada a uma dificuldade desses de lidar com o fim da contribuição sindical compulsória e o que ela acabava significando para os sindicatos, a saber, a possibilidade de receber os recursos financeiros sem, necessariamente, angariar trabalhadores da base para dentro do sindicato e, conseqüentemente, sem precisar realizar um trabalho de base tão extensivo.

Isso nos leva a crer que o trabalho de base sempre foi uma importante forma de aproximação do sindicato para com o trabalhador, mas que talvez não fosse tão investido no momento em que havia a contribuição sindical compulsória. Com o fim da contribuição sindical compulsória, tornou-se mais evidente a necessidade de realização de trabalho de base, posto que agora o sindicato precisa mostrar-se mais perto do trabalhador, mostrar-se mais proativo, mais “eficiente”, para trazê-lo para dentro do sindicato e “merecer” essa contribuição – e é justamente agora, quando se deparam com a necessidade de maior trabalho de base, que se deparam também com a falta de recursos (humanos e financeiros) inclusive para tal, gerando a necessidade de que o sindicato se “reinvente” para arrecadar contribuições, seja investindo no trabalho de base (da forma como ele é possível com a escassez de recursos), seja de outras formas.

Tal questão aparece na fala dos sindicalistas. Por exemplo, Tiago Bittel (2020) explica que nesse momento que acabou o sindical o sindicato tenta se reinventar, então, o seu sindicato investiu em campanhas de associação, e, uma das alternativas também foi propiciar, para associados, consultas médicas através de convênios com clínicas – algo que, explicita, é novidade para o sindicato e para o trabalhador. Como mencionado, essa é uma forma de angariar mensalistas: “então, a partir de agora a gente tá buscando um trabalhador associado, mensalista, né?!” Conforme o sindicalista, até 2017 havia dinheiro (proveniente das contribuições sindicais compulsórias), mas, não havendo mais o sindical, o sindicato precisa procurar alternativas de renda para poder manter a sede aberta. E, mesmo referindo-se pouco ao trabalho de base (como visto, a referência que faz é que é humanamente impossível dar conta de toda a área de abrangência para fazer trabalho de base com o reduzido número de funcionários do sindicato)

chama atenção para ações que visam trazer o trabalhador como associado, através dos benefícios oferecidos. Dirceu Saraiva (2020) complementa:

Hoje o carro chefe, o carro chefe hoje é o associado, tu vai ter que fazer campanha, não tem outra coisa, não tem, e outra pra ti fazer campanha tu tem que apresentar o que que tu dá, ninguém... Primeira coisa que tu vai fazer campanha de sócios, tu vai contratar o que que eu recebo por isso aqui, o que que eu ganho em troca. Então, mas é que muita gente que prefere ir lá pro SUS, né.

A tentativa de aproximação através dos recursos oferecidos pelos sindicatos aos associados é presente na fala de todos os sindicalistas entrevistados e, a maioria deles faz referência, especialmente, à assistência médica oferecida aos trabalhadores – não à toa o contraponto ao SUS aparece na fala de Dirceu Saraiva. Nesse ínterim, destaca-se que a importância da assistência médica e o contraponto com o SUS também aparecem muito na fala dos trabalhadores associados entrevistados, comprovando, de certa forma, que, mesmo que não seja a principal razão para a associação, é uma motivação significativa para tal. Como exemplo, temos a fala de Fabiano:

Sim, porque hoje assim ó, hoje tu vai consultar no SUS, né... no SUS. Aí tu vai pra uma fila, aí tu tem que ir de madrugada e contar com a sorte, né, de que tu consiga uma ficha e sem dizer o que tu te arrisca, né, numa fila de, de médico, né, porque tu tens que sair de madrugada, né?! E o sindicato não. O sindicato tu vai ali, conversa com eles, eles só pegam e te dão a ficha, te dão a ficha pra que, pra que o médico que tu precisa, né... se é um odontólogo ou se é um outro, outro médico, eles te dão a fichinha, eles só ligam pra lá e tá com o médico que vai e assim é mais tranquilo, é mais seguro pra ti, né?! (Fabiano, 2020 - trabalhador terceirizado e associado ao sindicato há vinte anos).

Ainda, a título de exemplo, o sindicato de Porto Alegre (SEEAC-RS) não oferece apenas as consultas, mas também os exames laboratoriais aos trabalhadores associados. Ora, para uma categoria laboral mais suscetível à problemas de saúde em virtude do trabalho que realizam (como problemas ergonômicos, alergias devido à exposição à agentes químicos, entre outros), e, considerando, também, que é uma categoria que não tem condições de arcar com os custos de um plano de saúde, a proposta do sindicato parece bastante atrativa. Ainda assim, a associação não se apresenta como suficiente.

Dirceu Saraiva (2020) entende que a associação ainda é baixa por conta da própria precarização: segundo o sindicalista, o valor da mensalidade é baixo, mas pode apresentar-se como alto para uma categoria que ganha em média um salário mínimo: “uma miséria que acho que R\$29,00 é pra nós, pra nós, claro, um pouco diferente deles, um salariozinho de R\$1300,00, claro, que tem dois, três, quatro filhos, um monte, pobre tem um monte, né... claro que é entrave

sim”. Em direção não tão distante, Tiago Bittel (2020) entende que, dentre os entraves para a associação, está a falta que esse valor poderia fazer para a própria subsistência.

A visão dos sindicalistas não é desprovida de sentido. Como visto no capítulo dois desta tese, a precarização é um fenômeno que está estritamente vinculada ao trabalho terceirizado. O fato de não conseguir fazer face às despesas cotidianas é uma característica de precarização econômica. Todavia, a precarização não se restringe ao espectro econômico e, quando analisada no cenário acima, a saber, a precarização econômica sendo um entrave à sindicalização, entende-se que tem elementos a mais, que podem estar associados à perda de identidade coletiva e do sentimento de pertença, típicos da terceirização e da precarização – e que são fundamentais para que os trabalhadores se sintam impelidos à ação coletiva e ao sindicalismo. Assim, por mais que a precarização econômica “salte aos olhos” dos sindicalistas – talvez por ser a mais “palpável” – não se pode esquecer esses elementos que são inerentes à sindicalização dos trabalhadores terceirizados e que, estando vinculados à precarização, também configuram gargalos para uma maior adesão sindical, visto que são elementos que não aproximam, pelo contrário, distanciam o trabalhador da vida sindical.

Mas, mesmo considerando os elementos supracitados, especialmente, a ênfase dada nos serviços oferecidos aos associados como estratégia de aproximação, evidencia-se que para dar conta deles também é preciso realizar um trabalho de base, caso contrário, o trabalhador não tem como conhecer o sindicato e, mais do que isso, ter ciência do que lhe é oferecido como benefício – é por isso, ou seja, por essa deficiência de trabalho de base que, à despeito das mudanças e dos benefícios oferecidos, o número de associados ainda permanece baixo. Aqui, aproveita-se para fazer uma breve menção ao fato de que os sindicatos acabam ainda “engessados” no trabalho de base convencional, estando distantes de novas formas de aproximação com os trabalhadores e, muitas vezes, dificultando que o trabalhador tenha acesso ao sindicato por conta própria (elementos que implicam nessa baixa adesão sindical também).

Abre-se, aqui, um parêntese para explicar melhor essa questão: observando, brevemente, as páginas nas redes sociais e os sites dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul identifica-se uma fragilidade na comunicação com os trabalhadores por esses meios – tão utilizados na atualidade e que poderiam ser um importante auxiliar para o trabalho de base nos dias de hoje, em que a maioria da população têm acesso à tecnologia e que a maioria dos domicílios têm acesso à internet. É verdade que dos sete sindicatos, quatro possuem site e todos possuem ao menos uma rede social (Facebook ou Instagram). Todavia, quando observados os sites, identifica-se que eles se apresentam muito “formais”, “burocráticos”, pouco políticos e pouco focados nos direitos dos trabalhadores –

elementos que seriam fundamentais para a realização de um trabalho de base. Apesar de serem sites diferentes, o “modelo” de apresentação do sindicato é o mesmo. Nesse sentido, pouco é possível conhecer sobre a atuação política do sindicato na defesa dos trabalhadores – a não ser através das Convenções Coletivas, mas estas estão disponíveis na íntegra, em documentos formais, com linguagem igualmente relativamente formal, pouco acessível a qualquer leitor – sobretudo àqueles com menor escolaridade, como é o caso dos trabalhadores do setor de asseio e conservação. Isso quer dizer que não é possível conhecer a atuação dos sindicatos, tampouco seu posicionamento político, por meio das informações trazidas nos sites – inclusive, como já mencionado, a parte que diz respeito mais diretamente aos direitos dos trabalhadores fica concentrada no ícone das Convenções Coletivas. No que se refere às páginas em redes sociais, essas são, em sua maioria, novas, atualizadas e alimentadas com certa frequência. Todavia, ainda que as páginas sejam mais informais, menos “burocráticas” elas também pouco permitem conhecer o sindicato, seu perfil político, suas ações e os direitos dos trabalhadores terceirizados através desse meio. A predominância das postagens nas redes sociais é sobre as campanhas de filiação, o sorteio de mini cestas básicas para os associados e a exposição dos benefícios do “Benefício Social Familiar”. À exceção da rede social do Sinteps – Santa Maria (que não possui postagens), todos os demais seguem o mesmo padrão. E, por fim, nessa direção, destaca-se que com uma breve busca no Google identifica-se que os endereços e telefones de muitos dos sindicatos estão desatualizados, dificultando, também, que o trabalhador tenha acesso ao sindicato.

Fechando os “parênteses”, conclui-se, nesse sentido, que os meios digitais são subutilizados pelos sindicatos como auxiliares no trabalho de base, de modo que os sindicatos ainda estão muito engessados no modelo tradicional de trabalho de base. Certamente há uma razão pra isso: deve-se levar em consideração o perfil do trabalhador terceirizado do setor de asseio e conservação, que, em virtude das desigualdades digitais (propiciadas, obviamente, pelas desigualdades sociais) podem não ser o público em potencial para ser atingido por um “novo modelo” ou por uma outra alternativa de trabalho de base. É preciso ter em mente que, embora a maioria dos domicílios brasileiros atualmente tenham acesso à internet, o acesso ainda é muito desigual. Pelo perfil socioeconômico – e, tendo em vista sobretudo a renda e o grau de instrução – pode-se inferir que os trabalhadores do setor de asseio e conservação podem fazer parte do rol de pessoas que sofrem essas desigualdades digitais (propiciadas pelas desigualdades sociais). Essa seria uma das razões pelas quais os sites e as páginas nas redes sociais dos sindicatos têm pouco engajamento. Mas, apesar das desigualdades digitais, é necessário atentar para o fato que a maioria dos brasileiros têm acesso à internet – o que quer dizer que, mesmo

que muitos dos trabalhadores do setor de asseio e conservação, pelo perfil socioeconômico, possam estar excluídos do mundo digital, há também uma parcela que está inclusa – e atingir essa parcela via internet seria uma oportunidade para sindicato apresentar seu trabalho e quiçá angariar mais filiados e associados sem depender unicamente do trabalho de base convencional.

Retomando a questão da relação entre recursos financeiros e trabalho de base, reitera-se que a dificuldade da realização do trabalho de base – ao menos o convencional – está associado, na fala dos sindicalistas, à falta de recursos financeiros e, mais especificamente, ao fim da contribuição sindical compulsória. Como visto, pode haver uma “supervalorização” dessa relação pelos sindicalistas. Mas o fato é que o fim dessa contribuição e a forma como implicou nos sindicatos gera posicionamentos divergentes e paradoxais entre os sindicalistas. Ao passo que alguns entendem como um retrocesso, como uma tentativa de “acabar com os sindicatos”, outros, mesmo queixando-se da falta de recursos financeiros provenientes da contribuição sindical compulsória, posicionam-se contra esse tipo de imposto – o que acaba por ser paradoxal, visto que ao mesmo tempo em que reclamam a falta desse recurso e julgam que isso dificulta a aproximação com o trabalhador, assumem a posição de que o sindicato deveria ter outras fontes de financiamento, não compulsórias. Muitos sindicalistas fazem menção, inclusive, ao “direito de oposição”, previsto em convenção coletiva desde antes de 2017, ou seja, desde antes do fim do imposto compulsório. Todavia, o posicionamento com relação a isso também é paradoxal, visto que ao mesmo tempo que aludem o direito de oposição como algo importante, criticam muito os trabalhadores que o fazem – e supõem que a maioria o faz por uma imposição das empresas.

Dirceu Saraiva (2019) está entre aqueles que veem as mudanças promovidas pelo governo em 2017 – incluso o fim da contribuição sindical compulsória – como um retrocesso articulado pelo governo: “Em 2017, um retrocesso total. E é o que o governo quer! O governo quer isso aí, quer acabar com o sindicato, se não acabar com o sindicato ele erra! Uma pedra no sapato dele!” O sindicalista associa a gama de alterações que ocorreram em 2017 – e, como mencionado, incluso o fim da contribuição sindical compulsória -, como uma estratégia do governo para enfraquecer o sindicato, considerando o papel que ocupa na relação capital versus trabalho e que muitas vezes é vista pelo governo como um entrave a determinadas “avanços” em termos de flexibilização laboral (termo utilizado entre aspas para indicar que são avanços aos olhos do governo, mais especificamente, aos olhos de governos de matiz neoliberal, onde atitudes como a flexibilização laboral são vistas como “avanço”). Em outras palavras, para Dirceu o fim da contribuição sindical compulsória é uma espécie de “represália” por parte do governo para com os sindicatos, por conta do que os sindicatos ainda representam, sendo,

portanto, negativo para os últimos, posto que estes sofrem os efeitos deletérios da falta de recursos financeiros. Nesse sentido, pode-se compreender que a fala de Dirceu é bastante coerente, posto que, reclamando o fim do imposto obrigatório, reclama também as dificuldades financeiras que os sindicatos têm enfrentado por conta dessa circunstância e a forma como isso, inevitavelmente, têm distanciado os trabalhadores do sindicato – como exemplo, lembra-se aqui a situação descrita por Dirceu de que, por falta de recursos financeiros, foi preciso demitir muitos funcionários, inclusive aqueles responsáveis por realizar o trabalho de base, de modo que diminuiu pela metade os funcionários que realizam essa função no seu sindicato, a saber, o SEEAC-RS. Ademais, Dirceu também chama atenção para as dificuldades atuais do sindicato de depender apenas da contribuição laboral (prevista em convenção) e sujeita ao direito de oposição e, principalmente, da contribuição dos associados – também chamados mensalistas, tendo em vista que essas duas fontes de financiamento não chegam a ser insuficientes, mas são limitadas para manter o sindicato como estrutura e investir em ações sindicais para aproximação dos trabalhadores para além das realizadas junto da Federação (FEEAC-RS) (à exemplo das campanhas de filiação, que são realizadas pela Federação em conjunto com os sindicatos, sendo, portanto, um investimento conjunto). Mas ressalta-se: os recursos – sejam financeiros, sejam pessoais – são limitados, não inexistentes, salvaguardando, com isso, um poder de agência aos sindicatos, mesmo perante essas adversidades.

Todavia, ao passo que o discurso de Dirceu Saraiva é coerente nesse sentido, ele perde um pouco dessa coerência quando “bate” no direito de oposição, que consta na convenção coletiva desde antes de 2017, ou seja, desde antes do fim da contribuição sindical compulsória – e que, por estar em convenção, significa que foi decidido de comum acordo entre sindicato patronal e laboral. Apesar de decidido em comum acordo, Dirceu (assim como a maioria dos sindicalistas entrevistados) enxerga, no direito de oposição, uma forma de manobra das empresas para com os trabalhadores, com a intenção de distanciar-los do sindicato, diminuindo, com isso, a densidade sindical – e, com isso, a adesão sindical, podendo, por fim, acarretar em um menor poder de ação. Mas, não só como manobra por parte das empresas, o direito de oposição é visto como uma forma de “rechaço” dos trabalhadores ao sindicato, como uma forma de “ingratidão” dos trabalhadores que querem usufruir das benesses do sindicato, mas que não querem envolver-se, tampouco contribuir. As falas de Dirceu Saraiva, abaixo, são complementares entre si e explicitam isso:

Então ele diz assim “ah, eu faço!”, por exemplo: eles querem muito bem a convenção coletiva, querem usufruir tudo, né?! Mas na hora de dar alguma coisa não querem dar nada. [...] Entendeu? Então é muito complicado, né?! Dizem assim: “ah, eu não

preciso do sindicato”; “eu não gosto do sindicato”; “o sindicato é uma merda”. É isso aí que eu ouvia todo dia (Dirceu Saraiva, 2019).

Quer ver uma coisa? Hoje, hoje, o sindicato vive de quê? Das contribuições! Quem é que tem que dar as contribuições? É o trabalhador. Eu não posso pedir dinheiro pro sindicato patronal pagar as nossas contas, né?! É injusto, no fim das contas. Então, pergunta... chove de gente fazendo oposição a um pagamento de vinte reais. Direito, direito de oposição... o cara que quer ele paga. Agora, eu acho o seguinte: o cara que não quer contribuir pra um sindicato representar ele, não pode pisar aqui dentro. Por que tu vai ser beneficiado se tu não quer ajudar? (Dirceu Saraiva, 2019).

Destaca-se, aqui, que o sindicalista explicita que a pouca disposição do sindicato com os trabalhadores não contribuintes. Embora ainda não tenha sido mencionada, essa postura pode ser, também, um gargalo na adesão sindical. Ora, a condição de não filiado ou associado é, afinal de contas, simplesmente situacional. O trabalhador que não está filiado ou associado pode, diante das ações sindicais para aproximação do sindicato para com o trabalhador, mudar a situação de não filiado para filiado/associado. A resistência do sindicato e, mais do que isso, a “aversão” do sindicato para com esses trabalhadores, especialmente com aqueles que fazem a “carta de oposição” pouco facilita a aproximação com os trabalhadores que, por inúmeras razões, ainda estão distantes do sindicato. Evidencia-se, assim, um outro movimento paradoxal por parte do sindicato: ao mesmo tempo que o sindicato reclama a distância que ainda existe para com o trabalhador terceirizado e fala em ações/estratégias para aproximação (a maioria delas junto da Federação – FEEAC-RS), o sindicato mostra-se avesso a lidar com o trabalhador não filiado/associado. O destaque está na fala de Dirceu Saraiva, dirigente do maior e mais antigo sindicato dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, mas este “rechaço” ao trabalhador não contribuinte está presente na fala de outros sindicalistas também, a saber, da maioria deles.

Entretanto, embora a questão financeira, mais especificamente, a atual falta de recursos financeiros dos sindicatos do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, seja fruto especialmente do fim da contribuição sindical compulsória, esta não é vista da mesma maneira por todos os sindicalistas. Se, por um lado, como visto, o fim dessa contribuição coloca os sindicatos em uma condição desfavorável, haja vista que antes arrecadavam sem necessariamente precisar dos associados e, atualmente, necessitam de uma maior ação e de um maior trabalho de base (que encontra-se limitado em função dos recursos, especialmente do fim da contribuição sindical) para angariar filiados¹ e associados, por outro, mesmo frente a

¹ Os termos “sindicalizados”, “filiados” e “associados” aparecem de forma divergente nas entrevistas. Muitas vezes – e, inclusive na literatura específica sobre sindicalismo – o termo “filiado” é utilizado como sinônimo de “associado”. Da mesma forma, “sindicalizado” é utilizado muitas vezes como sinônimo de “filiado”. Mas, a partir da fala dos sindicalistas entrevistados e da explicação de alguns deles sobre os termos, entende-se que

essas adversidades, o posicionamento “ideológico” de alguns sindicalistas caminha na direção contrária à contribuição sindical compulsória. Por exemplo, Tiago Bittel (2020), do Sindilimp de Passo Fundo, mesmo alegando que, atualmente, a primeira e a maior dificuldade do sindicato é financeira, que este é o maior gargalo para se aproximar do trabalhador e conseqüentemente, obter adesão sindical, posiciona-se contra o imposto obrigatório: “então, eu [...] eu acho que sou contra o imposto sindical [...] acho que o sindicato deveria ter outras maneiras de subsistência, né?”. Leandro Leopoldo (2020), do Sindiasseio de Santa Cruz do Sul, também reconhece as dificuldades financeiras que os sindicatos vêm enfrentando, mas também se posiciona contra, alegando que havia um “rateio” da contribuição, de modo que parte ia para os sindicatos, parte para a Federação, parte para a Confederação e, por fim, para as Centrais Sindicais. O referido sindicalista alega que, no seu ponto de vista, a situação ideal seria a contribuição do trabalhador ser para fortalecer o seu sindicato “local” (e, ainda que não tenha mencionado, identifica-se que a situação que almeja seria semelhante com o modelo de contribuição do associado, ou seja, com a contribuição ficando toda somente para o sindicato). Sob uma perspectiva mais incisiva, Henrique Silva, presidente da FEEAC e do Sindilimp de Caxias do Sul, entende que foi importante o fim da contribuição sindical para que o sindicato pudesse entender o seu papel junto do trabalhador. Nas suas palavras:

Eu acho que isso foi um desafio, um desafio para os sindicatos e para os trabalhadores e eu considero que isso foi um desafio, mas que foi importante ter acontecido, porque foi a partir da retirada da compulsória que o sindicato passou a entender o seu papel direto com o trabalhador, né. Então ele não tinha mais, ele precisava que o trabalhador reconhecesse o papel do sindicato, que o trabalhador contribuísse a partir da necessidade da representação e que o trabalhador fortalecesse o seu sindicato de classe. Então acho que essa retirada da compulsória, eu acho que ela veio fortalecer o papel do sindicato perante os trabalhadores (Henrique Silva, 2020).

A fala de Henrique Silva chama atenção para os desafios do sindicato frente ao fim do imposto sindical compulsório – e da necessidade de o sindicato fazer com que os trabalhadores reconheçam o seu lugar de representação. De fato, é um desafio, posto que é uma situação nova que se apresenta: não se pode esquecer que desde os anos 1930 os sindicatos funcionam com a

“sindicalizado” é o termo normalmente utilizado para referir-se a todo trabalhador da base, visto que está coberto pela convenção coletiva, tornando-o, assim, de alguma forma, vinculado ao sindicato, ainda que indiretamente. Já “filiado” é o termo utilizado para designar o trabalhador contribuinte com o sindicato, ou seja, aquele que contribui com o valor estipulado na convenção coletiva, atualmente, a chamada a contribuição laboral. Por fim, o termo “associado” é utilizado para designar o trabalhador que, além de filiado, também contribui mensalmente com o sindicato para ter acesso aos benefícios que o sindicato oferece (estrutura de lazer, atendimento médico, odontológico, jurídico etc.). Ressalta-se, aqui, que uma das razões para essa confusão nos termos pode estar no fato de que, antes do fim da contribuição sindical compulsória, todos os trabalhadores eram “filiados”, posto que todos contribuíaam financeiramente com o sindicato. No entanto, mesmo na literatura específica sobre sindicalismo, o termo “filiado” era usado para designar o “associado”.

contribuição sindical obrigatória, de modo que a referida contribuição constituía um dos elementos do tripé da estrutura sindical corporativista no Brasil. A extinção desse imposto implica em mudar o “modus operandi” da arrecadação. Se antes os sindicatos não precisavam dos trabalhadores (ou, pelo menos, não precisavam da sua livre vontade de contribuição) para manter-se de portas abertas, agora angariam recursos financeiros através da contribuição laboral ou das associações para sua sobrevivência, ou seja, é uma situação totalmente diversa da que se tinha até então. E, sendo essa situação um desafio, como dito anteriormente, acaba suscitando um maior trabalho de base para que os trabalhadores possam compreender o papel do sindicato como representante legítimo dos seus direitos, como proativo, como “merecedor” da contribuição - trabalho de base limitado, atualmente, pela falta de recursos financeiros com o fim do imposto sindical. Reforça-se aqui algo já mencionado neste tópico, que é uma situação em que a necessidade de um maior trabalho de base se fez eminente justamente quando não há mais recursos financeiros abundantes para tal – outrora, quando os recursos eram provenientes da contribuição compulsória, não havia tanta necessidade de trabalho de base, posto que os sindicatos sobreviviam “sem o trabalhador”. Por isso, repete-se, é justamente quando faltam recursos que o sindicato identifica a necessidade iminente de trabalho de base, de fazer-se reconhecido pelo trabalhador como seu representante legítimo e como “merecedor” da contribuição.

Mas, retomando à questão da forma como os sindicalistas encaram o fim do imposto sindical – e o fato de muitos, mesmo reclamando a perda financeira, mostrarem-se ideologicamente contra o referido imposto, identifica-se que àqueles que reclamam a perda financeira são maioria, da mesma forma que são maioria aqueles que se posicionam ideologicamente contra a obrigatoriedade da contribuição. É uma situação que pode parecer paradoxal considerando dois aspectos:

- a) o fato de que a perda financeira que reclamam se deu, especialmente, em virtude do fim da contribuição sindical compulsória;
- b) o fato de que quase todos os sindicalistas se mostram avessos aos trabalhadores que fazem a chamada “carta de oposição”.

Ora, se carta de oposição não é aceita como legítima, contribuir com o sindicato se torna, inevitavelmente, uma obrigação. Logo, como ser contra o imposto sindical compulsório e, ao mesmo tempo, rechaçar o direito de oposição, previsto em convenção coletiva? A maioria dos sindicalistas se mostra enfática quando se trata da carta de oposição. Algumas das falas abaixo ajudam a elucidar esse posicionamento:

É isso que eu falo, não existe mais a contribuição sindical obrigatória, existe a laboral, que também não é obrigatória. Tu tens direito de oposição, mas por que fazemos oposição de algo que necessitamos? [...] Como um percentual relativamente grande são opositores, se esse percentual aumentar o sindicato vai inexistir, e aí tu ganhas apenas o que o teu patrão oferecer. [...] O que eu, dentro do meu ponto de vista, que é o ponto de vista que não leva em conta, é injusto, porque existe um número muito grande de benefício social e dos sindicatos para as pessoas virem aqui e se negarem a contribuir (Gerson Moura, 2020).

Tem muito trabalhador que já chega ali e diz assim: “olha, tá bom, eu quero, mas eu não quero contribuir, eu não quero pagar o sindicato, tá?” Então eu digo, eu sempre comento que pra tudo na vida tem a contrapartida, né?! O trabalhador, pra prestar o serviço naquele local de trabalho, ele vai trabalhar mais 30 dias e mais 5 dias e vai financiar a empresa, vai empregar a sua mão de obra pra receber seu salário, né? Se ele recebe o vale transporte, a empresa tem a autorização pra descontar até 6% sobre o salário base, se ele recebe o vale alimentação, ele tem uma porcentagem que pode chegar até 20% se não for negociado algo mais benéfico. Ele vai poder descontar até 20% do vale alimentação, se for o caso que a empresa tá fornecendo, né. Então, em quase todo o benefício, o trabalhador tem a contrapartida, tem uma conta prestação que ele oferece nesse benefício que ele tá recebendo, e, na hora de contribuir com esse sindicato que alcançou ou avançou alguma coisa pra ele, ele acha que não precisa. Então o que que é isso? É um envenenamento que foi colocado na cabeça dos trabalhadores achando que sindicato é desnecessário, sabe? (Leandro Leopoldo, 2020).

Essa situação paradoxal, a saber, o posicionamento contra o imposto sindical, mas, ao mesmo tempo, a crítica veemente ao direito de oposição leva a pensar que talvez o posicionamento ideológico contrário ao imposto sindical compulsório seja um posicionamento crítico em relação a uma das amarras corporativistas aos sindicatos, como a obrigatoriedade de pagamento determinada pelo Estado. A crítica pode se situar justamente aí: em um apelo por uma “autonomia” maior do Estado, inclusive com relação à arrecadação de recursos. A palavra “autonomia” está entre aspas considerando que essa autonomia é limitada, posto que, atualmente, a principal questão que torna o sindicato corporativista no Brasil é a unicidade – de modo que não adianta romper com os demais elementos do tripé se a unicidade se mantiver. Ademais, é difícil falar em “autonomia” quando o fim desse imposto não partiu de uma reivindicação do movimento sindical, mas sim, partiu do governo (mais especificamente, de um governo de matiz neoliberal) como forma de punição aos sindicatos, dado ao papel que ocupam na relação capital *versus* trabalho. Levando esses elementos em consideração, entende-se que a “autonomia” com relação à arrecadação de recursos poderia ser um exemplo de um “afrouxamento” das amarras do Estado para com os sindicatos se a configuração fosse diferente, ou seja, se tivesse partido de uma reivindicação do movimento sindical e não uma ação unilateral por parte do governo. Da forma como se deu, essa “autonomia”, entre aspas, não passa de uma autonomia delegada pelo Estado, interferindo, também, na vida sindical. Se antes o Estado determinava a obrigatoriedade do imposto sindical e, com isso, interferia na vida

sindical, agora, com a determinação do fim, de forma unilateral e como medida punitiva, o Estado também acaba por interferir na vida sindical e nos rumos do sindicalismo.

É verdade que os sindicalistas contrários ao imposto sindical aludem a necessidade de outras fontes de financiamento do sindicato – e, com isso, a importância de o trabalhador reconhecer a necessidade de representação do sindicato. Existe, por parte desses, a indispensabilidade do reconhecimento da representação para além do aspecto formalístico e burocrático da representação sindical, inclusive para manter-se de portas abertas. Essas “outras fontes de financiamento” só são possíveis à medida em que existe um reconhecimento do sindicato como representante legítimo por parte dos trabalhadores – portanto, esse reconhecimento da representação é crucial para que o sindicato se mantenha, até mesmo, financeiramente. Na maioria vezes, quando falam em “outras fontes de financiamento”, os sindicalistas referem-se especialmente ao desejo do aumento do quadro de associados – aqueles contribuintes mensalistas que, no entendimento dos sindicalistas entrevistados, são mais próximos do sindicato (situação que se confirma nas entrevistas com os trabalhadores, haja vista que, dentre os trabalhadores associados ao sindicato, todos relataram, por exemplo participar das assembleias com regularidade). Todavia, reconhecem que ainda é preciso um trabalho de base árduo para angariar mais associados, ou seja, para fazer com que o trabalhador não contribuinte reconheça a necessidade de representação do sindicato e a importância da sua contribuição para a ação coletiva.

6.1.3 A falta de “cultura sindical” como gargalo à adesão sindical

Outro gargalo à adesão sindical no entendimento dos sindicalistas refere-se à falta de “cultura sindical”. Entende-se, aqui, cultura sindical, de forma sucinta, como um conjunto de entendimentos e perspectivas compartilhados por indivíduos do mesmo segmento laboral, representando, assim, uma série de princípios, valores e características próprias. Entende-se, ainda, que a historicidade do segmento laboral é elemento fundamental para constituir essa cultura.

Os sindicalistas não explicam o que entendem por “cultura sindical” quando falam que é isso que falta aos trabalhadores do setor de asseio e conservação. Inclusive, identifica-se que, nas suas falas, misturam cultura sindical com “cultura” como sinônimo de erudição, esclarecimento, grau de instrução formal, das características específicas do perfil dos trabalhadores do segmento. Isso fica evidente na fala de Tiago Bittel (2020) quando diz que o setor de asseio e conservação é uma categoria muito pobre, muito humilde, com uma cultura

menor que a das outras categorias – e usa como exemplo, em contrapartida, o engajamento dos bancários no seu sindicato para demonstrar as diferenças culturais: “[...] que adere ao sindicato dos bancários, ele tem uma cultura maior e tá buscando muito mais coisas do que um trabalhador da limpeza”.

