



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA E ANTROPOLOGIA
DOUTORADO EM SOCIOLOGIA E ANTROPOLOGIA

SILVIO KANNER PEREIRA FARIAS

**OS TRABALHADORES DA CIÊNCIA:
A CRISE DA AÇÃO COLETIVA DOS DOCENTES DA UFPA**

BELÉM/PARÁ
2022

SILVIO KANNER PEREIRA FARIAS

**OS TRABALHADORES DA CIÊNCIA:
A CRISE DA AÇÃO COLETIVA DOS DOCENTES DA UFPA**

Tese apresentada como requisito para a obtenção do título de Doutor em Sociologia e Antropologia ao Programa de Pós-graduação em Sociologia e Antropologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Pará.

Orientador: Prof. Dr. Heribert Schmitz

BELÉM/PARÁ
2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de
acordo com ISBD Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Pará
Gerada automaticamente pelo módulo Ficat, mediante os dados fornecidos
pelo(a) autor(a)

P436t Pereira Farias, Silvio Kanner.
Os trabalhadores da ciência: a crise da ação coletiva dos
docentes da UFPA / Silvio Kanner Pereira Farias. — 2022.
288 f.

Orientador: Dr. Heribert Schmitz

Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Pará, Instituto
de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em
Sociologia e Antropologia, Belém, 2022.

1. Ação Coletiva. 2. Trabalho. 3. Sindicalismo. 4.
Mobilização. 5. Organização. I. Título.

CDD 300

SILVIO KANNER PEREIRA FARIAS

**OS TRABALHADORES DA CIÊNCIA:
A CRISE DA AÇÃO COLETIVA DOS DOCENTES DA UFPA.**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Sociologia e Antropologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Pará, como requisito parcial para obtenção do título de doutor em Sociologia.

Data da Aprovação: 05/08/2022

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Heribert Schmitz - PPGSA/UFPA (Presidente) Orientador – UFPA

Prof^ª. Dr^ª. Dalva Maria Mota – Programa de Pós-graduação em Agricultras
Amazônicas – UFPA

Prof. Dr. Jacob Carlos Lima – PPGS/UFSCAR (Examinador externo)

Prof. Dr. José Ricardo Garcia Pereira Ramalho – PPGED/UFPA (Examinador externo)

Prof^ª. Dr^ª. Maria Izabel de Medeiros Valle – PPGSA/UFAM (Examinadora externa)

Prof^ª. Dr^ª. Edila Arnaud Ferreira Moura – PPGSA/UFPA (Examinadora interna -
suplente)

Prof^ª. Dr^ª. Patrícia da Silva Santos– PPGSP/UFPA (Examinadora interna - suplente)

O proletariado, na sua luta pelo poder, não dispõe de outra arma senão da **organização**. Dividido pela concorrência anárquica que reina no mundo burguês, esmagado pelo trabalho servil sob o capital, constantemente atirado ao abismo da mais completa miséria, do embrutecimento e da degenerescência, o proletariado só pode tornar-se – e se tornará inevitavelmente – uma força invencível quando a sua unidade ideológica, baseada nos princípios do marxismo e cimentada pela unidade material da **organização** que reúne milhões de trabalhadores num exército da classe operária.

Vladimir Lenin

RESUMO

Este estudo se inscreve nas temáticas da ação coletiva e da organização sindical dos trabalhadores. Trata-se de uma pesquisa sobre o sindicalismo docente dos professores da UFPA. Aporta contribuições da sociologia das organizações e dos movimentos sociais às teorias da sociologia do trabalho que se referem à crise do sindicalismo. Discute a condição crítica do sindicalismo docente no quadro da degradação da educação superior e das condições de trabalho específicas desta categoria. Por meio de entrevistas e pesquisa documental, verificou-se a ocorrência de três crises simultâneas no sindicalismo docente da UFPA: participação, filiação e repertório, estas três crises combinadas configurando um quadro de crise da ação coletiva. As respostas teóricas da sociologia do trabalho para a condição crítica do sindicalismo no Brasil, apesar de relevantes em termos macro, não possibilitam uma explicação do fenômeno identificado no caso em estudo, por não problematizar o aspecto organizacional e a forma específica de trabalho e seu controle. Conclui que se constituiu nos últimos anos um modo específico de controle do trabalho intelectual no âmbito das universidades que se denomina produtivismo acadêmico. Como outros, esse modo de controle também afeta a capacidade de ação coletiva, por meio da compressão do tempo e da subjetivação das injunções da produção científica. Seu *locus* de reprodução é a pós-graduação. Verifica-se um elevado crescimento da pós-graduação na UFPA nas últimas duas décadas. O produtivismo acadêmico introduz uma forma *sui generis* de alienação do trabalho docente. Sugere que a natureza da crise de ação coletiva, não obstante os aspectos contextuais marcados pela degradação das condições de trabalho e por mecanismos externos de regulação, pode ser encontrada na pragmática sindical, marcada pelo acento institucionalista e pela ausência de espaços de interação direta como forma de ação organizacional, entendida como a construção e reconstrução sistemática das condições para a mobilização a partir da estruturação de uma rede de significados compartilhados.

Palavras Chave: Ação Coletiva, Trabalho, Sindicalismo, Mobilização, Organização.

ABSTRACT

This work refers to collective action field of studies, more especially about trade unionism organization. The empirical object is the Professors Association of the Federal University of Pará (ADUFPA). Introduce contributions of the Sociology of Organization and Social Movements in a Sociology of Work. Discuss the critical condition of the professors trade union in the frame of the degradation of higher education and the specific working conditions. Through the empirical interviews and documental research has been verified a situation that can be called collective action crises. The theoretical answers from sociology of work to the trade unionism Brazil crises, despite of their important contribution to evaluate the macro conditions of work and trade unionism, do not allow an explain for this case. Because of what, does not ask about the organization and the specific form of work control. Concludes that it was constituted an specific mode of control of the professor's work at the public Brazilian universities, the intellectual productivism, adapted to a degradation of conditions for scientific research. Like others, this mode has been affected the capacity of collective action by means of time reduction and the subjectification of the injunctions of the necessity of scientific production at any cost. The graduate is your local of reproduction that introduces a specific form of alienation. Proposes that the nature of the collective action crises, even though the contextual aspects, can be find at the trade unionism practice, market by absence of organized sustained interaction between leaders and the workers that would lead to a construction and reconstruction the conditions to mobilization.

Key Words: Collective Action, Work, Trade Unionism, Mobilization, Organization.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

- Figura 1 - Vista da Universidade Federal do Pará – Campus Guamá
- Quadro 1 - Dados gerais dos docentes entrevistados
- Tabela 1 - Número das greves – setor público e privado 2004-2013
- Figura 2 - Folder editado pelo ANDES com a data de sua Fundação
- Quadro 2 - Posição estrutural e possibilidades de participação no movimento docente
- Tabela 2 - Histórico de greves dos docentes da Universidade Federal do Pará 1995-2003
- Tabela 3 - Histórico de greves dos docentes da Universidade Federal do Pará 2004-2013
- Quadro 3 - Data das assembleias, número de presentes e ordem do dia em diferentes períodos
- Tabela 4 - Crescimento da Pós-graduação na Universidade Federal do Pará 2007-2019
- Tabela 5 - Crescimento do número de docentes efetivos do ensino superior da Universidade Federal do Pará 2007-2019

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADUFPA	Associação dos Docentes da Universidade Federal do Pará
ANDES - SN	Associação Nacional dos Docentes do Ensino Superior – Sindicato Nacional
AFL-CIO	Federação Americana do Trabalho e Congresso de Organizações Industriais
AUDIN	Autoria Interna
BNH	Banco Nacional de Habitação
CA	Centro Acadêmico
CAS	Conselho de Administração Superior
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
COB	Congresso Operário Brasileiro
CONSUN	Conselho Universitário
CONSAD	Conselho de Administração
CONCLAT	Conferência Nacional da Classe Trabalhadora
CONSEP	Conselho Superior de Ensino Pesquisa e Extensão
CONAD	Congresso Nacional do Andes
COVID-19	Doença do Corona Vírus
CIA	Central de Inteligência Americana
COSATU	Congresso Sul Africano de Sindicatos
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CGTB	Central Geral dos Trabalhadores do Brasil
CNESF	Coordenação Nacional de Entidades do Servidor Público Federal
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CSP CONLUTAS	Central Sindical e Popular
CSN	Companhia Siderúrgica Nacional
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DCE	Diretório Central dos Estudantes
DE	Dedicação Exclusiva
DIEESE	Departamento Intersindical de Estudos Sócio Econômicos
EAP	Escola de Aplicação
EBTT	Ensino Básico Técnico e Tecnológico
EBESERH	Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
EMBRAPA	Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
EOP	Estrutura de Oportunidades Políticas
EUA	Estados Unidos da América
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FUNPRESP	Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo
GT	Grupo de Trabalho
HUJBB	Hospital Universitário João de Barros Barreto
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICSA	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas
ICJ	Instituto de Ciências Jurídicas
IFCH	Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
ICED	Instituto de Ciências da Educação
IG	Instituto de Geologia

INEAF	Instituto Amazônico de Agriculturas Familiares
ITEC	Instituto de tecnologia
NAEA	Núcleo de Altos Estudos Amazônicos
NCADR	Núcleo de Ciências Agrárias e Desenvolvimento Rural
NEAP	Núcleo de Ecologia Aquática e Pesca da Amazônia
NITAE	Núcleo de Inovação Tecnológica Aplicadas ao Ensino
NMT	Núcleo de Medicina Tropical
NPO	Núcleo de Pesquisa em Oncologia
NUMA	Núcleo de Meio Ambiente
NTPC	Núcleo de Teoria e Pesquisa do Comportamento
MEC	Ministério da Educação
MDB	Movimento Democrático Brasileiro
MST	Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra
ONG	Organizações Não Governamentais
PCB	Partido Comunista Brasileiro
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PIS	Plano de Integração Social
PIT	Plano Individual de Trabalho
PL	Projeto de Lei
PT	Partido dos Trabalhadores
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PSTU	Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado
PROAD	Pró-reitoria de Administração
PROEG	Pró-reitoria de Ensino de Graduação

PROESP	Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal
PROEX	Pró-reitoria de Extensão
PROPLAN	Pró-reitoria de Planejamento Institucional
PROINTER	Pró-reitoria de Interior
PROUNI	Programa Universidade para Todos
SINDPROIFES	Sindicato dos Professores do Ensino Superior Público Federal
SINDTIFES	Sindicato dos Técnicos Administrativos das Universidades Federais do Pará
SESU	Secretaria de Ensino Superior
SPF	Servidor Público Federal
STF	Supremo Tribunal Federal
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
RJU	Regime Jurídico Único
SEEB-MA	Sindicato dos Bancários do Maranhão
SEEB-RN	Sindicato dos Bancários do Rio Grande do Norte
SESU	Secretaria de Educação Superior
SINASEF	Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica Profissional e Tecnológica
SPD	Partido Operário Social Democrata Alemão
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
TCU	Tribunal de Contas da União
TNMS	Teoria dos Novos Movimentos Sociais
TPP	Teoria do Processo Político
TMR	Teoria da Mobilização de Recursos
TUC	Congresso dos Sindicatos

UFPA	Universidade Federal do Pará
UNIFESPA	Universidade Federal do Sudeste do Pará
UFOPA	Universidade Federal do Oeste do Pará
UFMT	Universidade Federal do Mato Grosso
WWO	Organizar Todos o Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	16
2	FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS.....	41
2.1	O LUGAR DAS PESQUISA, A UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ.....	41
2.2	PERCURSO, INSTRUMENTOS E DESENHO DA PESQUISA.....	44
2.3	TRATAMENTO DOS DADOS E CONTROLES METODOLÓGICOS.....	49
3	A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E ACRISE DO SINDICALISMO.....	51
3.1	TRABALHO: PRESSUPOSTOS FUNDAMENTAIS.....	51
3.2	AS ORIGENS DO CONTROLE E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	54
3.3	TAYLORISMO, CONTROLE E RESISTÊNCIA.....	61
3.4	FORDISMO: ERA DOURADA DO SINDICALISMO.....	66
3.5	O TOYOTISMO: CONTROLE, SUBJETIVIDADE E CRISE ESTRUTURAL DO SINDICALISMO.....	70
3.6	A ERA DA FLEXIBILIDADE E A NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO NO QUADRO DO NEOLIBERALISMO.....	73
3.7	DIMENSÕES DO DEBATE SOBRE TRABALHO E SINDICALISMO NO BRASIL: PRECARIZAÇÃO E CRISE.....	77
3.7.1	O novo sindicalismo como paradigma.....	89
3.7.2	A crise do sindicalismo no Brasil, modelos explicativos.....	94
3.8	O DEBATE MUNDIAL SOBRE CRISE SINDICAL: ORGANIZING MODEL.....	105
3.9	CONSTATANDO O PARADOXO, REPENSANDO O CONTROLE.....	116
4	O PARADOXO DA AÇÃO COLETIVA: MOBILIZAÇÃO E ORGANIZAÇÃO.....	120

4.1	O DEBATE CLÁSSICO: O COMPORTAMENTO COLETIVO.....	121
4.2	O DESAFIO DA AÇÃO COLETIVA.....	124
4.3	OS MOVIMENTOS SOCIAIS E O PROBLEMA DA MOBILIZAÇÃO.	140
4.3.1	O paradigma clássico.....	142
4.3.2	Teorias dos Movimentos Sociais: economia, política e cultura.....	146
4.4	O PROBLEMA DAS ORGANIZAÇÕES.....	167
5	TRABALHO DOCENTE, SINDICALISMO DOCENTE E CRISE DA AÇÃO COLETIVA.....	179
5.1	O TRABALHO DOCENTE COMO CATEGORIA TEÓRICA.....	179
5.2	O MOVIMENTO DOCENTE E A ADUFPA.....	184
5.3	DIMENSÕES DA CRISE DA AÇÃO COLETIVA NO SINDICALISMO DOCENTES NA UFPA.....	196
5.4	TRAJETÓRIAS: DOCENTES E INTELLECTUAIS MOLDADOS PARA O PRODUTIVISMO ACADÊMICO.....	214
6	O PRODUTIVISMO ACADÊMICO E A PRAGMÁTICA SINDICAL.....	232
6.1	CONTROLE E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE.....	242
6.2	PRAGMÁTICA SINDICAL E CRISE DA AÇÃO COLETIVA.....	254
6.2.1	A pragmática sindical institucional.....	255
6.2.2	Ação organizacional e crise da ação coletiva.....	265
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	270
	REFERÊNCIAS.....	275

1 INTRODUÇÃO

O termo sindicalismo tem sido utilizado há pelo menos dois séculos para designar a associação dos operários em luta por melhores salários, condições de trabalho e de existência. No século XX, sindicalismo passou a ser sinônimo de organização de assalariados, sendo estes diretamente operários ou trabalhadores de outros setores da economia e também do setor público. Recentemente, o termo ganhou foros de organização corporativa, ao referir-se a outras categorias como caminhoneiros e agricultores familiares, ou mesmo aos sindicatos patronais. Contudo, o sindicalismo se constituiu predominantemente como a forma atual de ação coletiva dos trabalhadores assalariados, institucionalizada, e seu estudo tem sido um objeto relevante de investigação não apenas de sociólogos. É dessa perspectiva que o sindicalismo será estudado neste trabalho.

As coalizões trabalhistas ou o sindicalismo são um fenômeno típico da sociedade capitalista e o interesse teórico nesse fenômeno sempre andou de par com sua relevância prática, ou seu impacto objetivo, propriamente social e político.

[...] a análise da realidade do capitalismo inglês e o contato com a tradição e experiência do cartismo e do sindicalismo inglês, demonstraram a Marx que as coalizões operárias eram, acima de tudo, um fato objetivo e necessário, para não dizer irresistível, da sociedade capitalista mais desenvolvida; não algo arbitrário, que não tivesse duração e pudesse deixar simplesmente de existir, como pensava Proudhon, tal como os economistas liberais e owenistas. Enfim, para Marx, os sindicatos faziam parte da própria natureza do capitalismo industrial e da condição do trabalho assalariado (ALVES, 2003, p. 123).

Sua emergência representou forte repercussão nas sociedades recém-industrializadas, sua consolidação alterou os rumos políticos dos estados nacionais, com forte ou talvez decisiva influência no surgimento das sociedades democráticas. No entanto, apesar dessa condição estrutural e histórica, os sindicatos enfrentam atualmente uma crise quanto ao seu papel na sociedade, na economia e na política, relativamente aos períodos precedentes (séculos XIX e XX), sendo, na atual realidade, na melhor das hipóteses, qualificado como fraco, desde os anos 1980, na Europa e Estados Unidos, e desde a década de 1990, no Brasil. A taxa de sindicalização no Brasil está em 11,2% para o ano de 2019 (AGÊNCIA IBGE, 2019) a menor em duas décadas, a sindicalização no setor público está em trajetória consistente de queda. Nos partidos de esquerda, outros

temas e lideranças com outros perfis ganharam destaque. A classe trabalhadora brasileira está desorganizada. Os sindicatos são instituições de minorias.

Os sindicatos, no Brasil, têm existência reconhecida constitucionalmente e não há questionamento a isso. A forma institucional sindical no Brasil tem sido conveniente para o mercado. Por quase vinte anos, entre 1978 e 1995, período marcado pelo novo sindicalismo (ANTUNES; SILVA, 2015), os sindicatos representaram uma força real nos rumos do país e inovaram nas formas e organizações de luta em relação ao período anterior (RAMALHO; RODRIGUES, 2018). Após esse período, um longo processo de crise teve início, cuja expressão mais visível é a perda de membros, fato que atraiu de início o olhar da pesquisa e que tem colocado em risco a própria pretensão dos sindicatos à representação do trabalho.

Muito embora as condições que levaram ao surgimento e à manutenção dessas coalizões sofram influências das diferentes conjunturas históricas, sua condição fundamental de coalização para a ação coletiva não se alterou. A percepção da conjuntura é ela mesma influenciada pela organização¹. A conjuntura do período fordista-keynesiano aparece como favorável e a conjuntura atual como imediatamente desfavorável quando apreendidas em separado da capacidade em si de ação coletiva dos trabalhadores. As atuais condições, marcadas por uma (re)precarização do trabalho e pela emergência do modo de acumulação flexível, reestabelecem, radicalmente, em outro contexto, as condições iniciais do movimento sindical, marcada pelo surgimento de fortes coalizões, não obstante as tentativas de governos e capitalistas visando evitar a organização e mobilização dos trabalhadores em seus primórdios. No contexto atual, porém, a despeito da sensível piora das condições de vida dos trabalhadores, está-se muito longe de afirmar que ocorreu ou está ocorrendo um fortalecimento das coalizões do trabalho.

Desde algumas décadas, a chamada “crise do sindicalismo” tornou-se um tema recorrente de pesquisas científicas no âmbito, principalmente, da sociologia do trabalho. Nesse campo, como em diversos outros, a dicotomia entre a ação e a estrutura, subjetividade e objetividade também aparece, e define prognósticos.

De modo geral, estudos que enfatizam o peso de fatores conjunturais ou político-institucionais são mais propensos a considerar que o sindicalismo

¹ Conforme a discussão sobre a categoria “fronteiras organizacionais”. Essa questão remete à reflexão sobre as relações entre uma organização e seu “contexto”. Em linhas gerais, a visão sobre essas relações transitou entre um contexto, ou um meio exterior à organização visto como impositor de contingências, na abordagem da teoria da “contingência estrutural” para uma “visão mais fluida das fronteiras organizacionais”, conforme Friedberg (1995).

poderia encontrar uma saída, dependendo especialmente de uma mudança no contexto político, da reorganização nas orientações e táticas dos sindicatos, de novas legislações do trabalho, da vitória de governos “amigos” etc. Consequentemente, o sindicalismo não seria uma instituição condenada pela sociedade pós-industrial deste final de século (RODRIGUES, 1999, p. 166).

Por outro lado, as análises calcadas principalmente sobre variáveis estruturais (que enfatizem as transformações do ambiente no interior do qual a instituição sindical se insere) levam a prognósticos pessimistas. Assim, não estaríamos diante de uma situação de crise, mas de declínio da instituição sindical. No limite, não haveria espaço para o movimento sindical nas sociedades de serviço do próximo século (RODRIGUES, 1999, p. 166).