Quando faz essa correlação, Tiago Bittel (2020), aparentemente, está associando cultura ao perfil do trabalhador terceirizado do setor de asseio e conservação a sua relação com o sindicato e a cultura sindical (ainda que o perfil também perpassa pela instrução formal). Como já foi visto, o perfil do trabalhador terceirizado, de maneira geral, é o do trabalhador da base da pirâmide social brasileira - evidentemente, é um perfil diferente daqueles trabalhadores que compõem o sindicalismo mais organizado no Brasil (como o dos bancários, exemplo dado por Tiago Bittel), considerando que, no país, o sindicalismo fortaleceu-se em setores mais estruturados e organizados da economia, bem como no âmbito do trabalho formal, com carteira assinada – e, acrescenta-se, com uma historicidade laboral comum e compartilhada. O trabalho terceirizado, embora seja um trabalho também formal, com carteira assinada, tem, em sua história, estreita relação com a informalidade, e é precário em outros aspectos: na fragmentação, na rotatividade, na instabilidade, nas baixas remunerações. E, esses elementos, em especial, a fragmentação, a rotatividade e a instabilidade tornam o setor pouco estruturado e dificultam uma historicidade laboral compartilhada.

Ora, é evidente que em uma categoria extremamente fragmentada, na qual os trabalhadores estão dispersos em diferentes postos de trabalho, realizando diferentes atividades, sob alta rotatividade, é difícil criar uma identidade coletiva, e, portanto, difícil compartilhar uma historicidade laboral (fundamental para o estabelecimento de uma cultura sindical). E, nesse sentido, pode-se compreender que as características do trabalho terceirizado e o perfil do trabalhador terceirizado são, sim, um gargalo para o estabelecimento de uma cultura sindical mais efetiva, e, conseqüente, de uma adesão sindical satisfatória.

Faz-se, aqui, uma observação de que é importante, sim, conhecer o perfil dos trabalhadores terceirizados para compreender a sua disposição para com o sindicato e, conseqüentemente, para a construção de uma cultura sindical. Destaca-se que, ao contrário do que pode parecer em um primeiro momento, dentre as características que configuram o perfil, os baixos salários não são o fator preponderante no escopo do referido perfil – isso porque, ao longo da história do sindicalismo, identificou-se uma gama de trabalhadores mal remunerados que conseguiram se organizar em torno do sindicato e construir uma identidade, bem como uma cultura sindical. Aliás, o berço do sindicalismo caminha nessa direção, na organização pela luta por melhores remunerações e condições de trabalho. Contudo, ao passo que a remuneração não

é preponderante, é uma variável que assim como raça, gênero e escolaridade, precisa ser considerada, pois quanto mais à margem (e, acrescidas as características específicas deste tipo de labor) mais distantes os trabalhadores podem estar de uma consciência de classe e de uma disposição para a ação coletiva. Certamente, isso não é regra: mesmo ante condições de trabalho e de vida precárias, sob determinado cenário e determinadas condições, talvez mais “favoráveis” à luta, os trabalhadores podem comportar-se de forma mais ativa (como pode ser visto em Ruy Braga (2017), com a “revolta do precariado”), mas, também, dependendo das características estruturantes do setor, podem mostrar-se resignados e pouco combativos. No caso dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação, especificamente, o que se identifica é um perfil pouco combativo – e até mesmo resignado – como será visto na fala abaixo do sindicalista Leandro Leopoldo. Mas isso não é ao acaso: frente às características do trabalho terceirizado, identifica-se que a desfiliação social, ou seja, o enfraquecimento dos laços sociais e coletivos diante da terceirização implica em uma desorganização maior da classe trabalhadora, bem como de sua desmobilização, tanto na esfera sindical como nas mais distintas formas de solidariedade que florescem no espaço coletivo (DRUCK; ANTUNES, 2014). E, sem essa solidariedade no espaço coletivo não é possível nenhuma articulação, ou seja, a fragmentação dos laços coletivos dificulta (e, porque não dizer, impede) a “revolta do precariado” – nos termos de Braga (2017) – especialmente em categorias onde, apesar da redundância, reitera-se, a fragmentação e a instabilidade são muito grandes. Nessas circunstâncias, o sentimento de individualidade acaba sendo preponderante (ANDRETA, 2016) e, possivelmente, a falta dos laços de solidariedade também dificultam uma “consciência de classe”, fazendo com que, muitas vezes, haja a internalização de uma postura servil e subalterna por parte desses trabalhadores.

O sindicalista Leandro Leopoldo (2020) entende que mais do que da cultura sindical, isso faz parte da cultura da classe dos trabalhadores. Isso quer dizer que o referido sindicalista não se refere especificamente à cultura sindical, mas à cultura da classe – e associa isso à distância do trabalhador do sindicato, como pode ser visto na segunda transcrição. Nas suas palavras:

Vamos tentar entender pela cabeça deles, né... porque o trabalhador são culturas, né?! São culturas! Então, acredito que tem trabalhador que acha que o patrão é rei, que ele pode tudo, que ele tá dando emprego pra ele e que ele vai ser eternamente grato, né?! Teu emprego é aquela cultura quase do, quase da escravidão, vamos dizer assim... Os coronéis, os donos de empresa são heróis, né, tão dando emprego pra gente... mas não tão vendo que eles tão dando emprego e adquirindo riqueza em cima da mão de obra, tá?! [...] Mas tem trabalhadores que se o patrão tá pagando ele, do jeito que for, não importa, sindicato pra eles não serve pra nada. Então é a própria cultura do empregado (LEOPOLDO, 2020).

Então eu acho que é um pouco isso [...] e um pouco da cultura, Rachel... que eu acredito que a classe trabalhadora não tá querendo nada com nada, sabe?! É difícil conseguir formar alguém ou tu conseguir deixar afiado a ponto de dizer assim ó: “o sindicalismo é importante!” (Leandro Leopoldo, 2020).

Para compreender a fala de Leandro Leopoldo (2020), que identifica uma postura servil por parte dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação, entendendo isso como sendo cultural da classe – e associando isso à distância do sindicato, é preciso resgatar alguns conceitos sobre trabalho servil e subalterno, posto que, aparentemente estão internalizados nos trabalhadores do referido setor. Esse resgate torna-se relevante porque não é possível dissociar completamente a cultura da classe com a cultura sindical. Ainda que não sejam exatamente a mesma coisa, não há como negar que são correlatas, posto que a forma como o sujeito se enxerga enquanto trabalhador e enquanto classe têm influência na forma como ele enxerga e adere a ação coletiva – e, conseqüentemente, o sindicalismo.

Portanto, conceitualizando: o trabalho subalterno é definido por Padilha (2011) como aquele que não é exercido como uma escolha pessoal, que oferece baixa remuneração, é desempenhado por pessoas de baixa qualificação e escolaridade e é revestido de características de precariedade. Transportando para o setor de asseio e conservação – e, mais especificamente, para o setor de limpeza, categoria preponderante do setor de asseio e conservação no Rio Grande do Sul, observa-se que a autora explica que a limpeza configura-se como um trabalho subalterno por se tratar de uma atividade considerada historicamente no Brasil como inferior, sem valor, “apêndice inútil da sociedade” (PADILHA *apud* SAWAIA, 2011), que implica em uma relação clara de mando e obediência e que pode ser revestida de invisibilidade e de humilhação social. A clara relação de mando e obediência, particularmente, parece internalizada quando Leandro Leopoldo (2020) atribui que para o trabalhador terceirizado o patrão é “rei” e ele lhe deve gratidão.

Nesse sentido, entende-se que as categorias subalternas são, de certa forma, estigmatizadas – e que os trabalhadores, em parte, internalizam esse estigma (à título de exemplo dessa questão, o sentimento de desvalia estava presente nas falas das trabalhadoras de limpeza entrevistadas por Andreta (2016). Assim, tendo isso em vista, bem como as características atribuídas ao trabalho subalterno – e, especificamente, ao trabalho de limpeza, torna-se relevante lembrar o trabalho de Goffmann (2004), sobre o papel exercido pela sociedade no sentido de caracterizar as pessoas. Para o autor a sociedade estabelece normas e define os atributos tidos como “normais” para o sujeito, de forma que, quando um atributo o

deprecia – ou seja, quando um atributo se encontra em desacordo com os valores morais da sociedade, ele se torna um estigma.

Goffmann (2004) denomina “categorias estigmatizadas” qualquer grupo que possua um particular estigma e, nesse sentido, pode-se pensar nos trabalhadores subalternos como categorias estigmatizadas: atualmente, sob o estigma de profissionais menos capazes, menos importantes, que realizam atividades sobrantes – apêndices inúteis da sociedade. Não se pode deixar de considerar que, na sociedade ocidental, que reverencia a meritocracia, o trabalho subalterno costuma estar mais associado à falta de vontade e de esforço pessoal do que à falta de oportunidades – o que representaria um desencontro com os valores morais da sociedade. Nessa direção, Souza (2011) lembra que o estigma atribuído às atividades manuais vigorou nos diferentes períodos da história ocidental, e indica que na atualidade este permanece sobre determinados trabalhos, como o serviço doméstico e as atividades de limpeza, embora de forma amenizada.

O estigma para com os trabalhadores subalternos representa um elemento subjetivo de extrema relevância: diz respeito à formação da identidade profissional, a forma como o sujeito se relaciona e interage no seu meio social (inclusive com seus pares de iguais), a forma como se reconhece e como se sente reconhecido pelos demais. E, sendo assim, a internalização desse estigma implica na ação coletiva e, até mesmo, na estruturação da cultura sindical. Isso porque, como mencionado, a internalização do estigma, bem como da postura servil e subalterna (que, afinal, fazem parte do próprio estigma), dificultam a constituição de uma “consciência de classe” (posto que há, além de tudo, a fragmentação dos laços coletivos) e, conseguinte, dificultam também a disposição para a ação coletiva e sindical. Salienta-se que a fragmentação dos laços coletivos, particularmente, é crucial, considerando que reforça a individualidade e a cultura sindical depende de entendimentos, perspectivas e historicidade compartilhados por indivíduos do mesmo segmento laboral.

Mas adverte-se: esses elementos, postos em tela, não significam que não haja cultura sindical entre os terceirizados (tendo em vista os elementos que caracterizam cultura, não há como negar a existência de algum tipo de cultura sindical entre esse grupo) - todavia significa que ela ainda é menos combativa, mais frágil (posto que a identidade dos trabalhadores terceirizados é provisória² dada à instabilidade e à rotatividade - dificultando o sentimento de

² Em trabalho realizado com trabalhadores de *call centers*, Rosenfield (2009) identifica a identidade provisória desses trabalhadores em função de ser um “trabalho de passagem”, altamente individualizado. Considera-se, aqui, que o mesmo pode acontecer com os trabalhadores terceirizados, que também têm um trabalho individualizado (pelo menos, em sua maioria) e que estão subjugados à alta instabilidade (como os *call centers*) e à rotatividade.

pertença e de coletividade) e a sua historicidade não é compartilhada pelo grupo. Ou seja, as características não inviabilizam a possibilidade do estabelecimento de uma cultura sindical, mas tampouco a facilitam – por isso, pode-se pensar que, se comparada com algumas categorias mais consolidadas sindicalmente (como bancários e metalúrgicos, apenas à título de exemplo) a cultura sindical dos terceirizados ainda é frágil e incipiente.

Até mesmo nesse sentido acaba identificando-se a herança corporativista que o sindicalismo brasileiro carrega. Isso porque apesar do discurso de uma conciliação de classes, as propostas de institucionalização dos grupos de interesse são concebidas para impor restrições mais abrangentes ao trabalho do que ao capital (ARAÚJO; TÁPIA, 1991). Ora, é difícil institucionalizar uma cultura de classe entre os terceirizados – que é prioritariamente simbólica – tendo em vista as restrições (reais e simbólicas) impostas pela própria estrutura do segmento e pelas já exaustivas aludidas características específicas do trabalho terceirizado. E, o não estabelecimento de uma cultura de classe é, também, um gargalo à adesão sindical, visto que a institucionalização de laços coletivos é um importante fator para que haja engajamento na ação coletiva e sindical.

6.1.4 A resistência por parte das empresas e dos trabalhadores como empecilho à adesão sindical

Dentre as questões consideradas um gargalo à adesão sindical também está a resistência por parte das empresas e dos trabalhadores. Ressalta-se que, ainda que esse gargalo não seja uma especificidade dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados (é provável que seja uma dificuldade enfrentada por todo sindicalismo, sobretudo atualmente, que o sindicatos não ocupam o mesmo papel na sua relação junto ao Estado e que diminuíram-se os espaços de concertação social), considera-se que algumas das características do trabalho terceirizado – em especial, a rotatividade e a instabilidade – podem ser elementos que tornam essa resistência ainda maior.

As características do trabalho terceirizado no setor de asseio e conservação como baixos salários (com remuneração proporcional às horas trabalhadas), poucas condições de saúde e segurança no trabalho, alta rotatividade, a instabilidade e a gama de empresas do setor que vem à falência ou encerram as suas atividades sem pagar o que devem aos funcionários, podem fazer com que os sindicatos sejam vistos pelas empresas (especialmente por aquelas que não estão em plena conformidade com a lei ou com os acordos estabelecidos em convenção coletiva) como uma ameaça, posto que são os representantes legítimos dos direitos dos trabalhadores e,

os do referido setor, têm, dentro das possibilidades, trabalhado na direção de garantir os direitos dos trabalhadores terceirizados, procurando, no entendimento de Henrique Silva (2019), diminuir as discrepâncias entre capital e trabalho. De fato, muitas ações têm sido feitas para garantir o direito dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação, como visto anteriormente, dentro das convenções coletivas (inclusive através de uma proteção social) e, também, através de ações como as realizadas pelo Sindilimp de Passo Fundo – onde os dirigentes sindicais analisam os processos licitatórios para saber se as empresas que estão deixando o cargo estão em dia com os trabalhadores de asseio e conservação – da mesma forma que identificam se a empresa que está ganhando o processo licitatório é idônea. Tiago Bittel (2020) explica essa ação:

A gente tem uma conduta aqui em Passo Fundo um pouquinho diferente, diferente dos outros, não vi que nenhum outro sindicato faz, eu tô sempre olhando as licitações da região. Eu monitoro os processos licitatórios, quando uma empresa tá saindo, quando uma empresa tá entrando, então quando eu vejo que uma empresa vai sair, a gente vai lá verificar se os pagamentos das rescisões são tão corretos e tal (Tiago Bittel, 2020).

Observa-se que tais ações, a fim de garantir mais direitos e segurança aos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação podem ser consideradas inovadoras – não se pode esquecer que, no início da terceirização no Brasil, a extrema precariedade do setor, bem como a escassez de direitos e a falta de proteção/segurança, fazia com que este flertasse com a informalidade. E, ainda que os primeiros sindicatos do referido setor tenham surgido, no Rio Grande do Sul, no final dos anos 1980 e no decorrer dos anos 1990, não se pode negar que as convenções coletivas foram sendo atualizadas no decorrer desse período de acordo com as necessidades dos trabalhadores do setor. Um exemplo é o próprio Benefício Social Familiar, que deixou de ser um simples seguro de vida para se tornar um benefício mais amplo e que, com o tempo, deixou de ser descontado do trabalhador – ficando o ônus financeiro apenas a cargo das empresas. Claro que tem que se ter em vista que, como a convenção é resultado de um acordo entre sindicato patronal e sindicato dos trabalhadores, não se pode falar em proteção/segurança plena para o trabalhador, pois, também como visto, uma das heranças corporativistas é que, à despeito do discurso de conciliação de classes, a balança pesa de forma desigual para o capital. Mas, apesar disso, identifica-se que os sindicatos conseguiram garantir direitos e proteção social para os trabalhadores do setor de asseio e conservação ao longo dos anos, verificando-se um processo “ascendente” nessa direção. Somente a título de exemplo, salienta-se que, analisando as convenções coletivas de 2017 para cá, verifica-se que não há perda de direitos ou de proteção/segurança. Ainda que as modificações sejam, de fato,

“modestas” nesse período (e, aqui, deve-se considerar que foi período de crise no âmbito político que refletiu na economia e, conseqüentemente, no mundo do trabalho e no poder de barganha dos sindicatos) identifica-se que os sindicatos conseguiram manter os direitos já conquistados e até avançar em alguns direitos e benefícios.

Na direção do exposto acima, retoma-se: a ação sindical pode ser vista pelas empresas, e, mais especificamente, pelos empregadores como uma ameaça. Isso porque, tendo o trabalhador uma maior ciência dos seus direitos e dos benefícios assegurados em lei – ou em convenção coletiva -, pode ameaçar o status quo organizacional vigente no âmbito da terceirização. Não por acaso, os sindicalistas relataram que nem sempre as empresas permitem a sua entrada para fazer o trabalho de base junto aos trabalhadores, assim como fazem ações para impedir uma maior aproximação do trabalhador com o sindicato, como pode ser visto nas falas a seguir:

E se te falo em dificuldades, também tem por que a empresa faz questão de que o funcionário não conheça... Muitas vezes a gente é barrado em porta de empresa, na porta do condomínio, a gente não pode entrar. Sabe que é do sindicato, o patrão tranca, não tem conversa com o funcionário. Então, muitas vezes a gente tem que chegar de surpresa, como se fosse pessoais normais, sem dedicação ao sindicato, pra gente conseguir falar com os trabalhadores (Paulo César Carvalho, 2020).

É claro que os patrões, eles evitam dos caras participarem do sindicato, eles não querem que vá no sindicato, proibem o cara vim no sindicato. Tanto é que eu disse pra ti, tem cara que descarrega uma Kombi aqui na frente cheia de gente pra fazer a correção do desconto de 20 pila, 3 vezes por ano (Dirceu Saraiva, 2020).

E o seguinte, ó: o sindicato, ele não é bem-visto pelo patrão. Não é bem-visto pelo patrão. Então, como é que tu consegues chegar no trabalhador? Não tem como tu... É hierarquia, ele vem aqui e se o patrão souber que ele veio, ele vai pra rua (Dirceu Saraiva, 2019).

É evidente, portanto, na fala dos sindicalistas, a dificuldade de aproximação com o trabalhador quando existe uma resistência por parte das empresas – e essa resistência é, segundo os sindicalistas, mais regra do que exceção. Dirceu Saraiva, presidente da SEEAC-RS, entende que é raro o patrão que “gosta” do sindicato, tendo em vista que, na maioria das vezes, o sindicato apresenta-se como “uma pedra no sapato dele” (Dirceu Saraiva, 2020). Essa figura de linguagem parece vir em direção às demandas dos sindicatos para com as empresas – que nem sempre estão dispostas a negociar (ainda que haja controvérsias nessa relação, como será visto adiante). Ainda no que tange a essa dificuldade de aproximação, Gerson Moura (2020), do Sindiassio de Novo Hamburgo, entende que essa resistência acontece porque é de benefício próprio o enfraquecimento do sindicato perante o empregador – ora, quanto mais forte o sindicato e quanto maior o número de filiados e associados, maior o poder de ações coletivas

em prol dos seus direitos, ameaçando, reitera-se, o status quo organizacional das empresas, particularmente daquelas que não estão em conformidade com a lei ou com as convenções coletivas. Já Tiago Bittel (2020), do Sindilimp de Passo Fundo, salienta que a flexibilização da legislação trabalhista vai continuar acontecendo, de modo que o movimento por parte do empregador é ganhar cada vez mais – o que justifica, em parte, a resistência ao sindicato por parte das empresas, já que a ação sindical exige contrapartidas aos trabalhadores, dificultando esse “ganhar mais” a qualquer custo.

Se é identificado pelos sindicalistas que há uma resistência quase que “declarada” ao sindicato por parte dos empregadores, por outro lado, a intensa instabilidade e rotatividade do setor pode resultar em uma resistência por parte dos trabalhadores, principalmente, com medo de perderem o emprego. Gera-se, assim, uma dupla resistência que, naturalmente, é um gargalo a uma maior adesão sindical.

Quando se fala na rotatividade e na instabilidade como características da terceirização que podem impactar com mais afinco a resistência dos trabalhadores ao sindicato (mais do que em outras categorias) deve-se pensar que, para os trabalhadores, a sensação de efemeridade do emprego e o sentimento de descartabilidade são muito grandes, de modo que se o sindicato é “mal-visto” pela empresa, pesa o medo do desemprego. Muitas pesquisas, dentre elas a de Andreta (2016), identificam que, devido à alta rotatividade, os trabalhadores terceirizados alternam entre tempos empregados e bastante tempo desempregados (ou na informalidade), de modo que o tempo em que ficam desempregados (ou como informais) ficam em uma situação de vulnerabilidade, implicando, inclusive, nas contribuições previdenciárias e, conseguinte, no seu direito de ter acesso a determinados benefícios sociais. O medo de perder o emprego e ficar em uma situação de vulnerabilidade também apareceu na fala dos trabalhadores entrevistados e, inclusive, dentre os associados ao sindicato. Nessa direção, a fala de Alice (2020), em especial, chama atenção pela explicação da razão pela qual, mesmo sendo associada, evita ser muito atuante:

Então, é complicado também tá sendo muito atuante, muito participativa. Eu não tiro o direito deles [empresa contratante] de... A empresa que eu trabalho é muito correta, essa que eu trabalho agora, tá... mas tu entende que é um contexto assim, que eu também não posso ser sindicalista ao extremo? Porque aí eu fico sem emprego! [...] Então, pra mim é um pouco confuso, então eu não sei se eu iria nas assembleias” (Alice, 2020, trabalhadora terceirizada e filiada no sindicato há três anos).

Assim, não por acaso, o medo de perder o emprego pelos trabalhadores aparece como a principal razão para a resistência destes também na fala dos sindicalistas:

Porque assim ó, locais de trabalho que a gente vai, que a gente tem o trabalho de base, né, e quando a gente faz o trabalho de base, normalmente a gente vai até os locais aonde eles estão prestando serviço, né. A gente vai lá, conversa com eles, tal, tal, né, aonde o empregador não está presente. Mas, se caso o encarregado ou alguém da empresa estiver presente, eles nem falam com a gente, porque eles têm medo de perder os seus empregos (GERSON MOURA, 2020).

Como já mencionado, a resistência por parte das empresas aos sindicatos dos trabalhadores tem estreita relação com a resistência dos trabalhadores ao seu próprio sindicato. Certamente existem outras razões menos atreladas às empresas que afastam os trabalhadores dos sindicatos (como ainda será visto no decorrer deste capítulo), mas, não há como negar que, diante das circunstâncias, a resistência por parte das empresas representa um importante fator, dado a influência que o posicionamento das empresas ainda tem sobre os trabalhadores terceirizados desse setor, especialmente pelo medo do desemprego.

A herança corporativista pode ser vista novamente nesse quesito, pois, em termos de representação, essa influência demonstra algo já mencionado aqui, que, à despeito do discurso de “conciliação de classes” proposto pelo corporativismo, a balança pende desigual para o lado dos detentores do capital, deixando os trabalhadores e suas organizações mais “engessadas”. Ora, se os empregadores conseguem “controlar” os trabalhadores com a ameaça do desemprego, é possível identificar que o poder da “classe dominante” se sobrepõe – e que o poder de barganha dos trabalhadores é pequeno diante das vicissitudes do capital. É por isso que, como lembra Galvão (2003), o corporativismo (assim como o neocorporativismo), como modo de representação de interesses e método de dominação de classes não pode ser anulado. Araújo e Tápia (1991) endossam esse entendimento, ao argumentar que o corporativismo (assim como o neocorporativismo) não é neutro e, por isso, tem impactos diferenciados sobre as organizações e grupos de classe, os quais serão determinados pelas diferenças estruturais de poder e definição de interesses e objetivos entre o capital e trabalho. Ou seja, como já visto, essa fórmula estabelece relações de assimetria e, portanto, de dominação de classe.

6.1.5 A herança corporativista como gargalo à adesão sindical

A herança corporativista também é um gargalo à adesão sindical, não por acaso, está refletida indiretamente em alguns dos gargalos empíricos apresentados acima. Ou seja, ainda que sua natureza não seja empírica, esta também pode ser identificada como um gargalo. Para explicar isso, retoma-se ao já referido plano teórico-conceitual sobre corporativismo, em que uma das análises do fenômeno se dá pelo viés classista. O viés classista é trazido novamente

porque permite, por exemplo, a compreensão da questão aludida acima, a saber, a resistência ao sindicato por parte das empresas (e que acaba por “respingar” na resistência dos trabalhadores ao sindicato). É verdade que, no plano teórico-conceitual, a perspectiva classista não é preponderante, e, apesar do caráter inconcluso acerca do corporativismo, a perspectiva estruturalista acaba prevalecendo na bibliografia sobre o tema. Deve-se lembrar que a maioria da literatura corporativista critica as análises de corte classista (que consideram as instituições corporativistas e neocorporativistas uma forma avançada de controle dos trabalhadores) por entender que o neocorporativismo, especialmente, faz parte do repertório da sociedade civil democrática, tornando os trabalhadores agentes ativos nesse processo, reconhecidos como atores importantes no jogo político, de modo de que não estariam, necessariamente, subjugados a ele.

Mas esse entendimento é questionado aqui, ao menos em parte. Explica-se melhor: não se nega que, no neocorporativismo – diferente do corporativismo “clássico” em períodos não democráticos – os trabalhadores assumem um outro lugar na cena política, e isso pode ser observado inclusive pelo fato de que os espaços tripartites assumem particular relevância, bem como os espaços de concertação social (especialmente em determinados governos, por óbvio, democráticos), aumentando a ênfase na negociação, na cooperação e no entendimento institucionalizado entre as organizações do capital e do trabalho e o Estado (SOUSA, 2009). Não se nega, tampouco, que em um sistema corporativista a organização representativa dos interesses particulares é livre para aceitar ou não as suas relações com o Estado, contribuindo, portanto, para defini-las, enquanto o corporativismo clássico é o próprio Estado que impõe e define essas relações, conforme o já citado entendimento de Regini (1998). A questão que se questiona é se, em uma estrutura neoliberal como a que se têm, seria possível escapar desse corte classista, levando-se em consideração que na estrutura neoliberal não há como fugir das desigualdades provenientes da relação capital versus trabalho – apenas atenuar, em determinadas circunstâncias (e sob determinados governos) alguns dos seus efeitos mais nefastos. Ademais, quando se questiona, aqui, o “lugar” em que o corte classista assume na bibliografia sobre o tema (que assumiu “menor importância” em detrimento da análise estruturalista) e chamando-se atenção para as vicissitudes do neoliberalismo, parte-se, também, do entendimento de que, se o problema central da desigualdade no quesito capital versus trabalho, bem como da dominação de classe, reside, prioritariamente, na própria estrutura neoliberal, de modo que a estrutura corporativista e neocorporativista acaba por estar subjugada a essa estrutura maior. E, em virtude disso, ainda que no neocorporativismo e, mais especificamente, em governos democráticos, seja possível observar mudanças no papel que os

trabalhadores assumem na cena política, a estrutura neoliberal, que se sobrepõe, acaba por exercer o papel de controle das classes subalternas, seja de forma mais real/efetiva ou mesmo simbólica (como no caso do gargalo da resistência das empresas, através da ameaça velada do desemprego).

Ainda, compreende-se que o corte classista é dotado de sentido porque, quando se fala nessas grandes estruturas (neoliberalismo, corporativismo, neocorporativismo), tendo em virtude suas características, é difícil fugir do entendimento de que essas pendem de uma forma desigual para o lado dos detentores do capital e que por isso, em alguma medida, acabam, reitera-se, por exercer dominação sobre as classes subalternas – seja em momentos “ditatoriais” ou democráticos. Aqui, não se pode esquecer que tanto no corporativismo clássico quanto no neocorporativismo (embora no corporativismo clássico isso seja bem mais evidente) há um constante movimento de inclusão/exclusão dos trabalhadores na cena política. Esse movimento, de descontinuidade, acaba por demonstrar uma fragilidade maior por parte desses, pois, essa relativização da importância dos trabalhadores como interlocutores indica que a relevância desses atores na cena política não é reconhecida “naturalmente”, mas a depender do contexto e da conjuntura política e assim, por vezes incluindo-os na cena política e por vezes, excluindo-os da mesma.

Nessa direção, apenas à título de exemplo, relembra-se algo já pontuado no capítulo três desta tese que classifica o corporativismo estatal – ao menos o vigente no Brasil – em dois subtipos: o inclusivo e o excludente. No país, o primeiro momento caracteriza o corporativismo de tipo inclusivo – no momento de sua implementação, nos anos 1930 – na medida em que os governos populistas fizeram certas concessões a fim de conquistar uma base social de apoio ao projeto de modernização econômica sustentado pela nova coalizão dominante, incorporando grupos de trabalhadores na cena política. Já num momento posterior vigorou o corporativismo de tipo excludente, visto que o regime ditatorial-militar, através do recurso da coerção, buscou controlar a classe trabalhadora e impedir a sua manifestação na cena política – não à toa reduziu a ação dos sindicatos à prestação de serviços assistenciais, eliminando seu potencial de mobilização e esvaziando os espaços de representação então existentes (GALVÃO, 2003).

É verdade que esses podem parecer exemplos distantes se analisados atualmente. Ora, um deles diz respeito ao início do processo de “corporativização” no Brasil, centrado no populismo varguista. O outro diz respeito a um período ditatorial, que se aproxima daquilo que O’Donnell (1976) classificou como Estado Burocrático-Autoritário e, embora corresponda a um passado recente, em termos históricos, já fazem trinta e sete anos do seu fim. Todavia, o corporativismo estatal, como inclusivo ou excludente, também pode ser verificado nos anos

recentes: um exemplo disso é que, no contexto dos anos 2000 houve um alargamento dos espaços de concertação social no Brasil (como visto no capítulo três desta tese), os sindicatos foram reconhecidos como interlocutores legítimos e importantes junto ao Estado e os trabalhadores, assim, estiveram mais inseridos na cena política. Houveram estratégias adotadas pelo governo para envolver sindicatos e movimentos sociais na elaboração e produção de políticas públicas, abarcando-os, assim, em sua plataforma política, especialmente através dos Fóruns Tripartites, do Conselho Nacional de Desenvolvimento Econômico (CNPDES) e do Fórum Nacional do Trabalho (FNT) – criando, reitera-se, espaços de concertação social que, desta forma, foram inéditos no país, aproximando-se, em certa medida, daquilo que se entende por “neocorporativismo”. Não por acaso, Singer (2009), tendo como referência, especificamente, o primeiro mandato de Lula, entende que, na ausência de um avanço à esquerda, o então presidente encontrou uma via de acesso aos trabalhadores, ao que chamou de “subproletariado” amoldando-se a ele, mais que o modelando, porém, ao mesmo tempo, constituindo-o como *ator político*. Pode-se dizer, com isso, que, nos anos 2000, sob a égide dos governos do Partido dos Trabalhadores (PT) observou-se um movimento de inclusão dos trabalhadores na cena política no país, ou seja, considerando as características corporativistas que permanecem na organização sociopolítica do país, entende-se que houve um corporativismo de tipo inclusivo.

Certamente, deve-se ter em mente que ambos os períodos descritos (a saber, do início do processo de “corporativização” no Brasil, na era Vargas e do contexto dos anos 2000, mais especificamente, na era Lula) são distintos, entretanto, apesar disso, guardam certa semelhança em alguns aspectos - como as características populistas. Não se pode esquecer que o corporativismo (e mesmo o neocorporativismo) se mantém justamente porque as características populistas permanecem em voga. No que tange às características populistas dos governos PT, essas são identificadas por alguns autores como Singer (2009) e Boito Júnior (2006). Singer, por exemplo, chega a considerar que Lula encontrou em símbolos dos anos 1950 a gramática necessária para estabelecer uma “nova força” (a qual denominou “lulismo”) que, ancorado em características populistas, propõe o combate à desigualdade dentro da ordem. Já Boito Júnior (2006), tendo como base o primeiro governo Lula, entende que se trata da continuidade de “novo populismo”, característico dos governos neoliberais, e, no que diz respeito ao governo petista, este apresentaria apenas diferenças de “grau”. Explica-se melhor: conforme Boito Júnior (2006) esse novo populismo, que denomina “populismo regressivo”, como todo populismo, é um apelo pela liderança política, preferencialmente a partir do Estado, às massas politicamente desorganizadas. Essas, por seu turno, atendem ao apelo do governante porque

depositam suas esperanças, não na organização e no programa político que não possuem, mas na ação protetora do Estado. Porém, se se fala em um populismo de novo tipo é porque, diferentemente do velho populismo reformista do período pré-64, esse populismo, denominado “regressivo”, aumenta as desigualdades sociais e reforça a dependência econômica do país (BOITO JÚNIOR, 2006). Assim, no entendimento do autor supracitado, até mesmo governos neoliberais como os de Fernando Collor de Melo e Fernando Henrique Cardoso poderiam ser classificados como governos populistas regressivos. E, no que tange as diferenças de grau do governo Lula, explica:

No que diz respeito ao populismo regressivo, o governo Lula apresenta, apenas, diferenças de grau. O Presidente da República, sendo de origem operária, tem podido exercitar com maior eficácia esse novo tipo de populismo, que tem como objetivo manter cativa a simpatia política difusa desse setor popular pauperizado e desorganizado. O governo parece, também, disposto a cortar mais fundo. Do mesmo modo que elevou a meta do superávit primário, o governo propôs, no seu projeto de reforma da previdência, o sacrifício de parte das altas aposentadorias da cúpula da Magistratura e da Polícia Militar – embora não tenham focado no extravagante sistema de “aposentadoria” de deputados e senadores. Por último o governo Lula faz alarde sobre as suas intenções – até aqui frustradas pelo aumento do rigor na política de ajuste fiscal – de ampliar o programa de políticas sociais compensatórias e focalizadas – que é a ajuda insuficiente, incerta e efêmera, que o neoliberalismo oferece aos trabalhadores pauperizados em substituição aos direitos do Estado de bem-estar social. Ironia da história: o dirigente da CUT e do PT, organizações que sempre se apresentaram como críticos do passado populista do Brasil, acionou, uma vez eleito Presidente da República, o discurso e a política populista (BOITO JÚNIOR, 2006, p. 17).

Com base no exposto, identifica-se que, no Brasil, mesmo em um momento que se aproxima mais de um neocorporativismo do que de um corporativismo clássico, há uma inclusão (todavia, controlada) dos trabalhadores na cena política, assentado em forte herança populista – aqui, reforçando-se, que sob um “novo populismo”. E, quando se diz que essa inclusão é controlada, de certa forma, tem-se como base, também, o entendimento de Druck (2006) que argumenta que essa proximidade dos órgãos governamentais com os movimentos sociais – e, em especial, com o movimento sindical, não significou, necessariamente, cooperação, de forma diversa, assemelhou-se a um movimento de cooptação (movimento que coloca, invariavelmente, os trabalhadores em uma condição de incluídos de forma controlada na cena política). É verdade que a teoria do cooptação é questionada por alguns autores – dentre eles Marcelino (2017). Mas, mesmo questionando essa teoria, a autora entende que, no caso do sindicalismo, esse foi uma força subordinada na frente desenvolvimentista, ou seja, uma participação subordinada na frente política de sustentação do governo significou limites nas conquistas sindicais – assim, se por um lado, houve evolução em alguns aspectos (como, por

exemplo, aumentos salariais, ampliação de alguns benefícios trabalhistas, conquistas na grande maioria dos acordos coletivos e nas suas greves por categoria, bem como o reconhecimento como interlocutores legítimos) por outro, reivindicações gerais do movimento sindical foram, sistematicamente, barrados. Isto é, mesmo que a autora questione a teoria da cooptação, como tal, sua argumentação acaba por reiterar a questão de que embora os trabalhadores tenham sido incluídos na cena política, eles o foram de forma controlada.

Deve-se considerar, ainda, que, o período de inclusão (ainda que controlada) dos trabalhadores na cena política arrefeceu e a instituição legítima que os representa (os sindicatos), bem como os movimentos sociais, demonstraram pouca capacidade de agir efetivamente contra os retrocessos impostos pelo governo Bolsonaro (conforme já abordado no capítulo dois desta tese) - ainda que tenha havido disponibilidade destas para dialogar com o governo, todavia, apesar da disponibilidade em dialogar, o governo não mostrou reconhecer no movimento sindical um interlocutor legítimo, de modo que esse diálogo não foi estabelecido. Assim, no referido governo aumentaram os conflitos com os trabalhadores, diminuíram-se ainda mais os espaços de concertação social e o sindicalismo passou a ser visto como um “inimigo” a ser combatido, dado ao papel que ocupa na relação capital *versus* trabalho. Dessa forma, as ações desse governo, ao longo dos anos, foram no sentido de enfraquecer e desmobilizar os sindicatos – excluindo-os da cena política (e, isso, naturalmente, refletiu negativamente na adesão sindical, mostrando-se como um gargalo, posto que os sindicatos perdem força de representação junto ao Estado).

Ademais, nesse sentido, destaca-se que o sindicalismo se mostrou “tímido” em suas ações no decorrer do governo Bolsonaro – e parece claro que as manifestações foram particularmente de caráter defensivo (posto que o cenário é pouco favorável para as lutas ofensivas, características dos anos 2000). O não reconhecimento, por parte do governo, bem como a não existência de diálogo arrefeceram a luta sindical, já que além de não ser legitimada, ela é tratada com hostilidade pelo governo.

Essa exclusão dos trabalhadores da cena política, ancorado em características corporativistas, aproximam-se, em parte daquilo que O’Donnel (1976) classificou como Estado Burocrático-Autoritário, mesmo estando-se sob um regime democrático – pois, como já mencionado, não se pode esquecer que mesmo governos democráticos podem comportar características autoritárias. Lembra-se, aqui, que para O’Donnel (1976) uma das características fundamentais do Estado Burocrático-Autoritário é sua ação para obter e consolidar a exclusão política do setor popular e de seus aliados – como fundamento primário da suposta “ordem” e da suposta “paz social” que se busca implementar. Desse modo, na sua

forma original, o Estado Burocrático-Autoritário continha, entre as suas metas, o objetivo de pôr termo às demandas consideradas “excessivas” ou “prematuras” de participação política e econômica do setor popular; eliminar eleições e partidos políticos; “disciplinar” a força de trabalho em suas relações diretas com os empregados e subordinar as organizações de classe – sobretudo os sindicatos – que poderiam sustentar o ressurgimento das lideranças e demandas que se buscava eliminar. Ressalta-se, com isso, que entende-se que há certa semelhança do atual momento político e social com aquilo que O’Donnel (1976) nomeou Estado Burocrático-Autoritário porque, embora este momento não possua características efetivamente ditatoriais (como a eliminação das eleições e dos partidos políticos) há um movimento no sentido de “por termo” às demandas de participação política e econômica do setor popular, bem como a subordinação das organizações de classe (não por acaso os sindicatos passam, nesse momento, de interlocutores legítimos à “ameaça”).

Quando destaca-se que trata-se de características autoritárias em um governo democrático, deve-se lembrar que, ao caracterizar o Estado Burocrático-Autoritário, O’Donnel (1976) lembra que não se trata do Estado do autoritarismo tradicional (que domina uma população praticamente inerte), nem a do populismo (“tradicional”) (que ativa, embora controladamente, o setor popular), sua característica principal é que emerge depois de ter se produzido uma extensa industrialização e também depois (e, em grande medida como consequência) de uma ampla e crescente ativação política do setor popular, e, nesse sentido, sua tarefa principal (e um dos elos que mantém sua emergência e expansão) é eliminar essa atividade política. Na argumentação de O’Donnel (1976) isso se “concretiza” ao cortar as lideranças populares surgidas durante o pretorianismo, anular os canais de acesso político desse setor e seus aliados e controlar – capturando e submetendo ao seu controle – as bases organizacionais dessa ativação. Nesse sentido, quando se fala nas semelhanças desse momento atual com o Estado Burocrático-Autoritário, deve-se ter em mente que, embora no Brasil, no contexto dos anos 2000, não tenha havido uma extensa industrialização, não se pode negar que houve (inclusive através da ampliação dos espaços de concertação social) uma extensa ativação do setor popular – e, nesse momento, uma tentativa de reprimir essa participação. É por isso que se entende, aqui, que há uma certa semelhança do momento atual com o Estado Burocrático-Autoritário, tal como descrito por O’Donnel (1976).

Explica-se que essas questões foram levantadas aqui considerando a fundamental necessidade de indicar que a resistência das empresas aos sindicatos operários (bem como seu reflexo na densidade e adesão sindical), expostos anteriormente como gargalos empíricos, têm, sim, relação com a forte herança corporativista, posto que esse conceito difunde a ideia de uma

pretensa “conciliação de classes” (que nunca existiu) e que, na verdade, pende de forma desigual para o lado dos detentores do capital. Ademais, essas questões foram levantadas incluso para explicar que essa resistência também tem a ver com o contexto político-social e a forma como os trabalhadores (e as instituições que os representam) estão inseridos na cena política. Em contextos em que os trabalhadores estão excluídos da cena política (como o atual) a tendência é que essa resistência (das empresas para com os sindicatos e, dos próprios trabalhadores) seja maior.

Além do mais, essas questões levantadas também permitem compreender que a herança corporativista, por si só, apesar de ser de outra natureza, é igualmente um gargalo a uma maior adesão sindical. E, nesse sentido, explica-se que, não por acaso, reitera-se a relevância do recorte classista para compreensão desse gargalo, talvez subestimada pela literatura específica do sindicalismo no Brasil (isso não significa, obviamente, que o recorte estruturalista seja desprovido de relevância, mas coloca em xeque o entendimento de que esses dois recortes seriam diametralmente opostos, considerando que o contexto é fundamental para compreender qual recorte se sobrepõe em cada momento).

6.2 MENOS COMBATE, MAIS CONCILIAÇÃO: A RELAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES COM OS SINDICATOS PATRONAIS E SEU REFLEXO NA REPRESENTAÇÃO

Para falar da relação do sindicato dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação com os respectivos sindicatos patronais é, necessário, antes, falar um pouco sobre o sindicalismo patronal e sua relação com o corporativismo – pois esses elementos são de fundamental relevância para conseguir compreender, mais adiante, a forma como os sindicatos dos trabalhadores terceirizados de asseio e conservação se relacionam com o patronal – bem como porque a relação se dá dessa forma.

Inicialmente, tem que se ter em mente que o próprio termo “sindicalismo” remete originalmente aos movimentos de unificação dos trabalhadores para resistência à exploração patronal. Todavia, no Brasil, a extensão do termo “sindicato” às associações patronais se deu em virtude do corporativismo – que, como visto no capítulo quatro desta tese, foi uma experiência crucial para a formação e fixação de padrões de conduta nas relações entre capital e trabalho. Nessa direção, a literatura sindical corporativa produzida no início do século utilizou o termo “sindicato” para falar da base organizacional das corporações como “uma divisão

primordial e natural” criada pela realidade para “identificar” agrupamentos, tanto de padrões como de operários (COSTA, 1998).

Como é possível perceber, o corporativismo no Brasil é responsável não só pela formação e fixação de padrões de conduta na relação capital e trabalho, como também pelo próprio reconhecimento das associações patronais como “sindicato”. Isso se deu de forma que, aqui, a literatura específica sobre o tema quase apagou as diferenças entre corporativismo e sindicalismo. Mas, a utilização indiferenciada do termo contrasta, no entanto, com diferenças substantivas que a mesma literatura faz entre os sindicatos operários e os “sindicatos” patronais no que diz respeito às suas funções. E, contrasta também com o papel e o lugar que ambos desempenharam na estrutura corporativa. Por exemplo: os sindicatos operários, dispendo da prerrogativa de acesso ao Estado, tinham a tarefa de conduzir de forma disciplinada suas demandas diretamente ao governo, através da burocracia. Já as associações patronais inseriram-se nas estruturas político-administrativas, ocupando espaços nessa burocracia, participando das decisões relativas a seus interesses (COSTA, 1998) – e, nesse ínterim, não se pode esquecer que, conforme Pochmann (1998), as associações patronais, desde 1930, estiveram presentes na maior parte dos acontecimentos nacionais – naturalmente, procurando defender os interesses dos empresários. Por isso, Costa (1998) entende que o resultado importante dessa diferença foi a consolidação de um padrão diferenciado de interação das associações de classe com o Estado, de modo que os sindicatos operários se relacionavam com a burocracia de forma dependente e subordinada, enquanto as corporações patronais ganharam “status” de parceiros da burocracia e do governo.

A autora supracitada argumenta que os fundamentos dessa diferenciação estão nessa mesma literatura específica, embora apareçam de forma sutil, quando ela trata de diferenciar as funções dos sindicatos operários e patronais - apresentando os sindicatos operários como organizações de combate e resistência, atribuindo-lhes a função de organizar a cooperação interna para a luta externa contra os patrões e, em contrapartida, apresentando os sindicatos patronais como instrumentos de organização da competição entre os próprios capitalistas no mercado, tendo como principal função regular preços, condições de venda, de produção, enfim, organizar as condições de permanência no mercado. Ou seja, enquanto as funções dos sindicatos operários são referidas diretamente ao conflito com os patrões, as funções dos sindicatos patronais são referidas aos problemas e conflitos internos. A diferenciação sugere a ideia de que, enquanto o trabalhador orienta todo seu esforço de cooperação para o confronto com o patrão, o sindicato patronal orienta todo seu esforço para controlar a competição no interior da própria classe (COSTA, 1998). Aqui, novamente cita-se Pochmann (1998), que entende que,

com isso, os sindicatos patronais se comprometeram com regras rígidas de funcionamento estabelecidas pelo sistema corporativo de relações de trabalho, assim, o Brasil experimenta, desde a montagem e a consolidação do sistema corporativo das relações de trabalho, a partir dos anos 1930, uma longa trajetória de estabilidade nas formas de organização patronal, fruto, em parte, justamente da estrutura corporativista de relações de trabalho. Desta forma, sob o manto do corporativismo bilateral, que possibilita a aglutinação dos interesses patronais dominantes com as agências governamentais, são constituídas entidades de expressão que superam fronteiras regionais e canalizam opiniões e interesses de uma classe: os empresários (POCHMANN, 1998).

Ainda que, conforme visto, os objetivos de ambos estejam, de certa forma, centrados na organização e cooperação de classe, a diferenciação, como identifica Costa (1998) permite selecionar objetivos derivados de interesses de classe e traduzir a proposta corporativa nos termos desses objetivos. A diferenciação permite também justificar o desenvolvimento de padrões de relação do Estado com os patrões, segundo a divisão de classes – em outras palavras, Costa (1998), no que diz respeito à relação com o Estado, chama atenção para relações de subordinação hierárquica dos trabalhadores *versus* autonomia e paridade com os patrões.

Todo esse levantamento até então, para falar como se estabelece e se organiza o sindicalismo patronal no Brasil, remonta à tão mencionada estrutura corporativa montada nos anos 1930, que institucionalizou padrões de interação que dispensam o diálogo e a negociação entre as classes – e, com isso, impedem o relacionamento, no sentido comum do termo, entre as classes. Não se deve esquecer que o corporativismo, no Brasil, se caracteriza por um formato organizacional na qual a classe trabalhadora e a classe patronal não se encontram, não se relacionam, tendo cada uma como seu interlocutor único o Estado – arranjo que contrariou todas as expectativas de diálogo, cooperação e possibilidade de acordos negociados de qual falam as teorias corporativas (COSTA, 1998).

Costa (1998), abordando a relação entre corporativismo e sindicalismo patronal, ainda vai mencionar que a estrutura corporativa no Brasil combinou tipos de organização distintos, de acordo com as diferenças de classe: sindicatos para os trabalhadores e corporações para os patrões. Do ponto de vista organizacional, o sindicato passou a ser uma organização tutelada, enquanto associações patronais, com o “status” de corporações, preservavam sua autonomia – abrindo a máquina do governo a participação das associações patronais e somente à elas, o corporativismo aprofundou o desequilíbrio que pretendia corrigir – não por acaso a autora supracitada argumenta que paradoxalmente a solução corporativa para os conflitos de classe, tentando deslocar o confronto entre patrões e operários para uma esfera na qual fosse possível

neutralizar a desigualdade de poder econômico, produziu efeito contrário, aprofundando de forma definitiva a desigualdade do poder político entre trabalhadores e patrões, de modo que continuou identificando-se como principal dificuldade, no encaminhamento de soluções civilizadas para os conflitos de classe, a desigualdade do poder de barganha dos trabalhadores (ou, dos sindicatos dos trabalhadores) frente aos patrões (ou, os sindicatos patronais).

Com isso, Costa (1998) acredita que o corporativismo guarda uma relação estreita com a redefinição da identidade e do papel político de patrões e trabalhadores. Se houve cooperação e acordo entre atores para montagem da estrutura corporativa, a natureza da cooperação e dos acordos diferiu, obedecendo aos padrões acima referidos. É nessa direção, e, relembrando o início dos processos de corporativização no Brasil, a saber, nos anos 1930, que Costa (1998) vai explicar a posição estabelecida pelo patronal – e a também estabelecida falta de comunicação entre as partes, a saber, sindicato operário e sindicato patronal. Remetendo à 1930, nas suas palavras:

Não haverá comunicação entre as associações patronais e operárias na experiência corporativa brasileira. Não se criará aqui aquele espaço de confronto disciplinado pelas regras corporativas que induzem ao diálogo. A “paz social” seria buscada de um lado pela conciliação e acordo com as elites patronais em torno do desenvolvimento econômico, de outro, pela habilidade de um maestro carismático que regia a classe trabalhadora com a batuta da cidadania regulada (COSTA, 1998, p.21).

Essa menção à década de 1930 e ao corporativismo de então não é sem finalidade – ela aparece, novamente, a fim de explicar que o legado daquele momento, que permaneceu, de alguma maneira, até hoje, foi o de que através do corporativismo a classe patronal aprendeu que, dispondo de poder político, torna-se inteiramente dispensável negociar com a classe trabalhadora e suas associações representativas. Aprendeu, também, que a sua inserção nas estruturas de decisão permite que a responsabilidade pela solução dos conflitos distributivos seja transferida para o governo. Tal aprendizagem resultou em uma mobilização permanente na busca de acumular recursos de poder e expandir sua capacidade organizacional (COSTA, 1998).

Retomando, agora, ao caso específico do sindicato dos trabalhadores do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul e sua relação com o respectivo patronal, há de se ter em mente que a resistência quase “declarada” das empresas para com os sindicatos, como descrita pelos sindicalistas entrevistados (que implicaria também na forma como os próprios trabalhadores recebem o sindicato) apresenta um lado paradoxal que diz respeito a forma como os sindicatos patronais se relacionam com os sindicatos dos trabalhadores. Alguns entrevistados, dirigentes de sindicatos dos trabalhadores, descrevem uma relação de respeito e quase “camaradagem” com o sindicato patronal. Essa questão é paradoxal porque os sindicatos

patronais são formados por empresas, logo, se a resistência das empresas ao sindicato dos trabalhadores é tão evidente, como descrevem em um primeiro momento, por que a mesma resistência não é relatada quando se trata da instituição sindicato patronal? Algumas das falas abaixo ajudam a compreender como alguns dos sindicalistas entendem a relação com o patronal:

Não, não, eu vou dizer pra ti o seguinte, a gente tem um pouco de experiência e bom senso, eu acho que isso aí, assim, eu sempre disse assim, o sindicato, se não existisse, o sindicato dos empregados não havia sindicato, não havia o sindicato das empresas, não havia. Então, nós estamos num consenso e nunca deixamos julgar um dissídio, sempre foi acordado, temos um bom relacionamento, muita coisa a gente... por exemplo, nós temos agora aqui um acordo de ponto eletrônico, entendeu? Então, o ponto eletrônico é muito bom, mas tem empresas que querem usar, mas que querem faltar, então a gente conversa com o Sindiasseio [sindicato patronal]: “como é que é essa empresa? se é boa ou não é?”. **Então, trocamos de figurinha, quanto a isso, nós, sindicato dos trabalhadores e o sindicato do Sindasseio não tem o mínimo problema** (DIRCEU SARAIVA, 2020. Grifos meus).

[...] Em primeiro lugar tem que ter um bom relacionamento, né?! Deixar de lado o radicalismo, né?! Então, no momento de apertar, tu dá uma apertada. No momento de ceder, tem... por isso é um acordo político! [...] a gente sempre teve bom relacionamento, né?! Por quê?! Porque um não vive sem o outro, não adianta. Então, muitas vezes, ah, nós, inclusive, já depois da convenção para arquivar na DRT, depois da convenção tá funcionando, a gente colocou mais coisa ainda... agora o ponto eletrônico a gente também colocou depois, tudo... (Dirceu Saraiva, 2020, grifo nosso).

Como visto, dentre os sindicalistas entrevistados, os dois que aludem um bom relacionamento com o patronal são também, aqueles que reclamam uma obstrução ao sindicato dos trabalhadores por parte das empresas. Nesse sentido, deve-se tecer quatro hipóteses para tentar compreender esse lado que pode parecer paradoxal (e, de certa forma, o é). Primeira hipótese: nem todas as empresas de terceirização do setor de asseio e conservação do estado do Rio Grande do Sul são filiadas ao seu respectivo sindicato patronal, de modo que a postura política (talvez, mais receptiva com os sindicatos operários – ou, até mesmo, “conciliadora”, em alguns aspectos) de alguns sindicatos patronais não necessariamente atingem essas demais empresas de terceirização, explicando um comportamento mais esquivo, por parte dessas, ao sindicato dos trabalhadores. Segunda hipótese: um sindicato patronal é uma instituição, por isso, mais complexo do que a simples soma de empresas filiadas. Sendo assim, a postura da diretoria e sua relação com o sindicato dos trabalhadores pode até representar uma maioria, mas nunca a totalidade dos filiados, ensejando, por parte de algumas empresas, uma resistência maior. Terceira hipótese: a relação de alguns sindicatos patronais com os sindicatos dos trabalhadores (em alguns aspectos “moderada” e de “camaradagem”) pode dizer mais respeito a relação entre as instituições, não refletindo, necessariamente, a relação efetiva das empresas e dos

trabalhadores. Isso quer dizer que a relação entre sindicatos (patronal e dos trabalhadores) pode ser diferente – e talvez até menos conflituosa – do que a relação empresa-sindicato laboral; empresa-trabalhadores; trabalhadores-sindicato laboral. Na direção da terceira hipótese, não se pode esquecer o que Costa (1998) mencionou, que diferentemente dos sindicatos dos trabalhadores, cuja função acaba sendo mais de conciliação, a função do patronal acaba sendo de organizar as condições de permanência no mercado – assim, com funções tão diferentes, a relação entre instituições pode ser dar, muitas vezes, de maneira menos conflituosa até mesmo pela maneira em que essas instituições foram constituindo-se no decorrer dos anos, *na maioria das vezes*, dispensando o diálogo e a negociação entre classes. É como se houvesse, nesse caso, uma “negação” da relevância do papel do sindicato laboral por parte do patronal, e vice-versa. E, quando há essa “negação”, ou melhor, esse distanciamento, é difícil de haver qualquer tipo de interlocução mais organizada, até mesmo confronto. Quarta hipótese – e, talvez a mais plausível no caso dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul e seus respectivos sindicatos patronais. Aqui, também se parte do pressuposto de que as diferenças entre funções e objetivos dos sindicatos (operários e patronais) acabam sendo fundamentais para o estabelecimento de uma relação/interlocução (quando possível). Todavia, aqui, nesta hipótese, acredita-se que há o reconhecimento das especificidades de cada um e, com isso, a legitimação do papel de cada uma dessas instituições. Isso não significa que as não haja disputas acirradas de interesses, mas significa que, ao contrário do sugerido na terceira hipótese, não há uma relação de “negação” e distanciamento total. Pelo contrário, as disputas acirradas se dão justamente porque existe alguma relação estabelecida e consolidada - ainda que continuem, naturalmente, em lados opostos no que tange aos interesses e, ainda, também, que os sindicatos patronais gozem de maiores benefícios dado ao lugar que ocupam nessa estrutura corporativista, pois, não se pode esquecer que, no que diz respeito a relação com o Estado, identifica-se relações de subordinação hierárquica dos trabalhadores contrastando com autonomia e “paridade” dos patrões. E, por isso, a boa relação, ou a relação tranquila, seria possível dado não a uma “negação” do sindicato operário, mas sim dado a uma relação de reconhecimento mútuo, respeito e uma certa “proximidade segura” entre as partes. É importante mencionar que, essa hipótese não inviabiliza as primeiras (primeira e segunda), ou seja, são situações que podem ocorrer concomitantemente. Já no que diz respeito à terceira hipótese, sim, ela e a quarta são incompatíveis, pois ou trata-se de uma relação existente baseada no reconhecimento da legitimidade e, com isso, respeito das partes, ou, lida-se com a “negação” e recusa do reconhecimento do sindicato operário e suas funções – acarretando, por fim, em uma situação em que nem mesmo o confronto poderia existir.

Por fim, se esclarece que a possibilidade dessa hipótese, a saber, a quarta, ser a mais plausível será, ainda, melhor trabalhada no decorrer deste tópico. Mas adverte-se que, embora, nesse caso, possa vir a se identificar que a quarta hipótese é a mais plausível, nesse momento, para compreender a relação entre o sindicato dos trabalhadores terceirizados e o patronal, não se pode esquecer que a terceira hipótese (a saber, a da “negação” do papel do sindicato operário por parte do patronal e vice-versa, ensejando uma falta de relação/diálogo entre as partes) pode ter sido legítima em alguns contextos políticos e sociais do país. Considera-se, nesse sentido, que inclusive dentro da própria categoria de asseio e conservação, em outro momento – como no princípio dos processos de terceirização no Brasil ou no início dos governos de política neoliberal no país -, a terceira hipótese pode ter sido predominante. E, mais do que isso, acredita-se que a terceira hipótese pode continuar a ser legítima em outros setores de trabalho terceirizado (que não o de asseio e conservação), em outros cenários (que não o Rio Grande do Sul). A relação dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados com os respectivos patronais não é generalizante: trata-se de uma categoria específica (asseio e conservação) e de um recorte geográfico também específico (Rio Grande do Sul). Por isso, ainda que seja uma “amostra” e que possa dar sinais de como essa relação funciona em outros setores de trabalhos terceirizados, não tem a intenção de ser generalizante. Dito isso, observa-se que, apesar do exposto, a intenção, aqui, não é fazer uma análise mais aprofundada dessas hipóteses e das possibilidades de serem plausíveis em determinados contextos e cenários políticos e sociais no Brasil: trata-se apenas de uma observação tendo em vista as hipóteses levantadas e a tentativa de identificar qual delas se adequa melhor ao atual momento da relação entre sindicatos operários (dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação) e respectivos sindicatos patronais no Rio Grande do Sul.

Retomando à questão exposta antes do levantamento de hipóteses: deve-se ter em mente que, à despeito do mencionado por Dirceu Saraiva (2020) e da suposta boa relação do Federativo com os patronais – como pontuada por Paulo César Carvalho (2020), muitos dirigentes sindicais têm uma visão diferente acerca dessa relação, ou seja, como não sendo tão tranquila ou de “camaradagem” – pontuando muito as dificuldades nas negociações. Tiago Bittel (2020), do Sindilimp de Passo Fundo, fala da dificuldade do sindicato patronal estar aberto as demandas do sindicato dos trabalhadores. Especificando a questão dos benefícios aos trabalhadores, o sindicalista explica que o sindicato laboral até consegue trazer alguns benefícios para os trabalhadores, mas que está “nas mãos” do sindicato patronal aceitar pagar – inclusive porque as empresas querem ter um retorno também – tornando a negociação difícil, sobretudo porque o poder de barganha dos sindicatos dos trabalhadores é reduzido. Nesse

sentido, relembra-se, novamente, o já mencionado por Costa (1998), que a principal dificuldade, no encaminhamento de soluções civilizadas para o conflito de classe, está a desigualdade do poder de barganha dos trabalhadores junto aos patrões. E, verifica-se isso nas palavras de Tiago Bittel:

Então a gente consegue trazer alguns benefícios bacana, mas que patrão tem que aceitar pagar, né? Tem que aceitar pagar, então tem que ter um retorno pra empresa lá também. **Então eu acredito que o índice, a, o patronal não... o sindicato patronal ele não tá aberto pro sindicato. Eu particularmente participei de duas convenções de... de convenção coletiva, sei conversar, a gente consegue discutir, mas existe os interesses deles, né, são empresários com capital na mão e contratos grandiosos, com dinheiro, né, a gente é um sindicato pobre, a gente é uma categoria pobre e essa relação de trabalho capital ela tem que ser levada em conta, né?** Hã, quem... quem na faculdade escutar a primeira vez que “daí por suficiência do trabalhador pro empresário” [...] numa reunião dessa tu vê, porque a gente chega com uma camiseta, com um tênis, uma calça jeans e tem um monte de gente engravatada na nossa frente. Né, como que eu discuto com um cara desse? Igual pra igual, mostrando que o trabalhador tem muito mais força que o próprio dinheiro. Então é uma discussão acirrada. O Henrique [presidente da FEEAC [...] eu... é um mestre, é um mestre em fazer esse movimento político e tem política ali dentro! Tem política não partidária, mas tem política, tem interesse nosso, tem interesse deles e tem que ser posto na mesa de que forma vai jogar. Então eu acredito que a gente não tem muito poder de barganha, porque não tem muito mais o que oferecer pra empresa (Tiago Bittel, 2020, grifo nosso).