O contexto da crise estrutural do capital, ou a nova realidade econômica mundial que emergiu nos anos de 1970 do século XX (HARVEY, 1992), tem sido uma referência comum para o entendimento da crise do sindicalismo, seja para afirmar a possibilidade de uma retomada do sindicalismo como ator relevante; ou para sugerir um deslocamento do sindicalismo para uma posição marginal nos rumos das sociedades ou até mesmo seu desaparecimento.

Crises econômicas implicam cenários realmente difíceis para o sindicalismo. Alves (2003, p. 46) assevera que, para Engels, o verdadeiro limite das *Trade Unions* era sua impotência diante das crises cíclicas do capitalismo.

Engels tinha constatado (e que Marx tornaria explícito mais tarde): a total submissão da prática sindicalista à lógica do movimento do capital, a sua vinculação estrutural às flutuações cíclicas da economia capitalista, causa maior de seus limites intransponíveis denunciados por Marx e Engels (ALVES, 2003, p. 48).

Segundo essa visão, o sindicalismo nada pode fazer em quadros de crises econômicas. Transposta esta tese para o contexto atual, conclui-se que, como se trata de uma crise estrutural do capital, a consequência lógica seria a agonia crônica da organização do trabalho. Claus Offe (1985) relaciona elementos da economia política do mercado de trabalho que demarcam diretamente as fragilidades estruturais dos assalariados diante da condição das empresas e que levam ao mesmo entendimento da crise do sindicalismo como resultado das injunções do capital. A teoria dos limites se completa com a teoria do caráter atenuador do sindicalismo sob o capitalismo, conforme Aron (2003, p. 398): “a condição necessária para atenuar a exploração operária, no sentido vulgar do termo, reside no poderio sindical”. Porém, verifica-se que algumas conjunturas não se “encaixam” nessa tese, para usar o exemplo mais conhecido: Brasil, década de 80 do século XX, e isso pode ser um indicativo de fragilidade na teoria dos limites do sindicalismo.

Estudiosos do sindicalismo brasileiro (ALVES, 2000; ANTUNES; SILVA, 2015; BOITO JR., 1991, 1999; BOITO JR.; GALVÃO; MARCELINO, 2015; CARDOSO, 2003, 2015; RODRIGUES, 1999; RODRIGUES, 2015) transitam nesta via explicativa, mais ou menos afeitos à ideia de que os movimentos do capital determinam os movimentos do trabalho. Os modelos explicativos para a crise do sindicalismo são geralmente contextuais e macros, bastante vinculados à determinantes estruturais (CARDOSO, 2015). Em uma discussão crítica sobre a produção no campo dos movimentos sociais, Silva (2010, p. 4) verifica o mesmo viés, relacionando-o a uma nuance do marxismo.

Em segundo lugar, observa-se a presença de uma abordagem marxista-estrutural [...] nessa abordagem a explicação da constituição desses atores coletivos tende a ser secundarizada, na medida em que é abordada como uma decorrência mais ou menos imediata de determinados macroprocessos (por exemplo, a reestruturação do capitalismo e a emergência do neoliberalismo etc.).

Apesar de parecerem distintas, muitas das teorias sobre a situação do sindicalismo abstraem a ação organizada dos trabalhadores, retiram sua subjetividade, que se expressa na sua prática para a formação e manutenção dos sindicatos. No limite, tratam os trabalhadores como incapazes de se organizar e se mobilizar, pensando seus movimentos como reflexos, consequências de outras causas. Obscurecem sua capacidade de ação coletiva. O peso das concepções marxistas clássicas, não obstante seus muitos méritos, parece ainda se fazer sentir com força nesse domínio, pela ausência de problematização da ação coletiva, entendida como um resultado automático, mecânico, do desenvolvimento das contradições do capitalismo.

Marx and Engels were classical structuralists who left little room for the concrete mechanisms that draw individuals into collective action. People will engage in collective action, they thought, when their social class comes into fully developed contradiction with its antagonists (TARROW, 2011, p. 17).

Apesar das contribuições de Burawoy (1985) e seu conceito de *politics of production*, a ideia de que a velha fronteira entre a estrutura e a superestrutura deveria ser derrubada, para afirmar e dar atenção aos processos de poder que ocorrem no próprio processo de trabalho não contaminou a sociologia do trabalho no Brasil, sem desconsiderar seus muitos méritos.

Os estudos sobre trabalho, no Brasil e no mundo, revelam um processo generalizado de precarização de envergadura mundial (BRAGA, 2012; DRUCK, 2011; HARVEY, 1992; STANDING, 2017) como resultado de reestruturações produtivas do capital e da adoção dos preceitos neoliberais na política econômica dos Estados nacionais. Porém, revelam também que a onda de flexibilização demandou mudanças políticas precedentes (o neoliberalismo precede a reestruturação produtiva). Apesar de todas as suas nuances, por vezes contraditórias, o que dá unidade a ideia de neoliberalismo é a diretriz de destruir o trabalho organizado. O neoliberalismo é um projeto de poder cujos desdobramentos produziram efetivamente mudanças no mundo do trabalho e sua premissa básica é retirar o trabalho organizado da “mesa de negociações”.

A discussão sobre a desenvolvimento e a situação do sindicalismo também ocorreu no bojo da sociologia do trabalho (BATALHA, 2010; BOITO JR., 1991, 1999; BOITO JR.; GALVÃO; MARCELINO, 2015; GIANNOTI, 2007; LADOSKY; RODRIGUES, 2018; RAMALHO; RODRIGUES, 2018). Em ambas as dimensões, nacional e internacional, o aspecto crítico do sindicalismo tem sido ressaltado pelos analistas. Embora na dimensão internacional mais atenção tenha sido dada ao tema da organização, representada pela extensa bibliografia internacional sobre o *Organizing Model*, que será referido em seguida por OM (DÖRRE; HOLST; NACHTWEY, 2009; FLETCHER; HURD, 1998; HURD, 2004; YATES, 2002). A ocorrência simultânea da reprecarização² e da crise sindical, no contexto do neoliberalismo, torna suas relações, em termos teóricos, quase inescapável, mas também prenhe de risco.

Para melhor apreender o fenômeno da crise, é fundamental uma abordagem histórica do sindicalismo no Brasil, destacando e delimitando bem dois momentos: o novo sindicalismo e o atual período crítico, iniciado em meados dos anos 1990 e suas relações. Este período de crise se prolongou até os dias atuais e a crise parece muito mais profunda nesses anos pós 2017, a despeito da onda de greves na primeira década dos anos 2000. Um retorno a uma época dos sonhos do sindicalismo (RODRIGUES, 1999, p. 20) parece cada vez mais distante.

A precarização ou reprecarização do trabalho em escala mundial, bem como a crise do sindicalismo no Brasil, dada pela menor densidade sindical da história, são fenômenos que parecem consolidados. Se expressam de diferentes formas e não raro ajudam a produzir um tipo de realismo conformista e cético, que se expressa como

² O termo reprecarização é usado como referência ao fato de que há registro histórico de relações de trabalho que poderiam se qualificadas de precárias conforme o termo atualmente usado pelos autores.

desânimo. Não haveria como enfrentar a precarização com um sindicalismo fraco, como não haveria forma de fortalecer o sindicalismo com o mundo do trabalho precarizado. Quando as explicações da crise tomam os aspectos do viés estruturalista a realidade parece empurrar para um beco sem saída.

Contudo, a relação entre precarização do trabalho e crise do sindicalismo parece paradoxal. À medida que o capital, ao longo da história, reestruturava seu processo produtivo, e engendrava novas formas de controle, o trabalho constituía novas formas de resistência e luta que colocavam em xeque o modelo de organização e controle então adotado; após a crise dos anos 1970 e o advento da produção flexível a resistência do trabalho e seus processos de formação de coalizões não mais foi capaz de constituir poder para fazer contraponto (MASON, 2017), elevando-se o grau de exploração e precarização. Precarização e crise sindical são dois lados da mesma moeda, se interdependem e interinfluenciam, são dois polos da atual dialética do trabalho, mas se tivermos que apostar numa relação de causa e efeito, ao fim apostaríamos que a crise sindical é a causa, a precarização o efeito.

Há, diferentemente da fase inicial do sindicalismo, um contexto de livre organização, edifícios sindicais poderosos, categorias com elevado poder de barganha, democracia política, mas não há força suficiente no trabalho organizado como um todo para retomar direitos perdidos, se colocar novamente à mesa das grandes decisões ou usufruir com uma maior parte nos resultados da produção. Como resultado tem-se que a crise do sindicalismo explica a precarização e a precarização explica a crise, em termos teóricos trata-se de uma aporia, vulgarmente um pensamento em oito, uma tautologia. Como superar esse paradoxo empírico e lógico?

Percebe-se o paradoxo no debate sobre a crise do sindicalismo, expresso na relação entre a precarização do mundo do trabalho, por um lado, que em tese produziria uma elevação na tensão entre as classes, uma elevação digamos da “temperatura” do conflito entre capital e trabalho e, por outro lado, a realidade marcada pela crise do sindicalismo. Mas se essas teses parecem mais apropriadas ao trabalho privado/fabril, ainda que estejam, conforme os resultados deste estudo, elidindo a questão organizacional, suas condições de aplicação ao trabalho docente são ainda mais questionáveis.

Nessas circunstâncias, a questão que se coloca é: como explicar a crise do sindicalismo sem recorrer a elementos do contexto, ou ao processo de precarização do trabalho? Como esboçar um modelo explicativo alternativo à teoria dos limites do

sindicalismo, ou à ideia de que os movimentos do capital determinam os movimentos do trabalho? Uma hipótese seria pensar a crise do sindicalismo como crise da ação coletiva. Ora, a ação coletiva exige ser estudada na sua realidade em processo e na pragmática dos atores, a construção de modelos abstratos não é indicada aqui.

Imediatamente, a crítica dos macro modelos e o recurso as especificidades leva diretamente ao estudo dos processos de organização e mobilização em cada categoria, dado pela pragmática de cada sindicalismo em particular. Eis aí o ponto central desde estudo: há uma dimensão empírica não incorporada nos estudos sobre a crise do sindicalismo e que apenas pode ser encontrada quando se renova a perspectiva teórica sobre o tema. Quando se problematizam a organização e a mobilização, isto é, há uma dimensão organizacional na crise do sindicalismo. Isso não implica desconsiderar a relevância dos diversos contextos, inclusive e até mesmo do contexto atual marcado pelo desemprego e pelo neoliberalismo, mas tão somente buscar uma forma de pensar a crise a partir da agência do sindicalismo.

A crise do sindicalismo é, portanto, a temática central deste estudo. O exercício da reflexão será dirigido para se pensar tal fenômeno a partir das teorias da ação coletiva, entendida, de uma forma geral, como um processo social que se expressa na forma de ação organizacional e mobilização. A ação coletiva pode ser pensada como toda ocasião na qual um conjunto de pessoas destinam recursos comuns, inclusive seus próprios esforços, para uma finalidade comum (TILLY, 1981, p. 17).

Pensar o sindicalismo como uma forma de ação coletiva permite mobilizar categorias novas para o entendimento de sua condição crítica. Segundo esta via, as condições estruturais aparecem como problemas, não como determinantes “em última instância”, cujo efeito é deslocar a problematização da formação do sujeito coletivo para um plano invisível. A concepção de classe trabalhadora “objetivamente definida” com referência ao lugar (social) no processo de produção, isso é, como “classe em si” e ao mesmo tempo e paralelamente a concepção de uma missão histórica das classes trabalhadores como “classe para si” de forma separada, sem ligações, e sem uma teoria do processo que lava a formação da consciência de classe, parece ser o problema. Mas qual a ligação entre esses dois termos, como deve efetuar-se a passagem de um para outro, “classe em si” e “classe para si”, pergunta-se Castoriadis (1985, p. 48).

De fato, deve-se ter presente que a ação coletiva não é “natural”; não é um fenômeno que ocorre “automaticamente” pela interação de indivíduos de uma mesma categoria ou classe social numa dada realidade social, por compartilhar “problemas”

(objetivos) ou quadros representativos (subjetivos) comuns. A ação coletiva representa, em geral, um desafio e isso implica uma reflexão, no sentido de explicá-la por meio de categorias mediadoras. Nesse sentido, a crise do sindicalismo poderia ser abordada como crise da ação coletiva, tendo em vista investigar as razões que explicam que, mesmo em quadros “objetivamente” críticos, a ação coletiva não ocorra, ou seja demasiado fraca para alterar essa realidade “objetiva”.

O objetivo deste trabalho é apresentar e discutir uma dimensão empírica organizacional da crise do sindicalismo dada por sua pragmática organizacional e expressa em processos locais e específicos de mobilização. A ideia eixo do trabalho pode ser formulada da seguinte maneira: a crise do sindicalismo no Brasil pode ser pensada também como uma crise de ação coletiva, embora tal perspectiva não possa ser, por enquanto generalizada, pois sua aceção apenas pode ser referir a um sindicalismo específico e não ao sindicalismo em geral.

Especificamente, portanto, o objetivo inicial é discutir o mais pormenorizadamente possível o tema da crise do sindicalismo tal como vem sendo debatido no âmbito da sociologia do trabalho. O objetivo específico seguinte é examinar o paradoxo da ação coletiva a partir das contribuições da sociologia da ação coletiva, dos movimentos sociais e das organizações; onde emerge o debate sobre mobilização e organização. Finalmente abordar a situação do movimento docente na UFPA, com vistas a caracterizar sua crise e discutir a prática sindical atual em sua relação com o produtivismo acadêmico e com a situação crítica do sindicalismo docente.

Este estudo estará referido em um espaço social bem delimitado, um caso. Representa, então, o estudo dos processos de organização e mobilização para a ação coletiva dos professores da Universidade Federal do Pará (UFPA)³. Mais especificamente, o estudo do que se denomina de “movimento docente”, incluindo-se o seu sindicalismo, por isso, o objeto empírico central desta tese é a Associação dos Docentes da Universidade Federal do Pará (Adufpa) e as relações que se estruturam em seu âmbito no período que se inicia com sua fundação em 1979 até aos dias atuais, com

³ A UFPA é uma Universidade Pública Federal. A particularidade das universidades federais está em serem instituições de ensino superior e pós-graduação criadas e mantidas pelo Estado. Ao Estado cabe arcar com todos os custos necessário ao seu funcionamento. Todos que nelas laboram são servidores públicos estatais, inclusive e principalmente os professores, denominados neste estudo de docentes. Atualmente no Brasil existem 69 (sessenta e nove) universidades federais conforme a Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES, 2021). Diferem, portanto, das instituições privadas de ensino superior.

a finalidade de compreender as razões da crise da ação coletiva, no âmbito de um sindicato e uma categoria específica.

Os professores, docentes da universidade, serão tratados, portanto, como pertencentes à grande categoria de trabalhadores⁴, ou como integrantes da classe-que-vive-do-trabalho, conforme o conteúdo sociológico desta categoria elaborado por Ricardo Antunes (1999), visando dar um sentido de unidade diante da diversidade e fragmentação das classes trabalhadoras atualmente. Tal posição teórica também foi assumida por Chaves (1997, p. 148), para quem a condição de assalariamento identificava os docentes da UFPA com outras categorias de trabalhadores, a despeito de sua autoimagem de intelectuais.

A autoimagem de intelectuais não é sem fundamento. De certa maneira, é um aspecto da identidade desses trabalhadores, pois são essas pessoas intelectuais e pertencem ao universo da ciência institucionalizada. Como trabalhadores, os docentes estão submetidos a um processo de produção e reprodução de conhecimento que ocorre no interior de um processo de trabalho, uma estrutura objetiva, com regras, normas e critérios. Por esta razão, está-se diante de uma categoria muito particular de assalariados, os trabalhadores da ciência⁵. Entretanto, como trabalhadores, não estão diretamente submetidos ao capital, seu trabalho não é produtivo no sentido marxiano (ARON, 2003, p. 341), assim como também não é material no sentido direito. Apesar disso, trata-se de um trabalho que ao mesmo tempo é reprodutivo (em outro sentido) e sobretudo criativo (HUWS, 2017). A relação com Estado demarca outra característica relevante, embora não seja estrutural para a definição dessa categoria. Por fim, mesmo que este trabalho seja improdutivo, é também necessário para a sociabilidade do capital, nesse sentido é trabalho improdutivo necessário.

Estudar o sindicalismo nessa categoria implica o desafio de encontrar sua especificidade, evitando transferências diretas de outras teorias, elaboradas em outras bases empíricas, principalmente o mundo fabril, em face da força que os estudos sobre trabalho e sindicalismo nas fábricas adquiriram na sociologia do trabalho desde os anos de 1960. A história da sociologia do trabalho no Brasil está intrinsecamente ligada ao mundo fabril, considerando o papel de estudos pioneiros no campo.

⁴ No mesmo sentido de Guimarães (2014, p. 25) que ao estudar as relações entre as “contrarreformas” da educação e o trabalho docente, aborda os professores como uma “fração da classe trabalhadora”.

⁵ Pensar os docentes da UFPA como trabalhadores da ciência não significa dizer que essa condição lhes é exclusiva. Existem, em diversos outros âmbitos, cientistas trabalhando em condições de assalariamento, como é o caso dos trabalhadores da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa).

O processo de industrialização dirigido pelo Estado “populista”, nos anos 1950, redefiniu a estrutura de classes do país, reestruturando as instituições políticas oligárquicas dominadas pelas antigas aristocracias rurais e consolidando o advento de um novo proletariado de origem rural: massa urbana recém-chegada do campo, vivendo nas periferias dos centros urbanos industriais e sem vínculos simbólicos, políticos ou organizativos com a antiga classe operária formada no início do século XX (SANTANA; BRAGA, 2009, p. 298).

O desafio existe de fato, dado que os estudos sobre sindicalismo no setor público são reduzidos e ao longo dos anos as taxas de sindicalização nesse setor sempre foram, em geral, o dobro do setor privado, dado que em si, relativizaria a tese da crise nesse âmbito. Ao mesmo tempo, temas como a reestruturação produtiva e a flexibilização não fazem muito sentido quando se trata do serviço público federal. Da mesma forma, o protagonismo desses trabalhadores nos anos de 1990 e 2000 faz questionar a tese do neoliberalismo como natureza da crise e por fim, a própria condição do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (Andes-SN) desvinculada da Central Única dos Trabalhadores (CUT) em razão da “nova política de colaboração de classes” desta central, faz duvidar as teses que remetem à mudança de eixo do sindicalismo de confronto para um sindicalismo de concertação ou da fragmentação como causas da crise. A crise do sindicalismo no setor público (no caso específico pelo menos) não pode ser explicada pelas mesmas razões encontradas nos estudos sobre o setor privado. As questões de organização e mobilização aparecem então mais claramente como possibilidades explicativas.

Para a realização deste trabalho, foram entrevistados vinte e nove docentes pertencentes ao quadro de professores da UFPA, tanto lideranças quanto docentes “de base” sindicalizados e não sindicalizados. As entrevistas semiestruturadas foram realizadas entre os anos de 2019 e 2021. Além disso, realizou-se uma pesquisa documental, a partir de diversas fontes, tais como jornais da Adufpa, matérias do site, atas de assembleias gerais e documentos da própria universidade que permitem uma visão geral da categoria. Além disso, por diversas ocasiões as assembleias dos docentes foram diretamente observadas.

Apesar dos poucos estudos sobre o objeto específico, há uma enormidade de trabalhos e teorias sobre ação coletiva, organizações, mobilização, trabalho e sindicalismo. Desta forma, a possibilidade de adoção de uma abordagem teórica mais

ampla numa tentativa de exercício dedutivo (FERNANDES, 1972) pareceu mais apropriada.

A partir dos dados da pesquisa ficou comprovada a reduzida participação, por parte dos docentes, nos eventos e assembleias, bem como o reduzido número de filiados ao sindicato. Crise de participação e crise de sindicalização. A crise de sindicalização⁶ se constitui um fenômeno recorrente no sindicalismo brasileiro e mundial e, considerando os dados mais recentes, o sindicalismo no Brasil, seja público ou privado, encontra-se num dos seus piores momentos quanto a esse indicador. Essa condição foi inteiramente corroborada pela pesquisa com a categoria docente da UFPA, o que lança muitas dúvidas sobre o futuro do sindicalismo docente e justifica um estudo da natureza desse fenômeno. Na pesquisa empírica, ficou também demonstrado que o grau de confiança dos docentes na greve, como instrumento de luta, está seriamente abalado. Além das entrevistas, a própria redução de ocorrência das greves nos últimos anos testemunha o que se chama aqui de crise de repertórios⁷.

O termo crise da ação coletiva, aplicado ao sindicalismo docente é, portanto, o resultado de uma tripla crise: filiação, participação e repertórios. Dito de outra forma, a crise da ação coletiva se apresenta em três dimensões: crise de filiação, crise de participação e crise de repertórios. Trata-se de uma crise de organização, que se expressa na fraca mobilização, na baixa filiação e no questionamento aos repertórios de luta.

Quando se aborda a história da Adufpa, encontra-se fases de grande atividade e organização e períodos de atividades sindicais menos intensas, contudo, a pesquisa demonstrou a existência de uma fase de crises e derrotas a partir de 2013. Uma tendência permanente de perda de filiados que faz com que atualmente a condição de filiação da Adufpa seja ainda pior que o quadro médio do sindicalismo público.

Ainda que não se possa desprezar a força das entidades sindicais, notadamente dos professores da UFPA, é possível afirmar claramente que a organização coletiva dos professores apresenta baixo nível de participação, ao contrário do que se poderia cogitar, tendo em vista o grau de formação intelectual e a condição de elite cultural dessa

⁶ A taxa de sindicalização ou densidade sindical é dada pela razão entre o número trabalhadores de uma dada categoria que são filiados ao sindicato, ou sindicalizado, e o número total de trabalhadores desta mesma categoria.

⁷ Conforme a interpretação que Alonso (2012, p. 22) dá ao conceito, como formas de ação coletiva política moldadas por elementos culturais. Adotou-se o conceito de repertório da teoria dos movimentos sociais para explicar a ausência de confiança na greve como instrumento de luta da categoria.

categoria⁸. Esta visão da realidade é corroborada por Chaves quando discute a participação dos docentes da Universidade Federal do Pará nas greves nacionais dos docentes ainda nos anos de 1990 do século XX, observação que aplica aos dias atuais,

Apesar de uma extensa programação de atividades, o nível de participação dos docentes é considerado baixo, muito aquém do desejado, pois, geralmente as greves têm sido longas, não tem se conseguido uma participação intensa dos professores que na maioria das vezes assumem posições individualistas e resolvem tirar férias ou desenvolver outras atividades que ajudem a complementação de seus salários (CHAVES, 1997, p. 145).

Ao longo dos anos, esta categoria vem sofrendo revezes em termos de salários, direitos e condições de trabalho, acompanhando, por assim dizer, o movimento geral da classe trabalhadora brasileira ou a tendência geral do mundo do trabalho: a precarização. Embora seja plenamente possível questionar a tese da precarização entre os docentes das universidades federais é inegável uma deterioração geral das condições de trabalho expressa, principalmente, na intensificação do trabalho, dada pela exigência de produção acelerada.

A constatação da crise, ainda que enriquecida pela dimensão participativa e de repertórios, o que indica que a crise do sindicalismo brasileiro pode ser bem mais profunda que apenas uma crise de filiação, coloca o problema dos docentes no mesmo nível dos problemas dos trabalhadores brasileiros de uma forma geral. A comprovação da crise a partir de técnicas de pesquisa empírica, aliás, poderia até ser dispensada, uma vez que se trata, na UFPA, de algo bastante corriqueiro, não fosse a relevância de se estabelecer bem essa condição. Chega-se aqui então numa encruzilhada, tal como no debate em geral, mas com inúmeros elementos destoantes.

Mudanças nos processos de trabalho podem não explicar a crise do sindicalismo em muitas categorias de trabalhadores. Este parece ser o caso do sindicalismo docente. Não se pode falar de processos de reestruturação produtiva, flexibilização, precarização nesta categoria, o trabalho docente não é o lugar em que o desemprego estrutural convida à conformação com a realidade. Muito se fala sobre o sindicalismo *in totum*, mas nada se diz sobre os sindicalismos em particular. Os intensos processos de luta dos anos de 1990 são indicações de que o neoliberalismo não pode ser usado como via explicativa sem questionamentos. Não se pode afirmar, por fim, que os processos de trabalho nessa

⁸ Esta premissa apoia-se no pensamento de Pierre Bourdieu (1994, p. 39), que distingue os professores como principais detentores de capital cultural, conforme sua teoria dos campos e do espaço social.

categoria são determinados diretamente pelo capital, sua própria condição de trabalho improdutivo, indica um caminho indireto de submissão ao capitalismo. No caso de um sindicato do setor público, como adotar essas teses? O que explica a crise do sindicalismo num sindicato de uma categoria do setor público, não impactada pelas metamorfoses do mundo do trabalho?

Num primeiro exercício, de forma dedutiva, pode-se transferir as teses gerais desse debate sobre o mundo do trabalho para o caso específico. De imediato, poderíamos nos contentar com uma explicação do tipo: há uma crise no sindicalismo, uma crise estrutural, em cujas bases, ou causas, estão dois fatores: as mudanças nos sistemas de organização e controle do trabalho, ou seja, as chamadas reestruturações produtivas; e a onda neoliberal que se orienta para “quebrar” a resistência organizada dos trabalhadores e transformar o Estado numa máquina à serviço quase exclusivo do capital financeiro. Logo, o sindicalismo docente, não podendo escapar dessa realidade, vive também uma situação crítica. Esse caminho implicaria discutir um objeto específico, relacioná-lo com a teoria geral para confirmá-la, incluindo então o caso específico nesta teoria geral. Mas há uma aporia na teoria geral, com isso, o resultado seria então encontrar processos específicos de precarização e a partir de então definir a conclusão do caso.

No entanto, esta explicação parece totalizante, posto que não permite captar as desigualdades, tomando o sindicalismo quase que como um fenômeno único e geralmente pensado como o sindicalismo da fábrica. Por essa razão, a maior parte do debate sobre o trabalho e o sindicalismo no Brasil, como já dito, padece de um “viés de fábrica”, embora o sindicalismo seja um fenômeno muito mais heterogêneo e complexo, algo que a perspectiva estruturalista não deixa perceber.

A questão da ação coletiva é a questão da organização. A ação organizada produz e reproduz solidariedades que se expressam em mobilizações. Em busca de um caminho teórico na trilha da organização e da mobilização, as contribuições de Mancur Olson (2015) e o seu paradoxo da ação coletiva, que se entende ser um dos elementos que faltam nos estudos do trabalho, forneceram um ponto de partida. Outros autores relevantes se dedicaram ao tema, notadamente Melucci (1996) que criticando as “*iron laws of history*” do marxismo clássico e a naturalização da ação coletiva pelos funcionalistas, chamou atenção para seu caráter de processo, de constructo. Os autores das teorias dos movimentos sociais partiram dessas elaborações.

Chazel (1995, p. 312) assinala que em suas contribuições principais, diversos autores da área dos movimentos sociais detiveram-se com atenção ao paradoxo da ação

coletiva. A resposta, desde há muito foi esboçada pelos autores dos movimentos sociais: organização.

Para McCarthy e Zald, a resposta racional para o paradoxo de Olson, sobre o “carona”, reside na organização. No início dos anos 1980, sua teoria da mobilização de recursos se tornou o paradigma dominante para os sociólogos que se dedicavam aos estudos dos movimentos sociais (TARROW, 2011, p. 24).

Os autores dos movimentos sociais (ALONSO, 2009; BRINGEL, 2011; COHEN, 1985; DIANI, 1992; GOHN, 1997; TARROW, 2011; TILLY, 1978, 1981; 2010) têm grandes contribuições a fazer nessa questão (crise do sindicalismo). Os processos de organização e mobilização não decorrem imediatamente do conflito de classe estruturalmente dado, mas são mediados. Contribuições de diferentes autores dessa área são examinadas e o momento em que eles trasbordam para as relações entre capital e trabalho foi condensado no intenso debate sobre a teoria da mobilização de John Kelly (1998), autor inglês da área das relações industriais. Sua referência aqui, também ajuda a demonstrar que pensar o sindicalismo a partir de categorias das outras sociologias não é uma aventura sem sentido, como não é inédita entre autores de outros países.

Em geral, os debates sobre o sindicalismo e o mundo do trabalho ocorrem conjuntamente, mas de maneira distanciada, ou raramente relacionadas com o debate sobre os movimentos sociais. Como o tema dos movimentos sociais surgiu em oposição e mesmo como negação ao marxismo, estando este último muito ligado ao movimento operário, que por isso não podia tratar a nova realidade dos movimentos estudantil, de mulheres, negros, ambientalistas etc., a maioria dos autores dos movimentos sociais se interessou pouco pelos conflitos do mundo do trabalho e os teóricos do trabalho, na defesa do marxismo⁹, se apropriaram pouco dos debates que ocorriam no campo dos movimentos sociais, de forma que segundo a maioria dos autores pesquisados, pode-se dizer com precisão que essas áreas dialogaram pouco, tendência observada por Silva (2010, p. 7) e que se aprofundou desde então. Existem poucos pontos de contato entre a sociologia do trabalho e a sociologia dos movimentos sociais. Apesar de, paradoxalmente, ambas tratarem de conflitos e lutas coletivas. Exceção parece ser a literatura que se desenvolveu a partir da publicação de *Rethinking industrial relations*, de John Kelly (1998), que ainda não está devidamente debatido no Brasil.

⁹ Sidney Tarrow (2011) considere Marx um precursor relevante dos estudos sobre movimentos sociais, assim como Vladimir Lênin (1870-1924) e Antônio Gramsci (1918-1937).

Como desdobramento dessa teoria surgiu a formulação que desloca os conflitos de classes para uma posição de igualdade relativamente a outros tipos de conflitos ao lado de raça, etnia, gênero entre outras cujos entrecruzamentos, denominado sociologicamente de interseccionalidade, levaria à definição de um lugar social, numa espécie de escala de opressão (HIRATA, 2014, p. 69). No limite, e como expressão mesma dessa abordagem, têm-se inclusive formulações de que os conflitos do trabalho estariam superados como anacronismo das sociedades modernas, enquanto os conflitos dos “movimentos sociais” representariam a marca do novo momento pós-moderno ou pós-capitalista da sociedade ocidental (KELLY, 1998, p. 108)¹⁰, ou ainda, que um dos desafios para a renovação do sindicalismo seria construir a capacidade de pensar a classe trabalhadora, ou a nova classe trabalhadora, em sua complexidade e heterogeneidade, tese plenamente justificada, uma vez que também é relevante pensar quem organizar, mas que dificilmente solucionaria o paradoxo, localizado na questão de como organizar.

Isso implicaria que o acento no debate sobre o sindicalismo no Brasil estaria, desde há muito, em um lugar inadequado, a “forma de ser” da classe trabalhadora e não em sua “forma de fazer” sindicalismo. Pode-se pensar que essa afirmação é demasiado forte, entretanto, a própria ausência do tema organizacional nos debates sobre o sindicalismo no Brasil indica que essa afirmação pode fazer sentido. Mas a teoria dos movimentos sociais, por mais que tenha contribuído decisivamente para o tema da mobilização, tem uma visão estática de organização, pensam organização como objeto e não como processo. Tudo indica que a ideia de organização em Olson, relacionada aos interesses e à promoção desses interesses não foi problematizada pelos autores da sociologia do trabalho.

O caminho entre ser “em si” e “para si” é um processo social, mas o que é primordial nesse processo? os estudos de outros autores, como os teóricos da escola francesa da sociologia das organizações (CROZIER; FRIEDBERG, 1977; FRIEDBERG, 1995) aportaram uma contribuição fundamental, o poder. Mas o poder define o sentido geral, efetivamente coletivo da ação, como definir ou pensar o problema do engajamento, da participação? porque indivíduos se mobilizam em determinadas ações coletivas, o que é central na mobilização: recursos, oportunidade, identidades, quadros culturais, redes de relações? A mobilização tem muitos caminhos, mas nada do que a permite é dado de ante mão, senão construído por processos sociais.

¹⁰ As teorias dos Novos Movimentos Sociais são bastante representativas dessa perspectiva de pensamento e serão abordadas em uma seção específica.

Os teóricos da sociologia francesa das organizações, Michel Crozier e Erhard Friedberg, defendem que a chave para a compreensão da ação coletiva está no estudo da ação organizada, entendida como capaz de ampliar ou reduzir o poder de um ator. Esses autores são interessantes, na medida em que respondem a indagação sobre como o capital pensa o trabalho. Seu estudo ajuda a esclarecer que há também uma dimensão coletiva do problema da organização do trabalho, o capital também precisa, além de resolver o problema da indeterminação e garantir a organização da produção, evitar o problema da mobilização, bloquear a organização dos trabalhadores. Resolver o problema do poder.

As ideias de zona de incerteza e poder, surgem entre os autores desse campo como conceitos decisivos para o controle do trabalho pelo capital. À sua luz, vê-se claramente que os diversos modos de organização/controle¹¹ do trabalho representam a ampliação da capacidade do capital de reduzir as zonas de incerteza controladas pelo trabalho, reduzindo assim seu poder. Incerteza para o capital é poder para o trabalho e vice versa. Quando discutem as fontes de poder na organização esclarecem basicamente os mecanismos adotados pelo capital para não apenas organizar o trabalho, mas reduzir seu poder. Assim o é, também, quando abordam os próprios conceitos de organização, de indivíduo na organização e da autonomia do ato organizacional. Sobre como organizar a cooperação para no trabalho, há muito a sociologia das organizações superou as abordagens mecânicas.

No processo de trabalho, se trata de poder estrutural do trabalho; no âmbito da ação coletiva, se trata de poder organizacional; e no âmbito do mercado de trabalho, poder de barganha (COSTA, 2018). Nesse quadro, as estratégias permanentes das empresas e governos se orientam para reduzir suas zonas de incerteza no processo de trabalho, ampliar a concorrência no mercado de trabalho e, algo muito mais relevante, bloquear processos internos de organização e mobilização para a ação coletiva sindical. Disso resulta uma linha política de entendimento dos diversos modos de organização e controle do trabalho. As formas de organização do trabalho são também modos de controle e, principalmente, mecanismos de poder.

¹¹ No texto, às vezes escreve-se organização/controle e às vezes apenas controle. Ao leitor importa saber que se trata do que a sociologia do trabalho (DRUCK, 2011) denomina de modos de regulação: taylorismo, fordismo, toyotismo etc.

Os teóricos das organizações ocuparam-se de uma sociologia que privilegiava a empresa como dado empírico¹², embora o campo empírico seja similar, a perspectiva das organizações se constituiu de forma inversa a da sociologia do trabalho. Enquanto a sociologia das organizações preocupa-se com a cooperação dos trabalhadores e para a produção, a sociologia do trabalho ocupa-se com o estudo do mundo do trabalho, mas adotando uma postura crítica ao capital. Não obstante seja forçoso admitir que em seus últimos trabalhos E. Friedberg tenha tentado ampliar o foco de estudos para o que chamou de ação organizada, ao invés de organização e, com isso, permitiu um deslocamento do objeto empírico para além da fábrica. O que está em jogo, em todos esses debates é uma discussão mais fundamental: quais as relações de poder entre capital e trabalho. O clássico problema da indeterminação da produção e da ação coletiva. O problema político¹³.

Por suas próprias condições empíricas, o objeto deste estudo demanda a investigação de contribuições teóricas de diversas áreas, mas não apenas isso. A dimensão coletiva do problema permite um diálogo crítico tanto entre os resultados da pesquisa e diversas contribuições teóricas das sociologias da ação coletiva, das organizações, dos movimentos sociais e do trabalho; como abre a possibilidade, certamente não explorada em todo o seu potencial, de um diálogo mais frequente entre esses campos. Com esse grande conjunto de sociologias e autores diferentes, corre-se o risco de incorrer em certo ecletismo acadêmico, no entanto, a utilização desses estudos está bem orientada pelos conceitos de organização e mobilização, sem perder de vista os quadros conceituais em que aparecem referidas.

À guisa de advertência, as relações entre essas áreas, tanto entre si, quanto em referência à sociologia do trabalho ensejaram um conjunto de sugestões para pensar o problema, de forma que não foi possível evitar idas e voltas no texto, digressões e referências cruzadas. Se de um lado, as contribuições dessas sociologias permitem repensar os objetos da sociologia do trabalho, e contribuir para renovar a teoria da crise

¹² Como na clássica obra de Michel Crozier *O fenômeno burocrático* (1981). Estava interessado na crítica à racionalidade burocrática como chave explicativa do capitalismo ocidental e por isso denunciava as irracionalidades de grandes máquinas empresariais.

¹³ Braverman (1987, p. 56-58) discute o problema da gerência como um resultado do caráter indeterminado do trabalho. A ideia de indeterminação está contida no fato de que não há como se comprar ou vender uma quantidade determinada de trabalho, mas uma força de trabalho por um determinado tempo. De início não se pode estabelecer uma quantidade de trabalho quer será realizada com a compra de determinada força de trabalho, essa quantidade, porém, é decisiva para o capital, pois define em último caso sua sobrevivência. A incapacidade de determinar a quantidade de trabalho que um trabalhador ou grupo de trabalhadores pode produzir é chamada de indeterminação do trabalho, dela emerge o controle e a organização do processo de trabalho. Há, no entanto, outra indeterminação que demanda monitoramento e controle das empresas, para a qual chamamos atenção nesta tese: a indeterminação da ação coletiva.

do sindicalismo, de outro, as contribuições da sociologia do trabalho também permitiram proposições críticas relativamente aos temas da ação coletiva e das organizações. Desde então, as reelaborações de conceitos e perspectivas de análise se impõe logicamente, dando a ideia de certa presunção. Todavia, entende-se ser este o melhor caminho, posto que nenhuma das áreas isoladamente conseguiria, conforme se tenta provar, aproximar-se mais adequadamente do objetivo. Então cabe uma advertência. Onde essas releituras teóricas e críticas dos autores aparecem como asseveradas definitivamente, deve-se ver tão somente sugestões de novas abordagens teóricas. Soma-se a isso, a cautela sempre necessária, quando das proposições de “novas” ideias, demandada pela impossibilidade de se esgotar o estudo de inumeráveis autores, de ter se equivocado na interpretação de outros e pelos limites do estudo de uma categoria social bem específica.

A crítica ensaiada às ideias de Olson neste estudo, além daquelas já desenhadas por outros autores, dá conta de que a própria existência do Associação Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (Andes-SN) contradiz a teoria da coerção. Aliás, os sindicatos se formam e se desenvolvem contra a coerção generalizada do trabalho, algo que Olson simplesmente abstraiu. Porém, seu mérito não é menor por isso. A ideia da ação coletiva como um desafio foi um marco relevante em diversas áreas. A sociologia do trabalho estabeleceu bem a conflitualidade estrutural entre capital e trabalho (BRAVERMAN, 1987) e foi capaz de perceber os modos de controle e suas transformações, para estabelecer as diferentes condições nas quais os trabalhadores tiveram e têm que lidar com a coerção do capital (ANTUNES, 1995; HARVEY, 1992), mas se isolou do diálogo com outras áreas, principalmente com os movimentos sociais (SILVA, 2010) com quem guarda talvez mais proximidade. Todavia, para uma discussão apropriada da crise do sindicalismo, pode ser relevante enfrentar o paradoxo do *free rider* como pensado por Olson (2015), posto que, dada a forma atual legislada do sindicalismo brasileiro, é disso que se trata.

A partir desse debate e inquirindo-se a sociologia do trabalho, se percebeu que pode haver uma limitação dessa área para tratar o problema, posto que os teóricos do trabalho não problematizam a ação coletiva que demanda mediação social, mobilização e organização e tem que enfrentar o problema do poder. No limite, isso corresponde à ideia segundo a qual os problemas de ação coletiva são apenas em parte influenciados pelo contexto e não totalmente resultantes de fatores externos como deixa supor parte significativa da sociologia do trabalho, com suas diversas variantes da teoria dos limites e seu complemento, o caráter atenuador do sindicalismo. Em seu núcleo explicativo

estariam características e aspectos internos, ligados à própria situação e às relações no grupo social estudado. Isso, inclusive, explicaria as grandes desigualdades que se verificam no cotidiano em termos de organização e mobilização entre as diversas categorias de trabalhadores. Dito isso, o desafio passou a ser como construir uma percepção do sindicalismo docente em termos dedutivos. Como entender a crise do sindicalismo docente a partir das inúmeras teorias sobre os fenômenos coletivos.