Aqui, ressalta-se que a dificuldade em pagar pelos benefícios instituídos aos trabalhadores aparece até mesmo na fala de Dirceu Saraiva (2020), que alega uma boa relação com o patronal: “mas eles têm que botar a mão no bolso, e esse povo não gosta muito de botar a mão no bolso”. Com isso entende-se que essa é uma dificuldade, a saber, a de instituir mais benefícios aos trabalhadores, devido ao pouco poder de barganha e da precariedade da categoria, lembrando como já mencionado por Tiago Bittel (2020) que o sindicato dos trabalhadores não tem mais muito a oferecer, a não ser que o trabalhador cumpra a carga horária e realize o trabalho combinado, que vai ao encontro da explicação teórica de Costa (1998). Esse excerto da fala de Dirceu Saraiva, a saber, sobre a hesitação do sindicato patronal em instituir benefícios que resultem em custos leva a refletir que suposta relação “tranquila” é relativa, posto que a disputa acirrada em torno da defesa dos seus interesses se faz presente mesmo nas relações consideradas “tranquilas” – possivelmente por isso Dirceu Saraiva explique que se trata de um acordo político, o que faz com que em alguns momentos seja necessário “apertar” e em outros “ceder”. Aqui, não se pode esquecer que, apesar das disputas acirradas em torno disso, os benefícios instituídos aos trabalhadores têm sido o “carro chefe” das convenções coletivas nos últimos anos, ou seja, em alguma medida, o sindicato dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação têm conseguido êxito nas negociações com o patronal, mostrando-se

proficuo esse jogo político entre ambos – ainda que, talvez, não na medida que os sindicatos laborais gostariam.

Ainda, quando se fala na diferença entre os sindicalistas em atribuir o “status” de relação tranquila ou não com o patronal, aparentemente, é que alguns sindicalistas entendem a dificuldade do patronal em responder as demandas do laboral como falta de abertura (como é o caso do sindicalista Tiago Bittel), não correspondendo, assim, ao entendimento de uma relação tão tranquila. Não por acaso, Tiago Bittel (2020) explica – reitera-se – que mesmo sabendo argumentar, discutir... existem os interesses dos empresários com “capital na mão”, com dinheiro – o que dificulta o poder de barganha de um sindicato pobre, de uma categoria precária, que não tem muito mais a oferecer a empresa. Por outro lado, sindicalistas como Dirceu Saraiva e Paulo César Carvalho entendem que o entendimento, o consenso que se chega na maioria das vezes entre as partes (sindicato patronal e dos trabalhadores), permitindo, ao menos, que se julgue os dissídios e se elabore as convenções coletivas, são suficientes para caracterizar uma relação “tranquila” entre as referidas partes. Aqui, faz-se necessário mencionar que, possivelmente, essa designação – a saber, de uma relação tranquila – é uma forma de expressar um comportamento prioritariamente de conciliação (entre os referidos sindicatos) a fim de se chegar em “denominadores comuns”, sem que seja preciso ações mais combativas para tal – como greves, manifestações, paralisações por parte dos sindicatos dos trabalhadores.

Como visto, nem todos os sindicalistas têm uma visão de uma relação “tranquila” com o patronal. As disputas acirradas em torno de objetivos diferentes, marcam a fala daqueles que veem a relação como conflituosa. Para tal, toma-se a fala de Gerson Moura (2020), do Sindiasseio de Novo Hamburgo, que faz uma alusão sobre o quão conflituosos são os momentos de negociação com o patronal, contrastando, assim, com o entendimento de uma relação tranquila de negociação.

Eu vou te dizer uma coisa Rachel, tem que tirar o chapéu pras pessoas que negociam a convenção coletiva do lado dos sindicatos, porque é mesma coisa que você ir com a Brigada Militar numa favela bater de frente com os traficantes, a inferioridade é muito grande, em termos de poder, muito grande, tá, porque que os traficantes tomam conta, porque o armamento deles é muito maior que o da nossa polícia, assim são sindicatos contra patronal (Gerson Moura, 2020).

A alusão feita por Gerson Moura (2020) remete a disputas acirradas em torno dos seus interesses particulares na hora da negociação. E, essa questão, a saber, de uma dificuldade na relação na hora da negociação – por estarem tratando de interesses muito antagônicos, já presente na fala de Tiago Bittel (2020), também aparece na fala de Henrique Silva (2020):

Tranquilo nunca foi, né?! Porque tem o jogo de interesses, né?! São duas... dois interesses antagônicos sentados na mesma mesa, né?! Então a gente sempre procura trabalhar uma negociação e a gente procura sempre via Federação fazer as assembleias no estado anterior a data de negociação. A gente faz um apanhado de necessidades do estado todo, né, e quando leva pra dentro da negociação, a gente procura levar aquilo que nós consideramos importante para o segmento. Por que? Porque nós estamos falando de uma representação de 70 mil trabalhadores, então, qualquer mudança ou qualquer cláusula que venha a se somar na convenção, ela vai abranger 70 mil trabalhadores, né?! Então, assim, ela não é fácil, é uma negociação que os jogos de interesse dos dois lados são muito presentes, mas é o segmento que determina [...] (Henrique Silva, 2019, grifo nosso).

Vide que a disputa acirrada em torno dos interesses particulares é considerada por alguns como relação conflituosa com o patronal, por outro lado, a mesma disputa é relatada também por aqueles que veem a relação como tranquila, então, nesse ínterim, cabe-se, brevemente, questionar: afinal, o que alguns sindicalistas entendem por uma relação “tranquila” ou por uma “boa relação” com o patronal? O que define uma boa relação com o patronal? Com base nas entrevistas, é possível identificar que a relação tranquila seria uma relação mais “conciliadora” e baseada no diálogo: não por acaso Dirceu Saraiva (2020) fala em “deixar de lado os radicalismos” e prezar por um bom acordo político – reiterando que sempre procuraram entrar em consensos e nunca deixaram de julgar um dissídio, por exemplo. Não significa que os interesses deixem de ser antagônicos, mas que a intenção é chegar a um acordo político, a um “denominador comum”.

A relação tranquila dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul com os respectivos sindicatos patronais estaria baseada, sobretudo, em uma relação de reconhecimento da legitimidade das funções de cada uma das entidades – ainda que cada qual seja incisiva na defesa dos seus interesses. Isso parece evidente porque, seja na fala daqueles que falam na relação “tranquila”, seja na fala daqueles que referem uma relação “conflituosa”, observa-se que não há a deslegitimação da função do papel do sindicato operário, o que há, sim, é uma disputa acirrada onde cada entidade defende seus interesses, todavia, há um respeito ao “jogo político”. É verdade que, por um lado, o sindicato do trabalhador, aparentemente, orienta todo seu esforço na cooperação, evitando um confronto maior com os patrões e com o próprio sindicato patronal, mas, por outro lado, o sindicato patronal parece romper com o padrão característico de uma estrutura corporativista instituída no Brasil desde 1930 (e com resquícios até hoje) onde não há comunicação entre as associações patronais e operárias, onde não há o espaço de confronto disciplinado pelas mesmas regras corporativistas, que, teoricamente, induzem ao diálogo (COSTA, 1998). Ou seja, rompe com a característica do corporativismo característico brasileiro que perdurou, durante muito tempo no

país, de um formato organizacional na qual a classe trabalhadora e a classe patronal não se encontram, não se relacionam, tendo cada uma como seu interlocutor legítimo e único o Estado (COSTA, 1998).

A relação, da forma como está estabelecida no caso dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados, a saber, de uma maior conciliação entre sindicato laboral e patronal, pode ser entendida por dois vieses. O primeiro deles é que, embora muitos autores, como Cattani (1990) entendam que apesar dos rápidos avanços do “novo sindicalismo” a partir de 1978, o movimento sindical não conseguiu se libertar da herança corporativista: dadas as características que permaneceram como a burocracia, o assistencialismo, a dependência do imposto arrecadado pelo Estado (que perdurou até o ano de 2017), que mantiveram-se como obstáculos ao resgate das autênticas funções sindicais, não se pode negar que, como visto no capítulo quatro desta tese, o país passou por momentos onde características do corporativismo “clássico” (com características específicas do cenário latino-americano e brasileiro, com o excesso de formalização e burocratização) coexistiram com característica de um neocorporativismo (sobretudo em determinados governos de matriz mais desenvolvimentista), aumentando os espaços de diálogo no que tange à relação capital *versus* trabalho e de concertação social. Ainda que esses movimentos neocorporativistas não tenham sido fruto direto do movimento do “Novo Sindicalismo”, reconhece-se que houve influência desse movimento nos rumos que começaram a ser trilhados pelo sindicalismo desde então (mesmo que conservando parte das características corporativistas “clássicas”). E a relação entre os sindicatos (operários e patronais) não tem como passar alheio a isso, especialmente à ampliação dos espaços de concertação social que aconteceram em determinados períodos. Portanto, no que tange, especificamente, aos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul e seus respectivos patronais, entende-se que eles sofreram essas influências – tanto do movimento do “Novo Sindicalismo” quanto das características neocorporativistas que perpassaram, especialmente, alguns governos de matiz desenvolvimentista. E, sofreram essas influências, também, pelo momento em que foram criados – como explicado na apresentação dos referidos sindicatos no Rio Grande do Sul, o pioneiro deles, a saber, o SEEAC-RS, foi um pouco anterior aos anos 1990 (período marcado pelo boom da terceirização no país), já os demais surgiram no decorrer dos anos 1990 e dos anos 2000: mas todos depois do advento do “Novo Sindicalismo” e diante da circunstância, em alguns governos, da coexistência de características neocorporativistas com o corporativismo “clássico”. Ou seja, o fato de serem sindicatos relativamente jovens (pelo menos levando em conta a história do sindicalismo no Brasil) faz com que eles passem por esses momentos cruciais da história recente do sindicalismo no Brasil

– e que isso modifique, ao menos em parte, a relação dos sindicatos com os patrões e, mais especificamente, dos sindicatos operários com os patronais, ao menos nas questões que tangem ao maior diálogo, cooperação e possibilidade de acordos negociados (talvez não na medida esperada pelos sindicatos operários, mas ainda assim, há o reconhecimento da legitimidade e das funções do sindicato dos trabalhadores pelo patronal e vice-versa, permitindo uma interlocução). Não por acaso Dirceu Saraiva (2019), como visto, faz menção a possibilidade de julgarem juntos os dissídios e de elaborarem convenções coletivas.

Nessa direção, ainda, lembra-se o momento em que a maioria dos sindicatos dos trabalhadores de asseio e conservação do Rio Grande do Sul surgiram, a saber, no contexto dos anos 1990. Deve-se considerar que, nesse momento, houve a perda de alguns elos da cadeia produtiva e o aprofundamento da especialização da economia, promovida pela modernização dos principais grupos econômicos situados no país, que provocou uma separação ainda maior entre pequenos e grandes empresários, bem como estratégias locais e internacionais (POCHMANN, 1998). Com isso, a crescente heterogeneidade dos interesses empresariais contribuiu para que as instituições sindicais caminhassem cada vez mais no sentido de fragmentação e descentralização das suas ações, perdendo a capacidade de representação específica e de poder para aglutinar um conjunto amplo ou forças no plano nacional. Possivelmente por isso predominaram ações pulverizadas, com queda na eficácia das mobilizações patronais em torno de interesses comuns (POCHMANN, 1998). Isso explica, em parte, as ações dos sindicatos patronais do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, no sentido de legitimação e diálogo com o sindicato operário, posto que, no referido contexto, perdendo força como “classe”, as ações passaram a ser fragmentadas e descentralizadas – assim, entende-se que no caso do referido sindicato patronal, a ação descentralizada perpassou por se adaptar e respeitar, os contextos e as categorias que tinham como interlocutores. Nesse sentido, não se pode esquecer que, ao contrário dos outros sindicatos patronais que nasceram em um contexto onde a economia começava a transitar de uma economia agrário-exportadora para uma economia urbana industrial, onde o poder patronal era sim, mais evidente, e as relações envolvendo os sindicatos operários mais distantes (de forma que muitas vezes eram necessárias ações ofensivas para que houvesse diálogo); o sindicatos patronais que surgem no período da reestruturação produtiva e, conseguinte, da terceirização no Brasil, alçam-se em um momento onde há sinais de crise do modelo dos sindicatos patronais no Brasil (POCHMANN, 1998)³,

³ Depois de ter alcançado o auge da atuação defensiva dos interesses empresariais durante a segunda metade dos anos 1970 e final da década de 1980, o sindicalismo patronal, no Brasil, ao promover um reacomodamento de suas ações, passou a revelar sinais de crise. Isso porque, não bastasse a origem paraestatal do financiamento de

talvez, exigindo, com isso, algumas mudanças de postura. Cattani (1990) lembra isso, quando observa que a adoção de novas formas de organização do processo de trabalho e de gestão da força de trabalho é apontada como um indicador de mudanças qualitativas nas relações capital *versus* trabalho, mas que exigem novos comportamentos patronais e operários.

O segundo viés, a qual essa situação pode ser compreendida, diz respeito a possibilidade de os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul e os respectivos sindicatos patronais terem conseguido constituir uma relação baseada no diálogo e na cooperação – de modo que ambas tenham em comum o objetivo de centrar na organização e cooperação de classe. A fala dos sindicalistas, especialmente aqueles que referem uma relação mais tranquila, nos levam a crer isso, especialmente tomando como exemplo a fala de Dirceu Saraiva (2020) quando fala em um bom relacionamento entre ambos, que enseja “deixar de lado os radicalismos” para chegar a um acordo político e “trocar figurinhas”. E, mesmo aqueles que referem a relação como conflituosa, falam em uma disputa acirrada baseada no diálogo e, por fim, na negociação. Mas por que teriam conseguido constituir a relação assim? Essa é, de fato, uma questão mais complexa de ser respondida – que não aparece de forma direta nas entrevistas dos sindicalistas. Todavia, a resposta pode ser inferida através da própria conjuntura do setor. Com isso, pode-se pensar que uma categoria muito precarizada como a do setor de asseio e conservação teria muita dificuldade em lançar mão de ações mais combativas com os patrões. Ora, se do ponto de vista teórico temos, como mencionado por Costa (1998), que a principal dificuldade no encaminhamento de soluções para os conflitos de classe continua sendo a desigualdade do poder de barganha dos trabalhadores frente aos patrões, do ponto de vista prático temos os próprios sindicalistas falando da dificuldade do poder de barganha e do fato de ser uma categoria tão precarizada que “não tem mais o que oferecer”. Os mesmos sindicalistas entrevistados mencionam que atitudes mais ofensivas, mesmo em casos extremos, poderiam gerar muito desemprego em um setor como o de asseio e conservação – cuja precariedade e pauperização são marcas representativas e cuja mão de obra é facilmente substituível no mercado, dada a pouca (ou quase inexistente) qualificação exigida para tais cargos. Quer-se dizer com isso que, atitudes mais ofensivas poderiam ser diretamente mais prejudiciais ao trabalhador terceirizado da base da pirâmide (setor de asseio e conservação), gerando muito desemprego, aumentando a rotatividade e, com isso, a própria vulnerabilidade

boa parcela de suas atividades, o sindicalismo patronal dependia também do Estado para garantir o monopólio de representação dos interesses empresariais. Essa força externa que deveria garantir a centralização dos interesses empresariais nas instituições sindicais passou a representar, cada vez mais, a fraqueza da classe empresarial nacional diante da histórica incapacidade de articulação de seus interesses no plano das relações de trabalho e das articulações econômicas (POCHMANN, 1998).

desses trabalhadores. E, possivelmente por essa razão, os sindicatos operários de um setor com histórico tão marcante de precarização optaram por orientar todo seu esforço interpessoal e interinstitucional, na relação com os sindicatos patronais, baseando-se na colaboração e no consenso – pois a negociação e o consenso são mais seguros nesses casos, especialmente pensando no trabalhador da ponta. E é justamente através dessa colaboração e consenso, que os sindicatos dos trabalhadores fazem questão de manter, que alguns ganhos podem ser observados nas convenções coletivas, por exemplo, como através do maior número de cláusulas protetivas aos trabalhadores, maiores benefícios assistenciais e, por que não dizer, mais direitos.

Os sindicatos operários não precisam lançar mão, assim, de estratégias mais combativas para com os patrões ou para com os sindicatos patronais. Nessa direção, relembra-se, aqui, uma história contada por Tiago Bittel (2020) sobre uma ocasião em que estava tendo uma discussão acirrada entre os sindicatos sobre o valor do vale alimentação. E, onde a atitude do sindicato dos trabalhadores foi no sentido de manter o “espaço de confronto disciplinado” para resolver a situação:

A história é que um dia o vale alimentação tava muito baixo e eles fizeram uma reunião lá no Dirceu [presidente da SEEAC-RS] e marcaram para nove pro meio-dia. Nove pro meio-dia o Dirceu e o Henrique [presidente da FEEAC-RS] convidaram os patrões para ir comer. E eles os levaram pra comer num bandejão, que dava no valor que o pessoal recebia no valor do vale alimentação. E daí foi uma sacada, né, eles contam assim e foi uma sacada, porque eles tiveram que comer uma comida muito ruim e voltaram para a mesa de negociação e aumentou em mais de 60% o vale alimentação naquela pegada (Tiago Bittel, 2020).

Não há como negar que essa relação predominantemente conciliadora refreia ações mais combativas, inclusive como greves, manifestações e paralisações para conseguir barganhar mais coisas com as empresas filiadas ao patronal e, até mesmo, com o patronal. Não por acaso, dentre os sindicatos entrevistados, a grande maioria entende que as greves não são, atualmente, uma forma adequada de lidar com problemas com as empresas, como falta ou atraso de pagamento. Isso diz respeito a uma fragilidade muito grande da categoria, bem como, novamente reiterando, do pouco poder de barganha da mesma.

Essa é uma questão importante de ser mencionada: as ações mais combativas e ofensivas mostram-se necessárias quando há alguma falha na comunicação, quando não se chega a um denominador comum, quando não há um reconhecimento, por parte dos sindicatos patronais ou das empresas, da importância de negociar com os sindicatos operários. Todavia, as greves são vistas pelos sindicalistas, prioritariamente, como ameaça ao emprego – e não como uma manifestação que poderia surtir efeito junto às empresas, no sentido de reconhecer a importância do trabalhador e enxergar a necessidade do mesmo no posto de trabalho. Isso porquê, como já

mencionado, se trata de uma categoria muito precária e facilmente substituível, cuja mão de obra é prontamente encontrada no mercado, de modo que até os próprios trabalhadores têm receio de aderir às graves e paralisações – demonstrando, novamente, o recorte de classe, ou seja, o quanto as empresas têm um poder maior devido ao pequeno poder de barganha no caso dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação, rompendo, novamente, com a falácia do discurso de conciliação de classes proveniente do corporativismo ou neocorporativismo.

Henrique Silva, na condição de presidente da Federação (FEEAC-RS) reconhece a importância das ações mais combativas e ofensivas em determinados casos, mas explica que as greves são as últimas alternativas, que os sindicatos partem dos pressupostos do diálogo, das suas notificações extras e judiciais e, no caso de uma negativa à todas, não se deixa de utilizar esse último recurso, que é a greve – reiterando que sempre procuram mediar antes de chegar nisso e, reiterando, também, que os casos de greve (ou até mesmo paralisações⁴) se aplicam para conflitos coletivos, não individuais. Na mesma esteira de Henrique Silva, a sindicalista Maria Elisabete Machado da Silva (2020) entende que a greve é um “bem necessário” – que não é o que o sindicato quer, na maioria das vezes, mas que se faz necessário diante de situações extremas. Entretanto, Gerson Moura (2020), também representante do Sindiasseio de Novo Hamburgo pontua que “tem que haver uma conciliação antes da greve, porque tu tens mais gente pra trabalhar do que emprego, entendeu?! Então, vai ter muito desemprego. [...] O desemprego tá grande!”

O entendimento de que a greve no setor terceirizado de asseio e conservação está vinculada a demissões – e, por isso, é evitada – continua presente na fala de muitos sindicalistas, como pode ser visto:

Então, essa política assim de eu paralisar o trabalhador, o trabalhador lá da ponta... o trabalhador da limpeza da unidade de saúde não quer saber de sair do trabalho pra... ele quer sair porque ele tem filho pra dar banho, porque tem marido pra cuidar... Então, a realidade é um pouco diferente, né?! Então eu vejo sindicatos bancários fazem paralisação, poxa, mas é muito pertinente, o cara do banco para de trabalhar, o salário dele 6, 7, 10 mil e ele ficar tomando mate na frente do fórum que nem o pessoal do banco. É, eu acho que, bacana, para mesmo, **mas o trabalhador da limpeza se para ele é demitido. Né, então, eu, eu tento preservar também a questão do trabalhador. E eu acho que não é tão válido assim.** Eu acho que a gente tem que articular politicamente, botar quem eu acho que realmente vai me defender e eu tenho que ter representatividade pra mim, né?! (Tiago Bittel, 2020, grifo nosso).

⁴ Henrique Silva (2019) explica que existe uma diferença muito significativa entre paralisação e greve – e que, nos últimos tempos, têm-se mais paralisações do que greves. O sindicalista explica que toda vez que a empresa deixa de cumprir determinada obrigação, acaba levando o trabalhador a uma paralisação, pois, se a empresa não paga o transporte, ou não paga o auxílio alimentação, o trabalhador não tem como se dirigir ao local de trabalho, nem se alimentar naquele dia. Então, observa que as paralisações ocorrem por situações pontuais, e por uma necessidade de resolver uma situação mais imediata e mais rápida, diferenciando-se, por isso, das greves.

Então, vou falar uma coisa também... greve, por exemplo, assim: a paralisação, né, é, tu tens [...] dois empregados aqui, um aqui, três aqui [...] vamos dar que tenha lá, dizer que tenha quarenta aqui. Tá?! Como é que tu vais mobilizar uma greve?! Não tem condição de... não tem condição. Então, é difícil! **E outra coisa também: mesmo que tu tenhas um número de dez empregados, se tu chegar lá e conseguir a adesão desses dez, vai tudo pra rua! Né? Porque é o troço mais certo pra empresa botar pra rua, então...** (Dirceu Saraiva, 2019, grifo nosso).

Destaca-se que o dirigente sindical Dirceu Saraiva (2019) chega a entender que *não é possível* estabelecer greves no setor de asseio e conservação - considerando, sobretudo, a fragmentação do setor e a grande possibilidade de desemprego que a atividade grevista acarreta. O mesmo sindicalista entente que mesmo as situações pontuais de paralisação têm pouca adesão, devido ao medo do desemprego por parte dos trabalhadores. Não por acaso, lembra que a última greve organizada pelo SEEAC-RS foi há cerca de vinte anos atrás, e observa que foi uma greve pouco exitosa porque teve pouca adesão dos trabalhadores e interferência direta e imediata dos empresários:

Há muitos anos... então... há muitos anos atrás, há muitos anos atrás, há mais de vinte anos atrás, eu acho, a gente tentou fazer a greve na SEC, Secretária da Educação, ali na Voluntários da Pátria, e também numa empresa, tinha uma empresa que não tinha, que os trabalhadores pagavam, não, não recebiam salário e a gente tentou fazer uma paralisação, sabe. Comprei um microfone, esses manuais, e fomos pra frente lá pra paralisar. Tinha mais ou menos umas cinquenta, sessenta pessoas na frente, daqui há pouquinho eu olhei tinha cinco pessoas na frente. Todo mundo foi trabalhar! O cara [patrão] entrou pelos fundos lá e ofereceu que vai pagar não sei o que lá, foi todo mundo... deixou nós vendo navio! Nunca mais, nunca mais se fez greve, não tem como fazer, tu não consegues [...] (Dirceu Saraiva, 2020).

Embora nem todos os sindicalistas compartilhem da mesma percepção incisiva de Dirceu Saraiva, de que não é possível realizar greves no setor terceirizado de asseio e conservação, identifica-se que as greves, são, de fato, pouco realizadas pelo setor. Dentre os sindicalistas que relataram experiência de greve, estão Maria Elisabete Machado da Silva (do Sindiasseio de Novo Hamburgo) e Henrique Silva (do Sindilimp de Caxias do Sul), todavia, ambos relatam que as últimas greves ocorreram há cerca de dez anos atrás. Henrique Silva, no entanto, pontua que as paralisações – uma forma pontual de reivindicar – costumam acontecer com mais frequência, e que são mais comuns que as greves.

Geralmente a greve, no nosso setor, ela é mais difícil de acontecer, né?! Por quê? Porque a greve ela precisa primeiro estar legalizada, ela precisa estar constituída, ela tem toda uma base legal que precisa ser seguida, então, no nosso setor é um setor que acontece muito mais paralisação do que greve. Por quê? Porque a greve ela tem que estar em um outro momento, então, se nós for pegar hoje eu posso te dizer que a gente

tem muito mais paralisações setoriais ou por empresa do que até mesmo uma greve constituída dentro do nosso próprio setor (Hentique Silva, 2020).

Entretanto, como já mencionado, até mesmo as paralisações são vistas como um problema no quesito ameaça ao emprego. Não obstante, a questão das greves (e, conseguinte, das paralizações) é trazida nesse ínterim para demonstrar que as ações mais combativas são evitadas pelos sindicatos dos trabalhadores terceirizados – e para demonstrar os limites da conciliação.

Repete-se, aqui, que a busca por conciliação é muito importante, mas acaba por ser uma forma de relação entre os sindicatos dos operários e os sindicatos patronais (bem como com as empresas) buscando a proteção dos trabalhadores terceirizados do setor, já que ações mais combativas poderiam, na visão dos sindicalistas, acarretar retaliações e demissões. Essa é uma questão fulcral de ser mencionada porque não se nega que a negociação – e, nesse caso, a conciliação, como um todo – seja fundamental, entretanto é preciso ter em mente que pode, também, ser um limite a uma representação mais ampla e combativa, visto que pode acontecer de não ser possível chegar a um “denominador comum” em todos os momentos, ainda mais tratando-se de entidades com interesses tão antagônicos – tornando necessárias ações mais combativas e ofensivas. Assim, entende-se que a busca por solução sempre na conciliação pode ser um limite a atuação dos sindicatos operários de trabalhadores terceirizados.

Embora tenha sido visto que, em termos de relação entre os sindicatos, se estabeleceu uma relação onde existe o reconhecimento e legitimação de cada uma das entidades sindicais (sindicatos dos operários e patronais), não se pode negar que ainda há uma relação hierárquica herdada do corporativismo, onde os sindicatos patronais dispõem de poder político junto ao Estado – e, por isso, ainda acabam por defender e “fazer valer”, com mais afinco, seus interesses, posto que estão inseridos nas estruturas de decisão. Não se pode deixar de mencionar, nessa direção, que os sindicatos patronais (bem como as empresas) acabam por apropriar-se, também, de um discurso capitalista, mercadológico e neoliberal, no qual a negociação com os sindicatos operários “não se faz estritamente necessária”, posto que pelas “leis do mercado” há uma gama de trabalhadores dispostos a ocupar os referidos postos de trabalho em caso de ações mais combativas e ofensivas por parte dos sindicatos.

Com isso, entende-se que, por mais que exista uma relação de respeito, legitimação da função do outro e, por vezes, até mesmo de “camaradagem” entre os sindicatos patronais e os sindicatos dos operários dos trabalhadores terceirizados (fruto, também, de mudanças no âmbito do trabalho e das relações sindicais, como visto neste tópico), os sindicatos patronais podem compreender essa relação, baseada no diálogo e na cooperação, como uma “benesse” aos

sindicatos operários, visto que seu funcionamento, ou seja, seu poder político e sua inserção nas estruturas de decisão do Estado ainda não dependem da negociação com a classe trabalhadora e suas entidades representativas. Não por acaso, há o medo dos sindicatos laborais e dos próprios trabalhadores de realizar ações mais combativas, pois, embora a comunicação seja efetiva em termos de colaboração entre as entidades, bem como o reconhecimento mútuo da legitimidade das duas entidades, as ações, quando fogem ao padrão “colaboracionista”, sendo mais combativas ou ofensivas, são respondidas com retaliações e demissões.

É, por isso, reitera-se, que se entende que a relação mais colaborativa e menos combativa não se trata somente de um alcance: ele pode, sim, apresentar-se como um alcance à representação dos trabalhadores terceirizados, permitindo, através desse reconhecimento da legitimidade, a elaboração de convenções coletivas protetivas e julgamento de dissídios em conjunto. Entretanto, pode apresentar-se também como um limite, dado que, diante de dificuldades maiores e dificuldades de encontrar um “denominador comum” para os problemas, as ações mais combativas não são reconhecidas da mesma maneira, pelo contrário, são respondidas com retaliações.

Faz-se, por fim, uma última pontuação de na direção desses limites impostos pela relação estabelecida entre os sindicatos laboral e patronal. Identificou-se, através das entrevistas que, embora em termos de situações (ou conflitos) coletivos, a conciliação tenha funcionado bem entre sindicatos laboral e patronal, o mesmo não acontece quando se tratam de conflitos individuais. Ainda que as convenções coletivas tenham uma cláusula chamada “Câmara de Conciliação”, que prevê a solução de conflitos individuais dos trabalhadores para com as empresas, todos os sindicalistas entrevistados foram categóricos ao afirmar que nunca viram essa câmara funcionar – e alegam uma pouca disposição do sindicato patronal para resolver conflitos individuais, o que faz com que a demanda caia diretamente na Justiça do Trabalho, sem nenhuma tentativa de conciliação prévia. Embora os sindicalistas aleguem pouca disposição por parte do patronal para tal, é possível também identificar pouca disposição do próprio sindicato laboral em lançar mão de seu “capital político” junto ao patronal para resolver o problema de um trabalhador somente. A pouca disposição dos sindicatos (tanto patronal quanto laboral) em dar voz a conflitos individuais, procurando uma conciliação, mostra o quanto há pouca preocupação (e, até mesmo, zelo) com o trabalhador terceirizado em si, em especial, do setor de asseio e conservação, que, nas palavras do sindicalista Tiago Bittel (2020) é quase a última categoria da sociedade. O trabalhador terceirizado é tão precarizado, pauperizado e subjugado que não tem forças sozinho (nem mesmo via sindicato) para buscar uma conciliação junto à empresa – a conciliação só é efetivada e valorizada pelos sindicatos

quando se dá em prol do coletivo, fato que também demonstra um importante limite a representação político sindical do trabalhador terceirizado, visto que a representação é deficitária e pouco afeita à conciliação quando se trata de um trabalhador somente (mesmo que esse tipo de representação esteja previsto em convenção coletiva).

6.3 “NÓS E ELES”: A ELITIZAÇÃO DO SINDICALISMO DOS TERCEIRIZADOS E REVERBERAÇÕES NA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES

Quando se fala em limites à representação sindical dos trabalhadores terceirizados, não se pode deixar de mencionar que identificou-se, nas entrevistas, uma certa “elitização” do movimento sindical, de modo que foi possível vislumbrar uma significativa diferença entre o “nós” (sindicalistas/sindicato) e o “eles” (trabalhadores terceirizados). Esse distanciamento torna-se, *em um primeiro momento*, de difícil compreensão haja vista que os dirigentes sindicais foram trabalhadores da base e, mais do que isso, estão no *posto* de dirigentes sindicais, cargo que não é vitalício e, sim, duradouro enquanto a chapa (eleita democraticamente pelos trabalhadores do setor) permanecer em exercício. Ou seja, quer-se, com isso dizer que os dirigentes sindicais são, acima de tudo, trabalhadores do setor, que estão temporariamente em uma posição de poder. Todavia, esse sentimento de pertença, ou, essa consciência (que, poderíamos dizer, é de si e, também, de classe) não aparece na fala dos dirigentes sindicais: poucas vezes é mencionado “*a nossa categoria*” (na verdade, essa menção só aparece algumas vezes nas falas de Henrique Silva e Tiago Bittel) e, na maioria das vezes ao referir-se aos trabalhadores terceirizados os sindicalistas usam termos como “os trabalhadores”; “eles”; “o pessoal”; “elas”; “as meninas” (em uma referência às mulheres trabalhadoras da limpeza, maioria na categoria de asseio e conservação). Chama atenção, também, que essa diferenciação se dá de forma mais categórica no momento em que alguma crítica está sendo tecida a “eles”, os trabalhadores terceirizados - como pode ser visto nos excertos das falas dos sindicalistas:

Entende, porque eles não procuram também saber o que que o sindicato faz pra eles. Eles só querem saber, só acham que o sindicato é o que, o sindicato é quando eu for demitido e não for pago todos os meus direitos com o sindicato, é isso (Gerson Moura, 2020).