A busca por um modelo explicativo foi a maior dificuldade deste trabalho e consistiu em comparação, por meio de reflexão, entre os resultados e as teorias.

Alternativamente à tese da metamorfose do trabalho poderia se pensar em adotar diretamente a teoria de Olson. Ao tratar do movimento docente não basta, contudo, acoplar o paradoxo da ação coletiva e pensar a realidade de fraca participação em termos de ação organizada como condição ontológica do processo (naturalizando o *free rider*), posto que, apesar dos problemas, a ação coletiva existe. Além disso, a história da existência do sindicato, como realidade social, demonstra que as ideias de Olson (1995) para o caso da formação de grandes sindicatos não pode ser aplicada ao caso, como também o expressa o próprio fornecimento do bem público ou coletivo, dado pela própria existência do sindicato. Contudo, dado o modelo legislado do sindicalismo brasileiro, a racionalidade do carona é a que exerce maior força e influência, ampliando o que foi denominado aqui de inércia da ação coletiva: a tendência da ação coletiva no sindicalismo de representação compulsória é não ocorrer, a menos que um grande esforço (força) organizacional seja realizado.

A problematização dos processos de organização, mobilização e ação coletiva “*per se*” dos docentes pode, segundo essa perspectiva, ser mais bem empreendida com os aportes teóricos da sociologia dos movimentos sociais, dada sua preocupação com a mobilização. Essa relevância pode estar no fato de que o debate sobre os movimentos sociais aceitou, desde o início, ser desafiado pelo paradoxo de Olson (CHAZEL, 1995, p. 312), e por isso os teóricos dos movimentos sociais se perguntaram sobre a natureza, os pressupostos, as condições e a dinâmica da ação coletiva, algo que a sociologia do trabalho pode ter elidido, continuou presa a uma visão mecânica da ação de classe.

Era de se esperar que em estudos sobre tipos específicos de trabalho e de sindicalismo essa especificidade produzisse um tipo diferente de explicação. Porém, nos estudos sobre trabalho docente, essa situação crítica do sindicalismo não é problematizada (MEDEIROS, 2012; SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2018). Há o reconhecimento de uma crise nacional no sindicalismo docente, mas também aqui (tal como no caso do

trabalho em geral) se trata de epifenômeno. O problema, todavia, não é de fácil solução, uma forma diferente de abordagem seria necessária e demanda aceitar o desafio do paradoxo do sindicalismo.

A princípio, o objeto empírico desse trabalho, o movimento docente dos professores da UFPA, possibilita uma discussão desse paradoxo geral da relação trabalho-capital na contemporaneidade, ao mesmo tempo em que permite questionar a sociologia do trabalho quando ao debate de crise do sindicalismo, assim como outros aspectos das teorias sobre o mundo do trabalho, posto que sua condição em muito difere dos elementos explicativos comuns da crise. Mas isso permitiria tão somente excluir uma parte do sindicalismo, o público, das teses gerais, algo que em si seria já relevante, embora não correspondesse ao objetivo geral do estudo. Nesse caso haveria claramente a possibilidade de reduzir o universo empírico das teorias sobre a crise do sindicalismo. Mas a própria teoria restaria incólume, e ainda mais fortalecida para o mundo industrial. Todavia, a questão mais relevante é teórica, embora fuja das possibilidades explicativas deste estudo.

Quando se trata do trabalho docente a aplicação das teses gerais é a regra. Maués (2010, p. 152) é bastante explícita quanto a essa questão ao afirmar que “o setor da educação não ficou imune ao esgotamento do modelo taylorista-fordista-keynesiano” e ainda que a flexibilização e a precarização são realidades na vida docente contemporânea.

Não seria difícil passar dessa tese à explicação da crise do sindicalismo na UFPA. O professor Valdemar Sguissardi, certamente uma das maiores autoridades científicas em trabalho docente e uma das maiores no pensar sobre as universidades, adotou esse caminho.

Estado do Bem-Estar, nos países centrais, e do Estado Nacional Desenvolvimentista, onde porventura este tenha dado alguns passos nos países da periferia ou semiperiferia, e à emergência da hoje hegemônica acumulação flexível do capital. Que a reestruturação produtiva, a flexibilização das relações de trabalho e a superexploração da força de trabalho estão na origem da ampliação do desemprego estrutural e, portanto, na origem da crise do campo sindical, não há hoje dúvida ou controvérsia de monta (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2018, p. 260).

As palavras-conceitos são encadeadas para explicar a tese: acumulação flexível, reestruturação produtiva, desemprego estrutural, em consequência, crise do sindicalismo. O movimento docente nada pode fazer diante desse “cenário”.

Contudo, diversos autores que se dedicam ao trabalho docente e de forma talvez pioneira o professor Valdemar Sguissardi, contribuíram para elaborar e aprimorar o conceito de produtivismo acadêmico (BOSI, 2007; FARIAS, 2010; LEITE, 2017; SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2018; SILVA, 2008), isto é, encontraram a forma de organização do trabalho especificamente adaptada para o controle do trabalho intelectual. Nesse sentido, sobre o tema do controle do trabalho docente, também em relação ao trabalho em geral, não se pode simplesmente afirmar que ocorreu uma adoção da tese geral para o caso específico. Um tipo específico de controle foi pensado para a essa categoria.

Se o controle do trabalho, ou seja, as formas de organização da produção que historicamente foram conceituadas como taylorismo, fordismo, toyotismo, taylorismo-fordismo, acumulação flexível, têm como natureza garantir a melhor produtividade, e isso inclui impedir o surgimento e o fortalecimento das coalizões, da ação coletiva, o que explica que historicamente diversos desses modelos falharam? e contemporaneamente, algumas categorias são capazes de manter elevadas taxas de filiação e mobilização? Quando se afirma que os movimentos do capital determinam os movimentos do trabalho, pode-se afirmar que isso ocorre sempre? É uma condição ontológica da relação? A ideia que perpassa esse trabalho é que não e que a problematização da organização é o caminho para provar.

Se os autores do trabalho docentes chegaram a uma teoria específica do controle, ou seja, se o mecanismo de organização e poder sobre o trabalho é outro, a crise do sindicalismo aqui não poderia ser explicada tão somente pela tese geral do trabalho, isso seria incongruente. Outros autores constituíram um caminho teórico diferente, não foram as reestruturações produtivas que produzem as metamorfoses, e sim as reformas do Estado que alteraram as configurações do trabalho docente, funcionando como motor da precarização. Desde que a precarização esteja definida, até a crise do sindicalismo o caminho será o mesmo. Numa e noutra perspectiva a crise do sindicalismo permanece uma consequência. Mas, a questão da crise do sindicalismo entre os trabalhadores da ciência permanece em aberto, assim como a questão teórica mais geral demanda estudos adicionais.

Essa não é uma resposta que se possa dar ao conjunto do mundo do trabalho de uma forma generalizada e através de modelos macros. Os modelos macros têm muita relevância, por apreender de forma bastante precisa os contextos e as contingências, mas o problema do sindicalismo em geral e do sindicalismo em particular está, precisamente,

em como lidar com os contextos e com as contingências. O problema do sindicalismo é o problema da ação coletiva para vencer a coerção organizada do capital e a inércia organizacional teorizada por Olson¹⁴. Por esta razão, não há como questionar as teses gerais de crise do sindicalismo sem investigar os aspectos específicos das organizações sindicais em cada categoria específica.

O estudo dos processos de organização e mobilização da categoria é a chave para se compreender a especificidade de sua crise de ação coletiva. Quando se entende organização como a construção sistemática da capacidade de agir coletivamente e a mobilização como a expressão dessa capacidade, pode-se afirmar que está na pragmática de cada sindicalismo em específico os dados mais relevantes de sua crise particular da ação coletiva.

Visando discutir o tema da crise da ação coletiva entre os docentes da UFPA, o texto foi organizado da seguinte forma:

O capítulo I, introdutório, contém uma problematização geral sobre o tema. O capítulo II trata da abordagem epistemológica e metodológica. Uma forma de método hipotético dedutivo será utilizada e perpassa todo o trabalho, através de um diálogo crítico permanente entre os achados empíricos e as diversas contribuições teóricas afetas ao tema em estudo. Este capítulo também contém uma descrição do lugar da pesquisa, bem como o percurso, os instrumentos e o processo de pesquisa empírica. Apresenta-se nele também a forma de tratamento dos dados e de controle metodológico.

O capítulo III contém um quadro geral do debate sobre o mundo do trabalho e a crise do sindicalismo. Este capítulo se inicia com uma abordagem teórica sobre o conceito de trabalho. Percorre os diversos modos de controle e organização do trabalho desde o taylorismo ao modo de acumulação flexível. Discute as diversas formas de se pensar a crise do sindicalismo no Brasil a partir tanto de uma perspectiva histórica quanto sistemática, com destaque para o período marcado pelo novo sindicalismo. Uma seção específica será destinada ao debate mundial sobre a crise do sindicalismo. O objetivo deste capítulo é identificar e apresentar o paradoxo do sindicalismo que leva a uma explicação tautológica da crise.

¹⁴ O termo inércia organizacional aplica-se ao contexto do sindicalismo brasileiro contemporâneo e indica que: como há a compulsoriedade de representação sindical, independentemente da filiação, a força da racionalidade *free rider* é maior e tensiona no sentido da não filiação e da não participação, seu efeito é fortalecer as barreiras da ação coletiva, embora garanta a existência institucional dos sindicatos.

Para explorar novas abordagens, o capítulo IV está dedicado a apresentação e discussão das teorias da ação coletiva, movimento sociais e organizações; enfeixados sob o título “o paradoxo da ação coletiva”. Após uma breve discussão sobre as teorias do comportamento coletivo, segue o debate dos autores mais relevantes no campo da ação coletiva. A relevância desses autores está nas suas teses referentes ao paradoxo da ação coletiva e à coerção para explicar a existência dos grandes sindicatos, bem como em permitir superar a condição da ação coletiva tomada como pressuposto. A ação coletiva é um problema de pesquisa, não um dado em si.

Respondendo ao paradoxo do *free rider* e à subestimação da racionalidade das ações coletivas os teóricos dos movimentos sociais, pós década de 1960 do século XX, contribuíram fundamentalmente para um aprofundamento da categoria mobilização. A mobilização sendo entendida como o processo pelo qual os atores coletivos adquirem o controle dos recursos para sua ação. As diversas correntes e paradigmas dos movimentos sociais também serão abordadas neste capítulo. Os teóricos dos movimentos sociais também atribuíram grande importância à ideia de organização, mas sua visão de organização pareceu mais estática do que processual, sugerindo que não problematizaram a ideia de organização presente nos estudos de Olson, definida com relação aos interesses dos seus membros. Por isso, essa ideia de organização, também está baseada em outra categoria base do trabalho de Olson, os interesses.

Com base nas contribuições dos autores da escola francesa da sociologia das organizações, objeto da última seção deste capítulo, essa ideia de interesses comuns será posta em xeque, assim como a ideia de um fim único e integrador das organizações. Ao questionar a ideia de contrato, normas, valores como elementos explicativos da existência das organizações, esses autores convidam a ver o processo, a ação organizacional, entendida como o processo de cooperação entre atores com objetivos diferentes e até contraditórios. Superando a hipóstase das organizações e do sindicalismo. O elemento que explica a ação organizada é o poder, entendido como zona de incerteza.

Todo um campo se desenvolveu sobre o tema da teoria da mobilização na área de estudos sobre as relações industriais a partir do trabalho de John Kelly, ao discutir essa temática, Jane Holgate, Melanie Simms e Maite Tapia (2018) apresentam a formulação de Hahrie Han para organização e mobilização, que pode ser combinada com o conceito de redes para pensar a crise de ação coletiva entre os docentes da UFPA. Organização é investir na capacidade de ação coletiva e mobilização é ativar a organização. Organização é a construção permanente e sistemática de uma rede de indivíduos engajados, mesmo

que a partir de interesses diferentes, e mobilização é a ativação dessa rede em uma arena de luta.

O capítulo VII abordará o movimento docente na UFPA. Faz uma periodização destacando a condição crítica atual. Discute os dados da pesquisa empírica discriminando as dimensões da crise do sindicalismo docente. Discute as trajetórias dos docentes entrevistados a evolução recente da pós-graduação na UFPA e sua relevância para a formação/socialização dos docentes, indicando que a forma de organização e controle docente, o produtivismo acadêmico, erigiu barreiras específicas que desafiam a ação coletiva dos docentes, de uma forma específica.

O capítulo VIII encerra o trabalho com uma discussão do produtivismo acadêmico e da pragmática sindical. O primeiro a partir do diálogo com os principais autores que se dedicaram ao estudo do trabalho dos docentes – Maués (2010), Bosi (2011), Bianchetti (2009), Mancebo, Maués e Chaves (2013), Guimarães (2014), Bianchetti e Sguissardi (2009), Sguissardi (2018) Medeiros (2020) –, destacando as duas diferentes formas de se pensar as mudanças no trabalho docente e como essas perspectivas identificaram e abordaram o problema da crise sindical na categoria. A parte final refere-se aos dados do fazer sindical efetivo, a pragmática sindical, com vistas a identificar as formas de organização e mobilização e, portanto, da ação coletiva na categoria.

Pretende-se, ao fim, sugerir a existência de uma dimensão interna da crise do sindicalismo no Brasil, que não se apresenta em estudos de grande amplitude, mas tão somente em estudos específicos. A dimensão organizacional, que, a rigor está independente do contexto. Na medida em que a ação sindical demanda superar as injunções da forma de controle e a inércia da ação coletiva, exige das lideranças e ou outros empreendedores políticos um trabalho de organização no sentido de construir e manter uma rede de ativistas capaz de estabelecer uma comunicação permanente com o sindicato. O grau de força deste constructo pode ser mais bem avaliado por meio do estudo da pragmática de cada sindicato em particular, o que pode permitir concluir que a crise do sindicalismo no Brasil pode ser então pensada como uma crise de ação coletiva. No caso em questão, em razão da forma específica de institucionalização do sindicalismo docente e das injunções do seu modo de controle, muito esforço é despendido para o funcionamento formal e institucional do sindicato e pouco ou nenhum esforço é direcionado para a ação organizacional, para ampliar a interação estratégica direta com os docentes e investir na capacidade de ação coletiva, resultando em processos fracos de mobilização.

Por fim, as relações entre as lutas dos trabalhadores ou a força do sindicalismo e a democracia moderna podem indicar que a crise do sindicalismo tem efeitos bem mais amplos e profundos que a precarização do trabalho e a erosão dos direitos sociais. Para pesquisas futuras, seria relevante, talvez, a indagação sobre se a crise de organização do trabalho pode ser um dos elementos explicativos da crise da democracia na contemporaneidade.

2 FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, pretende-se expor de forma clara e detalhada todos os aspectos relacionados com a metodologia desta pesquisa.

Metodologicamente, este estudo constitui uma pesquisa qualitativa (LAKATOS; MARCONI, 1986), orientada teoricamente e referida empiricamente a um caso (BECKER, 1994). Em termos teóricos refere-se à sociologia do trabalho, da ação coletiva, das organizações e dos movimentos sociais, quanto ao aspecto empírico trata-se de um estudo da ação coletiva dos docentes da UFPA, mais especificamente do sindicalismo docente.

Não serão abordadas questões referentes às teorias de pesquisa. Segue uma abordagem metodológica mais diretamente ligada a este estudo específico. Imediatamente uma apresentação do lugar da pesquisa, a UFPA. Em seguida procede-se a uma discussão sobre como objeto foi se constituindo e definindo escolhas de pesquisa, resultando em instrumentos e num desenho específico de pesquisa teórica e empírica. Por fim, a forma de tratamento dos dados e os controles metodológicos adotados.

2.1 O LUGAR DA PESQUISA: A UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ

A UFPA foi fundada em 2 de julho de 1957, pela Lei n.º 3.191 (BRASIL, 1957). Atualmente é constituída por 15 institutos com mais de 55 mil alunos entre todos os níveis e modalidades sob a personalidade jurídica de autarquia federal. A UFPA é uma universidade multicampi, além do Campus do Guamá, na cidade de Belém, onde está sediada a estrutura de gestão, possui mais onze campi, são eles: Abaetetuba, Altamira, Ananindeua, Bragança, Capanema, Castanhal, Marajó-Breves, Marajó-Soure, Salinópolis, Tocantins-Cametá, Tucuruí. Apenas em termos de graduação, a Universidade oferta, segundo PDI 2016-2025 (UFPA, 2016), quinhentos e trinta e cinco cursos com mais de 40 mil alunos na capital e nos interiores.

A estrutura de governança da UFPA segue o modelo adotado no país e é constituída por um Conselho Universitário (CONSUN), órgão máximo de deliberação, acompanhado por uma área de auditoria (AUDIN), e logo abaixo no organograma estão os conselhos o Conselho de Administração (CONSAD) responsável pela gestão e o Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEP) responsável pelas

atividades fim. Os conselhos contam com representantes de todos os participantes da comunidade universitária e são responsáveis pelas decisões estratégicas.

Em nível inferior aos conselhos está a estrutura da reitoria, que funciona como executivo em linhas gerais. À reitoria estão ligadas a Secretaria Geral, Ouvidoria, a Procuradoria, a Prefeitura do campus, a Coordenação de Administração Superior (CAS) e diversos outros órgãos auxiliares, tais como Biblioteca, Gráfica, Editora, Museu etc. Como responsáveis pelas áreas de gestão da universidade, estão as Pró-Reitorias, cujos titulares são escolhidos pelo reitor são elas: Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PROEG), Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de pessoal (PROPESP), Pró-Reitoria de Extensão (PROEX), Pró-Reitoria de Interior (PROINTER), Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROGEP), Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (PROPLAN) e Pró-Reitoria de Administração (PROAD) (UFPA, 2016, p. 2)¹⁵. Os chefes dessas áreas podem ser professores doutores do quadro da universidade ou técnicos administrativos e esse staff se constitui como a alta gestão da instituição e suas remunerações são majoradas.

Também vinculados à Reitoria e compondo a alta gestão da universidade ainda que em patamar inferior aos Pró-reitores estão os coordenadores de campus do interior, bem como os Diretores dos Institutos, de Núcleos e Hospitais com status similar, perfazendo vinte e oito unidade sendo: dois hospitais, uma Escola de Aplicação, nove núcleos e quinze institutos. Deve-se deixar claro que esses docentes possuem status elevado e que esses postos são frequentemente objeto de intensas disputas.

Os diretores de institutos podem ser definidos tanto por eleições diretas quando por escolhas dos colegiados. O cargo de Reitor, ou o cargo máximo da UFPA, é um posto de elevado prestígio e grande visibilidade política. Implica ser a maior autoridade científica e pedagógica do estado do Pará e muito frequentemente os ex-Reitores se tornam membros do staff político regional, seja como secretários de Estado ou mesmo como Deputados. Os casos são demasiado conhecidos. Isso torna a reitoria da UFPA um espaço de disputa entre as principais forças políticas e partidos.

A UFPA conta com uma ampla oferta de cursos de pós-graduação, ao redor de cem. São quarenta doutorados, cinquenta e oito mestrados acadêmicos e vinte e dois mestrados profissionais. Entre os *campi* do interior, sete tem programas de pós-

¹⁵ Os pró-reitores recebem uma gratificação salarial denominada Cargo de Direção (CD) regulamentada pela Lei n.º 13.328/2016. Conforme o estabelecido pela Lei, existem quatro níveis, de 1 a 4. Seus ocupantes podem escolher receber um valor fixo ou 60% do salário do cargo.

graduação. Uma das diretrizes do Planejamento Institucional 2016-2025 (UFPA, 2016, p. 70) é a consolidação e ampliação desses cursos. Além dos institutos os núcleos também oferecem cursos especializados em áreas específicas e funcionam como centros de pesquisa, ensino e extensão, são eles: Núcleo de Altos Estudos Amazônicos (NAEA), Núcleo de Educação Básica (NEB), Núcleo de Ecologia Aquática e Pesca da Amazônia (NEAP), Núcleo de Inovação Tecnológica Aplicadas ao Ensino (NITAE), Núcleo de Medicina Tropical (NMT), Núcleo de Pesquisa em Oncologia (NPO), Núcleo de Teoria e Pesquisa do Comportamento (NTPC), Núcleo de Meio Ambiente (NUMA) e Núcleo de Ciências Agrárias e Desenvolvimento Rural (NCADR), hoje INEAF.