Eles querem muito bem a convenção coletiva, querem usufruir tudo, né?! Mas na hora de dar alguma coisa não querem dar nada (Dirceu Saraiva, 2019).
É incoerente, só que o trabalhador acha que tudo vem de graça e nada vem por um trabalho coletivo (Leandro Leopoldo, 2020).

[...] como elas tem uma cultura um pouco menor, tem que tá todo dia lembrando, né, todo dia lembrando [o papel do sindicato]”. [...] Então é muito difícil. Então tu tens que tá relembando todo dia elas: “ó, tu só tem isso porque eu te ajudei, me ajuda, né, comparece numa assembleia (Tiago Bittel, 2020).

Obviamente, aqui, não se ignora o fato de que, uma certa diferenciação é esperada, afinal, os sindicalistas estão, em muitos momentos, apresentando o trabalho do sindicato, com suas conquistas e dificuldades, em contraponto com o trabalhador, ou seja, contraponto os “representantes” e os “representados”. Poder-se-ia compreender que uma certa “elitização” se apresenta, justamente, por se estar tratando de “representantes” e “representados” – ora, tal como no jogo político, quando outorgados de poder, os representantes sentem-se diferentes (e, porque não dizer, superiores) dos representados, haja vista que tem o poder de agir em nome deles. E, o fato das formas de referir-se aos trabalhadores serem tão distantes especialmente quando estão tecendo críticas a eles pode se dar justamente em virtude dessa alteridade: o entendimento por parte dos representantes parece ser de que, é justamente por serem “representados” que são desorganizados, que não compreendem, que não ajudam, que são “ingratos”. É como se, outorgados no papel de “representantes”, os sindicalistas se afastassem da sua condição de trabalhador da categoria, passando pra “outro patamar”. Não por acaso, alguns sindicalistas, como Leandro Leopoldo, do Sindiasseio de Santa Cruz do Sul e Dirceu Saraiva, do SEEAC-RS, fazem alusão a condição financeira e a cultura dos trabalhadores terceirizados como algo extremamente distante de si, como se não fizessem (ou não tivessem feito) parte dessa realidade. Por exemplo, ao falar dos entraves para a participação dos trabalhadores no sindicato, Dirceu Saraiva argumenta que:

Claro que é, com todo... uma miséria que acho que R\$ 29,00 é pra nós, pra nós, claro, um pouco diferente deles, um salariozinho de 1.300,00 pila, claro que tem 2, 3, 4 filhos, um monte, pobre tem um monte né, claro que é entrave sim. (Dirceu Saraiva, 2020).

Referindo-se, também, a adesão e participação dos trabalhadores aos sindicatos, Leandro Leopoldo faz uma referência à “cultura”:

[...] Claro que isso também é da cultura, né, pouca informação, não consegue disseminar, não consegue aceitar, tudo que realmente tá acontecendo [...] (Leandro Leopoldo, 2020).

É verdade que esse movimento de “superioridade” do(s) representante(s) perante os representados não é um fenômeno novo quando se aborda o tema da representação. A Ciência Política e a Sociologia Política falam sobre os movimentos de elitização e circulação de elites

no poder. Para compreender o que querem dizer com isso, é preciso explicar, inicialmente, que a é a posse de recursos de poder sobre a direção da sociedade que pressupõe a natureza das elites (KIFORDU, 2019). Na sequência, faz-se necessário explicar que os autores clássicos da chamada “teoria das elites” (Gaetano Mosca, Vilfredo Pareto e Robert Michels) descreveram em suas obras uma quase inegável demonstração histórica da existência de uma vanguarda que leva à frente as decisões políticas. Segundo tais autores, mesmo nos momentos em que é possível pensar num maior ativismo político por parte das “massas”, não se pode desconsiderar a existência de elites que “conduzem” as principais diretrizes do processo histórico (GIMENES, 2014). Como é possível verificar, os estudos sobre as elites partem do sistema político “clássico”, mas passam a ser utilizadas para explicar qualquer estrutura de poder onde haja “representantes” e “representados” – incluindo, portanto, sindicatos, associações, organizações de massa e demais estruturas representativas.

O objetivo, aqui, não é se aprofundar na teoria de cada um desses teóricos das elites, mas chamar atenção para alguns elementos (presentes particularmente nas obras de Mosca e Michels) que, através da teoria das elites, podem ajudar a compreender o distanciamento dos sindicalistas dos trabalhadores terceirizados, tal como demonstrado acima. Por exemplo: Gaetano Mosca constatou, em seus estudos, que na sociedade existiam dois tipos diferentes de indivíduos – os governantes (que conduziriam as sociedades e seriam chamados de classe política ou classe dirigente) e os governados (que seriam conduzidos e chamados de massa). Assim, a classe política seria uma minoria organizada que monopolizaria os recursos de poder e os utilizaria em benefício próprio, além de exercer todas as funções políticas e utilizar seu controle para influenciar decisões políticas, enquanto a massa seria constituída por indivíduos dominados, que não disporiam das posses dos meios de governo e se constituiriam em uma maioria desorganizada (GIMENES, 2014).

E, diante de tais conceitos, Mosca evidenciou que o predomínio de uma minoria sobre a massa consistiria em sua organização: considerando que o primeiro grupo (governantes) é menor, sua atuação ocorre de maneira mais homogênea. Já o segundo grupo (governados), maior, lida com a heterogeneidade da grande população. Ou seja, a minoria só é organizada pelo fato de ser uma minoria, tendo em vista que quanto mais vasto um grupo, maiores as suas discrepâncias e também maior a possibilidade de domínio por grupos organizados.

Ainda, para esse teórico, as classes políticas (minorias) tenderiam à inércia, ou seja, lutariam pela manutenção do seu monopólio sobre o poder político. Todavia, essas mesmas classes políticas dirigentes também tenderiam à decadência em virtude da substituição de valores e conseqüentes mudanças nas formas de poder – segundo tal afirmação, a queda de uma

classe política dirigente corresponderia, necessariamente, à ascensão de uma nova classe ao poder, que, através da consolidação do seu domínio, instauraria um novo período de estabilidade social (GIMENES, 2014).

A proposição de Mosca, de que existem dois grandes tipos de indivíduos – os governantes e os governados, cada qual com as suas características específicas – ajuda a compreender por que os sindicalistas enxergam os trabalhadores como distantes, menos organizados, menos colaborativos – e tecem duras críticas a eles. Ora, essa ideia pressupõe que os governantes seriam um grupo “superior” e “mais organizado” – contrastando com a “massa” desorganizada. Não é à toa, portanto, que, como já mencionado, os sindicalistas, outorgados de poder, sentem-se em um “outro patamar”, diferente do dos trabalhadores terceirizados – é justamente por sentirem-se na posição de governantes, dotados, assim, de uma “distinção”.

Mas essa não é a única contribuição de Gaetano Mosca que ajuda na compreensão da situação descrita: a tendência à inércia, ou seja, a luta pela manutenção do monopólio do poder político também faz sentido, no caso dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados. Os sindicalistas, outorgados de poder – e, por isso, na posição de “governantes”, nos termos descritos por Mosca – descrevem um cenário que mostra o quanto há essa busca pela manutenção no poder dentro dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados (mais especificamente, do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul) é verídica. Dentre os entrevistados, a maioria relata estar na direção do sindicato desde a sua fundação. Chama atenção, nesse caso, particularmente, a situação de Dirceu Saraiva, presidente do SEEAC-RS (primeiro sindicato dos trabalhadores terceirizados do Rio Grande do Sul), que está na direção do sindicato há mais de trinta e três anos (desde a sua fundação até hoje). Henrique Silva, presidente do Sindilimp de Caxias do Sul; Maria Elisabete Machado da Silva, presidente do Sindiasseio de Novo Hamburgo; Leandro Leopoldo, presidente do Sindiasseio de Santa Cruz do Sul também relatam estar à frente, a saber, na diretoria desde a fundação dos seus respectivos sindicatos. Ainda que não tenha participado da pesquisa, o sindicato dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação de Santa Maria (RS), o Sinteps - também filiado à FEEAC-RS – também é um exemplo onde a direção permanece a mesma desde a sua fundação. Identificou-se isso através de pesquisa anterior realizada por Andreta (2016) e, até mesmo, através do contato com o referido sindicato para participação nessa pesquisa.

O diálogo entre a pesquisadora e Leandro Leopoldo (2020, grifo nosso) nos ajuda a compreender esse movimento em prol da manutenção do poder político sindical:

Leandro Leopoldo: Hoje eu sou secretário, tá?! Mas eu fui presidente desde então, eu ajudei na fundação, tudo, né?! É... eu tava na assembleia, junto com toda turma, *toda a turma permaneceu*. Uns saíram, outros foram pra outras categorias, que é normal, né?! E daí eu era presidente até a última eleição. *Daí o secretário... o presidente tinha o seu secretário, daí a gente mudou de postos.*

Rachel: É basicamente a mesma “gestão”?

Leandro Leopoldo: *Sim, é! Muda um nome ou outro*, assim, porque às vezes o pessoal sai, né?! Daí a gente troca, sempre troca, *mas na base é a mesma turma.*

Como é possível perceber, há uma “base” que se mantém – à despeito da rotatividade do setor, que faz com que muitos saiam ou vão pra outras categorias, alguns dirigentes permanecem sempre, mesmo quando muda a gestão. Dentre os sindicalistas entrevistados, apenas Paulo César Carvalho, do SEEAC-Pelotas e Tiago Bittel, do Sindilimp de Passo Fundo relatam estar a menos tempo na direção sindical: ainda assim, Paulo César Carvalho já está há sete anos (sendo que o respectivo sindicato tem cerca de dezoito anos) e Tiago Bittel há cerca de cinco anos, mais especificamente, desde 2017 (e seu sindicato existe desde 2008).

A pouca rotatividade e a manutenção dos mesmos sindicalistas nos postos de poder remetem a uma “elitização” do sindicato – onde, determinados nomes permanecem na posição de “governantes” por tempo indeterminado – mas, remetem, também, ao que chamaremos de uma “profissionalização” do sindicalismo. Essa “profissionalização” refere-se à ideia de que o posto de representante político sindical, que deveria ser um *posto temporário*, com rotatividade no poder, torna-se *permanente*. Torna-se, em outras palavras, uma “*profissão*”: a de dirigente sindical. Esse fenômeno não diz respeito apenas à situação de sindicatos dos trabalhadores precários ou terceirizados – observa-se que esse movimento acontece, no Brasil, nos mais diversos ramos e nas mais diversas categorias. Todavia, entende-se que no caso dessa profissionalização em sindicatos precários e, particularmente, em sindicatos dos trabalhadores terceirizados têm-se, como uma das razões, a própria precarização. Explica-se: o trabalho na base é tão precário, tão pauperizado, que quando o trabalhador ascende para uma posição de representante político sindical, em uma função mais burocrática (ainda que, também, política), dotada de poder, ele não quer sair dessa posição. Ou, dito de outra forma, ele não quer voltar para o trabalho de base, por isso, “faz por onde” para permanecer no poder.

É verdade que simplesmente o fato de ascender a uma posição de poder, a posição de “governantes” (nos termos de Mosca) poderia ser o suficiente para que não houvesse desejo de retornar ao trabalho de base. A própria teoria das elites explica os movimentos para se manter no poder. No entanto, o que se pretende pontuar é que, possivelmente, em situações de trabalho precarizado (e terceirizado) a motivação não é simplesmente pelo poder – mas também para não retornar a um tipo de trabalho que é penoso. Nessa direção observa-se que esse processo de

“profissionalização” é tão forte que, à exceção de Dirceu Saraiva, os demais dirigentes sindicais em nenhum momento remetem à sua atuação na base: é como se essa atuação na base fosse, agora, demasiado distante da sua realidade.

Permanecendo na teoria das elites e na forma como elas ajudam a compreender a relação dos sindicalistas com os trabalhadores terceirizados, volta-se para as contribuições de um outro teórico das elites, Robert Michels. A mais famosa obra do referido autor chamada Sociologia dos Partidos Políticos (1982), trata do processo de organização dos mais importantes partidos políticos da época, em especial do Partido Social-Democrata Alemão (e deve-se mencionar, aqui, que o autor analisava os partidos socialistas atentando-se na organização dos sindicalistas, pois acreditava que dentro desses sindicatos de massas havia maior organização dos membros) (BALLAN, 2012).

A referida obra se baseia em um duplo eixo interpretativo: a sociologia das organizações, segundo a qual as organizações não seriam meros instrumentos a serviço dos grupos sociais, mas, quando formadas e consolidadas, capazes de gerar interesses próprios que se sobrepujam aqueles dos indivíduos que deveriam ser representados, num cenário onde existe uma minoria de governantes (oligarquia) e uma maioria de governados; e a psicologia das multidões, que explica a necessidade das massas de submissão aos chefes, já que as massas não apenas não estão preparadas para desempenhar papéis de comando como não desejam exercê-lo (GIMENES, 2014).

Nesse sentido, Gimenes (2014) explica o referido autor entende que não há democracia sem organização, mas que a organização é clara oposição ao princípio democrático (salientando que por estudar uma organização operária de orientação socialista seu conceito de democracia é também de visão socialista e especialmente marxista do início do século XX). Conforme Michels, a democracia seria definida como o autogoverno das massas reunidas em assembleias, ou seja, a democracia seria inviável frente a impossibilidade de reunir e consultar as massas a cada necessidade de tomada de decisão. Por isso, seriam necessários “delegados” para atuar e decidir como representantes das massas, sendo que o controle tanto sobre delegados quanto sobre chefes de partido seria aplicável apenas em escala reduzida, já que a especialização das tarefas exigiria conhecimento que as massas não possuem, impossibilitando a sua consulta (GIMENES, 2014).

Sendo assim, segundo o autor supracitado, uma elite operária passaria a tomar as decisões, uma vez que como a especialização de funções é uma consequência inevitável de qualquer organização mais ou menos extensa, o poder de decisão tenderia a ser gradativamente das massas e monopolizado pela minoria de chefes e especialistas, promovendo uma tendência

às oligarquias. Michels argumenta que esse movimento é “natural” considerando que esses chefes não podem ser substituídos imediatamente, uma vez que todos os demais membros do partido (instituição analisada pelo autor) são estranhos ao mecanismo burocrático, de tão absorvidos que são pelas suas ocupações cotidianas. Assim, graças à competência que proporcionam em trabalhos pouco ou nada acessíveis à massa, os conhecimentos técnicos dos chefes lhes asseguram virtualmente uma imobilidade que não deixa de atentar contra os princípios da democracia (GIMENES, 2014; MICHELS, 1982).

É importante mencionar que para Michels a superioridade não era uma característica intrínseca ao indivíduo desde o nascimento, mas uma característica advinda das próprias exigências organizacionais, já que as oligarquias eram alçadas à condição de superioridade intelectual frente à “incompetência” das massas. Isso porque, Michels entende que, por um lado, a massa é politicamente imatura e irracional e, desta forma, “incompetente” para decidir sobre seus rumos, desejando, por isso, que os chefes tomem as decisões – os tornando heróis ou exemplos a serem seguidos (BALLAN, 2012). Por outro lado, existem os aspectos técnicos administrativos imprescindíveis a qualquer organização, de modo que como os chefes eram obrigados a ter contato com questões técnicas que lhes possibilitavam treinamento profissional específico, não poderiam ser facilmente dispensados – residindo nessa questão uma importante fonte de poder nas organizações, denominada indispensabilidade dos chefes (GIMENES, 2014). É por isso que Michels, por uma série de eventos causais, percebe que ao mesmo tempo em que se fortalecem as organizações, se desenvolve a formação de uma oligarquia que é autônoma e se afasta cada vez mais das bases (BALLAN, 2012). Nessa direção, Perissinotto *apud* Gimenes (2014) entende que as considerações de Michels sobre os partidos proletários são válidas a todas as organizações complexa, incluindo o Estado burocrático parlamentar, sendo que a democracia representativa também seria dominada por uma oligarquia.

Em se tratando da instituição estudada por Michels, a saber, o partido operário alemão, o autor entende que a necessidade de se organizar para enfrentar seus adversários políticos fez com que se reproduzisse no interior da instituição a mesma divisão que o próprio partido criticava na sociedade e ainda que sua inserção no jogo político-eleitoral o tornou conservador e politicamente moderado, apesar da permanência de certa retórica revolucionária. Dessa maneira, os interesses deixaram de ser aqueles que levaram ao fundamento do partido e passaram a ser os interesses do próprio partido e da oligarquia, ou seja, manter o partido se tornou mais importante que contestar a ordem social (GIMENES, 2014) - e é por isso que se afasta cada vez mais das bases. No caso, o que o autor quer dizer com isso é que a elitização ocorre até mesmo no interior das organizações implicadas com a convicção moral de igualdade

e democracia, como no caso dos partidos políticos de massa por ele estudados. Com isso, compreende-se que um partido - ou qualquer outra grande organização social, como sindicatos, associações, corporações – são capazes de surgir em virtude de verdadeiros objetivos igualitários e democráticos, mas com o passar do tempo a tendência à elitização ou oligarquização se manifesta.

Uma questão de suma relevância a ser observada é que a mencionada tendência a se tornarem mais moderados e conservadores advém, também, da necessidade de conquistar cada vez mais adeptos – por isso optam por um comportamento menos ofensivo. Ainda, é relevante mencionar Michels (1982) observou que cada vez mais as pessoas dependiam financeiramente da organização, o que impossibilitava as pessoas de “se rebelarem” e, desta forma, perderem seus salários. Com isso, entende que a centralização burocrática e elite dos partidos tem como estratégia mais eficaz a remuneração dos dirigentes e também dos funcionários – de forma que com isso ela se torna mais forte e se expande. A remuneração também favorece a burocracia do partido e o centrismo, e a dependência dos membros sob o partido cria um círculo de ferro (BALLAN, 2012).

Os burocratas, desta forma, dependem da remuneração paga pelo partido, e assim os dirigentes têm como maior objetivo a sobrevivência da organização onde ela é que mantém a sua posição de poder. Diante disso, reitera-se, o partido deixa de ser um instrumento que está a serviço de uma causa a ser defendida e se torna um fim em si mesmo. Tal movimento leva, inevitavelmente, ao conservadorismo do partido, onde os programas radicais são substituídos por ações pragmáticas e reformistas. Ele fica à mercê da burocracia e da oligarquia, e não mais da ideologia (BALLAN, 2012).

Por fim, ressalta-se que Michels afirmava que o exercício da administração seria também uma forma de poder e defendia ainda a democracia possível, que consistiria num governo não de autogoverno das massas, mas de como sistema que permitisse aos governados defender seus interesses e controlar as oligarquias, de modo a viabilizar a renovação lenta e segura da classe política e evitar a formação de uma aristocracia fechada e destinada à degeneração (GIMENES, 2014).

Ao abordar a teoria de Michels é preciso ter claro em mente que, ao elaborar a chamada “lei de ferro da oligarquia”, ou seja, o entendimento de que em toda organização de massa há uma oligarquia que se forma, o autor a achava compatível com qualquer organização em massa, sendo, assim, também aplicável à sindicatos. Possivelmente por isso, a teoria de Michels, dentre os elitistas, é a que mais parece aplicável ao sindicalismo como um todo – por ser uma organização de massa – e, particularmente, às situações levantadas no caso do sindicalismo dos

trabalhadores terceirizados. O que se quer dizer com isso é que é justamente por tratar de organizações em massa é que é possível fazer uma análise da situação à luz da teoria de Michels (mais, até mesmo, do que à luz de outros teóricos do elitismo).

Inicialmente dar-se-á atenção para o fato de que na teoria de Michels, semelhante, nesse aspecto, à de Mosca, a massa é incapaz de dirigir seus próprios interesses. No entendimento de Michels, inclusive, isso é explicado pelo fator psicológico, que demonstra que nem todos os membros têm vontade – ou capacidade – de participar da organização e das decisões. O entendimento de Michels perpassa pela “psicologia das multidões”, que explica a necessidade das massas de submissão aos chefes, considerando que essas não só não estariam preparadas para desempenhar papéis de comando como também não desejariam exercê-lo. Tal compreensão aumenta, inevitavelmente, a distância entre “representantes” e “representados”, haja vista que os “representantes” são vistos como mais “capazes”, mais “organizados”, contrastando com uma massa “desorganizada”.

Na fala dos sindicalistas entrevistados existe uma queixa muito contundente à “desorganização” dos trabalhadores terceirizados (nesse caso, “as massas”), de uma falta de colaboração com relação ao sindicato, uma falta de compreensão do trabalho do sindicato e, ainda, uma certa “ingratidão” com relação ao trabalho exercido pelo sindicato e pelos sindicalistas.

Essa distinção entre os “sindicalistas” e os “trabalhadores terceirizados” fica, como visto, muito clara no discurso dos sindicalistas entrevistados – de modo que os trabalhadores são vistos como muito afastados do sindicato e das suas atividades por “vontade própria” ou simples desconhecimento (dada a sua precarização) do papel do sindicato. Os trabalhadores são vistos como uma massa desorganizada, que não estaria pronta (ou, até mesmo, não desejaria) participar dos processos de tomada de decisão – exatamente como consta na teoria de Michels. Essa suposta fragilidade (ou até mesmo inércia/imobilidade) dos trabalhadores da base geraria uma situação onde a suposta superioridade dos representantes ou dos “governantes” (utilizando, aqui, os termos de Mosca) seria uma característica das próprias exigências organizacionais, já que as oligarquias, na teoria de Michels, são alçadas à condição de superioridade intelectual frente a uma suposta “incompetência” das massas. Nesse caso, seguindo a lógica de Michels, a falta de envolvimento dos trabalhadores (e nesse caso específico, dos trabalhadores terceirizados) com o sindicato, seu distanciamento (que, no entendimento dos sindicalistas, parte de sua própria vontade ou desconhecimento), seu “desconhecimento” do papel dos sindicatos faz com que surja uma oligarquia autônoma cada vez mais afastada das bases.

O discurso dos referidos sindicalistas entra em consonância com o argumento de Michels (1982), de que os demais membros das organizações são estranhos ao mecanismo burocrático, de tão absorvidos pelas suas ocupações cotidianas, de modo que os conhecimentos técnicos dos chefes lhes asseguram virtualmente uma imobilidade. Não por acaso, como visto, a maioria dos sindicalistas entrevistados estão nos seus cargos diretivos e burocráticos desde a fundação do sindicato, o que gera, sim, uma imobilidade e também, uma profissionalização da atividade exercida, tornando os trabalhadores da base cada vez mais afastados das atividades burocráticas e do funcionamento do sindicato.

Ora, no que tange ao argumento de que os demais membros das organizações são estranhos ao mecanismo burocrático por estarem tão absorvidos pelas ocupações cotidianas encontra ressonância nas falas de Tiago Bittel (2020) e Paulo César Carvalho (2020), que argumentam que é difícil envolver o trabalhador no sindicato porque, ao final do dia, ele está muito exausto das suas atividades profissionais e ainda tem uma jornada de trabalho a cumprir em casa (referindo-se, particularmente, ao caso das trabalhadoras terceirizadas mulheres, que lidam com a dupla – às vezes tripla – jornada de trabalho). É nesse sentido que se argumenta que a própria precarização e pauperização do setor pode ser um entrave a uma maior participação, a uma maior interação do funcionamento burocrático do sindicato e, assim, a uma maior rotatividade no poder.

Todavia, no caso dos sindicatos, acontece o mesmo que acontece nos partidos políticos analisados por Michels (1982). Mais especificamente, se produz, no interior da organização, a mesma divisão que o sindicato criticava na sociedade - “nós” e “eles” – onde o “nós” corresponde aos dirigentes sindicais, tidos como “superiores” na estrutura sindical e “eles” corresponde a massa de trabalhadores terceirizados, tidos como “inferiores” na estrutura sindical. Essa cisão, dentro do próprio movimento sindical, faz com que, apesar da permanência de uma retórica (um tanto quanto) ofensiva, em alguns momentos, emerja uma posição política conservadora e moderada – de maneira que os interesses deixam de ser aqueles que levaram ao fundamento do sindicato e passam a ser os interesses do próprio sindicato, de modo que manter a organização torna-se mais importante do que contestar a ordem social.

No caso dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, como já visto, o sindicato surgiu como uma forma de reivindicar os seus direitos de uma forma mais eficaz, “setorizada” e dentro da sua realidade, haja vista que anteriormente os trabalhadores do setor estavam subjugados ao setor de turismo e hotelaria, muito distante da sua realidade. Todavia, em certa medida, entende-se que no momento em que há uma profissionalização das direções sindicais e um distanciamento importante da base, não

há como dar conta das demandas do setor de forma tão eficaz como pretendia-se no momento em que o primeiro sindicato do setor foi fundado no estado. Essa pouca rotatividade no poder, a profissionalização das direções sindicais e um comportamento que se torna paulatinamente cada vez menos ofensivo (e mais conservador) podem ser indicativos que, tal como na teoria de Michels (1982), manter a organização (nesse caso, a organização sindical) torna-se mais importante do que contestar a ordem social. E isso pode ser visualizado até mesmo pelo fato de que, como descrito pelos sindicalistas, ações mais ofensivas – como greves, paralisações e manifestações – foram sendo, aos poucos, deixadas de lado. Pode ser visualizado, também, através do fato de que, no que tange ao sindicalismo de cúpula, os sindicatos dos terceirizados são filiados a centrais sindicais mais moderadas politicamente, com atuações mais “reformistas”: como a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central de Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB) e a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST).

Entretanto, no caso da posição política mais moderada e até mesmo conservadora, por parte dos sindicalistas e dos sindicatos em si, ela não parece emergir primordialmente com o intuito de angariar mais trabalhadores para dentro dos sindicatos – como uma das razões que Michels (1982) identificou no caso dos partidos políticos. Essa questão até pode estar presente, mas seria mais de “pano de fundo”. Explica-se melhor: um comportamento mais moderado – e até mesmo mais conservador – por parte dos sindicatos até pode ter como uma das razões a tentativa de angariar mais trabalhadores, de diferentes perfis, para dentro do sindicato (como filiados ou associados, por exemplo). Isso porque, conforme mencionado por Tiago Bittel (2020), os trabalhadores do setor de asseio e conservação têm uma tendência à um comportamento mais conservador politicamente⁵. Todavia, embora essa possa ser uma das razões, não parece, no discurso dos sindicalistas, a principal para que os sindicatos assumam essa postura. Tendo como referência a relação dos sindicatos laborais do setor com os patronais, baseado na conciliação, em “deixar os radicalismos de lado”, abordados no tópico anterior, pode-se pensar que esse comportamento menos ofensivo e mais moderado é, na verdade, uma forma do sindicato – e dos dirigentes sindicais – se manterem no poder, sem entrar em conflito com outras instâncias de poder (seja essa instância o sindicato patronal ou até mesmo o Estado). Ou seja, a própria conciliação, *em certos momentos*, acaba por estar a serviço da manutenção

⁵ Aqui, deve-se considerar que, apesar da generalização, Tiago Bittel (2020) fala da realidade da sua região e inclusive, faz uma alusão ao fato do sindicato que dirige situar-se no interior do estado – fazendo uma pontuação de que no interior do estado do Rio Grande do Sul os comportamentos políticos mais conservadores são observados com mais evidência. Nas suas palavras: “E nos municípios menores, aqui... não sei se tu tens essa percepção... em municípios do interior, em cidades menores de 50 mil habitantes, eles são mais conservadores ainda, né?”

no poder. Os sindicatos dos trabalhadores terceirizados assumem uma postura moderada, portanto, porque a manutenção no poder torna-se mais importante, torna-se, como mencionado por Michels (1982), “um fim em si mesmo”, de modo que, para os dirigentes sindicais, manter-se no poder acaba tomando uma dimensão maior e mais importante até mesmo do que a aproximação mais estreita com a base e suas atuais reivindicações. E reitera-se: isso leva, inevitavelmente, a um maior conservadorismo da instituição, haja visto que os programas “radicais” (ou, aqui, poderíamos simplesmente dizer, mais ofensivos) são substituídos por ações mais pragmáticas e reformistas.

Não se pode esquecer, ainda, nesse sentido, que conforme Michels (1982) as razões idealistas são reforçadas por razões de ordem material. Assim, os dirigentes sindicais, burocratas, dependem da remuneração da instituição, criando um laço que evitam romper e, com isso, os dirigentes sindicais acabam por ter como maior objetivo a sobrevivência da organização onde ela é que mantém a sua posição de poder.

Ora, não por acaso, os sindicalistas entrevistados referem-se à condição financeira dos trabalhadores de base como bastante pauperizada, como sendo, inclusive, um gargalo a uma maior participação na vida sindical através da associação, por exemplo. E referem-se a isso como sendo algo muito distante deles, ou seja, como uma experiência que não compartilham mais há muito tempo. Desta forma, identifica-se que, no quesito financeiro, novamente está presente a cisão entre o “nós” e o “eles”: onde “eles”, trabalhadores terceirizados da base, são aqueles precarizados e financeiramente pauperizados, contrastado com o “nós”, dirigentes sindicais, que alçaram, através da posição de poder, também uma condição mais confortável financeiramente. Sair da posição de poder, e, financeiramente mais confortável é algo que é evitado – por diversas razões – de modo que a manutenção na posição de poder acaba tornando-se o principal objetivo desses sindicalistas. E isso também explica o fato dos dirigentes sindicais dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados estarem há tanto tempo nessas funções, sem rotatividade no poder.

Saindo, por um instante, das contribuições de Gaetano Mosca e Robert Michels e da forma como elas ajudam a compreender a relação dos sindicalistas com os trabalhadores terceirizados, sinaliza-se que não se pode esquecer, também, que o próprio corporativismo é responsável, em determinada medida, por essa “elitização” e “profissionalização” do sindicalismo, bem como por essa relação distante entre sindicalistas e trabalhadores terceirizados. De que forma? Ora, durante muito tempo, o tripé corporativista (baseado na unicidade, nas contribuições obrigatórias e no poder normativo da Justiça do Trabalho) conseguiu, principalmente por meio das contribuições obrigatórias, manter os sindicatos

basicamente sem sindicalizados. Em outras palavras, conseguiu manter um sindicato independentemente da participação dos trabalhadores.

Considerando que não precisavam estar próximos dos trabalhadores para manterem-se de portas abertas, ou seja, para manter o sindicato, não há como não perceber uma das origens desse distanciamento. Não por acaso, os sindicalistas, agora que caiu a contribuição sindical compulsória, relatam a necessidade de realizar mais trabalho de base, de “reinventar” o sindicato, de trazer o trabalhador para dentro do sindicato – pois, com a queda desse item do tripé corporativista, os sindicatos passam a necessitar dos trabalhadores para se manter (algo que não acontecia outrora). Gerson Moura, do Sindiasseio de Novo Hamburgo, explica que agora os sindicatos têm que mostrar o seu trabalho para que os trabalhadores confiem neles (e conseqüente, contribuam). O mesmo sindicalista, Gerson Moura, faz uma comparação do sindicalismo no momento atual com uma empresa:

Teve um detalhe importante: por quê que o trabalho de base ele foi efetivado agora, com maior intensidade? Porque o sindicato é que nem uma empresa, se você não fatura você não tem como manter, entendeu? (Gerson Moura, 2020).

A comparação com uma empresa pode parecer desproporcional, mas, tem sentido, a medida em que chama atenção para o quanto os sindicatos agora passam a depender do financiamento dos próprios trabalhadores (não mais compulsoriamente) para se manter. Por isso o trabalho de base é mencionado com tanta ênfase – como já visto anteriormente neste capítulo – porque é necessário que os sindicatos se mostrem presentes e apresentem seu trabalho para angariar confiança dos trabalhadores. Ou seja, é preciso, agora, procurar diminuir as distâncias entre o “nós” e “eles”.

Por fim, explica-se que esse movimento, a saber, essa distância estabelecida pelos próprios sindicalistas entre dos dirigentes sindicais (“nós”) e os trabalhadores terceirizados (“eles”) é evidentemente um limite a uma representação sindical mais profícua e comprometida com os interesses dos trabalhadores. Isso porque, à medida que existe essa distância tão demarcada, ou, mais especificamente, essa distinção, o representante deixa de ser semelhante aos representados, ou seja, deixa de ser uma representação “exata” ou semelhante àqueles que representa, deixa de espelhar suas características e passa a configurar uma elite no poder, formando uma oligarquia autônoma dos trabalhadores e uma profissionalização do sindicalismo. Como visto, alçadas à condição de superioridade, essas elites no poder geram interesses próprios que se sobrepõem aqueles dos indivíduos que deveriam ser representados.

Nessa conjuntura, os dirigentes sindicais, que já foram trabalhadores da base, afastam-se da posição ocupada outrora. É como se deixasse de haver o sentimento de pertença ao setor, como se não tivessem feito parte dessa realidade (ou, como se essa realidade já estivesse tão distante que não permitisse um comportamento empático mais efetivo com a atual realidade dos trabalhadores). E, frente a esse distanciamento, acabam por desconhecendo, de forma mais profícua, as dificuldades e os anseios dos trabalhadores da base. Possivelmente por conta dessa cisão e da distância dos trabalhadores da base em virtude dessa distinção entre “nós” e “eles” é que são tão enfáticos nas críticas a esses, atribuindo-lhes características como “desorganizados”, “desinteressados”, “ingratos”. Ou seja, é como se a responsabilidade pelo distanciamento fosse responsabilidade única e exclusivamente da “massa desorganizada”, não perpassando pela ação dos dirigentes sindicais.

6.4 O DISTANCIAMENTO DAS CENTRAIS SINDICAIS E A DIFICULDADE DE UMA REPRESENTAÇÃO MAIS PROFÍCUA DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO SETOR DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO EM NÍVEL NACIONAL

Como é sabido, atualmente, as centrais sindicais são entidades de representação multicategorias de âmbito nacional, que tem por objetivo coordenar os interesses dos sindicatos a elas filiados, participando de negociações em Fóruns, colegiados de órgãos públicos e outros espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, onde estejam em discussão assuntos dos interesses gerais dos trabalhadores. O surgimento das centrais sindicais no Brasil tem como marco a Conferência da Classe Trabalhadora (CONCLAT) de 1981, ou seja, seu surgimento está combinado com a abertura democrática e se consolidou com a promulgação da Constituição de 1988. A expressão maior das centrais sindicais se deu com o surgimento da Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1983, que nasceu e se constituiu fora da estrutura sindical oficial (DRUCK, 2006).

Deve-se destacar que, nessa ocasião, o surgimento das centrais atraiu muito a atenção dos estudiosos do sindicalismo em geral e do direito sindical, em particular, porque as centrais eram formas de representação dos trabalhadores criados pelos sindicatos, mas, no entanto, não obedeciam aos mesmos padrões legais e adotavam o “pluralismo” (ao invés do corporativismo adotado pelos sindicatos). Além disso, as centrais sindicais traziam à memória organizações e movimentos do passado, concebidos para a representação geral dos trabalhadores, que foram dissolvidos pela atividade repressiva do Estado. Esses elementos e circunstâncias eram

indicativos de pontos de tensão entre as centrais e a organização formal, que provocam mais reflexões ante as possibilidades de transformação ou acomodação no sistema (ARAÚJO, 2012).

Apesar da existência das centrais sindicais (e de um certo reconhecimento, ainda que não formal) desde então, foi apenas quase trinta anos depois, quando a Lei 11.648/2008 foi promulgada, com a finalidade de reconhecer formalmente as centrais sindicais como entidades de representação geral dos trabalhadores e oficializar a sua ligação com o sistema de representação sindical (na ocasião, especialmente através da participação no rateio da então contribuição sindical obrigatória), que as centrais sindicais foram formalmente reconhecidas, com atribuições e prerrogativas. É verdade que desde o governo Sarney, amparados no artigo 10 da Constituição, as centrais sindicais ocuparam importantes espaços de diálogo social, mas isso decorreu mais da vontade política dos governantes do que propriamente de obrigação de ordem legal (SOARES, 2013).

A título de explicação, a Lei 11.648, de 2008, assinada pelo então presidente Luiz Inácio Lula da Silva, dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. De acordo com o Artigo 1º, a central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

- a) coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a elas filiadas e;
- b) participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

O parágrafo único do artigo 1º afirma que se considera central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais (BRASIL, 2008).

Com a publicação da Lei nº 11.648/2008, as centrais sindicais – que, como mencionado, já gozavam de legitimidade e representatividade – ganharam poder político expresso na prerrogativa de coordenar a representação geral dos trabalhadores por intermédio de seus filiados, além de, como já mencionado, participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais instâncias tripartites, nas quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores. E, isso é retomado para explicar que, para obterem o certificado de legalização, as centrais necessitavam cumprir os seguintes critérios:

- a) filiação de no mínimo cem sindicatos distribuídos nas cinco regiões do Brasil;

- b) filiação de sindicatos em no mínimo cinco setores de atividade;
- c) filiação de no mínimo 5% dos sindicatos em âmbito nacional no primeiro ano (cerca de 300 mil trabalhadores sindicalizados), devendo atingir 7% em dois anos.

Cumpriram, nessa ocasião, esses critérios de representatividade e pleitearam o reconhecimento formal a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Força Sindical (FS), a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB) e a Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST).

Alguns autores, como Araújo (2012) argumentam que, embora a Lei 11.648/2008 seja um marco legal, ela, a rigor, não apresenta nada de “novo”, haja vista que não oferece às centrais nada além dos espaços e das fontes de recursos aos quais elas já tinham, de alguma forma, acesso – nesse sentido, o que fez a lei foi institucionalizar os acessos e garantir a pluralidade das centrais, razão pela qual estabeleceu padrões reduzidos para a obtenção do índice de representatividade. Apesar disso, reconhece que embora essa participação já viesse ocorrendo, inclusive com a previsão legal em alguns conselhos específicos, a sua institucionalização fomentou a abertura de novos espaços intermediários no interior do Estado, onde se discutem e formulam políticas públicas.

Entretanto, a percepção de Araújo (2012) com relação a nova lei não é unânime: alguns autores entendem que essa lei pode significar mais do que a formalização daquilo que, na prática, já vinha sendo realizado. Nessa direção, Druck (2006), analisando, ainda, o anteprojeto de lei, entende que este modifica radicalmente a então estrutura, especialmente no que se refere ao papel do Estado e a sua relação com os sindicatos. Seu argumento é que se trata de uma (nova) forma de controle e regulação do Estado sobre os sindicatos, agora “legitimada” com a incorporação das centrais sindicais ao aparelho de Estado. Conforme Druck (2006) o eixo da reforma sindical concentra-se na institucionalização e na estatização do que tinha de mais autônomo (mais livre das amarras corporativistas) na organização sindical brasileira: as centrais sindicais, que nasceram livres do controle do Estado. Com a referida lei, as centrais não são só incorporadas ao aparelho do Estado, mas tem o poder de decidir sobre e acima o movimento sindical, na condição de membros do “poder público” ou de Estado (DRUCK, 2008). Ou seja, nessa configuração, o Estado continua mantendo o controle sobre as centrais e os sindicatos brasileiros, reforçando a tese do sindicalismo de Estado.

A linha de argumento da Druck (2006) vai na direção de entendimento de que essa nova lei implica em uma cooptação do movimento sindical pelo Estado (e, mais especificamente, uma cooptação do movimento sindical pelo Governo Lula), de modo que agora até mesmo as centrais sindicais, que configuravam um modelo “pluralista” e que haviam se desenvolvido

longe do controle do Estado, de ora em diante, perpassam pelo seu controle. Ou seja, o argumento de Druck (2006) vai além do entendimento de que a lei pouco muda – ou nada muda – efetivamente no trabalho das centrais, posto que a autora chama atenção para o peso que esse (novo) controle do Estado para com a cúpula sindical passa a ter para o movimento sindical como um todo, indo muito além de uma simples “formalização”. Não por acaso, alguns autores, como Soares (2013) e Galvão (2013) entendem que, por conta dessa cooptação por parte do Estado, as centrais sindicais estão implicadas no processo de transformismo e as políticas de reestruturação produtiva e de precarização do trabalho que foram implementadas pelo Governo Lula, posto que, cooptadas, acabaram por negligenciar o combate aos processos de reestruturação produtiva, precarização e flexibilização do trabalho, considerando-as, agora, como fenômeno inevitável, além de terem agido no sentido de “abandonar” os movimentos de resistência pela negociação quantitativa dos postos de trabalho que seriam eliminados.

Se as centrais sindicais eram, antes, aquilo que havia de mais autônomo no sindicalismo brasileiro, isso se modifica no cenário dos anos 2000: isso porque, de acordo com alguns autores, a referida década foi marcada por um processo de acomodação e cooptação de dirigentes sindicais e do movimento popular, de modo que as centrais sindicais assumiram uma postura marcadamente “transformista”, cedendo a uma maior aproximação com o governo (ainda que as bases, em sua maioria, tenham reagido conforme possível) – e, tal movimento de aproximação com o governo consiste em atrair para o campo político dominante os intelectuais orgânicos de outros grupos sociais, seus dirigentes políticos e ideológicos, esvaziando sua postura crítica e decapitando as forças sociais oponentes de sua direção política (BOITO JÚNIOR, 2009; SOARES, 2013).

É por isso, também, que alguns autores, à exemplo de Soares (2013), chamam atenção para uma acomodação e uma burocratização das centrais sindicais que acabam por afastar os trabalhadores desse modelo de representação. Ainda, no âmbito da burocratização, cabe mencionar que Braga e Bianchi (2011) entendem que, por meio das centrais sindicais, o sindicalismo brasileiro elevou-se à condição de um ator estratégico no tocante ao investimento capitalista no país, tendo em vista o comportamento das centrais sindicais na gestão dos fundos de pensão e na administração das verbas disponibilizadas pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Esta função, não totalmente inédita, mas substancialmente distinta daquela encontrada no período anterior, fez com que Francisco de Oliveira apresentasse, ainda no início do primeiro governo Lula, sua hipótese acerca do surgimento de uma “nova classe social”, baseada na articulação da camada mais elevada de administradores de fundos de previdência complementar com a elite da burocracia sindical participante dos conselhos de administração

desses mesmos fundos (SOARES, 2013). Assim, Francisco de Oliveira passou a entender que a elite do sindicalismo nacional e, na ocasião, conseguinte o grupo dirigente do Partido dos Trabalhadores (PT) passou a constituir uma “nova classe social” a ocupar posições nos conselhos de administração das principais fontes de recurso para investimentos no país (entre elas o BNDS e os fundos de pensão das empresas estatais, como a Petrobras). Assim esses novos gestores descolar-se-iam da representação dos interesses específicos dos trabalhadores, que não seriam mais os seus. Braga e Bianchi (2011) *apud* Soares (2013) avançam a hipótese de que o vínculo orgânico “transformista” da alta burocracia sindical com os fundos de pensão poderia não ser suficiente para gerar uma “nova classe”, como pretende Francisco de Oliveira, mas seguramente pavimentaria um caminho sem volta do novo sindicalismo na direção do regime de acumulação financeira globalizada. Desta forma, essa via liquidaria completamente qualquer possibilidade de retomada de defesa, por parte desta burocracia, dos interesses históricos das classes subalternas brasileiras. Para os autores supracitados, a financeirização da burocracia sindical é um processo que divide fundamentalmente a classe trabalhadora e enfraquece a defesa dos seus interesses históricos, posto que, na condição de gestores dos fundos de pensão, o compromisso principal deste grupo é com a liquidez e a rentabilidade de seus ativos.

Observa-se que, neste trabalho, a intenção não é focar na financeirização da burocracia sindical e o papel que as centrais sindicais têm nisso. Esses elementos foram mencionados simplesmente porque, por um lado, permitem compreender o papel que as centrais sindicais vêm ocupando ao longo dos anos e as suas modificações nesse ínterim, principalmente, desde que foram formalizadas, no Governo Lula, posto que ficaram cada vez mais amarradas ao Estado, perdendo aquilo que tinham até então de “autônomo” e afastando-se cada vez mais do sindicalismo de base e dos trabalhadores, eliminando, com isso, como já mencionado, as possibilidades de retomada de defesa dos interesses históricos da classe trabalhadora. E, nessa direção, para Soares (2013), o movimento sindical proveniente das centrais, incluindo até mesmo a CUT, os elementos do “Novo Sindicalismo” e inclusive a esquerda organizada, não foram capazes de destruir a velha estrutura sindical oficialista. Na sua concepção, as centrais sindicais oficiais (e tradicionais) acabaram-se adaptando-se rapidamente, na ocasião, ao projeto do Governo Lula, sendo, na visão de alguns autores, por ele cooptados. Isso não significa, deveras, que todo movimento sindical tenha aderido, passivamente, à política de concertação social homogeneizada pelo governo – pelo contrário, por outro lado, seguiu existindo alguns focos de resistência, que se expressaram basicamente, no Conlutas e na Intersindical (ANTUNES, 2011b). Tais movimentos procuraram, a sua maneira, organizar os trabalhadores do campo e da cidade a partir de uma perspectiva a combater a estrutura sindical vigente e o

“neopeleguismo”, assim como, à sua maneira, lutar pela independência de classe (SOARES, 2013).

Reitera-se que todos esses elementos foram levantados para explicar o papel que as centrais sindicais ocuparam ao longo dos anos (desde o seu surgimento) e que passaram a ocupar após a sua regulamentação formal (com a lei de 2008). Essa explicação inicial sobre as centrais sindicais é fundamental para elucidar a forma como relacionam-se as centrais sindicais com os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do Rio Grande do Sul atualmente – e porque é legítimo o argumento de que as centrais sindicais tradicionais, oficiais, tornaram-se instituições cada vez mais burocráticas e distantes do movimento real dos trabalhadores. É interessante, nesse ínterim, mencionar que, segundo Soares (2013) ao passo que a maioria das centrais sindicais se tonam mais burocráticas e distantes dos trabalhadores, a conjuntura política começa a exigir das centrais o rompimento com as práticas corporativas que norteiam os principais setores do movimento sindical brasileiro – todavia, o que as reformas trabalhistas e sindicais fizeram, ao longo dos anos 2000, negociando junto aos governos e aos setores empresariais, foi justamente o contrário: elas tornam as centrais cada vez mais amarradas ao Estado, o que acaba tornando-se um “problema” em termos de uma representação mais efetiva dos trabalhadores (especialmente dos de base).

É mister, também, mencionar que o papel das centrais, ao menos, oficialmente e legalmente, não se modificou após o contexto dos anos 2000 e daquilo então definido durante o Governo Lula – especialmente porque suas atribuições e prerrogativas continuaram as mesmas. Além do que, a maioria das centrais oficiais continuaram as mesmas em termos de representatividade. Todavia, há algo que não há como negar: se a própria legalização e oficialização das centrais, nos termos da lei de 2008, por si só, limitavam a representação efetiva dos trabalhadores por parte das referidas instituições – especialmente dos trabalhadores de base, havia um elemento que abria uma brecha e facilitava (dentro do possível) a participação das centrais sindicais na vida sindical dos sindicatos de base: o aumento dos espaços de concertação social nos governos Lula, e, com isso, o aumento de fóruns e espaços tripartites de negociação. Passados o contexto dos anos 2000 e, sob novos governos, os espaços de concertação social tornaram-se reduzidos e, muitas vezes, negligenciados na sua relevância. Além do mais, se no contexto dos governos do Partido dos Trabalhadores (PT), o sindicalismo – a despeito das teorias de cooptação do movimento sindical – era tido como um interlocutor legítimo do Estado, isso vai modificando-se ao longo dos governos subsequentes, em especial do governo Bolsonaro, o sindicalismo passa a ser visto como um entrave ao desenvolvimento de políticas neoliberais, e, por isso, visto quase como um “inimigo” a ser combatido, de modo que os

posicionamentos e discursos por vezes lembravam a época em que o sindicalismo no Brasil era considerado “caso de polícia”. Com isso se quer dizer que se já havia um afastamento das centrais perante os sindicatos de base e os trabalhadores, essa situação torna-se mais complexa quando os espaços onde as centrais poderiam atuar junto aos sindicatos e trabalhadores passam a ser podados.

Não por acaso, quando entrevistados, os sindicalistas dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul são contundentes em afirmar que o papel das centrais sindicais hoje, é muito pequeno, que as centrais não participam mais da vida sindical dos sindicatos de base como participaram outrora. Alguns, inclusive, são contundentes em afirmar que não gostam da ideia de filiação dos sindicatos de base às centrais, que não vêm finalidade a não ser “alianças políticas” e que o rateio das contribuições (que envolve uma parte da contribuição às centrais) é prejudicial ao sindicalismo de base. Todas essas questões, envolvendo a forma como os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul lidam com a representação sindical das centrais serão abordadas na sequência. Mas, destaca-se que, neste trabalho, a relação da Federação e dos sindicatos com as centrais sindicais será abordada tendo em vista as funções atribuídas às centrais atualmente (coordenar a representação por meio das organizações sindicais a elas filiados e participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite) em assuntos de interesse geral dos trabalhadores terceirizados. Por isso, aqui, as questões envolvendo a participação das centrais serão abordadas tanto pela ótica dos sindicatos de trabalhadores terceirizados quanto pelas próprias centrais que os representam no Rio Grande do Sul (no caso, UGT, CTB e NCST), buscando entender como se dá a interlocução entre sindicatos e centrais em situações em que os direitos dos trabalhadores terceirizados estão em pauta, de modo que retoma-se, inevitavelmente, à ocasião onde houve a votação do projeto de lei que viabilizava a terceirização irrestrita (e, depois, sua consequente aprovação) para compreender como as referidas centrais se posicionaram, naquele momento, nos espaços tripartites e junto aos sindicatos. Na sequência, busca-se compreender como essa “coordenação” e essa “participação” se dá atualmente.

Antes de dar início a essas questões, faz-se necessário pontuar que apesar das críticas que os dirigentes sindicais tecem às centrais, todos os sindicatos são filiados a alguma central (à exceção do Sindiasseio de Santa Cruz do Sul), assim como a Federação (FEEAC). A Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação (FEEAC) é filiada à União Geral dos Trabalhadores (UGT). Dentre os sindicatos, alguns são filiados à UGT e outros à Central de Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), sendo que somente o SEEAC-RS é

filiado à Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST). Destaca-se que independente da filiação da Federação, os sindicatos têm autonomia para escolher a qual central se filiar⁶. Observa-se, de antemão, que tanto a Federação quanto os sindicatos são filiados a centrais mais moderadas politicamente, ainda que cada um aponte as razões específicas pelas quais optam pela filiação às referidas centrais, ou seja, a argumentação acerca dessa filiação segue uma linha argumentativa lógica.

Na direção das escolhas das centrais, Henrique Silva (2019), na função de presidente da Federação (FEEAC) explica:

E o que que ocorre? As centrais, elas estão hoje muito vinculadas a uma parte da representação dos trabalhadores do país. Então, se tu for pegar hoje a CUT, a CUT, ela é uma central única dos trabalhadores, se tu for olhar para ela hoje ela é uma central única de trabalhadores né, de serviços públicos, é só tu olhar, é só tu pegar a estrutura dela hoje, ela está voltada basicamente aos servidores públicos, né? Ahn... se tu pegares outras centrais, vamos pegar a própria CTB que nós estávamos filiados, a CTB, hoje, ela é uma central constituída, hoje, pela área do setor do comércio, que é muito forte dentro da CTB, né, uma área do setor metalúrgico e nós basicamente tínhamos uma estrutura ali do asseio e conservação representados dentro da CTB, mas basicamente uma abrangência do estado, nós não tínhamos a nível nacional. Então, o que aconteceu, né? Um: conforme a gente foi constituindo a representação nacional através da confederação, nós também passamos a ter um conhecimento da UGT quanto representação de segmento. Então hoje o segmento de asseio e conservação da área do setor de serviços, ele hoje tem em torno de quase 40% da estrutura dentro da UGT, né, então isso fez com que a gente migrasse para a UGT, olhando também para a questão futura, porque a gente não sabe o dia de amanhã, como é que as centrais vão se constituir, se vai ser por ramo, por segmento e tal. Então a gente já olhando pra essa questão futura, a gente procurou aproveitar esse momento, que era um momento de eleição da Federação, e já tomamos a decisão, então, de fazer esse indicativo da filiação à UGT, por entender dessa aproximação e dessa identidade que a UGT tem com o segmento, né?! E aí tu consegues desenvolver um trabalho mais próximo, né?! (Henrique Silva, 2019).

Esse exceto da fala de Henrique Silva (2019), em entrevista que concedeu como representante da FEEAC, foi escolhido, aqui, por apresentar uma questão muito importante: que é o entendimento, por parte desse sindicalista, da necessidade de uma identificação da central sindical com o segmento. Conforme explica, até o momento, as centrais não se constituem por segmento ou ramo – embora, conforme o sindicalista supracitado, haja a prevalência de alguns ramos e segmentos em cada uma delas (questão que faz com que o setor de asseio e conservação esteja mais próximo da UGT, nesse momento). Ou seja, questão que

⁶Destaca-se, brevemente, nesse sentido, que, embora cada sindicato tenha autonomia para escolher a central a qual deseja se filiar, muitos sindicatos, como o Sindilimp de Passo Fundo e o SEEAC de Pelotas (ambos filiados à CTB) consideram a mudança de representação da central sindical no momento em que a Federação faz esse movimento de troca. Em ambos os casos se identifica um certo grau de “reverência” à Federação, como se, independente da autonomia, as atitudes da Federação servissem de guia para os sindicatos.

faz com que a identificação com o segmento seja um elemento legítimo para o exercício de uma representação mais efetiva (e, porque não dizer, substancial) dos sindicatos de base e dos trabalhadores. O argumento de Henrique Silva (2019) é endossado por Tiago Bittel (2020), quando fala do desejo de trocar a central sindical que os representa no momento (CTB) pela UGT. Embora identifique-se que há um certo “respaldo” na decisão da Federação, os argumentos do referido sindicalista vão ao encontro dos de Henrique Silva, no que tange à necessidade de uma representatividade maior do setor por meio das centrais. Isso porque, Tiago Bittel lembra que, na ocasião da votação do projeto de lei pela regulamentação da terceirização na atividade-fim, em 2017, muitas centrais posicionaram-se contra os processos de terceirização como um todo, inclusive, segundo ele, a própria CTB. No seu entendimento, a UGT inovou nessa direção, porque posicionou-se não contra os processos de terceirização como um todo, mas contra a terceirização na finalidade. E, nas suas palavras: “foi uma central que nos fez uma defesa política em Brasília”. Ainda, no seu entendimento: “[...] a UGT também tem um trabalho no asseio e conservação nacional, né, ela já defende nacionalmente o asseio e conservação, então aí faltou o Rio Grande do Sul, a gente se incorporar nesse pensamento mais comum, né?!”.

Aqui, faz-se necessário um parêntese para pontuar que, no que tange à troca de centrais, alguns sindicalistas entendem que a troca se faz eminente porque a central a qual eram filiados, a saber, a CTB não fez uma defesa contundente do segmento na ocasião em que a votação da regulamentação da terceirização estava em pauta: “[...] em toda a campanha contra a terceirização, a CTB foi contra A terceirização. Então, basicamente, eles eram contra nós, né?!” (Tiago Bittel, 2020). Todavia, esse posicionamento da CTB, a saber, contra todos os processos de terceirização, é negado pelo presidente da CTB/RS, Guiomar Vidor (2019). O referido sindicalista explica que a CTB, como um todo, sempre se posicionou contra a terceirização nas atividades-fim. Argumenta que já em 2004, quando o tema da regulamentação da terceirização esteve em voga, posicionaram-se contra a terceirização na atividade-fim e lançaram nota explicando as razões para tal contrariedade, enfocando, na nota, que a consequência seria a desregulamentação total dos direitos sociais e trabalhistas, além de incontáveis prejuízos à classe trabalhadora no que se refere à saúde do trabalhador e à remuneração. Em excerto da nota, está escrito: “A CTB alerta a sociedade que essa aprovação vai na contramão dos direitos trabalhistas, de distribuição de renda e do desenvolvimento econômico e social. A generalização da terceirização só atende aos interesses patronais da desestruturação dos direitos e da organização do trabalho, tendo por objetivo central o aprofundamento à exploração”. Argumenta, ainda, que a CTB realizou inúmeras atividades junto a suas entidades filiadas e em

conjunto com as demais centrais sindicais, no estado do RS e em Brasília, no Congresso Nacional, com o objetivo de rejeitar o relatório oficial e buscar a regulamentação do trabalho terceirizado já existente, na atividade-meio (Guiomar Vidor, 2019). Essa “falha de comunicação” entre os sindicatos e a referida central evidencia o quanto, de fato, as centrais estão longe dos sindicatos atualmente (pelo menos no que diz respeito à CTB com os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul).

Retomando, esses elementos em pauta nos levam a compreender que, tanto Henrique Silva quanto Tiago Bittel consideram a relevância de uma central mais alinhada com as necessidades e vicissitudes do segmento – e que nesse momento essa seria a UGT. Até mesmo Leandro Leopoldo, do Sindiasseio de Santa Cruz do Sul (2020), que atualmente não é filiado a nenhuma central, todavia, foi filiado muito tempo à UGT, reconhece que a referida central está mais próxima do foco e dos objetivos dos trabalhadores terceirizados nesse momento e explica que, se optassem por filiação novamente, escolheriam a UGT⁷. São, deveras, argumentos válidos e legítimos. É compreensível que, na visão dos referidos sindicalistas, mesmo que as centrais sindicais ainda não se constituam por ramo ou por segmento, quanto mais próximo das necessidades e vicissitudes do segmento, mais próximo se estaria de uma representação político sindical substancial (ou, nos termos desta tese, de uma representação inclusiva).

Todavia, há um contraponto nessa percepção desses sindicalistas, que parte do próprio presidente da UGT/RS, Norton Jubelli (2020), que entende que embora os trabalhadores terceirizados possam se sentir mais identificados com a UGT, dada a abrangência que a central tem no segmento de asseio e conservação à nível nacional (nas suas palavras, os trabalhadores podem se “enxergar” melhor na UGT por essa razão), ele não percebe que a central possa representa-los melhor, ou de forma distinta de qualquer outra central:

Na UGT, na UGT ela tem um Secretariado Nacional de Asseio e Conservação, ela tem uma Confederação dos Trabalhadores de Asseio e Conservação e todos eles estão filiados à UGT. Então, eu vejo como natural a vinda deles [sindicatos de asseio e conservação] para a UGT, mas não por uma questão de melhor representar ou coisa parecida (Norton Jubelli, 2020).

⁷ Leandro Leopoldo (2020) explica que, inicialmente, filiaram-se à UGT porque foi a única central que deu apoio ao Sindiasseio de Santa Cruz do Sul no momento de sua fundação. Nas suas palavras: “quando a gente entrou, a gente entrou e o pessoal da Federação, da FFEAC, eles não queriam, né? Como normalmente é, ninguém quer perder base territorial, que não deixa de ser arrecadação, né? E quando a gente entrou foi uma oposição à Federação. [...] Mas quando eu entrei, eles vieram pra não deixar nós abrir, e a gente conseguiu juridicamente, na justiça, e a gente conseguiu juridicamente, na justiça a gente conseguiu fundar nosso sindicato, e nós entramos com o apoio da UGT, tá?” Entretanto, por problemas que ocorreram na UGT/RS (não especificados pelo sindicalista), acabaram optando por sair da central, de modo que atualmente não são filiados a nenhuma central, ainda que reconheçam que a UGT é a que está mais próxima dos trabalhadores terceirizados atualmente.

Ainda, deve-se considerar que nem todos os sindicalistas compartilham da mesma visão de Henrique Silva e Tiago Bittel no que tange ao papel das centrais sindicais atualmente. É verdade que ambos, reconhecem a necessidade de uma representação mais próxima e efetiva por parte das centrais sindicais em relação ao segmento, bem como atribuem uma significativa “força política” - necessária ao sindicalismo - propiciado pelas mesmas (mesmo que tenham perdido muita força nesses últimos anos). E, aqui, faz-se necessário mencionar que, nessa perspectiva, soma-se a eles Paulo César Carvalho, do SEEAC-Pelotas (2020), que também atribui uma relevância no sentido político às centrais sindicais. Todavia, apesar disso, todos os sindicalistas supracitados também reconhecem a situação atual em que as centrais participam cada vez menos da vida sindical de base. Nesse sentido, Paulo César Carvalho (2020) considera que essa falta de participação se dá em virtude, até mesmo, de um “estrangulamento” financeiro, algo que afetou, também, os sindicatos de base. Nas suas palavras:

Perderam a força [...]. O que tá impossibilitando a confederação e as centrais a se manter é essa contribuição sindical que não existe mais, então isso... ia dinheiro pro FAT, ia dinheiro para as centrais e ainda sobrava um pouco para o sindicato. Essa renda foi extinta [...] (Paulo César Carvalho, 2020).