Em termos sociais e políticos a UFPA é o maior e mais importante centro de formação da região norte do país. Para atender toda essa demanda por ensino, pesquisa e extensão a Universidade conta com 2.693 Docentes, entre efetivos, temporários e visitantes, pós-graduação, graduação, educação básica e profissional (PDI 2016-2025, p. 22). A Universidade Federal do Pará (UFPA) é o maior orçamento do governo federal na Amazônia, com um montante de R\$ 1.489.957.776,00 previsto para o exercício 2019, equivalendo a 0,06% dos gastos públicos, conforme o portal da transparência.

Figura 1 – Vista aérea da Universidade Federal do Pará – Campus do Guamá.



Fonte: *O Liberal*, 2019.

2.2 PERCURSO, INSTRUMENTOS E DESENHO DA PESQUISA

A posição metodológica adotada nesta pesquisa consiste em uma combinação das perspectivas hipotético-dedutivas e empírico-indutiva, com predominância da primeira. E ainda de uma segunda combinação do método histórico e sistemático com uma abordagem predominantemente qualitativa. Segue-se então, uma discussão sobre o percurso, os instrumentos e o modelo de explicação de tal forma que a congruência lógica com a posição metodológica seja alcançada. Será adotada como forma de apresentação desta seção a história da constituição do objeto, a qual se desdobrou em escolhas metodológicas e instrumentais devidamente justificadas.

Na preparação da pesquisa de doutorado uma questão teórica intrigava: o chamado paradoxo de Olson¹⁶, que estabelece que um indivíduo racional e centrado nos próprios interesses não contribuirá na ação coletiva para a obtenção de um bem público ainda que se beneficie de seu provimento (Olson, 2015). Para estudar essa questão seria relevante definir um objeto empírico que permitisse refletir sobre o problema da participação, do engajamento.

Na comunidade acadêmica notava-se a reduzida participação dos docentes nas atividades do sindicato. Tratava-se de uma hipótese empírica apenas. Contudo, essa escolha já delimita nosso objeto no espaço de pesquisa, com um claro recorte institucional. Adotou-se como unidade de análise os docentes da UFPA. Restava definir o recorte temporal e uma abordagem de observação, que deveria discernir exatamente que tipo de dados seria relevante coletar e, finalmente, como tratá-los de forma a apreender a realidade empírica orientada pelos objetivos teóricos e discutir, simultaneamente, com o campo teórico a partir da base empírica, dada a opção metodológica do trabalho.

Os desafios da ação coletiva dos docentes envolvem diretamente seu sindicalismo, porque o sindicalismo é a forma institucional de ação coletiva mais visível e tradicional nessa categoria. Este caminho ainda remete, *ipso facto*, à definição de um marco temporal de estudos. O marco inicial deveria ser o momento da constituição do movimento docente em termos sindicais, mais especialmente o ano de fundação da Adufpa. Com isso, o tema do sindicalismo surgiu do próprio processo da pesquisa.

No contato com a literatura sobre sindicalismo verificou-se que os analistas eram unânimes em afirmar uma realidade de crise e que o tema mais relevante era a natureza

¹⁶ Em pesquisa anterior, conforme o tema havia sido trabalhado, Farias (2009).

dessa situação crítica. A referência aos conceitos de reestruturação produtiva, neoliberalismo, precarização e flexibilidade são comuns na literatura sobre a crise do sindicalismo. Quando se relaciona essa “nova realidade” do mundo do trabalho com a crise do sindicalismo, quase se deixa passar uma coisa pela outra.

Logo ficou claro que existiam poucos estudos empíricos sobre o tema e que os modelos explicativos para a crise do sindicalismo em geral se apoiavam em categorias abstratas e dados gerais para o país. Isso colocava de pronto a questão da validade dessas teorias em face de uma realidade empírica concreta de uma categoria específica, o problema da dedução a partir de teorias existente. Além disso, a maioria dos estudos considerava por realidades empíricas as empresas do setor industrial e isso embutia certo “viés de fábrica” nas abordagens hegemônicas dadas por termos como flexibilidade, fordismo, reestruturação produtiva etc., a despeito da complexidade do sindicalismo e das condições específicas da categoria dos docentes.

A realidade crítica do sindicalismo, em geral, reforçava por sua vez a premissa de crise do sindicalismo entre os docentes com consequência no controle da observação. Instrumentos capazes evitar o viés de crise seriam relevantes, ou uma amostra que permitisse isso. No caso, ampliando a participação das lideranças na amostra podia-se constituir uma forma de observação que controlasse a premissa da crise.

Ao discutir a crise do sindicalismo, os analistas se remetem às categorias do mundo do trabalho, as formas de contestação são parte do objeto da sociologia do trabalho que por sua vez são parte de um debate internacional. O estudo das categorias do trabalho decorreu disso, assim como estudo do sindicalismo em nível mundial.

Diferentemente do debate no Brasil, o debate internacional sobre a crise do sindicalismo destacava, para além das mudanças no mundo do trabalho e da regulação dos mercados de trabalho, uma preocupação com a perspectiva de organização sindical, sendo forte a discussão de uma pragmática sindical surgida nos países centrais do capitalismo como forma de enfrentar a crise, que se denomina de *Organizing Model*. Notou-se com isso que o problema da organização representava uma possível lacuna no debate brasileiro e que não seria possível a partir das categorias do trabalho tratar o que hoje está sendo nominado neste estudo de crise da ação coletiva.

No debate mundial havia ligações entre a sociologia da ação coletiva, a sociologia das organizações, a sociologia dos movimentos sociais e a sociologia do trabalho, quanto se abordavam alguns trabalhos sobre o sindicalismo em outros países. A categoria organização perpassa por assim dizer várias sociologias, ganhando em cada uma delas

um sentido diferente a depender do arcabouço teórico. Contudo, na sociologia do trabalho no Brasil temas como o paradoxo da ação coletiva, as teorias da mobilização ou mesmo a ideia de organização eram pouco debatidos ou mesmo pouco abordados para se pensar o sindicalismo.

Não obstante, tanto analistas nacionais quanto internacionais do trabalho advogam o sentido geral da precarização no mundo do trabalho. Neste ponto surgia um novo problema, o problema de como abordar a precarização no âmbito de uma categoria do setor público. Por esta razão, uma nova frente de pesquisa bibliográfica deveria ser aberta, relacionada ao trabalho docente e sua especificidade e com ela também mais um dado de controle da observação.

A ausência de uma visada organizacional e a generalização de modelos de explicação indicava limites tanto nos estudos sobre o trabalho, quanto nos estudos sobre o trabalho docente. Em ambas, a crise da ação coletiva decorre de um contexto marcado pelo neoliberalismo, globalização e reestruturação produtiva no primeiro caso; neoliberalismo, crise fiscal e reforma do Estado no segundo. Havendo inclusive trabalhos que deduzem diretamente os problemas do trabalho docente das teorias gerais sobre o mundo do trabalho.

O problema persistia. Adotou-se a estratégia de realizar uma pesquisa exploratória para “testar” a premissa empírica e os resultados foram bastante claros, havia de fato uma crise de participação e não apenas isso, um desgaste com alguns dos instrumentos de ação do sindicalismo, como a greve. Os temas que surgiram durante as entrevistas na pesquisa exploratória apontavam para questões que não estavam nos debates mais gerais, o que levava a se considerar as explicações até então catalogadas como contextos e não como explicação em si. A explicação pode-se obter quando se pergunta como os participantes em potencial da ação coletiva percebem o contexto e como o sindicato dos docentes atua nesse e atuou em outros contextos.

O problema da dedução está em não refletir criticamente sobre a realidade estudada e limitar-se aos “enquadramentos” da realidade às teorias mais conhecidas. Nesse caso, o horizonte interpretativo limita a observação o que leva apenas a uma refutação ou confirmação teórica, sem que se possa perceber que se está diante de um autêntico problema teórico. Para evitar essa “transferência” direta de teorias, do sindicalismo em geral para o sindicalismo docente em particular, adotou-se o caminho de ampliar o campo teórico para outras sociologias e ir para além da sociologia trabalho,

algo que no debate internacional não era incomum. Por esta razão, o tema teórico deste estudo é ação coletiva, no contexto da crise do sindicalismo.

Nesse quadro, a categoria organização ganhou ainda mais relevância, como também surgiu com muita força a questão da mobilização na fase exploratória. Neste ponto, antes mesmo da pandemia, foram levantados dados gerais sobre a Adufpa e, como parte da pesquisa, passou-se a acompanhar as assembleias e outros eventos. Inicialmente a confirmação empírica da crise de participação, posteriormente, as características do trabalho docente e por fim os processos de organização dados pela pragmática sindical.

Em seguida, seria relevante um esforço de historicizar o movimento docente da UFPA posto como forma de relativizar o paradoxo de Olson e para entender melhor a sua conjuntura atual. Com isso seria necessária uma abordagem diferente com as lideranças. Além disso, levantar os seguintes pontos nas entrevistas com os docentes: trajetória tanto pessoal quanto profissional, filiação ao sindicato, relação com o sindicato, participação nos espaços do sindicato, condições gerais de trabalho, percepção do movimento docente e de seus instrumentos. Com o grupo das lideranças, questões históricas foram abordadas.

A observação direta foi limitada pela pandemia, assim como o próprio acesso aos professores. Ao todo, foram entrevistados vinte e nove docentes, entre os anos de 2019 e 2021, as entrevistas eram livres e gravadas e se baseavam num roteiro aplicado a todos. As entrevistas foram realizadas em locais diferentes, a depender da oportunidade. No entanto, a maioria foi realizada nos gabinetes ou salas de trabalho dos professores. O acesso aos professores foi possível em virtude das diversas redes de contatos pessoais tanto do autor quanto do seu orientador e ao final de cada entrevista indagava-se sobre a possibilidade de mais contatos. Os nomes dos entrevistados estão ocultados ao longo do texto, bem como se adotou a edição das falas como forma de se evitar vícios de oralidade, sem perder de vista o conteúdo adequado da fala e seu contexto.

Dentre os entrevistados, quatorze eram sindicalizados e dezesseis não filiados ao sindicato na data das entrevistas. Pode-se então afirmar que esta amostra contém quase 50% de filiados ao sindicato, uma taxa muito maior de sindicalização do que o universo de pesquisa. Isso se deve ao fato de que há um peso maior de lideranças entre os entrevistados. Com isso, considera-se controlado o viés da crise de ação coletiva, posto que as lideranças tendem a afirmar de forma mais consciente a importância do sindicato, a defender a participação dos docentes e a ter uma visão mais “otimista” do movimento sindical. Quando se trata de institutos e cursos, os entrevistados estão distribuídos em

nove institutos e dezoito cursos. Apenas um entrevistado trabalha em um campus de interior.

Tabela 1 – Dados gerais dos entrevistados.

Entre.	Instituto	Curso	Tempo de trabalho	Sindicalizado	Gênero
01	IFCH	Ciências Sociais	24	Sim	F
02	ICSA	Economia	10	Não	M
03	ICSA	Economia	24	Sim	M
04	IFCH	Ciências Sociais	24	Sim	M
05	EAP	E. Básico	9	Sim	F
06	ICJ	Direito	24	Não	M
07	IG	Geologia	9	Não	M
08	INEAF	Agronomia	23	Não	F
09	INEAF	Agronomia	14	Não	M
10	ICED	Pedagogia	2	Sim	F
11	IFCH	História	2	Sim	F
12	IFCH	Ciências Sociais	14	Não	M
13	INEAF	Antropologia	4	Não	F
14	ICSA	Economia	10	Não	M
15	IFCH	Ciências Sociais	3	Não	F
16	ICED	Pedagogia	9	Sim	F
17	ICSA	Serviços Social	24	Sim	M
18	ICSA	Turismo	6	Não	F
19	NUMA	Numa	24	Não	M
20	EAP	E. Básico	24	Sim	M
21	IFCH	Geografia	2	Não	F
22	ICJ	Direito	4	Não	M
23	IFCH	Ciências Políticas	2	Não	M
24	IFCH	Geografia	5	Sim	M
25	IFCH	Psicologia	35	Sim	M
26	ICSA	Serviço Social		Sim	F
27	INEAF	Desenvolvimento Rural	21	Sim	M
28	INEAF	Agronomia		Não	F
29	ITEC	Engenharia Naval	24	Sim	M

Fonte: Elaboração do autor.

Não foram entrevistados, porém, docentes de várias áreas como artes, cinema, música, engenharia civil, elétrica, medicina e farmácia, isto é, as entrevistas com docentes do campo das artes, das engenharias e da saúde estão negligenciadas no quadro empírico, pela própria dificuldade de encontrar esses docentes e de abordar o tema do sindicato. No entanto, a maior probabilidade é a de que, ao se entrevistar esses docentes a inferência de uma crise de ação coletiva seria evidenciada de forma mais robusta, pois se trata de áreas

que tradicionalmente tem baixa participação no movimento docente. Da mesma forma não haveria mudança na teoria do produtivismo acadêmico ou da pragmática sindical institucionalizada. Em termos de tempo de docência, o quadro de entrevistados está bastante equilibrado entre professores de diversas gerações.

À medida que as entrevistas se desenvolviam, percebia-se a repetição de determinadas percepções, mesmo que formuladas por cada entrevistado de forma particular. Geralmente, o docente dava mais ênfase ao que entendia ser mais preocupante no seu caso particular, mas a visão de conjunto de que o sindicalismo docente estava em uma situação crítica foi abordada quase unanimemente.

2.3 TRATAMENTO DOS DADOS E CONTROLES METODOLÓGICOS

As entrevistas foram objeto de transcrição pelo próprio autor e, a partir dos pontos elencados acima, essas transcrições foram lidas visando confirmar esse quadro empírico. Para dar mais robustez probatória aos dados das entrevistas e ajudar a compor um cenário empírico mais completo, a pesquisa lançou mãos de outros tipos de dados primários. Assim, através de contatos informais tivemos acesso a atas de assembleias gerais de anos esparsados que foram sistematizadas e examinadas. Da mesma forma foram colecionados jornais da Adufpa com o objetivo de avaliar seu conteúdo e acompanhar as atividades do sindicato num tempo mais longo. Materiais elaborados pelo Andes-SN ajudaram nos debates sobre temas específicos como a precarização e publicações institucionais da UFPA foram usadas para contribuir na formação do contexto geral. A questão que se colocava era então como explicar a baixa participação dos docentes as assembleias e eventos do sindicato.

A hipótese desenvolvida para esse problema pode ser explicada da seguinte forma: o trabalho improdutivo necessário é tensionado para o máximo de resultado com o mínimo de investimentos fiscais – para isso uma estrutura de controle se desenvolveu e se aperfeiçoou a partir da pós-graduação. Esta estrutura de controle atualiza e intensifica a tendência individualizadora do trabalho criativo e invade o espaço de autonomia do docente através de uma ressocialização produtivista que o torna apto a luta por status e recursos, num ambiente de escassez programada. Eleva-se a competitividade. O produtivismo acadêmico emergiu e se consolidou como forma de controle do trabalho docente com efeito na organização e mobilização coletiva sindical. Na organização por que constrói uma visão de mundo alheia os problemas coletivos, na mobilização porque

toma cada segundo do tempo dos professores, inviabilizando praticamente sua participação nas atividades do sindicato.

Em razão do modelo institucional do sindicalismo no Brasil, a tendência a adotar a postura de “carona” é comum, pois isso permite fazer face às injunções do modo do controle e não fica excluído dos resultados da ação coletiva, nesse caso, se não houve um elevado investimento em organização a tendência inercial é não haver ações coletivas, ou quando houver, que essas ações sejam fracas. Por esta razão, a pragmática sindical é desafiada em grau ainda maior. O estudo da pragmática sindical ganha então proeminência.

3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A CRISE DO SINDICALISMO

A transformação da humanidade trabalhadora em uma “força de trabalho”, em “fator de produção”, como instrumento do capital, é um processo incessante e interminável. A condição é repugnante para as vítimas, seja qual for o seu salário, por que viola as condições humanas do trabalhador; e uma vez que os trabalhadores não são destruídos como seres humanos, mas simplesmente utilizados de modos inumanos, suas faculdades críticas, inteligentes e conceituais permanecem sempre, em algum grau, uma ameaça ao capital, por mais enfraquecidos e diminuídos que sejam (BRAVERMAN, 1987, p. 122).

O trabalho organizado foi solapado pela reconstrução de focos de acumulação flexível em regiões que careciam de tradições industriais anteriores e pela reimportação para os centros mais antigos das normas e práticas regressivas estabelecidas nestas novas áreas. A acumulação flexível parece implicar níveis relativamente altos de desemprego “estrutural” (em oposição a “friccional”), rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais e o retrocesso do poder sindical – uma das colunas políticas do regime fordista (HARVEY, 1992).

Neste capítulo, cumpre realizar um apanhado histórico e teórico de dois temas interconectados: o mundo do trabalho e o sindicalismo. Visando tal objetivo será apresentado abaixo um panorama das transformações históricas nos modos de organização e controle do trabalho. Preliminarmente, o trabalho enquanto categoria teórica será examinado.

Em seguida será apresentado e discutido um histórico do movimento dos trabalhadores e do sindicalismo no Brasil, tal explanação será a base para a discussão seguinte dedica aos diversos modelos explicativos para a crise do sindicalismo nesse país. Visando uma abordagem comparativa, o capítulo também procura identificar como o debate sobre a crise do sindicalismo se desenvolveu e quais foram seus desdobramentos teóricos e práticos em outros países, principalmente Europa e EUA. O debate sobre a crise do sindicalismo no Brasil e no mundo é uma referência importante para a reflexão teórica sobre os resultados deste trabalho.

3.1 TRABALHO: PRESSUPOSTOS FUNDAMENTAIS

Os homens sobrevivem materialmente por intermédio do trabalho. É através do trabalho, como atividade produtiva e como mediação entre a sociedade e a natureza, que a reprodução social tem lugar. Esta é uma acepção claramente marxista, na qual o trabalho é entendido como processo de mediação com a natureza, com vistas à modificação desta

mesma natureza “natural” para a produção¹⁷ de “coisas” úteis visando à sobrevivência humana e no qual a própria sociedade humana ganha existência. É o que confirma Antunes (1999, p. 20) ao afirmar que os seres humanos são constituídos de tal forma que sua sobrevivência enquanto espécie não pode se basear numa relação direta com a natureza, operada sem mediações, mas sim que sua reprodução se estabelece no intercâmbio e na interação com a natureza, dadas pela ontologia singularmente humana do trabalho¹⁸.

Para os efeitos deste estudo, não serão abordadas as formas pré-capitalistas de trabalho¹⁹. Assume-se, portanto, os pressupostos fundamentais do funcionamento do modo de produção capitalista tais como elaborados por Marx, centralmente a ideia de que os proprietários dos meios de produção, porque se apropriam do resultado do trabalho dos proletários ou assalariados, ou seja, do tempo de trabalho excedente, lutam para ampliá-lo permanentemente. O mais-valor²⁰, que está na base do lucro, funda-se no trabalho excedente e isto, por consequência, produz uma necessidade imanente de controle da força de trabalho por parte do capital, seja o controle explícito por meio da coerção, seja por intermédio de outras formas.

Harry Braverman (1987) extraiu uma teoria do controle do trabalho a partir da própria teoria do valor trabalho – decorrendo disso que o controle surge do esforço de transformar a força de trabalho em trabalho efetivo tendo em vista a ampliação do trabalho excedente – o resultado desse processo é a luta inconciliável entre trabalho necessário e excedente, entre trabalhadores e proprietários. O controle nasce da indeterminação do trabalho, entendida como a incapacidade de previsão do resultado da utilização de determinada força de trabalho.