É interessante notar que, dentre os sindicalistas acima mencionados, todos chamam atenção para a “força política” que as centrais sindicais (ainda) detém. E, quando fazem menção à essa “força política” parecem estar fazendo menção ao capital político que essas instituições (ainda) possuem – mesmo depois das mudanças oriundas da regulamentação. É possível que, na configuração anterior, ou seja, quando as centrais eram autônomas em relação ao Estado, o capital político exercido fosse diferente, haja vista que estava muito mais genuinamente próximo dos interesses históricos, políticos e sociais dos trabalhadores de base. Atualmente, essas instituições não deixam de ter capital político, mas ele está atrelado ao Estado – estando, portanto, mais distante dos trabalhadores. De qualquer forma, o capital político das centrais sindicais é reconhecido pelos sindicalistas de base como importante e até mesmo, necessário, no âmbito da representatividade sindical à nível nacional, ainda que sem a força de antes (tanto por conta das atuais amarras ao Estado quanto por conta do “estrangulamento financeiro”, que não deixa de ser consequência dessas amarras ao Estado) – não por acaso, Tiago Bittel (2020) menciona que uma das centrais que representa os trabalhadores terceirizados atualmente, a UGT, fez uma importante defesa da categoria em Brasília na ocasião da votação da regulamentação da terceirização em 2017. Ou seja, não se nega que há uma representatividade, especialmente à nível nacional (dadas as suas prerrogativas e funções), mas, como afasta-se do

sindicalismo de base e, por consequência, dos próprios dos trabalhadores, acaba por ter uma representatividade diminuta atualmente na representatividade sindical de base.

E é justamente por conta dessa pequena representatividade na vida sindical de base que as centrais acabam, por vezes, sendo até mesmo desacreditada e deslegitimada por alguns dirigentes sindicais da base. Um exemplo disso é o posicionamento de Dirceu Saraiva, fundador e presidente do SEEAC-RS (primeiro sindicato dos trabalhadores terceirizados de asseio e conservação do Rio Grande do Sul). Na concepção do referido sindicalista, a filiação do sindicato a uma central sindical – pelo menos atualmente – não tem a ver com uma maior representação do setor ou do segmento, mas sim, tem a ver com um acordo político. Nessa direção, explica a razão pela qual optou por filiar o seu sindicato à Nova Central Sindical de Trabalhadores: argumenta que fez parte da direção da Confederação Nacional de Turismo e Hospitalidade (CONTRATUH), que era filiada a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) – onde, inclusive, o presidente da referida confederação foi um dos fundadores da NCST. O sindicalista continua explicando que acabou fazendo muitas amizades e que, assim, era “muito fácil ficar” (na NCST), mas que isso não significa que a central o represente, ou represente de forma mais profícua os interesses da categoria:

Não, eu vou te dizer uma coisa, esse troço é muito político. Por exemplo, assim, eu, eu... A Nova Central Sindical era oriunda de uma confederação – a CONTRATUH, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade. Eu era diretor da CONTRATUH, fui diretor oito anos. Então eu fiquei oito anos como diretor lá, com salário, com tudo... então eu fiz uma amizade. Então, o presidente da CONTRATUH fazia parte, foi um dos fundadores da Nova Central também. Então, como eu tava ali, era muito fácil ficar [...] mas foi só, porque não me representa, pelo menos (Dirceu Saraiva, 2019).

Na esteira do mencionado por Dirceu Saraiva, destaca-se o posicionamento do próprio vice-presidente da NCST/RS, João Pires, que alega que a Nova Central Sindical dos Trabalhadores não está alinhada com os interesses dos trabalhadores terceirizados, que não há uma linha de atuação firme, objetiva, da referida central na direção da terceirização. Explica que não há uma atuação mais contundente com relação à terceirização, por parte da NCST, em nenhum estado do país – ou seja, não se trata de uma especificidade da NCST/RS. Argumenta que, em parte, isso se dá pelo enfraquecimento das centrais sindicais frente à reforma trabalhista de 2017, que, de certa forma, “engessou” as centrais frente a ações mais específicas, inclusive por questões financeiras. Mas, por outro lado, também argumenta que, no seu entendimento, essas ações mais específicas (como o enfrentamento à terceirização) são mais de responsabilidade dos sindicatos de base do que das centrais.

Tendo isso em vista, destaca-se que o sindicalista Dirceu Saraiva (2020) reitera que não há relação com uma maior representação do segmento, e argumenta que esse “acordo político” para a escolha da central está presente em outros sindicatos também e inclusive na própria Federação (FEEAC): no seu ponto de vista, a FEEAC haveria trocado de central (da CTB para a UGT) não por uma maior representatividade do segmento, mas porque o então presidente da FEEAC, Henrique Silva, fazia parte de uma Confederação do setor, a CONASCON (Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação), sediada em São Paulo, que, por sua vez, era filiada à UGT.

Dirceu Saraiva ainda menciona que, em virtude dessas razões, não gosta muito da ideia de filiação a uma central e é enfático ao argumentar que a representação dos trabalhadores é “responsabilidade” do sindicato de base. Assim, na sua visão, às centrais, caberia uma forma de representação dos próprios sindicatos, mas não dos trabalhadores. Outro sindicalista que, à exemplo de Dirceu, vê com restrições a representação das centrais é Leandro Leopoldo (2020). O referido sindicalista, do Sindiasseio de Santa Cruz do Sul, mesmo já tendo sido filiado à UGT, pontua que não vê diferença em um sindicato ser filiado a uma central ou não, posto que a representatividade das centrais atualmente é pequena. Chama atenção, ainda, para o rateio das contribuições, que faz com que parte vá para as centrais e, com isso, diminui os recursos dos sindicatos de base. Seu argumento é de que, embora tenham sido filiados à centrais sindicais ao longo da sua história (e permanecido mais tempo na UGT), essa filiação não tinha relação com a representatividade do setor, mas sim, razões externas – como por exemplo, o apoio que a UGT concedeu à eles no momento em que quiseram fundar a base em Santa Cruz do Sul.

Deve-se notar que esse apoio pode ser compreendido como um “acordo político” estabelecido entre o Sindiasseio de Santa Cruz do Sul e a UGT, reforçando o entendimento de que as centrais sindicais ainda são portadoras de um capital político importante no cenário nacional. E, não se nega a importância desses acordos para a representatividade do setor à nível nacional – tendo em vista, sobretudo, que as funções e as prerrogativas dos sindicatos e das centrais são diferentes e, por isso, cada um atua em determinada instância representativa. Todavia, os sindicalistas de base entrevistados, quando mencionam que a filiação à uma determinada central obedece à critérios políticos e não necessariamente representativos, referem-se à relação política de maneira pejorativa, com certo demérito, como se “político” estivesse necessariamente associado à personalidade das relações (talvez por isso Dirceu Saraiva chame tanto atenção para os vínculos de amizade entre representantes das centrais e dos sindicatos, entendendo como uma das razões para a filiação) ou associado à busca de algum benefício (real ou simbólico). Ou seja, o “político”, na fala dos sindicalistas entrevistados, perde

o caráter amplo, público e representativo, sendo reduzido quase à esfera privada das relações pessoais. Diante disso, compreende-se que os próprios sindicatos subestimam as possibilidades de atuação representativa mais efetiva junto das centrais, compreendendo essa relação como assessoria e vinculada a uma pessoalidade das relações entre dirigentes sindicais.

É preciso, nesse sentido, pontuar que Dirceu Saraiva (2020) e Leandro Leopoldo (2020) são mais enfáticos, porém não são os únicos a enxergarem a relação com as centrais sindicais com certa ressalva em termos de representação político sindical. Mas, grande parte dos sindicalistas de base entrevistados mencionam sentir um distanciamento das centrais da base e, com isso, uma representatividade menor atualmente. Por outro lado, os dirigentes das centrais sindicais, particularmente, daquelas que representam os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do RS (UGT, CTB, NCST) chamam atenção para a importância do tipo de representatividade que exercem, especialmente em momentos cruciais, como na ocasião da votação pela regulamentação da terceirização. Embora os representantes do sindicato de base não tenham a mesma percepção (especialmente no que tange ao posicionamento da CTB), todas as referidas centrais argumentam que se posicionaram veementemente contra a terceirização na atividade-fim, de modo que consideram que suas ações de enfrentamento foram de especial importância desde isso foi levantado em 2004, através do projeto de lei de Sandro Mabel. Nessa direção, Norton Jubelli (2020), presidente da UGT/RS ressalta que, num contexto geral, a maioria dos dirigentes sindicais é contra a terceirização como um todo, pelo fato de que ela representa a precarização do trabalho – todavia, o posicionamento da referida central, à nível nacional, é de que a terceirização é real e já existe no país há mais de quarenta e cinco anos, de modo que não adianta simplesmente se colocar contra sem discutir o contexto.

O mesmo sindicalista, Norton Jubelli (2020), reitera o capital político das centrais sindicais ao explicar que foi feito, pela UGT, um trabalho na base com os deputados, com o intuito de diminuir os impactos da terceirização no serviço público e nas atividades-fim. Nas suas palavras:

A gente organizou a nível nacional um movimento que, em cada estado, a UGT procuraria os deputados federais na sua base de atuação. Por exemplo, um deputado federal que tá situado na região da serra, os sindicatos filiados à UGT na região de Caxias, Bento Gonçalves, na região da serra do Rio Grande do Sul, procuraram os parlamentares com mandato de deputado federal daquela região e apresentaram para eles o nosso ponto de vista com relação ao projeto que regulamenta a terceirização. E o que isso poderia acarretar de prejuízo aos trabalhadores, e assim sucessivamente, dividimos o estado do Rio Grande do Sul em cinco e fizemos esse trabalho nas... e isso que eu me refiro de trabalhar a base dos parlamentares (JUBELLI, 2020).

Apesar disso, reconhece que as ações se tornaram, ao longo dos anos, mais limitadas – e que houve, de fato, muito afastamento da base e impossibilidades de realizar trabalhos

conjuntos. Explica, nesse sentido, que desde 2017, em virtude das mudanças que houveram, especialmente a partir da reforma sindical, ficou muito difícil a atuação das centrais sindicais, principalmente por conta da escassez de recursos financeiros. Dessa forma, as atividades que outrora eram realizadas junto aos sindicatos de base foram suspensas por falta de condições financeiras para desempenhar. Mais minuciosamente, relata que a UGT, no RS, era regionalizada – e foi necessário desativar todas as regionais (eram, no total, cinco: quatro regionais mais o escritório central em Porto Alegre). Essa desativação foi necessária porque a referida central não tinha como manter a estrutura mínima, com aluguel e funcionários (inclusive, atualmente, a funcionária do escritório da UGT de Porto Alegre é cedida de um sindicato, posto que a central não tem como manter quadro funcional próprio). Ainda argumenta que o estrangulamento financeiro sofrido pelo sindicalismo é tão sério que até mesmo os sindicatos de base, que são entidades de primeiro grau, que, em tese, sustentam a pirâmide sindical (Federação, Confederação e Central Sindical), estão em dificuldades financeiras. Desse modo, seu entendimento é que o quadro se torna mais complexo para as entidades de grau superior, que dependiam única e exclusivamente do percentual da contribuição sindical que vinha desses sindicatos.

E, ao avaliar o distanciamento das centrais dos sindicatos de base, exemplifica a situação em relação à FEEAC, esclarece: “eu participei de uma atividade da FEEAC, inclusive foi o seminário que o Henrique desenvolveu na passagem de comando lá da FEEAC, quando ele assumiu a presidência da Federação, e depois disso a gente não atuou mais junto – pelo menos presencialmente”.

O que se observa, diante do exposto, é que de fato existe um distanciamento significativo dos sindicatos com as centrais atualmente (e vice-versa). E, naturalmente, esse distanciamento dificulta uma representação mais efetiva do segmento de asseio e conservação (e, do próprio enfrentamento à terceirização) à nível nacional. Ainda que as prerrogativas e as funções sindicais abarquem ações mais amplas junto dos sindicatos, existem gargalos nessa relação. Por um lado, dentre as centrais entrevistadas que representam os sindicatos dos trabalhadores terceirizados no Rio Grande do Sul, duas delas (a CTB e a UGT) foram enfáticas ao argumentar que tiveram um papel importante no enfrentamento da terceirização na ocasião da regulamentação, posicionando-se contra, apontando os malefícios da expansão da terceirização para a atividade-fim e utilizando o seu capital político para dialogar com instâncias superiores (observa-se que somente a NCST é mais tímida na argumentação desse papel de enfrentamento). Por outro, acabam por demonstrar que fora essa ocasião, as ações referentes à terceirização em si – e em relação ao setor terceirizado de asseio e conservação,

especificamente, foram muito pequenas e, se consideradas as ações junto aos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do RS, foram quase nulas. O argumento das centrais para tal concentra-se no estrangulamento financeiro sofrido pelas centrais sindicais, que acabaria engessando seu leque de ações junto aos sindicatos, como ocorreu em um outro momento. Entretanto, ao analisar o contexto geral, identifica-se que o estrangulamento financeiro é só parte desse gargalo na relação entre sindicatos e centrais sindicais que se observa atualmente, não ficando restrito somente a isso: não há como negar que as alterações na reforma sindical e a lei que regulamenta as centrais sindicais acabaram por “engessar” as ações dessas instituições, deixando-as, diferente de outrora, muito mais atreladas ao Estado. Apesar de ainda haver o pluralismo das centrais (ou seja, destas não seguirem uma lógica corporativista, tal como o restante do sindicalismo), há um evidente comprometimento desse pluralismo à medida que parte do Estado o reconhecimento e a regulamentação das centrais sindicais consideradas oficiais: é o Estado que estabelece os parâmetros daquelas que serão consideradas oficiais, bem como a definição de suas funções e prerrogativas, comprometendo, inevitavelmente, aquilo que até então havia de mais autônomo na estrutura sindical brasileira e mais distante do corporativismo. É como se se estabelecesse aí um novo tipo de amarra ao Estado, tornando essas instituições, de certa forma, também subjugadas a ele (ainda que de forma diversa do sindicalismo de base, cuja estrutura ainda é fundamentalmente corporativista).

Ainda, embora aparentemente subestimada pelos sindicalistas entrevistados, há de se considerar que dentre os gargalos na relação entre os sindicatos e as centrais, que acabam por comprometer uma representação mais ampla e à nível nacional dos trabalhadores terceirizados em geral (e que, inevitavelmente, implica na representação dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação) estão os já mencionados reduzidos espaços de concertação social atualmente (que, na verdade, foram sendo reduzidos paulatinamente), que implicam em uma menor relevância dos espaços tripartites de tomada de decisão, onde as centrais sindicais ocupavam uma significativa representatividade.

Não é por acaso, portanto, que, perante os sindicalistas de base entrevistados, as centrais passam a ser vistas como indiferentes atualmente para a estrutura sindical, ou, no máximo, como acessórias para essa mesma estrutura, sendo marcada não pela sua capacidade de representação mais efetiva do segmento (ou do setor), mas sim, principalmente, por sua capacidade de estabelecer acordos políticos internos e relações pessoalizadas com dirigentes sindicais da base. Nessa mesma direção, também não é por acaso que nem mesmo as centrais conseguem mais enxergar o seu papel como representantes (também legítimos, ainda que em outra instância) dos trabalhadores terceirizados, dada a distância que se estabeleceu entre as centrais e os sindicatos

de base, e, em última instância, dos próprios trabalhadores. Depreende-se, com isso, que, as centrais oficiais, atualmente, não conseguem estabelecer uma relação de interação mais próxima com os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação (e vice-versa) – e que isso não se dá simplesmente pelo estrangulamento financeiro, ainda que essa seja também uma razão legítima, todavia, consequência das demais mudanças. E, mais do que isso, depreende-se que, dessa forma, as centrais não conseguem mais exercer nem mesmo uma representação fundamental de forma satisfatória, estando, assim, muito distante de uma representação inclusiva dos trabalhadores terceirizados.

Ao final deste capítulo, conclui-se que os limites da representação dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul diferem-se substancialmente dos limites que o sindicalismo, de maneira geral, enfrenta no Brasil. Isso porque as características do trabalho terceirizado se sobrepõem, associadas às características de um trabalho precarizado e pauperizado como o setor de asseio e conservação, tornando os limites mais difíceis de serem transpostos e de se alcançar uma representação mais efetiva (ou, nos termos dessa tese, ampliada) dos trabalhadores. Não se pode esquecer, também, a herança corporativista, que, embora atravesse o sindicalismo como um todo, acaba por ter um peso maior para os sindicatos precários, tendo em vista o recorte classista de explicação do corporativismo. Todavia, o fato desses limites serem mais difíceis de serem transpostos, não significa que os esforços dos sindicatos do referido setor, no Rio Grande do Sul, não tenham sido significativos na tentativa de enfrentar esses gargalos (ainda que de forma formal e burocratizada) e caminhar na direção de uma representação de funções ampliadas (tal como visto no capítulo quatro desta tese). Ou seja, a luta por uma representação ampliada não é inviabilizada por conta desses gargalos, mas, definitivamente, os elementos postos não facilitam esse processo.

7 CONCLUSÃO

Abordar o tema do sindicalismo dos trabalhadores precários no Brasil – e, mais especificamente, dos trabalhadores terceirizados, é um desafio. Isso porque, como mencionado no decorrer desta tese, o sindicalismo no Brasil se “assentou” e fortaleceu em setores mais dinâmicos e estruturados da economia, com menor instabilidade e rotatividade. Os sindicatos, carregando uma forte herança corporativista, acabavam por representar de maneira mais profícua os trabalhadores formais, estáveis, assalariados, com “carteira de trabalho”. Nesse contexto, era como se só esses trabalhadores tivessem direito a uma representação de seus interesses de forma efetiva, organizada e eficiente.

Não foi por acaso que, durante muito tempo, predominou o entendimento de que os trabalhadores fora desse escopo (precários, informais, terceirizados, desempregados, entre outros) eram praticamente “inorganizáveis”. Foi somente recentemente que as pesquisas acadêmicas identificaram que esses trabalhadores não são “inorganizáveis”, que, inclusive, a própria estrutura sindical viabilizou a representação desses trabalhadores por meio dos sindicatos. Todavia, embora não estejam condenados a passividade, estão, na maioria das vezes, em situação desigual, por serem representados por sindicatos menos atuantes, mais frágeis, que normalmente se caracterizam prioritariamente pela prestação de serviços e não pela defesa de sua base.

E, quando se fala do sindicalismo dos trabalhadores terceirizados, particularmente, identifica-se que as dificuldades em termos de representação também são inúmeras, dadas as características específicas desse tipo de labor, marcado pela precarização, efemeridade dos contratos, rotatividade, instabilidade, insegurança laboral, entre outros. Essas características, juntamente com as alterações na regulamentação trabalhista e na regulamentação da terceirização pós 2017, dificultariam ainda mais o senso de pertencimento e, com isso, de uma organização coletiva.

Nessa direção, não se pode deixar de mencionar que, junto dessas mudanças pós 2017 identifica-se um enfraquecimento do sindicalismo como interlocutor legítimo junto ao Estado, bem como a redução dos espaços de concertação social, tornando a situação difícil para o sindicalismo como um todo, mas, mais ainda para os sindicatos menores, com menos tempo de atuação, menos capital político e que representam trabalhadores precários.

Essas questões levam ao entendimento de que a representação político sindical dos trabalhadores precários seriam, na maior parte das vezes, uma *representação fundamental*, ou seja, focada apenas nos aspectos formais e burocráticos da representação, executando apenas as

funções necessárias para manter o sindicato de portas abertas, tal qual um “sindicato de carimbo”. Mas, será que todos os sindicatos dos trabalhadores precários têm o mesmo tipo de representação perante os trabalhadores? E, quando se trata dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados, particularmente? Poderia haver uma experiência diferente? Ou os sindicatos dos trabalhadores terceirizados estariam relegados ao “silenciamento” e a uma representação parca, voltada unicamente às atividades legais impostas pelo Estado, fundamentais para o seu funcionamento e indispensáveis para mantê-los de “portas abertas”?

Para responder a esse questionamento inicial foi necessário tomar como objeto de pesquisa os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, tendo em vista, principalmente, três fatores:

- a) o fato de ser um sindicato pioneiro no setor;
- b) o fato de possuir uma estrutura sindical organizada desde os anos 1990, momento do boom da terceirização no país;
- c) o fato de representar o setor que mais terceiriza desde o início dos processos de terceirização no país.

A intenção nessa pesquisa foi compreender o tipo de representação político sindical que os sindicatos do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul estabelecem frente ao avanço da terceirização, da precarização e do enfraquecimento do sindicalismo como interlocutor legítimo junto ao Estado. E, entendendo o tipo de representação, compreender os alcances e os limites da mesma.

Mas, para falar dos resultados dessa pesquisa, explica-se primeiramente que a representação político-sindical foi muito explorada nesta tese, de modo que se chegou à conclusão de que ainda há uma forte herança corporativista no modelo de representação político sindical existente no Brasil, sendo fortemente formal e burocrática. Assim, no que tange a representação político sindical, propôs-se a designação de três subtipos principais de representação político sindical formal burocrática: a *fundamental*, a de *funções ampliadas* e a *combativa*.

E, nesse sentido, a pesquisa com os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul trouxe resultados interessantes, possivelmente distintos do que se espera quando se fala de sindicalismo de trabalhadores precários. Isso porque identificou-se que, no âmbito da representação, possuem um subtipo de representação *funções ampliadas*. Entende-se que esse subtipo de representação se dá quando as ações sindicais são mais abrangentes, inclusivas, abarcando o máximo possível das funções sindicais (inclusive aquelas que não são obrigatórias ou fundamentais para o seu funcionamento). E, por ser

ampliada o sindicato preza pela qualidade dos acordos celebrados e das ações que realiza, sendo assim, mais protetivo aos trabalhadores – dentro dos limites impostos pelo Estado. Destaca-se que, nesta tese, entende-se que quanto mais funções um sindicato for capaz de abarcar, e quanto mais efetivas suas ações, mais representativo ele pode ser.

Nessa direção explica-se que os sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul possuem um subtipo de representação de *funções ampliadas* porque há uma postura incisiva por parte dos sindicatos e da Federação (FEAAC) no sentido de expandir o leque de funções sindicais e de garantir benefícios – e até mesmo direitos – aos trabalhadores do setor. Como os próprios sindicalistas mencionam, há um movimento na direção de tentar diminuir a precarização e a pauperização a qual os trabalhadores terceirizados estão expostos diante do capital. E a principal ferramenta para alcançar os trabalhadores – bem como esse tipo de representação – são as Convenções Coletivas. Considerando que as Convenções Coletivas são anuais, observa-se que algumas mudanças importantes vêm sendo realizadas no decorrer dos anos, ou seja, existe o movimento de reavaliar e modificar determinadas cláusulas das convenções. E, na maioria das vezes, identifica-se o acréscimo de cláusulas benéficas ao trabalhador – mesmo que, em alguns casos, sejam mais assistenciais do que protetivas em termos de direitos.

É evidente que as convenções coletivas são, sim, nesse momento, um alcance aos trabalhadores terceirizados, no sentido de estabelecer direitos que não estão previstos nem mesmo na Consolidação das Leis Trabalhistas e de abarcar diversas funções sindicais – provando, com isso, que não é um “sindicato de carimbo”. Pode-se inclusive concluir que, no que tange ao sindicalismo dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul, os instrumentos normativos (e, mais especificamente, as Convenções Coletivas) são as únicas vias de acesso aos trabalhadores, considerando as vicissitudes do trabalho terceirizado – e também, do trabalho precarizado e pauperizado do setor de asseio e conservação. Apesar disso, a distância, ainda existente, do trabalhador precário e terceirizado do próprio sindicato acaba mostrando-se como um limite à própria convenção: isso quer dizer que, embora os instrumentos normativos do setor abarquem diversas funções sindicais, aproximando-se de uma *representação de funções ampliadas*, o alcance dessa representação aos trabalhadores ainda não é totalmente amplo, o que se pode entender como um “alcance limitado”.

Quando se fala de limites, destaca-se que, dentre os limites identificados estão: a baixa adesão sindical e os gargalos advindos desta à uma adesão mais ampla; a relação conciliadora e pouco combativa dos sindicatos dos trabalhadores com os sindicatos patronais; a elitização

dos sindicatos do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul como limite à representação político sindical; o distanciamento das centrais sindicais e a insuficiência da representação dos terceirizados do setor de asseio e conservação à nível nacional.

Essa gama de limites acaba por demonstrar que os limites da representação sindical dos trabalhadores terceirizados ainda são grandes, e que se diferenciam das dificuldades que o sindicalismo de uma forma geral vem enfrentando. Explica-se melhor: é verdade que o sindicalismo nos anos recentes tem em enfrentado dificuldades, especialmente pelo posicionamento dos últimos governos brasileiros no que diz respeito à relação capital versus trabalho. Por adotarem um matiz neoliberal, esses governos acabam vendo no sindicalismo um “entrave” a mudanças trabalhistas e um “engessamento” ao progresso. O sindicalismo passa assim a ser visto como um “inimigo” e, com isso, perde o seu espaço de interlocutor legítimo junto ao Estado – não por acaso diminuem-se grandemente os espaços de concertação social.

Destaca-se que esse cenário é “recente”, tendo se agravado de 2017 em diante. Contudo, não é a primeira vez que o sindicalismo passa por isso. Nos anos 1990 o cenário para o sindicalismo foi muito similar, de modo que surgiram inúmeras teorias sobre o “fim do sindicalismo” – afinal, entendia-se que o sindicalismo não teria forças para reagir diante das mudanças na estrutura do trabalho e do receituário neoliberal. Talvez por isso, identificou-se, nas entrevistas com os sindicalistas do setor de asseio e conservação, novamente o discurso do fim do sindicalismo, especialmente pelo fato de não serem mais interlocutores legítimos junto ao Estado (e em virtude disso, terem sido realizadas ações por parte Estado para enfraquecer a instituição sindical).

Não há como negar que esta situação atinge o sindicalismo como um todo. Todavia, a falta de amparo e reconhecimento estatal acaba por prejudicar de maneira mais contundente os sindicatos precários, com menor número de sindicalizados e contribuintes, com menor reconhecimento, menor percurso, menor influência e menor capital político – como é o caso dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados.

Nessa direção, observando os limites à representação sindical dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação, identificados no decorrer da tese, se permite apontar que os limites se diferenciam substancialmente dos limites do sindicalismo de maneira geral porque as características do trabalho terceirizado se sobrepõem, associadas às características de um trabalho precarizado e pauperizado como o do setor de asseio e conservação. Conseqüentemente, esses limites são mais difíceis de serem transpostos e, com isso, mais árduo o alcance de uma representação mais efetiva (ou, nos termos dessa tese, *ampliada*) dos trabalhadores terceirizados.

Entretanto, o que esta tese permite concluir é que a despeito da maior dificuldade, não significa que não possa haver, por parte dos sindicatos, uma postura assertiva na tentativa de enfrentar esses gargalos e oferecer uma representação efetiva e substancial dos trabalhadores terceirizados. E isso pode ser verificado através da análise dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação do Rio Grande do Sul. Os movimentos dos referidos sindicatos e da Federação (FEEAC) na tentativa de enfrentar os limites presentes são significativos, e, ainda que sua forma de atuação seja muito formal e burocratizada – em parte, por estar ainda ancorada na herança corporativista, pode-se considerar que o subtipo de representação desses sindicatos é *de funções ampliadas*. E é *ampliada* especialmente porque abarca diversas funções sindicais (incluindo aquelas que não são obrigatórias, nem fundamentais para o seu funcionamento) e porque através das Convenções Coletivas, ao longo dos anos, tem conseguido garantir maior proteção, assistência, e até mesmo direitos aos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação, ajudando a reduzir a abissal desigualdade dos trabalhadores terceirizados – e, em especial, dos trabalhadores terceirizados do setor de asseio e conservação.

Por fim, conclui-se que, embora seja um percurso mais árduo do que o estabelecido para outras categorias de trabalhadores, existe sim representação sindical dos trabalhadores precários e, mais especificamente, dos trabalhadores terceirizados. Assim, entende-se que os trabalhadores terceirizados não estão relegados à falta de representação efetiva ou a um “silenciamento”. Pelo contrário, pode haver representação político sindical e mais do que isso, essa representação pode ser efetiva, substancial e *ampliada*.

REFERÊNCIAS

ABREU, Alice Rangel de Paiva; SORJ, Bila. Subcontratação e trabalho a domicílio: a influência de gênero. *In*: MARTINS, Heloisa de Sousa; RAMALHO, José Ricardo (org.). **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: HUCITEC CEDI/NETS, 1994.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de Sociologia do trabalho**. Londrina: Práxis, 2007.

ALVES, Giovanni. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da “década neoliberal” (1990-2000). **Revista Sociologia e Política**, Curitiba, v. 19, p. 71-94, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-44782002000200006>. Acesso em: 01 mar. 2019.

AMORIM, Elaine Regina Aguiar. **No limite da precarização? Terceirização e trabalho feminino na indústria de confecção**. 2003. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Programa de Pós- Graduação em Sociologia, Universidade de Campinas, Campinas, 2003. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000316126>. Acesso em: 14 jun. 2018.

AMORIM, Helder Santos. A terceirização na Reforma Trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 83, n. 4, 2017, p. 156-18. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/128094> . Acesso em: 12 mar. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2002.

ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. *In*: DRUCK, Graça; FRANCO, Tania (org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. Parte 1, p. 13-23.

ANTUNES, Ricardo. **O continente do labor**. São Paulo: Boitempo, 2011a.

ANTUNES, Ricardo. O Brasil da Era Lula. *In*: MESZAROS, Istvan *et al.* **Margem esquerda**. São Paulo: Boitempo, 2011b. v.1, p. 128-132.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A epidemia da terceirização. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014. Parte 1, p. 13-25.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A precarização como regra. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. p.153-168.

ANDRETA, Rachel Loureiro. **O trabalho terceirizado no Brasil: uma representação da terceirização? Da caracterização geral à especificidade do setor de limpeza em Santa Maria/RS no contexto dos anos 2000**. 2016. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2016. Disponível em:

<https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/6270/ANDRETA,%20RACHEL%20LOUREIRO.pdf?sequence=1> . Acesso em: 20 ago. 2018.

ANDRETA, Rachel Loureiro; CAMPOS, Rosana Soares. Base da pirâmide social brasileira? O perfil dos trabalhadores terceirizados no contexto dos anos 2000. **Revista da ABET**, João Pessoa, v. 14. n. 2, p. 241-258, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/27952>. Acesso em: 20 ago. 2018.

APPAY, Béatrice; THÉBAUD-MONY, Annie. **Précarisation sociale, travail et santé**. Paris: IRESO, 1997.

ARAÚJO, Silvia Maria de. Da precarização do trabalhador portuário avulso a uma teoria da precariedade do trabalho. **Revista Sociedade e Estado**, v. 28, n. 3, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/trSmhvJj4dzvv3gYv4qvJYN/abstract/?lang=pt> . Acesso em: 21 mar. 2018.

ARAÚJO, Edson. **As centrais sindicais no sistema de representação sindical no Brasil**. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-19022013-082754/publico/Simplificada_Edson_Gramuglia_Araujo.pdf . Acesso em: 22 abr. 2022.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. O sindicalismo na era Lula: entre paradoxos e novas perspectivas. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras de; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos (org.). **O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014.

ARAÚJO, Ângela Maria; TÁPIA, Jorge R. Corporativismo e Neocorporativismo: o exame de duas trajetórias. **Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**, São Paulo, n. 32, p. 1-31, 1991. Disponível em: <https://bibanpocs.emnuvens.com.br/revista/article/view/122>. Acesso em: 04 ago. 2021.

ARAÚJO, Maria do Socorro; CARVALHO, Alba Maria. Autoritarismo no Brasil do presente: bolsonarismo nos circuitos do ultraliberalismo, militarismo e reacionismo. **Revista Katályis**, Florianópolis, v. 4, n.1, p. 146-156, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/75280/45917> . Acesso em: 09 ago. 2022.