¹⁷ Nos Grundrisse, Marx (2011, p. 43) afirma que “toda produção é apropriação da natureza por indivíduos no interior de e mediada por uma determinada forma de sociedade”. A produção efetiva-se por meio do dispêndio de força de trabalho. Invertendo-se o argumento chegamos facilmente ao conceito primordial de trabalho. Nesta obra, segundo Mario Duayer, que escreveu a apresentação desta edição, o trabalho diferencia o metabolismo da espécie humana com a natureza, relativamente às demais espécies animais, uma vez que empresta um caráter de adaptação ativa, por meio da qual os humanos criam suas próprias condições materiais de existência.

¹⁸ Neste trabalho, Antunes (1999, p. 20-21) diferencia funções primárias de mediações das funções secundárias de mediações, sendo o sistema de mediações de segunda ordem o estabelecimento de hierarquias estruturais de dominação e subordinação. Essa discussão interessa-nos para os efeitos dos nossos objetivos unicamente na medida em que considera e comprova a condição fundamental de estruturas de dominação e controle para a manutenção da atividade produtiva do capital.

¹⁹ Para um estudo do trabalho nas sociedades pré-capitalistas ver Robert Castel (1998).

²⁰ Segundo as explicações da categoria presentes em Marx (2014, p. 220).

Ocorre, por outro lado, que o controle da força de trabalho pelo capital²¹, não se iguala ao controle de um objeto, de uma coisa, embora este fosse o cenário ideal para o capitalista. O controle da força de trabalho, diferentemente do controle de uma “coisa”, pressupõe o controle do suporte humano desta força de trabalho, pressupõe o controle de homens e mulheres. O burguês é proprietário dos meios de produção, entre os quais se incluem a força de trabalho, mas não o é do trabalhador. A força de trabalho se constitui uma mercadoria especial, pela sua condição imanente de produzir valor, ou seja, pela sua particularidade de reproduzir valor enquanto é consumida como mercadoria; contudo, também possui como particularidade o fato de ser uma mercadoria que depende de outras para se reproduzir, ou seja, que participa estruturalmente na divisão do resultado do trabalho social, dado seu suporte humano. O trabalho, no capitalismo é a única mercadoria com a capacidade de se reproduzir, ou “capaz de produzir o valor maior do que realmente tem” (HARVEY, 2013, p. 70). Por isso é fonte de riqueza.

O caráter especial da força de trabalho, entretanto, não se encerra nesse ponto. Se seu suporte é humano, então o controle da força de trabalho como mercadoria pressupõe o controle dos homens e mulheres que são seres dotados de valores, sentimentos e reflexividade, como seres que participam no processo ético-político de definição do mundo enquanto construção da historicidade²². Disso resulta a permanente tensão que se verifica no processo de trabalho, a tensão entre o trabalhador sujeito e o trabalhador objeto, talvez melhor assimilada por Braverman (1987). Disso também se deduz o esforço incessante de construção de mecanismos de controle do trabalho pelo capital, tanto no âmbito do processo de trabalho e quando da ação organizada autônoma.

Fazendo uma crítica ao pensamento sociológico do seu tempo, Braverman (1987, p. 35) afirma que em certo sentido a sociologia teve um triste papel de não debater a natureza do trabalho como trabalho alienado, mas as condições e os graus de ajustamento do trabalhador á formas de controle definidas pelo capital.

²¹ Reafirmamos neste ponto a interpretação de Braverman (1987, p. 19) segundo a qual o estudo do processo de trabalho é o centro do livro I de “O Capital” na medida em que ele ocorre sob o controle do capital.

²² O controle e a dominação de homens são pressupostos fundantes do capitalismo, antes da existência de um “mercado de trabalho”, hoje aparentemente “natural”, fez-se necessária a sua formação, mas para fazer surgir um grupo de seres humanos dispostos a ofertar sua força de trabalho ao capital, o que hoje aparece como algo dado, foi preciso o uso de extrema violência, como assinala Robert Kurz ao afirmar que o moderno trabalho assalariado tinha que ser criado do nada mediante o emprego de violência direta por parte do estado (KURZ, 1992, p. 30), afirmação está apoiada em Marx e em sua categoria de acumulação primitiva. Mas na verdade o controle da força de trabalho pela violência, seja a violência física, seja a violência econômica, não foi jamais uma ocorrência restrita ao momento inicial de surgimento da economia capitalista, a violência do estado e do capital é fundamental para o controle do trabalho e tem sido um elemento constante nas diversas fases de organização produtiva do capital.

Tendo em vista essas diversas particularidades da força de trabalho, enquanto sujeito e objeto da produção, podemos pensar um conceito de mundo do trabalho como o conjunto de condições sociais, econômicas, culturais e políticas nas quais os trabalhadores estão inseridos como fornecedores da força de trabalho para o capital em cada momento histórico. A demanda do capital por trabalho, as condições tecnológicas da produção capitalista, as condições de organização da produção capitalista, as condições de competição entre os trabalhadores, o perfil de trabalhadores mobilizados pelo capital e suas clivagens, o nível de participação dos trabalhadores no produto social total, os valores que surgem e se inter-relacionam no processo de trabalho e os processos de reflexividade do trabalho compõem todos essa realidade analiticamente distinta que chamamos de mundo do trabalho. O mundo do trabalho são as condições de trabalho e vida dos trabalhadores

Muito embora a relação entre capital e trabalho tenha sido classicamente definida como dialética, o risco de inferir o mundo do trabalho como determinação do capital é persistente. Tal atitude teórica se equipara a retirar do trabalho qualquer possibilidade de subjetividade. A tensão entre a objetividade e a subjetividade do trabalho se expressa também no pensamento teórico. Isso é assim, porque também não há no processo de trabalho, como processo de valorização, imaneamente, uma característica ou dado que suporte a inferência da ação coletiva dos trabalhadores. A oposição entre trabalho necessário e trabalho excedente, por si mesma não autoriza pensar que a ação coletiva ocorrerá.

Estudar o mundo e os processos de trabalho não é suficiente para deduzir uma teoria do surgimento e do desenvolvimento das coalizões de trabalhadores.

3.2 AS ORIGENS DO CONTROLE E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

O ponto inicial deste debate sobre a dinâmica do mundo do trabalho é por sua vez a revolução industrial (ENGELS, 2010, p. 59). O trabalho, em sua acepção mais geral, pode ser identificado como a mediação entre sociedade e natureza. Porém, o trabalho, no sentido moderno, como trabalho alienado e o proletariado, no sentido moderno, como trabalhador para o capital, surgiram com a revolução industrial²³, como se refere Engels

²³ Ao se referir à revolução industrial, Engels afirma, com o fim de estabelecer a nova realidade revolucionária de forma peremptória: “Em resumo, essa é a história da indústria inglesa nos últimos sessenta anos – uma história que não tem equivalente nos anais da humanidade” (ENGELS, 2010, p. 58).

“o fato mais importante dessa revolução industrial, porém, é o proletariado inglês (ENGELS, 2010, p. 59).

Esta obra de Engels, acima referida, é demasiado conhecida, intitulada a “A situação da classe trabalhadora na Inglaterra” e pode ser considerada a obra inaugural da sociologia do trabalho, na qual o autor traça um quadro do modo de organização do capital no âmbito da revolução industrial e o correspondente quadro do mundo do trabalho, seu objeto principal nesse caso. Nesta obra, um conjunto de conceitos, mais tarde aprimorados pelo autor e seu parceiro Marx, aparecem originalmente mobilizados de forma bastante lúcida, apesar dos poucos vinte e dois anos do autor, mas o que nos interessa nesse caso é o quadro do mundo do trabalho. A assertiva fundamental de Engels nesta obra, por vezes esquecida ou pouco explorada, é a de que o mundo do trabalho está em tudo sujeitado ao mundo do capital que lhe deu origem e que a relativização ou o fim desta sujeição somente podem ser alcançados através da ação coletiva dos trabalhadores²⁴, superando sua concorrência. Nesse sentido, a ação coletiva do proletariado é o elemento de “contra força” do controle do processo de trabalho pelo capital e a resultante desses “dois vetores” se expressa no mundo do trabalho. Contudo, como bem assinalado por Engels, a ação coletiva tem como condição a superação da concorrência no interior do proletariado. Debater o trabalho é, nesse sentido, debater ação coletiva. Desde os primórdios está bastante claro que a principal fonte de poder do proletariado é sua capacidade de organização.

Engels percebe a revolução industrial como um conjunto de mudanças tecnológicas ocorridas mais ou menos num mesmo espaço-tempo, a Inglaterra de 1760 em diante, com a invenção de uma série de tecnologias que permitiram o surgimento das fábricas. Destaca as novas tecnologias nas áreas da tecelagem, metalurgia, transporte, comunicação, mineração e agricultura. Ao fim do primeiro capítulo, após apresentar um panorama dos novos processos produtivos do capital, conclui com uma comovente denúncia das condições de vida do proletariado, chamando a atenção para o que denominou de “questão operária” e para a organização dos operários enquanto sujeitos políticos, assim como para os debates no parlamento inglês acerca deste tema. Embora, para Alves (2003, p. 49), Engels considerasse limitado o alcance do sindicalismo, pois

²⁴ Engels e Marx são os principais autores da teoria dos limites do sindicalismo conforme Alves (2003) e isso talvez explique as razões pelas quais tenha se interessado mais diretamente pelo cartismo como forma superior de organização do proletariado inglês.

visava causas de “menor importância” e não tinha um efeito diretamente político, por isso sua preferência pelo cartismo.

O modo de controle do trabalho, descrito por Engels, nos primórdios da revolução industrial, pode ser denominado de “sistema fabril”. Foi o primeiro do gênero e suas marcas indeléveis são a enorme extensão diária da jornada de trabalho, a adoção indiscriminada de trabalho de homens, mulheres e crianças, a extrema exiguidade dos salários e as conseqüentes condições profundamente miseráveis de vida do proletariado nascente. Contraditoriamente, tanto Engels quanto Marx viam essa realidade como positiva no sentido histórico. Melhor explicado, as relações capitalistas de produção, por mais duras e cruéis que fossem, representavam um passo adiante da humanidade em relação a sua emancipação geral, natural e social. A palavra precarização que hoje designa um conceito bastante difundido não possuía significado teórico e não distinguia um fenômeno específico²⁵. Talvez o termo mais apropriado para o momento fosse pauperismo (CASTEL, 1998).

No primeiro capítulo, Engels descreve as condições de vida dos operários ingleses do seu tempo, enfocando as condições de habitação, de infraestrutura dos bairros, as condições de saúde, higiene, ventilação, saneamento. Através de fontes secundárias, descreve as condições insalubres e degradantes de vida dos proletários de toda Grã-Bretanha, sendo o núcleo do capítulo sua própria pesquisa empírica em Manchester, onde permaneceu durante 20 meses.

Resumindo o resultado de nosso percurso (fala aqui de sua pesquisa empírica em Manchester) través deles (refere-se aos bairros operários) diremos que quase 350 mil operários de Manchester e arredores, vivem quase todos em habitações miseráveis, húmidas e sujas, que a maioria das ruas pelas quais têm que passar sem encontra num estado deplorável, extremamente sujas, essas vias foram abertas sem qualquer cuidado com a ventilação, sendo a única preocupação o máximo lucro para o construtor. Em síntese, nas moradias de Manchester, não há limpeza nem conforto e, por tanto, não há vida familiar possível, só podem sentir-se à vontade nessas habitações indivíduos desumanizados, degradados, fisicamente doentes e intelectual e moralmente bestializados (ENGELS, 2010, p. 105).

Nesta obra de Engels, percebe-se bem a situação de extrema penúria da nascente classe trabalhadora inglesa. Mas ainda se faz necessário acrescentar outros aspectos, além

²⁵ Aron (2008, p. 196) interpreta esse fenômeno como uma característica própria da teoria marxista do capitalismo, isto é, como uma das suas contradições fundamentais, assim se refere: “O caráter contraditório do capitalismo se manifesta no fato de que o crescimento dos meios de produção, em vez de se traduzir pela elevação do nível de vida dos trabalhadores, leva a um duplo processo de proletarianização e pauperização”. Veja-se que o termo precarização é, inclusive, recente.

dos já acima citados. Engels se refere a indivíduos desumanizados. Não havia, como viera a se constituir depois, qualquer sistema público de saúde ou educação para os operários, assim como não havia qualquer sistema de previdência social e auxílio de nenhuma natureza. Não havia ainda forma institucional legal para a organização política dos operários²⁶, seu direito de associação não era ainda reconhecido, ainda muito menos o era o seu direito de voto. Isso torna a realidade atual ainda mais paradoxal, a precarização ou reprecarização somada a perda de direitos em um contexto de reconhecimento legal de coalizões, direito de greve e direito de voto.

De fato, a leitura de Engels, por outro aspecto, ainda que pareça uma iniciativa ingênua atribuir tanta relevância à uma obra de quase duzentos anos, toma outro sentido à luz dos debates da sociologia do trabalho na contemporaneidade, notadamente à luz da teoria do precariado (BRAGA, 2012; STANDING, 2017). Engels descreve as condições extremamente precárias do proletariado inglês da revolução industrial. Sendo assim, o livro de Engels retrata uma fase anterior ao taylorismo que em geral é tomada por muitos autores – também no caso da sociologia das organizações – como a fase inicial do debate sobre a organização da produção do capital, como se a “organização” do trabalho começasse com Taylor. Mas a fase retratada por Engels não pode ser entendida como a ausência de organização do capital, ao contrário, se entendemos as coisas em termos de sistemas de controle do trabalho, esta fase do sistema fabril representa uma organização da produção de contornos brutais, de aspecto primitivo e de consequências mortais para os trabalhadores, verdadeiramente a relação original entre trabalho e capital, despida de todos os elementos que o mundo do trabalho conseguiu conquistar ao longo de dois séculos. Se nos referimos à dinâmica do mundo do trabalho hoje como processo de precarização, incorremos no erro de induzir o pensamento no sentido de formular um quadro que nega a precarização do passado. Incorremos ainda no erro (provavelmente eurocêntrico) de pensar a precarização como um “fenômeno novo” e extraordinário e não como um fenômeno estrutural, sempre presente e ordinário, principalmente na periferia do capital, onde as condições de trabalho sempre foram “precárias” nesse sentido.

a precarização, como regra só pode ser vista como novidade se for abstraída a longa trajetória histórica da classe trabalhadora, desde o tempo de Marx [...] no século XIX, o emprego que hoje qualificamos como precário representava o padrão (MATTOS, 2019, p. 114).

²⁶ Hobsbawm (2020, p. 71) localiza o acesso ao pleno direito de organização dos trabalhadores Europeus em algum momento entre os anos de 1867 e 1875.

Poder-se-ia objetar que o termo precarização refere-se centralmente às mudanças no mundo do trabalho ocorridas após a crise econômica da década de 1970 e o advento do neoliberalismo, estando relacionado com a crise do fordismo e do Estado do bem-estar social, mas, nesse caso, perdemos de vista a realidade do trabalho dos países da periferia econômica do mundo e corremos o risco de pensar o fordismo e o Estado social como regra, quando na verdade, ao longo da história moderna do proletariado a regra é a superexploração e a precarização do trabalho e da vida. Os trinta anos gloriosos, de pleno emprego, previdência e assistência social, salários elevados e direitos sociais não são a regra histórica, senão a exceção (MATTOS, 2019).

O caso do estudo proposto, o conceito temático do qual se parte para a construção de indicadores é a Precarização Social do Trabalho, compreendida como um processo em que se instala – econômica, social e politicamente – uma institucionalização da flexibilização e da precarização moderna do trabalho, que renova e reconfigura a precarização histórica e estrutural do trabalho no Brasil, agora justificada pela necessidade de adaptação aos novos tempos globais [...] 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. Essa condição se torna central e hegemônica, contrapondo-se a outras formas de trabalho e de direitos sociais duramente conquistados em nosso país, que ainda permanecem e resistem (DRUCK, 2011, p. 41).

Verifica-se, na acepção da autora que se trata de um processo, que institucionaliza novos padrões e que conduz a uma precarização “moderna” que se torna hegemônica e se contrapõe a formas de trabalho e direitos “duramente conquistados”. Isso implica dizer que as formas de trabalho contra as quais a flexibilização investe foram conquistadas, assim como os direitos sociais pelas lutas coletivas do trabalho. O trabalho não precário foi uma conquista da organização dos trabalhadores, contra formas de trabalho precarizadas. É estranho que a precarização do trabalho surja agora como o driver da crise dos sindicatos, posto que já foi driver do seu fortalecimento.

Resta ainda por criticar a ideia de precariado como um traço do novo “capitalismo flexível” como se fosse uma “nova classe” (STANDING, 2017). Mais uma vez perde-se de vista o passado e turvam-se as visões de futuro. O passado (anterior a crise e precarização) passa a ser visto como o passado do operário-cidadão que recebia o salário-cidadania quando na verdade o passado em sua maior parte é de miséria e exploração brutal na maior parte do mundo capitalista. O trabalhador com direitos nunca foi a regra do capital, assim como o Estado de bem-estar social nunca foi a regra do Estado, foram

senão concessões feitas ao mundo do trabalho diante do temor da revolução. Para o futuro, perde-se de vista a visada “pessimista” ao deixar de ver que o projeto do capital para o trabalho não é a precarização, a precarização é apenas o que a relação de forças permite impor atualmente. O projeto é o controle total.

Falta, porém, um aspecto ao qual Engels deu bastante importância, o aspecto da concorrência entre os operários. Os operários concorrem entre si tal como os burgueses (ENGELS, 2010, p. 117). Os dados desta pesquisa, como veremos, confirmam inteiramente a existência de concorrência entre os docentes, neste caso específico, por status. Tanta importância foi atribuída por Engels a este aspecto que dele o autor deduziu uma teoria do salário, segundo a qual: “o mínimo de salário é definido pela concorrência entre os trabalhadores e o máximo pela concorrência entre os burgueses” (ENGELS, 2010, p. 120), esta teoria ainda que pareça ingênua, é, do nosso ponto de vista, a que mesmo nos dias de hoje, possui maior poder explicativo, pois permite transitar de uma concepção puramente econômica para outra mais acentuadamente política do salário. Mas parece atualmente relegada ao esquecimento, dada a ideia hegemônica de que os salários são definidos por critérios econômicos, além de ter um efeito na própria organização dos trabalhadores. A primazia do econômico é uma característica do pensamento neoliberal que capturou a consciência de muitos.

A concorrência entre os trabalhadores, desde as origens do capitalismo era um fenômeno corrente e verificável. A imagem de uma classe trabalhadora fabril, masculina e branca reproduz uma visão eurocêntrica, que nunca foi a regra. As classes trabalhadoras sempre foram heterogêneas. Certa heterogeneidade esteve sempre presente no mundo do trabalho, *vis a vis* o trabalho de crianças e mulheres e o recurso à escravidão nas colônias. A ação dos proprietários e dos governos, em geral, se pauta, ontem e hoje, por ampliar a oferta de força de trabalho no mercado, sem quaisquer escrúpulos éticos ou morais. Atualmente, pode-se dizer que esta heterogeneidade da classe trabalhadora se ampliou, tornando mais difícil aos trabalhadores superar a concorrência, mas não atinge o grau da impossibilidade. Talvez esse aspecto tenha levado muitos teóricos marxistas, ontem e hoje, a perceber as classes mais como fenômenos objetivos que subjetivos – dadas pelo “lugar que ocupam no processo de produção”. Disso talvez resulte a secundarização dos processos organizacionais e o acento nas ideias de que as condições estruturais que determinam os fenômenos políticos.

A teoria da concorrência entre os trabalhadores é importante por que ela aparece neste caso como um obstáculo à ação coletiva (ENGELS, 2010). Assumindo a teoria da

concorrência ao mesmo tempo em que se assume a teoria das mesmas condições objetivas de classe explorada, vê-se, que enquanto uma se encaminha para impulsionar a ação coletiva, a outra está no sentido de dificultá-la ou impedi-la. Ainda que concorram no mercado, os trabalhadores devem cooperar sob o comando do capital no processo de produção. O processo de produção é processo de valorização, mas também de cooperação. Essas condições de cooperação, como se verá, conformam o objeto da sociologia das organizações. Logo, a condição objetiva do trabalhador é contraditória, cooperação e competição podem ser explicadas ao mesmo tempo pelos mesmos processos. Isto nos leva a mesma conclusão de Mancur Olson (2015)²⁷, bem como de inúmeros outros autores, de que a ação coletiva não se depreende “naturalmente” da existência de “objetivos comuns” agravada, neste caso, pela constatação da existência de um polo de concorrência na dialética da condição objetiva dos trabalhadores. A ação coletiva sindical não decorre “logicamente” do fato de serem todos trabalhadores. Isso implica dizer que a problematização das condições para a ação coletiva se impõe “logicamente”.