ARAÚJO, Carla; MURAKAWA, Fábio. Bolsonaro: Trabalhador terá de escolher entre mais direitos ou emprego. **Valor Econômico**, Brasília, 04 dez. 2018. Disponível em: <https://valor.globo.com/politica/noticia/2018/12/04/bolsonaro-trabalhador-tera-de-escolher-entre-mais-direitos-ou-emprego.ghtml> Acesso em: 05 jun. 2020.

BALLAN, Mayla. **Teoria das elites: introdução aos conceitos fundamentais segundo seus teóricos clássicos**. 2012. 25 f. Monografia (Especialização em Sociologia Política) - Departamento de Ciências Sociais da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2012. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/44979/R%20-%20E%20-%20MAYLA%20CRISTINA%20BALLAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 09 abr. 2022.

BARBOSA, Rogério J. Estagnação desigual: desemprego, desalento, informalidade e a distribuição da renda do trabalho no período recente (2012-2019). **Mercado de Trabalho**, Brasília, v. 67, p. 60-70, 2019. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9949/1/bmt_67_nt_estagnacao_desigual_desemprego.pdf. Acesso em: 21 set. 2020.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; SILVEIRA, Láís. Representação dos trabalhadores terceirizados em face da ampliação da permissão jurídica da terceirização no Brasil: análise na perspectiva do trabalho decente e de seu imperativo de proteção dos direitos humanos. **Revista da Faculdade de Direito**, Curitiba, v. 64, n. 1, p. 39-61, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i1.61985>. Acesso em: 21 mar. 2021.

BIAVASCHI, Magda; DROPPA, Alison. A história da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de4 compreender a terceirização. **Revista Mediações**, Londrina, v. 16, n. 1, p. 124-141, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/2176-6665.2011v16n1p124>. Acesso em: 15 ago. 2021.

BIAVASCHI, Magda; DROPPA, Alisson. A dinâmica da regulamentação da terceirização no Brasil: as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, os projetos de lei e as decisões do Supremo Tribunal Federal. **Revista de Ciências Sociais**, João Pessoa, n. 41, p. 121-145, out. 2014. Disponível em <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/politicaetrabalho/article/view/21273>. Acesso em: 15 set. 2021.

BIAVASCHI, Magda; TEIXEIRA, Marilane. A terceirização e seu dinâmico processo de regulamentação no Brasil: limites e possibilidades. **Revista da ABET**, João Pessoa, v. 14, n. 1, p. 37-61, 2015. Disponível em: <http://abet2017.com.br/wp-content/uploads/2015 set. Magda-Barros-Biavaschi.pdf>. Acesso em: 15 set. 2021.

BOITO JÚNIOR, Armando. **Sindicalismo e política no Brasil**. Campinas: Edição do IFCH- Unicamp, 2006.

BOITO JÚNIOR, Armando. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Xamã, 1999.

BOITO JÚNIOR, Armando. A crise do sindicalismo. *In*: SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo (org.). **Além da fábrica**: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003.

BOITO JÚNIOR, Armando; MARCELINO, Paula. Novo operariado, velhos desafios: o sindicalismo dos trabalhos terceirizados. **Estudos Sociológicos**, São Paulo, v.16, n. 31, p. 341-362, 2015. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/estudos/article/view/4510/3957>. Acesso em: 05 dez. 2020.

BOITO, Armando; GALVÃO, Andrea; MARCELINO, Paula. **Brasil**: o movimento sindical e popular na década de 2000. Buenos Aires: CLACSO, 2009. Disponível em: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/osal/osal26/05boito.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2020.

BORGES, Livia de Oliveira *et al.* Dia nacional de luta: pela mídia e pelos sindicalistas. **Psicologia Política**, Florianópolis, v. 16, n. 36, p. 185-206, 2016. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1519-549X2016000200005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 06 jul. 2020.

BOURDIEU, Pierre. Compreender. *In*: BOURDIEU, Pierre *et al.* **A miséria do mundo**. Petrópolis: Vozes, 2011. p. 693-732.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado**. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global**. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRAGA, Ruy. Os dias que abalaram o Brasil: as rebeliões de junho, julho de 2013. **Revista de Políticas Públicas da UFMA**, São Luís, v. 18, p. 41-47, 2015. Disponível em: <http://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/2694/0> . Acesso em: 18 abr. 2020.

BRASIL. **Código Civil: quadro comparativo 1916/2002**. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2003.

BRASIL. Presidência da República. Subchefia de Assuntos Jurídicos. **Decreto-lei nº 1402, de 05 de julho de 1939**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1402.htm. Acesso em: 06 nov. 2021.

BRASIL. Presidência da República. Subchefia de Assuntos Jurídicos. **Lei nº 11.648, de 31 março de 2008**. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111648.htm Acesso em 09 jun. 2022.

BRASIL. Presidência da República. Subchefia de Assuntos Jurídicos. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em: 10 mar. 2020.

BRESCIANI, Luís Paulo. Reestruturação industrial e negociação coletiva: o sindicalismo brasileiro vai à luta? *In*: MARTINS, Heloísa de Souza; RAMALHO, José Ricardo. **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec/CEDI-NETS, 1994. p. 194-206.

BRUSCHINI, Maria Cristina. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, 2007, p. 537-572. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300003>. Acesso em: 05 jun. 2020.

CAMPOS, André Gambier. **Dilemas do trabalho: sindicatos no Brasil hoje**. Rio de Janeiro: IPEA, 2014. Disponível em:

http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3013/1/TD_1959.pdf . Acesso em: 05 jun. 2020.

CAMPOS, Cauê Vieira. As relações entre o movimento sindical e os governos petistas (2003-2016). **Temáticas**, Campinas, v. 27, n. 53, p. 185-224, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.20396/tematicas.v27i53.11606>. Acesso em: 05 jun. 2020.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Os sindicatos e a segurança socioeconômica no Brasil. *In*: SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo (org.). **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo, 2003.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **Problemas de representação no sindicalismo brasileiro: o que aconteceu com a filiação sindical?** Argentina: CLACSO, 2021. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101108013730/4cardoso.pdf> . Acesso em: 15 jun. 2020.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Sindicatos no Brasil: passado, presente e futuro. *In*: CATTANI, Antônio David (org.). **Trabalho: horizonte 2021**. Porto Alegre: Escritos, 2014. p. 121-147.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n.47, 2015, p. 493-510. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/n7T4KCgy6HtkPpWDddGSSfH/?lang=pt&format=pdf> . Acesso em: 10 set. 2019.

CARELLI, Rodrigo Lacerda. Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil: *In*: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 59-69.

CARLEIAL, Liana Maria da Frota. Terceirização da força de trabalho no Brasil: um caminho sem volta? *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA POLÍTICA, 17., 2012, Rio de Janeiro. **Anais** [...]. Rio de Janeiro: UFRJ-SEP, 2012.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTEL, Robert. A escolha do Estado Social. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 2, n. 3, p. 18-35, 2000.

CATTANI, Antônio David. Sindicalismo e ação patronal nos anos 1990. **Indicadores econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 18, n. 4, p. 197-204, jan. 1991. Disponível em: <https://revistas.planejamento.rs.gov.br/index.php/indicadores/article/viewFile/383/615> . Acesso em: 03 mar. 2022.

CAVALCANTE, Sávio; MARCELINO, Paula. A terceirização enquanto desafio conceitual e político. *In*: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO, 12., João Pessoa, 2011. **Anais** [...]. João Pessoa: ABET, 2011. Disponível em: <http://www.fittel.org.br/publicacoes/10/estudos-e-pesquisas#>. Acesso em: 10 jun. 2018.

CENTRAL DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL - CTB. Centrais sindicais, movimentos sociais e entidades da sociedade civil pedem urgência na votação da MP 936 para alterar texto que penaliza trabalhador. **Economia**, 01 maio 2020. Disponível em: <https://ctb.org.br/noticias/economia/centrais-sindicais-movimentos-sociais-e-entidades-da-sociedade-civil-pedem-urgencia-na-votacao-da-mp-936-para-alterar-texto-que-penaliza-trabalhador/>. Acesso em: 09 out. 2020.

CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS - CSB. Para centrais, MP 936 é “tímida” e não atende as necessidades dos trabalhadores e empresas. **Notícias**, 13 abr. 2020. Disponível em: <https://csb.org.br/noticias/para-centrais-mp-936-e-timida-e-nao-atende-as-necessidades-dos-trabalhadores-e-empresas>. Acesso em: 09 out. 2020.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT. Retrocessos marcam primeiros dias de ‘tragédia anunciada’. **CUT Notícias**, 07 jan. 2019. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/retrocessos-marcam-primeiros-dias-de-tragedia-anunciada-da41>. Acesso em: 05 jun. 2020.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT. Pressão da CUT faz MP da Carteira Verde e Amarela caducar. **Redação CUT**, 20 abr. 2020a. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/pressao-da-cut-faz-mp-da-carteira-verde-e-amarela-caducar-6b77>. Acesso em: 10 nov. 2020.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT. MP 936 aprovada com mudanças no Senado: vitória da unidade e da articulação política. **Notícias**, 17 jun. 2020b. disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/mp-936-aprovada-com-mudancas-no-senado-vitoria-da-unidade-e-articulacao-politica-baa7>. Acesso em: 09 out. 2020.

CENTRAIS sindicais enviam carta a Bolsonaro e pedem diálogo democrático com o governo. **Brasil de Fato**, São Paulo, 02 jan. 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/01/02/centrais-sindicais-enviam-carta-a-bolsonaro-e-pedem-dialogo-democratico-com-governo>. Acesso em: 10 nov. 2020.

CORRÊA, João Guilherme Souza. **Sindicalismo cidadão e economia solidária: uma análise da experiência política da CUT**. 2014. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Estadual de São Paulo, Marília, 2014. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/121876> . Acesso em: 20 jun. 2021.

COSTA, Vanda Ribeiro. Ação patronal e corporativismo. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 10, n. 11, p. 119-126, 1998.

COSTA, Liliane Regina. A política salarial: salário-mínimo como instrumento de distribuição de renda no Brasil. *In*: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO, 9., 2019, São Luís. **Anais [...]**. São Luís: UFMA, 2019. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2019/> . Acesso em: 23mar. 2021.

DAU, Denise Motta. A expansão da terceirização no Brasil e a estratégia da CUT de enfrentamento à precarização do trabalho. *In*: DAU, Denise M; RODRIGUES, Iram J; CONCEIÇÃO, Jefferson J. (org.). **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)**. São Paulo: Annablume/CUT,

2009. p. 167-187.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. São Paulo: LTr, 2014.

DIAS, Sabrina de Oliveira Moura. Terceirização e resistência: em direção a novos contornos na gestão dos efetivos na CSN. *In*: CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DO TRABALHO, 7., São Paulo, 2013. **Anais [...]**. São Paulo, 2013.

DIAS, Sabrina de Oliveira Moura. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. 2007. Disponível em http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf. Acesso em: 18 jun. 2018.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: DIEESE/CUT, 2011. Disponível em: <http://www.adunesp.org.br/atx/arquivos/arqAdunesp--26-08-2015--55ddfb7ec16d8.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2018.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo: DIEESE, 2012.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR - DIAP. **Carta aberta das Centrais Sindicais à sociedade contra o substitutivo ao PL 4330/2004: terceirização**. 2013. Disponível em: https://www.diap.org.br/images/stories/carta_aberta_centrais.pdf. Acesso em: 11 mar.2019.

BRASIL. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho; DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR - DIAP. **Terceirização e Desenvolvimento**: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: DIEESE/CUT, 2014. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2018.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4302/1998) para os trabalhadores. **Nota técnica**, n. 175, abr. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>. Acesso em: 12 set. 2018.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. Inflação, conflitos distributivos e escolhas do governo. **Nota Técnica**, n. 264, dez. 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec264InflacaoConflitoDistributivo/index.html?page=1>. Acesso em: 15 fev. 2022.

DONÁRIO, Arlindo Alegre; SANTOS, Ricardo Borges dos. **Teoria clássica e equilíbrio do pleno emprego**. Lisboa: Editora da Universidade Autónoma de Lisboa, 2016.

DRUCK, Graça. **Terceirização: (DES) fordizando a fábrica: um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia**. 1995. Tese (Doutorado em Sociologia) - Departamento de Ciências Sociais, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1995.

DRUCK, Graça. **Terceirização: desfurdizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico da Bahia**. São Paulo: Boitempo, 1999.

DRUCK, Graça. **Os sindicatos, os movimentos sociais e o Governo Lula: cooptação e resistência**. Argentina: CLACSO, 2006. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/osal/osal19/debatesdruck.pdf> . Acesso em: 07 ago. 2020.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n.1, p. 37-57, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>. Acesso em: 07 ago. 2020.

DRUCK, Graça. A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 14, p. 15-43, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00023>. Acesso em: 15 set. 2019.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. Apresentação. *In*: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 7-13.

DRUCK, Graça. Terceirização e precarização: o binômio indissociável em indústrias. *In*: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007, p. 97-119.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 289-305, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/djFJYWDLrSjCyTHJK6TNKCr/?lang=pt&format=pdf> . Acesso em: 12 set. 2021.

DUTRA, Renata; FILGUEIRAS, Vitor. A polêmica sobre o conceito de terceirização e sua regulação. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2543-2571, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50086>. Acesso em: 03 set. 2021.

ESTANQUE, Elísio; COSTA, Hermes Augusto. Trabalho, precariedade e movimentos sociais. *In*: CASACA, Sara Falcão (org.). **Mudanças laborais e relações de gênero: novos vetores de (des)igualdade**. Lisboa: Almedina, 2012. Disponível em: <http://www.democraciapopular.org.br/storage/app/media/trabalho-precariedade-e-movimentos-sociolaborais.pdf>. Acesso em: 08 mar.2021.

FALVO, Josiane Fachini. Balanço da regulamentação da terceirização do trabalho em países selecionados da América Latina. **Revista ABET**, João Pessoa, v. 9, n. 1, p. 162-146, 2010. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/15492>. Acesso em:

10 maio 2018.

FARIA, Aparecido de. Terceirização: um desafio para o movimento sindical. *In*: MARTINS, Heloísa de Souza; RAMALHO, José Ricardo (org.). **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Editora Hucitec/CEDI-NETS, 1994. Parte I, p. 40-61.

FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO - FEEAC. **Convenções Coletivas de 2017 a 2021**. 2020. Disponível em: <https://www.feeacrs.com.br/convencoes-coletivas/>. Acesso em: 15 mar. 2020.

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DO CENTRO NORTE – FETEC-CUT/CN. Lei da terceirização: um ano de retrocessos. **Notícias**, 28 mar. 2018. Disponível em: <http://www.feteccn.com.br/noticia/lei-da-terceirizacao-1-ano-de-retrocessos/> Acesso em 10 ago. 2018.

FILGUEIRAS, Vitor. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da desigualdade. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma trabalhista: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

FIGUEIREDO, Nêbia Maria Almeida de. **Método e metodologia na pesquisa científica**. São Paulo: Yends, 2007.

FLICK, Uwe; KARDOFF, Ernst von; STEIKE, Ines. **A companion to qualitative research**. London: Sage, 2004.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGAMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, n. 35, v. 122, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>. Acesso em: 10 set. 2021.

GALHARDO, Ricardo. Centrais sindicais condenam aprovação da terceirização. **Estadão**, 23 mar. 2017. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,centais-condenam-aprovacao-da-terceirizacao-e,70001711626>. Acesso em: 05 mar. 2018.

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. 2003. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Departamento de Ciências Sociais, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.

GALVÃO, Andréia. A reconfiguração do movimento sindical nos governos Lula. *In*: GALVÃO, Andréia; BOITO JUNIOR, Armando (org.). **Política e classes sociais no Brasil dos anos 2000**. São Paulo: Alameda, 2012. p. 187-223.

GALVÃO, Andréia. Sindicalismo e neoliberalismo: um exame da trajetória da CUT e da Força Sindical. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 353-367.

GALVÃO, Andreia; VARELA, Paula. Sindicalismo e direitos. **Politeia: História e Sociedade**, Vitória da Conquista, v. 11, n. 1, p. 241-257, 2011. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/politeia/article/view/3801>. Acesso em: 17 mar. 2021.

GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari. Dilemas da representação e atuação sindical dos trabalhadores precários. *In: RODRIGUES, Iram Jácome (org.). Trabalho e ação coletiva no Brasil: contradições, impasses, perspectivas.* São Paulo: Annablume, 2019. p. 203-235.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar um projeto de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2007.

GIMENES, Éder Rodrigo. Teoria das elites e as elites do poder: considerações sobre a relevância dos teóricos clássicos e de Wright Mills aos estudos de cultura política e democracia. **Agenda Política**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 119-151, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.31990/10.31990/agenda.ano.volume.numero>. Acesso em: 17 mar. 2021.

GOFFMANN, Erwing. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada.** 4. ed. São Paulo: LTC, 2021. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/308878/mod_resource/content/1/Goffman%20%20E%20stigma.pdf. Acesso em: 17 mar. 2021.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n.132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>. Acesso em: 17 mar. 2021.

INCISA, Ludovico. Corporativismo. *In: BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. (org.). Dicionário de Política.* Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 1986.

JORGE, Heber Reboças. **Terceirizar, flexibilizar, precarizar: um estudo crítico sobre a terceirização no trabalho.** 2011. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2011. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000795087>. Acesso em: 12 jun. 2018.

KELLER, Wilma. Neocorporativismo e Trabalho: a experiência brasileira recente. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 9, n. 4, p. 73-83, 1995. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v09n04/v09n04_11.pdf. Acesso em: 04 ago. 2021.

KIFORDU, Henry. Uma análise teórica e crítica da circulação das elites. **Alacip**, 2019. Disponível em: <https://alacip.org/cong19/335-henry-19.pdf>. Acesso em: 04 jul. 2022.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil – 1990-2005.** 2007. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) - Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>. Acesso em: 15 nov. 2020.

KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane. A terceirização e o trabalho precário na indústria: percepção de homens e mulheres terceirizados. *In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D'Ávila (org.). Precarização e terceirização: faces da mesma realidade.* São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016. p.

157-187.

KREIN, José Dari *et al.* Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. *In:* KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luís dos (org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 199-304.

LADOSKY, Mário Henrique; RODRIGUES, Iram Jácome. A CUT e o sindicalismo brasileiro nos anos recentes: limites e possibilidades. **Tempo Social Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 53-76, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/v5kHB7Pnnq7trB69sjHLngd/?format=pdf&lang=pt> . Acesso em: 15 nov. 2020.

LIMA, Jacob Carlos. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 13, n. 1, p. 17-26, 2010. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25735/27468>. Acesso em: 15 out. 2018.

LOPES, Sérgio Leite. História e transformação do sindicalismo brasileiro. **Revista Theomai**, n. 19, p. 32-46, 2009. Disponível em: <http://revista-theomai.unq.edu.ar/numero19/ArtLopes.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2018.

LOUREIRO, Maria Rita. Interpretações contemporâneas de representação. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 1, p. 63-93, 2009. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/rbcp/article/view/1530>. Acesso em: 15 fev. 2020.

MARCELINO, Paula Regina. **Terceirização e ação sindical**: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil. 2008. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2008. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/280871>. Acesso em: 03 ago. 2018.

MARCELINO, Paula Regina. As palavras e as coisas: uma nota sobre a terminologia dos estudos contemporâneos de trabalho. **Mediações**, Londrina, v.16, n.1, p. 55-70, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/2176-6665.2011v16n1p55>. Acesso em: 07 mar. 2018.

MARCELINO, Paula Regina. **Trabalhadores terceirizados e luta sindical**. Curitiba: Apriss, 2013.

MARCELINO, Paula Regina. Sindicalismo e neodesenvolvimentismo: analisando as greves entre 2003 e 2013 no Brasil. **Tempo Social Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 32, p. 201-227, 2017.

MARCELINO, Paula; BOITO JÚNIOR, Armando. Novo operariado, velhos desafios: o sindicalismo dos trabalhadores terceirizados. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, v. 16, n.31, p. 341-362, 2011. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/estudos/article/view/4510/3957>. Acesso em: 18 mar. 2021.

MARCELINO, Paula; GALVÃO, Andrea. O sindicalismo brasileiro diante da ofensiva neoliberal restauradora. **Tempo Social Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 32, n.1, 2020, p. 157-182. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2020.167468>. Acesso em: 10 abr. 2022.

MARTINS, Heloísa de Souza; RAMALHO, José Ricardo (org.). *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Editora HUCITEC; CEDI-NETS, 1994.

MARTINS, Heloísa de Souza. Os dilemas do movimento sindical frente à terceirização. *In*: MARTINS, Heloísa de Souza; RAMALHO, José Ricardo (org.). **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Editora Hucitec/CEDI-NETS, 1994. p. 13-40.

MARTINS, Heloísa de Souza; RAMALHO, José Ricardo. Apresentação. *In*: MARTINS, Heloísa de Souza; RAMALHO, José Ricardo (org.). **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Editora Hucitec/CEDI-NETS, 1994. p.07-13.

MARTINS, Heloísa Souza; RODRIGUES, Iram Jácome. O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 1990. **Tempo Social**, São Paulo, n. 2, v. 11, p. 155-182, 1999. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-20701999000200009>. Acesso em: 10 jun. 2019.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

O'DONNELL, Guillermo. Sobre o corporativismo e a questão do Estado. **Cadernos do DCP**, n. 3, p. 1-54, 1976.

OLIVEIRA, Ricardo Gonçalves de. **Pragmatismo e idealismo sindical: legitimar ou legitimar-se frente ao avanço da terceirização**. São Paulo: Annablume, 2017.

OLIVEIRA, Gênia. A atuação dos sindicatos no Brasil e as funções que exercem. **Revista do CEPEJ**, Salvador, v. 1, p. 270-300, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/CEPEJ/article/view/27164/16362> . Acesso em: 08 jul. 2020.

OLIVEIRA, Roberto Véras de. Sindicalismo e terceirização no Brasil: pontos para reflexão. **Cad. CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 545-567, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792015000300007>. Acesso em: 15 mar. 2019.

OLIVEIRA, Roberto Véras de; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos. Introdução: sindicalismo e seus dilemas. *In*: OLIVEIRA, Roberto Véras de; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos (org.). **O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Belo Horizonte, MG: Fino Traço, 2014. p. 17-29.

PADILHA, Valquíria. A realidade do trabalho subalterno de limpeza em shopping center. **Perspectivas**, v. 39, 2011, p. 75-98.

PITKIN, Hanna F. O conceito de representação. *In*: CARDOSO, Fernando Henrique; MARTINS, Carlos Estevam. **Política e Sociedade II**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1979.

PITKIN, Hanna F. **The concept of representation**. Bekerley: University of California Press, 1967.

PITKIN, Hanna F. Representação, palavras, instituições e ideias. **Revista Lua Nova**, São

Paulo, v. 67, p. 15-93, 2006.

PITKIN, Hanna F. **A superterceirização do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

PITKIN, Hanna F. **Nova classe média?** O trabalho na base da pirâmide social brasileira. São Paulo: Boitempo, 2012.

POCHMANN, Márcio. Sindicalismo patronal brasileiro: auge e declínio. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 104-147, 1998.

QUEIROZ, Allan Souza. **Entre a formalização e a precarização**: o trabalho e o emprego dos cortadores de cana de Alagoas. 2013. 140 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/78171>. Acesso em: 03 ago. 2021.

RAMALHO, José Ricardo. As diversas faces da negociação no meio sindical brasileiro. *In*: MARTINS, Heloísa de Souza; RAMALHO, José Ricardo (org.). **Terceirização**: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Editora Hucitec/CEDI-NETS, 1994. p. 153-170.

RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. *In*: SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo (org.). **Além da fábrica**: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003. p. 11-44.

REIS, Bruno P.W. Corporativismo, pluralismo e conflito distributivo no Brasil. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 38, n. 3, p. 417-457, 1995. Disponível em: <http://dados.iesp.uerj.br/es/edicoes/?vn=38-3> . Acesso em: 03 ago. 2021.

REIS, Fábio W. Estado, política social e corporativismo. **Análise & Conjuntura**, Belo Horizonte, v. 4, n.1, p. 87-94, 1989.

REGINO, Marino. Neocorporativismo. *In*: BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; GIANFRANCO, Pasquino (org.). **Dicionário de Política**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998.

REPRESENTAÇÃO: verbete. **Dicionário online de Português**. [2021]. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/representacao/> Acesso em: 04 maio 2021.

RODRIGUES, Iram Jácome; RAMALHO, José Ricardo. Novas configurações do sindicalismo no Brasil? *In*: RAMALHO, José Ricardo; RODRIGUES, Iram Jácome (org.). **Trabalho e ação sindical no Brasil contemporâneo**. São Paulo: Annablume, 2015. p. 21-45.

RODRIGUES, Iram Jácome; LIMA, Carlos Jacob; RAMALHO, José Ricardo. Trabalho e Ação Sindical em tempos difíceis. **Tempo Social Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 1-7, 2018.

RODRIGUES, Iram Jácome; LADOSKY, Mário Henrique Guedes; BICEV, Jonas Toamzi.

Sindicalismo no Brasil: trabalhadores e representatividade das centrais sindicais. *In:* RODRIGUES, Iram Jácome (org.). **Trabalho e ação coletiva no Brasil: contradições, impasses, perspectivas (1978-2018)**. São Paulo: Annablume, 2019. p 177-203.

RODRIGUES, Leôncio Martins. Classe operária e sindicalismo no Brasil. *In:* RODRIGUES, Leôncio Martins (org.). **Sindicalismo e sociedade**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1968. p. 339-360.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Trabalhadores, sindicatos e industrialização**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009.

RODRIGUES, José Albertino. **Sindicato e desenvolvimento no Brasil**. São Paulo: Edições Símbolo, 1979.

ROSENFELD, Cinara Lerrer. Introdução. **Revista Sociologias – Dossiê Trabalho, Emprego e Precarização Social**, Porto Alegre, v. 12, n. 25, p. 14-31, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1517-45222010000300002>. Acesso em: 09 set. 2021.

SÁ, Tereza. “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. **Configurações**, Braga, n. 7, p. 91-105, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/configuracoes.203>. Acesso em: 05 ago. 2019.

SADER, Emir. A construção da hegemonia pós-liberal. *In:* SADER, Emir (org.). **Lula e Dilma: 10 anos de governos pós-liberais no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2013.

SANCHES, Ana Tercia. Terceirização e ação sindical no setor bancário. *In:* RAMALHO, José Ricardo; RODRIGUES, Iram Jácome (org.). **Trabalho e ação sindical no Brasil contemporâneo**. São Paulo: Annablume, 2015. p. 45-71.

SANTANNA, Marco Aurélio. O “novo” e o “velho” sindicalismo: análise de um debate. **Revista Sociologia e Política**, Curitiba, v. 10/11, p. 19-35, 1998. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/rsp/article/view/39274/24094>. Acesso em: 17 ago. 2019.

SANTOS, Fernanda M. Análise de conteúdo: a visão de Laurence Bardin. **Revista Eletrônica de Educação**, São Carlos, v. 6, no. 1, p. 383-387, maio 2012 Disponível em: <https://doi.org/10.14244/%2519827199291>. Acesso em: 08 jun. 2019.

SCHMITTER, Phelippe. Still the century of corporativism? **Review of Politics**, Notre Dame, v. 36, n. 1, p. 85-131, Jan. 1974. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/S0034670500022178>. Acesso em: 08 jun. 2019.

SOARES, José de Lima. As centrais sindicais e o fenômeno do transformismo no governo Lula. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 28, p. 540-564, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-69922013000300005>. Acesso em: 08 jun. 2019.

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO E DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SEEAC/RS. **Convenção coletiva do Setor de Asseio e Conservação do Rio Grande do Sul**. Porto Alegre, 2021.
SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E

CONSERVAÇÃO E DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SEEAC/RS. **Convenção coletiva do Setor de Asseio e Conservação do Rio Grande do Sul**. Porto Alegre, 2017.

SOUSA, Henrique. Há futuro para a concertação social: os sindicatos e a experiência do modelo neocorporativismo em Portugal. **Configurações**, Braga, v. 5/6, p. 101-142, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/configuracoes.386> . Acesso em: 05 ago. 2019.

SOUSA, Angélica S. de; OLIVEIRA, Guilherme S; ALVES, Laís H. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da Fucamp**, Monte Carmelo, v. 20, n. 43, p. 64-83, 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336>. Acesso em: 03 ago. 2022.

SOUZA, Tatiele Pereira de. **Identidade e subalternidade**: a construção da identidade de trabalhadores serventes de limpeza. 2011. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2011.

STEIM, Rosa Helena. A (nova) questão social e as estratégias para o seu enfrentamento. **SER Social**, Brasília, n. 6, p. 133-168, 2000. Disponível em: https://doi.org/10.26512/ser_social.v0i6.12853. Acesso em: 08 jun. 2019.

STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. **Portal STF**, Brasília, 29 jun. 2018. Notícias. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em: 22 out. 2018.

STEPAN, Alfred. **Estado, corporativismo e autoritarismo**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (Brasil). [Voto do relator Ministro Gilmar Mendes sobre a inconstitucionalidade da Lei 13429/2017]. **Plenário virtual**: minuta de voto, Brasília, 05 jun. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/gm-lei-permite-terceirizacao-atividades.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2020.

TEIXEIRA, Marilane; PELATIERI, Patrícia. Terceirização e precarização no mercado de trabalho brasileiro. In: DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da (org.). **Terceirização no Brasil**: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume; CUT, 2009. p. 19-29.

THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores no Brasil e na França. In: DRUCK, Graça.; FRANCO, Tânia (org.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 23-59.

TRISOTTO, Fernanda. O que é unicidade sindical: e porque seu fim assusta as centrais. **Gazeta do Povo**, 23 nov. 2019. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/republica/reforma-sindical-o-que-e-unicidade-sindicatos/> Acesso em: 09 dez. 2020.

TRÓPIA, Patrícia Vieira. **Força sindical**: política e ideologia no sindicalismo brasileiro. São

Paulo: Expressão Popular, 2009.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicalismo no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

VIEIRA, Anne K. Relação entre representação descritiva e substantiva: o caso da Assembleia Legislativa de Minas Gerais (ALMG). **Revista do Departamento de Ciências Sociais**, Unimontes, v. 18, n.1, p. 238-264, 2021. Disponível em: <https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/argumentos/article/view/3842>. Acesso em: 05 maio 2022.

VISCARDI, Cláudia M. Corporativismo e neocorporativismo. **Revista Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 64, p. 243-256, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/eh/a/XY7HKzjYTGHqHMfKh9YmMzt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 mar. 2019.

XAVIER, Renan Melo. Ministério do Trabalho era “sindicato” e não fará falta, diz Bolsonaro. **Metrópoles**, 04 dez. 2018. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/politica-brasil/ministerio-do-trabalho-era-sindicato-e-nao-fara-falta-diz-bolsonaro>. Acesso em: 05 jun. 2020.

YOUNG, Iris. Representação Política, Identidade e Minorias. **Revista Lua Nova**, São Paulo, v. 67, 2006, p. 139-190. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ln/a/346M4vFfVzg6JFk8VZnWVvC/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 jun. 2020.