Considerando todos os aspectos já discutidos neste capítulo e, uma vez estabelecido o sistema fabril com a gênese dos sistemas de controle do trabalho, tornar-se relevante estudar os demais modos para concluir que as configurações do mundo do trabalho percorreram uma trajetória regressiva, de retorno às origens da relação, ainda que em um contexto tecnológico, produtivo e cultural diferente, uma vez que a variável determinante para uma trajetória diferente é a capacidade de ação coletiva das classes trabalhadoras. Deve-se verificar também que os diferentes modos de organização/controle do trabalho são também modos de bloquear ou inviabilizar a ação coletiva. A organização da produção não responde apenas ao problema da indeterminação do trabalho, responde também ao problema da possibilidade da organização autônoma dos trabalhadores. O destaque será dado, em seguida a cada uma dessas fases ou sistemas de controle do trabalho – categoria adotada com base em Braverman (1987), para assinalar uma divergência com a categoria “organização do trabalho”, posto que entendemos que esta “organização” pressupõe relações de exploração e poder e por isso demanda controle social.

²⁷ Em sua acepção, esse autor afirma que a regra para um indivíduo racional e egoísta é a não cooperação, ou a negação da ação coletiva em grupos grandes, sem incentivos seletivos e sem coerção (OLSON, 2015, p. 84). Conforme se verá ao longo desta pesquisa, a coerção não cumpriu qualquer papel na formação do Andes no Brasil, disso se conclui que existem outras formas de explicar a ocorrência da ação coletiva sindical, bem como a sua crise. A ação organizacional, o trabalho de organização.

3.3 TAYLORISMO: O CONTROLE E A RESISTÊNCIA

Eric J. Hobsbawm registrou as formas de luta e resistência da classe trabalhadora ao longo da história do capitalismo, identificando o Luddismo, os destruidores de máquinas, como uma forma primitiva (HOBSBAWM, 2000, p. 17). De fato, a forma coletiva primeira de resistência e luta foi a quebra e a sabotagem de máquinas, mas o próprio Engels identificou a forma individual²⁸ primeira: o crime (ENGELS, 2010, p. 248).

Engels afirma que a classe dos operários deu início a sua oposição à burguesia quando se rebelou violentamente contra a introdução das máquinas nos primeiros anos da revolução industrial. Para Engels, foi o movimento de quebra de máquinas a causa da conquista do direito de associação pelos operários ingleses em 1824 (ENGELS, 2010, p. 249). Narra ainda, que após o reconhecimento do direito às associações, formaram-se naquele contexto inúmeros “coletivos de luta”, chamadas na Grã-Bretanha de *trade unions* e na França, posteriormente, de *syndicats* (termo que depois foi adotado no Brasil). Essas formas de organização espalharam-se rapidamente por toda a Inglaterra. Em todos os ramos de trabalho construíram-se organizações semelhantes. Esses nomes foram atribuídos à organização coletiva dos trabalhadores, para suas associações, e foram posteriormente assumidos pelo Estado para designar as instituições de representação dos trabalhadores. Entretanto, o reconhecimento pelo Estado do direito de organização do trabalho trouxe consigo a aceitação de um conjunto de condições – implicou sua institucionalização, condição que permanece polêmica, ainda nos dias atuais. No caso brasileiro, discute-se a questão sobre se essa institucionalização foi vantajosa ou não para o trabalho organizado²⁹.

Estas organizações tinham funções de negociação coletiva, controle da oferta de trabalho e provimento de assistência aos desempregados e inválidos e com elas nasceu o

²⁸ Para Melucci (1996, p. 31), a “resistência individual”, como a redução do ritmo de trabalho e a sabotagem nas fábricas capitalistas, não são apenas um comportamento individual, mas uma forma primitiva de resistência no mundo do trabalho, um embrião da consciência de classe, sem a qual as formas mais visíveis de ação coletiva não poderiam ser explicadas. Trata-se, para Melucci, de um nível de ação coletiva.

²⁹ Boito Jr. (1991, p. 292) defende no livro *O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical* que: “no Brasil o sindicato está integrado ao Estado burguês, é parte dele, de sorte que sua subordinação à cúpula da burocracia de Estado e ao governo está inscrita na sua própria estrutura organizativa interna”, isto posto, sua condição está estruturalmente inscrita na institucionalização legal. Por outro lado, o estudo de Humphrey (1982) demonstra como o sistema corporativista não foi capaz de conter a emergência do novo sindicalismo. Schürmann (1998, p. 66) se refere a realização da I Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras (CONCLAT), em 1981, e à presença nesse encontro de mais de 5 mil delegados como uma forma de usar a estrutura de uma forma não prevista pela própria estrutura.

instrumento coletivo, por excelência, de luta do operariado que iria marcar toda história do movimento dos trabalhadores, a greve. Seu potencial político imanente, como consequência, ficaria desde cedo claro, com a enorme força que atingiu o movimento cartista³⁰. Engels, entretanto, inicia um estudo do processo de luta dos operários, mas logo envereda pela análise da vida política do proletariado, abandonando o que estava acontecendo na fábrica por assim dizer. Certamente por considerar os sindicatos organizações limitadas, de pouco alcance político (ALVES, 2003).

Na fábrica ou no mundo do sistema fabril, o movimento de insurgência contra as máquinas persistia e sua deflagração foi descrita corretamente como uma técnica do sindicalismo no período anterior e durante as primeiras fases da revolução industrial (HOBBSAWM, 2000, p. 21). Contudo, Hobsbawm, mesmo considerando se tratar de uma forma de luta primitiva, afirma que essa técnica se demonstrou valorosa tanto para pressionar os empregadores como para garantir a solidariedade entre os trabalhadores. A construção da solidariedade requer superar a concorrência.

O sistema fabril, no entanto, ainda que representasse um enorme avanço relativamente ao modelo de produção por ofícios, ainda guardava forte herança do sistema anterior. Os operários ainda controlavam seu saber e sua técnica na maioria das indústrias, bem como suas formas de aprendizado, de alguma forma o sistema de mestres e jornaleiros interligou-se ao sistema fabril e aos operários especializados. Os detentores do saber de uma indústria tinham, em geral, um espaço de poder importante, coube a eles toda a liderança do movimento operário até o início do século XX. Esse poder e a consequente liderança decorriam do controle do processo de trabalho. Trata-se de um poder estrutural, que se origina no controlar uma zona de incerteza relacionada ao processo de trabalho (FRIEDBERG, 1995). Porém, isso também ensinava os proprietários, que descobriram que o processo do trabalho era inseparável de sua administração e sua administração significava o controle dos homens e mulheres que trabalham.

Os operários, através de suas greves entraram definitivamente na cena política, suas organizações, os sindicatos, passaram a ser sua forma de ação coletiva por excelência

³⁰ O movimento cartista era um movimento político que se propunha fazer ser implantada na Inglaterra a carta do povo, *People's Charter*, que continha uma série de reivindicações de viés democrático, entre elas: o sufrágio universal, renovação anual do parlamento, remuneração para os parlamentares, eleição por voto secreto e fim do voto censitário, como se diz no Brasil (ENGELS, 2010, p. 262). As *trade unions* logo aderiram em massa ao cartismo, apostando que a mudança do sistema político poderia influenciar nas leis que davam suporte a sua exploração.

e algumas teorias “vindas de fora” doravante dirigiam-se aos operários como os responsáveis pela transformação da sociedade fabril capitalista em direção a algum tipo de sociedade pós-capitalista. A mais famosa dessas correntes teóricas, de origem europeia, em cujas bases é possível perceber a razão iluminista, era o marxismo. Para os marxistas, os operários seriam os agentes sociais da revolução que liquidaria o Estado burguês e daria início a uma fase de transição socialista.

Mas o que se entenderia depois por marxismo ainda não estava maduro teórica e praticamente na década de 1840, momento em que o movimento operário, organizado pelos sindicatos irrompeu a cena política como sujeito revolucionário independente. Após essa década, as revoluções burguesas não mais os tratariam como massa e a força de suas revoluções fez abalar a Europa. Após a derrota das revoluções de 1848 (HOBSBAWN, 2020), o movimento operário organizado nos sindicatos³¹ experimentou um refluxo, mas aos poucos as ideias socialistas e marxistas iriam penetrar o movimento e toda a quarta parte do século XIX é marcada pela construção de grandes partidos operários, com destaque para o Partido Operário Social Democrata Alemão (SPD), responsável por outro fenômeno inédito, a entrada dos operários na vida política real dos Estados capitalistas por meio do sufrágio de deputados operários. A partir daquela fase seria possível imaginar um Estado em que os operários, pela via da eleição, poderiam ou obter seu comando ou ainda participar diretamente das decisões fulcrais.

Bem neste ponto, com o surgimento dos partidos operários, formam-se historicamente as três principais formas de lutas coletivas desenvolvidas pelo movimento dos trabalhadores. Havia surgido a sabotagem e a greve, agora surgiu o voto. A tríade estava formada: quebrar, grevar, votar. Cada uma delas contém seus pontos de vantagem e desvantagem, mas as duas últimas formas são nos dias atuais as mais preponderantes, ainda que não se possa desprezar a primeira, pois constitui um erro pensar que essa forma de luta se restringiu à fase Luddista do movimento dos trabalhadores. Claro que não se podem restringir as ações coletivas dos trabalhadores a essas três, existem inúmeras outras, mas em geral as demais são preparações, momentos anteriores, como reuniões, assembleias, atividades esportivas e culturais, que configuram um conjunto de processos interativos, nestas atividades constitui-se o trabalho de organização. A greve, assim como

³¹ Paul Mason (2017) registra que na Grã-Bretanha, após o malogro do republicanismo radical de 1848, a forma estável de organização operário passou a ser os sindicatos. Assumo isso, mas avanço para a forma política, ou seja, o surgimento dos grandes partidos operários de massa sob influência do marxismo, desta feita não mais na Grã-Bretanha (fato que ocorreu depois), onde o marxismo não teve grande repercussão, mais principal e originalmente na Alemanha.

as manifestações, ocupações, piquetes são resultados, são produtos, e constituem mais diretamente a mobilização. Com o surgimento dos estados sociais se institucionalizaram ramos do judiciário especializados nas leis do trabalho, dessa forma em muitos países o recurso a petições judiciais tem sido também uma importante forma de luta dos trabalhadores.

Do ponto de vista da produção real, do que estava acontecendo na fábrica, uma mudança decisiva iria dar origem a nova forma de organização da produção do capital, ou a um novo sistema de controle do trabalho. Se o sistema fabril representou um momento de superação da organização da produção anterior, ainda apresentava problemas, o mais importante deles sendo o poder ainda mantido pelos operários especializados. Foi nesse quadro que surgiu o sistema de controle do trabalho conhecido atualmente como taylorismo ou princípio da gerência científica da produção. Como Mason (2017, p. 281) afirma de forma categórica, todo o projeto de Frederick Winslow Taylor (1856-1915) fora concebido como um ataque contra a autonomia dos trabalhadores qualificados, já identificados como as lideranças do movimento dos trabalhadores nas fases anteriores. Para Taylor tratava-se de separar o trabalho efetivamente realizado de sua gerência, que doravante deveria adotar métodos da ciência para a solução dos problemas “complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas”. Assim entendidas, a gerência científica partia da concepção de uma massa de trabalhadores refratária no quadro de relações sociais antagônicas (BRAVERMAN, 1987, p. 82-83). Estava inscrita, portanto, entre as pretensões de Taylor, o enfraquecimento ou a impossibilidade de organização coletiva dos trabalhadores, dado que este era o principal problema. A decomposição do processo de trabalho eliminava o poder dos “*skilled workers*”.

Os modos de organização e controle do trabalho funcionam assim, deste os primórdios, como solução para o problema da organização operaria, ou impedimento da ação coletiva dos trabalhadores, operando na redução ou eliminação das zonas de incertezas do capital, reduzindo desta forma as áreas de poder do trabalho e por consequência de negociação: “o poder de um indivíduo ou de um grupo, isto é, de um ator social, é, desse forma, função da amplitude da zona de incerteza que a imprevisibilidade do seu comportamento lhe permite controlar em face de outros atores” (CROZIER; FRIEDBERG, 1977, p. 61).

A solução proposta por Taylor foi o controle modular de tempos e movimentos. Demonstrou como tarefas complexas poderiam se tornar simples quando moduladas. Isso

levava à decomposição do trabalho e à conseqüente desqualificação do trabalhador, entendido por Taylor conforme o padrão da época, como um indivíduo disposto a maximizar seus ganhos materiais, nas mesmas bases do utilitarismo inglês – isso também implicava na separação radical entre trabalho manual e trabalho intelectual. O taylorismo continha dessa forma uma antropologia, o trabalhador para o taylorismo era individualista, movido por motivos econômicos e não precisava pensar, deveria ser apenas um “animal de carga”.

A pretensão de Taylor de tornar a organização coletiva dos operários impossível foi flagrantemente frustrada, a segunda, a de que sua concepção de homem-operário, movido pela lógica do ganho simplesmente utilitarista mostrou-se depois equivocada. Porém, e finalmente, não resta dúvida que as ideias de Taylor foram revolucionárias no processo de controle do trabalho pelo capital³², redesenhou a racionalidade produtiva e permitiu com isso um uso extremamente mais eficiente que o sistema fabril, ainda mais quando conectado com a descoberta de Henry Ford (1863-1947) da linha de montagem. O trabalho de Taylor também deu início à ciência da administração e se constitui na inspiração primeira de um ramo da sociologia que se colocaria diretamente o problema da cooperação dos trabalhadores no processo de produção, a sociologia das organizações. Taylor deu início a longa luta do capital contra o caráter indeterminado do trabalho e à sua condição de sujeito político, embora não haja sistema social inteiramente regulado e controlado (CROZIER; FRIEDBERG, 1977, p. 25).

Paul Mason (2017, p. 282) acrescenta ainda que as reengenharias produtivas do fordismo foram responsáveis pelo surgimento de uma categoria diferente de assalariado, os “colarinhos brancos”, responsáveis pela administração da produção. Neste trabalho, entretanto, se entende que o surgimento dos *White Collars* expressa um avanço do capital sobre o nível de controle do trabalho. Havia agora um corpo de homens e um método de controle do trabalho fundado na técnica e na ciência sob o comando do capital.

Por outro lado, a resistência dos trabalhadores ao sistema de Taylor foi bastante forte. Quando se considera as primeiras décadas do século XX, têm-se um cenário marcado por grandes organizações operárias, revoluções, inclusive a Rússia de 1917 e

³² Entendemos que é exatamente esta a palavra a ser empregada, controle, senão vejamos a posição de Braverman (1987, p. 85): “Friedmann (1964) trata o taylorismo como uma ciência do trabalho, quando na realidade ele pretendia ser uma ciência do trabalho dos outros, nas condições do capitalismo. Não era a melhor maneira de trabalhar que Taylor buscava, como Friedmann parece presumir, mas uma resposta ao problema específico de como controlar melhor o trabalho alienado”.

inúmeras conquistas como a redução da jornada, a proibição do trabalho infantil e os primeiros rudimentos de políticas sociais.

3.4 FORDISMO: ERA DOURADA DO SINDICALISMO

Embora o pensamento de Taylor tenha sido revolucionário, as lutas dos trabalhadores contra esse modo de controle foram expressivas. Porém, suas ideias persistiriam, seriam incorporadas por outras abordagens ao mesmo tempo em que eram superadas.

Para Antunes (1999, p. 36), o taylorismo/fordismo deve ser entendido como um binômio conceitual, isto é, como expressões de um mesmo sistema de controle do trabalho (ou organização da produção). Para este autor, esse sistema caracteriza-se pela produção em massa³³ de mercadorias homogêneas, com uma estrutura de produção verticalizada (refere-se a hierarquia interna das fábricas), fundamentado no trabalho parcelar e fragmentado, por decomposição das tarefas, do processo de trabalho. Tal sistema produtivo e seu processo de trabalho vigoraram na grande indústria ao longo de praticamente todo o século XX. Porém, ainda que seus pressupostos estivessem dados já no início daquele século, o sistema taylorista/fordista apenas viria a se tornar hegemônico no pós-segunda guerra. Na indústria taylorista/fordista, era necessário racionalizar ao máximo o processo produtivo, reduzir o “desperdício”, reduzir o tempo morto e acelerar o ritmo de trabalho (ANTUNES, 1999, p. 37),

Uma linha rígida de produção articulava os diferentes trabalhos, tecendo vínculos entre as ações individuais das quais a *esteira* fazia as interligações, dando o ritmo e o tempo necessários para a realização das tarefas. Esse processo produtivo caracterizou-se, portanto, pela mescla da produção em massa fordista com o cronometro taylorista, além da vigência de uma separação nítida entre elaboração e execução (ANTUNES, 1999, p. 37).

O período de hegemonia do sistema taylorista/fordista, entretanto, notadamente na Europa e Estados Unidos, foi marcado pela força crescente do trabalho organizado, pela força do sindicalismo especificamente operário. Onde quer que o processo de produção de automóveis, o símbolo do controle fordista se estabelecesse no mundo, logo se seguia uma onda de greves e a formação de organizações de massa, com impactos decisivos nas configurações políticas e sociais de cada região ou país,

³³ Hobsbawm (1995, p. 259) se refere ao fordismo nos mesmos termos: “modelo de produção em massa”.

Defendemos a tese de que a produção em massa da indústria automobilística tendeu a recriar contradições sociais semelhantes em todos os lugares onde cresceu, e resulta disso que movimentos trabalhistas fortes e eficientes surgiram em praticamente todos os lugares onde a produção em massa fordista se expandiu rapidamente (SILVER, 2005, p. 53).

Certas características fundamentais do fordismo, muitas vezes citadas pelos autores da sociologia do trabalho para explicar o vigor do movimento operário nessa fase, são bastante marcantes (ANTUNES, 1999; HARVEY, 1992). As fábricas fordistas concentravam todo o processo de produção de um produto e, por isso, suas plantas eram de grandes dimensões, com milhares de operários. Esse enorme peso demográfico das fábricas formava um ambiente com muitas possibilidades para a construção de ações coletivas de massas, como greves e passeatas. Como a demanda por mão de obra era elevada, havia pouca preocupação em controlar a entrada de operários com formação política ou sindical anteriores. Além disso, a estrutura de produção dessas fábricas era bastante rígida, o que facilitava sua paralização, pois um setor de produção era diretamente dependente de outro. E mais ainda, visando concentrar recursos, as fábricas aglomeravam-se em regiões industriais, o que acrescentava um elemento a mais no tamanho já bastante agigantado das fábricas, quando comparadas com as atuais, o efeito dominó de greves e paralisações. Por fim, havia uma clara região de habitação operária nos entornos, o que permitia aos operários prolongar sua convivência e interação para além dos muros da fábrica, com efeito positivo na capacidade de ação coletiva.

Assim é que o movimento operário obteve inúmeras vantagens no quadro do fordismo. Nesta fase consolidaram-se os grandes sindicatos e centrais sindicais. Iniciou-se nessa fase a construção de um aparato sindical nacional formado por sedes, clubes, bancos, caixas de assistência. E, além disso, a força do movimento operário fez sua organização participar diretamente dos processos de decisão do Estado. É dessa fase toda a política de assistência social dos Estados do capitalismo avançado.

Harvey (1992, p. 174) adota o termo “fordismo periférico” para assinalar a transferência desses sistemas padronizados para a periferia do mundo. Para Braga (2012, p. 116), que estudou o Brasil, o qualificativo periférico deve ser pensado para além do fordismo na periferia e se relaciona com a condição de precariedade inerente, dadas pela tradição rural do proletariado brasileiro daquele período e pela superexploração do trabalho.

No âmbito desse modelo, a formação da identidade operária não se constituía em problema – a classe operária fordista era basicamente homogênea, masculina, branca e nacional, quanto a isso o apelo organizacional era relativamente simples. Contudo, a classe trabalhadora mundial e em seu conjunto era muito mais heterogênea que o operariado fabril fordista.

Antunes (1999, p. 38-40) ressalta que, juntamente com o processo de produção taylorista/fordista, erigiu-se nos países centrais, também no segundo pós-guerra, um sistema de “compromisso” e “regulação” cujas origens são diversas do sistema de controle do trabalho e que estão relacionados com as crises e as guerras da primeira metade do século. Esse compromisso integrou os trabalhadores e seus sindicatos, de matiz social-democrática, ao processo de gestão capitalista através do Estado. Trata-se daquilo que Castel (1985, p. 35) denomina compromisso social permitido pelo crescimento e Harvey denomina de compromisso fordista.

Mas o crescimento fenomenal da expansão do pós-guerra dependeu de uma série de compromissos e reposicionamentos por parte dos principais atores do processo de desenvolvimento capitalista. O Estado teve que assumir novos papéis e construir novos poderes institucionais; o capital corporativo teve que ajustar as velas em certos aspectos [...] e o trabalho organizado teve de assumir novos papéis e funções relativos ao desempenho nos mercados de trabalho e nos processos de produção. O equilíbrio de poder, tendo mais mesmo assim firme, que prevalecia entre o trabalho organizado, o grande capital corporativo e a nação-Estado [...] não foi alcançado por acaso – resultou de anos de luta (HARVEY, 1992, p. 125).

Ressalta-se, e como o próprio Harvey aponta, que isso apenas foi possível em razão da própria conjuntura mundial do período, marcada pelas políticas do pós-segunda guerra e pela existência do socialismo real no Leste. Conforme Mattos (2019), essa conjuntura foi marcada também pela concordância do proletariado ocidental em “jogar o jogo” aceitar a institucionalidade e a gestão do capitalismo pelo Estado. A via de uma ruptura revolucionária tornara-se marginal. A “sombra” da revolução sustentava o edifício do keynesianismo. As correntes revolucionárias concentravam muita força. Mas a política dos Estados em relação a esses setores era a repressão. Cooptação e repressão eram os dois lados do pacto fordista e seguem sendo os dois lados da institucionalização do sindicalismo.

Mas, apesar de todas essas vantagens, o sistema fordista pós-segunda guerra representa o momento em que o capital aprende a produzir em massa, com um efeito que depois se tornaria agudo sobre os operários: a perspectiva do consumo. A produção em

massa de bens duráveis, nos países de economia central, criou pela primeira vez o operário-consumidor. Já não era mais a fase da produção apenas para um mercado externo de oligarquias como nas primeiras fases da revolução industrial, mas também para o consumo dos próprios operários. Produção em massa também significa consumo em massa, essa era para alguns autores a especificidade mais marcante do fordismo, ideia aliás que permite uma distinção entre fordismo e taylorismo ainda que, como vimos, alguns autores tendam a pensar ambos como um binômio conceitual, de fato é, mas tão somente na forma de unidade – distinção,

O que havia de especial em Ford (e que, em última análise, distingue o fordismo do taylorismo) era sua visão, seu reconhecimento explícito de que a produção em massa significa consumo em massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista (HARVEY, 1992, p. 121).

Para o que nos interessa, conclui-se por assinalar a força do sindicalismo fordista em todo o globo. As políticas de pleno emprego geravam pouca concorrência no mercado de trabalho, as carreiras eram longas e estáveis e sem diferenciação, a relação salarial era acompanhada de, e por causa dela, pelo acesso aos sistemas públicos de saúde, educação, previdência e assistência, políticas erigidas como aqueles “novos papéis” do Estado. O modo de vida da classe trabalhadora mudou (raramente em países como Brasil). O acesso a bens, automóveis, casas, viagens tornou-se comum (não completamente no Brasil) e o voto permitia aos trabalhadores a eleição de governos comprometidos com essas políticas. Era a sociedade salarial, ou cidadania salarial (CASTEL, 1998). O controle do sindicalismo ou a possibilidade de ação organizada dos trabalhadores ocorria por meios institucionais, pelas políticas sociais e pelo consumo.

Contudo, Robert Castel representa uma voz dissonante dessa visão de paraíso perdido. Critica os “trinta gloriosos” uma vez que chapinhado de episódios nada virtuosos e identificava impasses na sociedade salarial como seu não acabamento e o caráter ambíguo e contraditório de alguns dos seus efeitos. De fato, não se tratava de evitar o poder do trabalho, mas de conviver da melhor forma possível com sua existência.

Porém, termos como terceirização, mobilidade produtiva, mercado financeiro, precarização, desemprego estrutural, setor de serviços, logo iriam começar a surgir na esteira de grandes mudanças ocorridas após 1970. O fordismo logo iria dar lugar a uma miríade de novas técnicas de controle e gestão do processo de trabalho, entre as quais o

destaque da hegemonia econômica do Japão dos anos 1980 formaria o paradigma, o toyotismo (ANTUNES, 1999, p. 47).

3.5 O TOYOTISMO E A CRISE ESTRUTURAL DO SINDICALISMO

Em um estudo de sociologia do trabalho realizado na fábrica da Toyota em Indaiatuba – SP, região de Campinas, Lima (2006, p. 115-145) cita a fala de um sindicalista lembrando a cerimônia de inauguração da fábrica. Nela, o Diretor da Toyota teria afirmado: “A Toyota não é apenas uma montadora de veículos, é também um modelo de produção”.

Esse sistema de controle do trabalho, referido pelo diretor da Toyota como um modelo de produção, funcionou globalmente como uma saída do capital para a crise de acumulação do padrão taylorista/fordista, que emergiu no ocidente na década de 1970, em virtude de uma crise estrutural de acumulação (ANTUNES, 1999, p. 47). Destacou-se entre as formas de acumulação flexível que se constituíram até então. O termo acumulação flexível é adotado para se distinguir do padrão rígido anterior. Conforme Harvey assinalou,

O período de 1965 a 1973 tornou cada vez mais evidente a incapacidade do fordismo e do keynesianismo de conter as contradições inerentes ao capitalismo. Na superfície, essas dificuldades podem ser melhor apreendidas por uma palavra: rigidez (HARVEY, 1992, p. 136).

Como particularidade desse sistema de controle do trabalho podemos destacar uma ação do capital no sentido de envolver os trabalhadores subjetivamente com a empresa, através de técnicas de “participação manipuladora” (ANTUNES, 1999, p. 52). Seu funcionamento prevê a formação de “células de produção” e de grupos de trabalho, tais grupos são os responsáveis por garantir o atingimento das cotas de produção em cada área da fábrica. Os operários nesse modelo não fazem mais uma tarefa única, são treinados nas diversas etapas do processo produtivo e devem possuir a qualidade da polivalência. Antes de discutir mais profundamente esse aspecto da captura da subjetividade no sistema de controle toyotista, vai-se rapidamente passar por suas principais características tais como pensadas por Antunes (1999, p. 54):

a) Trata-se de uma produção muito vinculada à demanda, conectada com os pedidos das lojas. Lima (2006, p. 126) descreve a relação entre a produção e a venda ao

discutir o termo “*Takt*”, utilizado na gestão da Toyota de Indaiatuba-SP, afirmando que a gestão da produção acompanha rigorosamente as unidades vendidas, de tal forma que uma unidade nova deve ser produzida exatamente no intervalo entre uma venda e outra;

b) Funda-se no trabalho operário em equipe, em grupos, não mais no trabalho parcelar do taylorismo/fordismo. Mais uma vez Lima (2006, p. 134) descreve como a empresa forma as lideranças de grupos e como as orienta, chamando a atenção para a ausência de limites para o envolvimento da “liderança” com a vida particular do trabalhador, chega em certa ocasião a orientar os EX (abreviação de *expert*) que dirigem equipes de operadores multifuncionais, a “tomar conhecimento das felicidades e dos problemas familiares e pessoais dos membros do grupo”;

c) Um operário pode operar simultaneamente várias máquinas, mais uma vez diferentemente do taylorismo/fordismo, em que operários eram especializados em máquinas específicas;

d) Opera no princípio *just-in-time*;

e) Estrutura horizontalizada, não apenas da fábrica principal, mas de todo o complexo de fornecedores e terceirizados;

f) Organiza Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), nos quais os operários tomam parte e podem sugerir mudanças na produção;

g) No Japão, não é o caso do Brasil, o toyotismo implantou o emprego vitalício e a participação nos ganhos vinculados ao aumento da produção.

O *core* do toyotismo, no entanto, é sua busca pelo consentimento subjetivo do operário diante de sua própria exploração, conforme Lima (2006, p. 137): “o toyotismo pretende submeter o trabalhador de modo pleno, subordinando sua subjetividade aos imperativos do processo de trabalho”. Para isso, um conjunto de práticas que vão desde a vigilância, passando pelo controle da vida pessoal, pela gestão da produção na linha até o controle rigoroso da atividade sindical na fábrica. Não se verifica na bibliografia sobre as formas anteriores de controle do trabalho a ocorrência de uma diretriz direta de controle do sindicalismo. Tal controle era pensado como resultado da melhor organização do processo de trabalho. Neste aspecto, o toyotismo é também inovador. As empresas passaram a inserir o sindicalismo em seu *mind set*, na sua estrutura de riscos e de fatores a serem diretamente controlados. O toyotismo é, então, mais diretamente um modo de regulação do processo de trabalho e de controle da ação coletiva e ainda de regulação dos mercados de trabalho e de tipos de contrato.

Essa mudança da fábrica fordista, da produção em massa em grandes plantas rígidas, que formou um tipo de operário denominado operário-massa, capaz de forjar uma identidade, para a fábrica Toyota de forte controle subjetivo, submetendo a identidade do operário a da própria empresa, foi acompanhada por um processo de mudança nas tecnologias de produção, com uma constante adoção da microeletrônica e da robotização. Essa mudança na tecnologia de organização e na técnica da produção, denominada de reestruturação produtiva, levou à redução drástica do número de operários por fábrica e à fragmentação dos operários em várias empresas. Cumpre assinalar de passagem que, para Dias (1998, p. 45), a reestruturação produtiva pode ser mais bem entendida como um processo ontológico do capital.

Nesse contexto verificou-se um forte crescimento do setor de serviços. No âmbito das fabricas, a terceirização de áreas como limpeza, alimentação e logística foi responsável pela formação de empresas de serviços, a customização dos produtos coincidiu com a migração do âmbito doméstico para o comercial de muitas atividades formando um extenso mercado de serviços. Por outro lado, as mudanças tecnológicas facilitaram a entrada em massa das mulheres no mercado de trabalho e, sobretudo no mundo produtivo fabril (ANTUNES, 1999, p. 108). A relação entre o trabalho feminino e precarização é direta.

A expansão do trabalho feminino tem se verificado, sobretudo no trabalho mais precarizado, nos trabalhos em regime *part-time*, marcados por uma informalidade ainda mais forte, com desníveis salariais ainda mais acentuados com relação aos homens, além de realizar jornadas mais prolongadas (ANTUNES, 1999, p. 108).

Antes, porém, para fechar o quadro, resta discutir três temas que são centrais no debate atual de sobre a situação e a dinâmica do sindicalismo e do movimento dos trabalhadores no Brasil. Trata-se do debate sobre o trabalho flexível, a nova morfologia do trabalho e o advento das políticas neoliberais. Contudo, é possível concluir que existe um “segundo nível” de indeterminação do trabalho. Um nível coletivo. Não se trata de prever e planejar com segurança o processo de trabalho para garantir a transformação da força de trabalho em trabalho real, mas de lidar com outro tipo de contingência: a emergência da ação coletiva e para isso bloquear o processo organizacional é o fator chave.

3.6 A ERA DA FLEXIBILIDADE E A NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO NO QUADRO DO NEOLIBERALISMO

O mundo do trabalho, na atualidade, se configura grandemente pelo que se convencionou chamar de capitalismo flexível ou modo de produção flexível. Tal modelo foi inicialmente descrito por Harvey (1992). A princípio, entre os sociólogos do trabalho, o termo pode parecer pouco carregado de uma conotação crítica, posto que “ser flexível” parece significar algo proveitoso e positivo. Mas não é esse o sentido teórico do termo.

Huws (2017, p. 123) descreve a flexibilização como flexibilidade posicionada exclusivamente do lado capitalista da relação: flexibilidade para demitir, sem as injunções legais de previsão de motivação ou indenizações; flexibilidade para o empregador com referência aos horários de trabalho, como banco de horas (SOARES; PIVA, 2016, p. 28) que permitem às empresas ajustar as jornadas às injunções da demanda e às flutuações do mercado e principalmente não pagar horas extras; flexibilidade para a definição do tipo de contrato de acordo com as especificações do trabalho, o que tem engendrado um número elevado de tipos de contrato, resultando em fragmentação da classe trabalhadora (ANTUNES, 1999, p. 53). Para Harvey (1992, p. 143), o modo de acumulação flexível diversificou os tipos de trabalho e de contrato, definindo uma nova “estrutura do mercado de trabalho”, tendo como “centro” os trabalhadores estáveis e uma ampla “periferia” de precários. Também permitiu mais flexibilidade de alocação de investimentos, hoje levada a máxima capacidade com os mercados financeiros.

O fundamento dessa pragmática que invade todo o universo global do trabalho se evidencia. Na empresa “moderna”, o trabalho que os capitais exigem, é aquele mais flexível possível: sem jornadas pré-determinadas, sem espaço laboral definido, sem remuneração fixa, sem direitos, nem mesmo o de organização sindical. Até o sistema de “metas” é flexível: as do dia seguinte devem ser sempre maiores que aquelas obtidas no dia anterior (ANTUNES, 2018, p. 360).

A flexibilidade de um lado aparece como precariedade do outro. Como se percebe, o termo precário surge como referência a estável, a existência de contratos de trabalho no mesmo setor ou ramo que ainda seriam típicos do momento fordista. Essa distinção será relevante quando do debate sobre o trabalho docente na UFPA, uma vez que alguns analistas constatarem a existência de um processo de precarização nessa categoria, sem, no entanto, atentar para a precisão do conceito.

Os processos de terceirização se ampliaram grandemente, sendo esta uma das formas mais marcantes de mudanças relativas ao período taylorista/fordista e uma via privilegiada de precarização, ao lado da informalidade e da própria flexibilidade (ANTUNES, 2020, p. 11). Os desenvolvimentos em tecnologia da informação e comunicação ainda produziram novos tipos de trabalhos e trabalhadores, principalmente em setores de serviços, ligados diretamente às tecnologias – cibertariado para Huws (2017), infoproletários para Antunes e Braga (2009), e toda uma categoria de novos trabalhadores cujo estudo apenas teve início, o que tem sido chamado de uberização e plataformização do trabalho (GONSALES, 2020).

No âmbito do processo produtivo, as reestruturações produtivas eram as respostas adequadas do capital à rigidez do modo de acumulação fordista/taylorista, porém, esses processos não eram o suficiente para engendrar um padrão novo de acumulação. Para conformar um novo padrão, seria necessário ajustar ainda os papéis dos Estados e do trabalho organizado. As políticas neoliberais se encarregaram disso. Para o novo modo de regulação, muito da flexibilidade deve ser alcançada por meio de mudanças na regulação, retirando dos instrumentos legais os constrangimentos à gestão das empresas, isto é, os direitos dos trabalhadores. Esse processo de flexibilização para o capital e rigidez para o trabalho se expressa em nível global.

A flexibilidade de alocação permitiu ao capital exportar grande parte das plantas para o Sul do mundo, principalmente para a Ásia e América Latina (LEVINE; WRIGHT, 1989, p. 44), tendo em vista os baixos salários. Como assinala Silver (2005, p. 23), esse deslocamento de fato ocorreu em algumas indústrias e regiões de modo avassalador. Com o surgimento do setor de serviços e o início da crise do sindicalismo nos países da Europa e Estados Unidos (HYMAN, 2002; MOODY, 1997; VISSER, 1991), muitos autores passaram a falar do fim do trabalho, da perda de poder explicativo da teoria do valor e da predominância do trabalho imaterial e criativo sobre o trabalho material e alienado. Essa tese foi amplamente questionada por outros autores e entendida como eurocêntrica, ou seja, incapaz de perceber o acento mundial do mercado de trabalho, mais precisamente os resultados da globalização do capital (ANTUNES, 1995) e ainda a base material necessária do capital sem a qual não pode haver processo de valorização (HUWS, 2017).

Porém, a crise dos anos 1970 não se configurava como apenas uma crise de acumulação ou rentabilidade do capital, em sua forma mais profunda era uma crise de hegemonia do poder burguês e sua solução não passava apenas pela adoção, dos processos flexíveis de controle do trabalho no âmbito da produção, mas também, passava por uma

reforma do Estado e por um ataque frontal ao sindicalismo, com vistas a desestruturar seu poder, no âmbito da política. A forte deflação de 1973 indicou a grande dimensão da crise fiscal no âmbito dos Estados, premido pelo financiamento das políticas sociais cuja condição de manutenção era o aumento contínuo da produtividade do trabalho. Ao mesmo tempo, as corporações viram sua produção cair para muito abaixo da capacidade instalada e isso promoveu um intenso processo de racionalização, reestruturação e intensificação do controle do trabalho que desembocaria no modo de acumulação flexível (HARVEY, 1992, p. 140).

O neoliberalismo atacou ambos os pontos de crise. Bem entendido, o neoliberalismo, tido nos anos 1990 como única via possível, se configura ainda nos anos 1970 do século XX como uma perspectiva teórica voltada para a desregulamentação dos mercados, principalmente o mercado de trabalho, privatização dos serviços públicos, facilitação de circulação do capital financeiro (BOITO JR., 1999, p. 30). Em síntese, tratava-se de defender uma posição – quase sempre hipócrita por parte dos capitalistas – de regulação integral pelo mercado. É dessa visada que o trabalho organizado passa a ser entendido como indutor de ineficiência dos mercados, que, pela via dos sindicatos, passam a introduzir artificialidades vindas da política.

A ideologia neoliberal contemporânea é, essencialmente, um liberalismo econômico, que exalta o mercado, a concorrência e a liberdade de iniciativa empresarial, rejeitando de modo agressivo, porém genérico e vago, a intervenção do Estado na economia (BOITO JR., 1999, p. 23).

O neoliberalismo desestruturou o pacto fordista. Sua adoção implicou a decisão de não mais negociar com os sindicatos, a estimular o individualismo dos trabalhadores e reprimir duramente greves e manifestações³⁴. A crise do sindicalismo nos países centrais do capitalismo de desenvolveu nesse contexto. O neoliberalismo está relacionado com abertura nacional de mercados, prática de preços domésticos alinhados com o mercado mundial, políticas de controles de gastos públicos, desnacionalizações e “flexibilidade” de direitos laborais.

A reestruturação do capital teve um efeito sobre o mundo do trabalho. A morfologia atual do mundo do trabalho, a forma de ser do trabalho, é atualmente mais

³⁴ Este foi o caso da greve dos Petroleiros no Brasil em 1995 durante o primeiro ano do governo de Fernando Henrique Cardoso (MARTINS e RODRIGUES, 1999), muito embora durante o governo de José Sarney o exército tenha ocupado a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) em três ocasiões para reprimir greves, em uma delas três trabalhadores foram mortos (MANGABEIRA, 1993).

heterogênea, mais feminina, que labuta predominantemente nos serviços – a metamorfose se desenvolveu no sentido da complexificação conforme Antunes (1995) observou no livro “Adeus ao trabalho?”. Atualmente, o sentido da identidade operária parece algo obsoleto, mas uma nova identidade das classes trabalhadoras não se formou por completo, não existem senão sinais dispersos. Todas essas grandes mudanças acima descritas: flexibilidade, crescimento do setor de serviços, globalização e neoliberalismo, contribuíram para a transformação ou metamorfose do mundo do trabalho. De todas as mudanças no trabalho, a mais saliente, perceptível e analiticamente comentada é a precarização (ANTUNES, 2018; BRAGA, 2012; MAUÉS; SOUZA, 2016; STANDING, 2017). A questão então passa a ser compreender como essas mudanças afetaram o sindicalismo.

No entanto, deve-se relativizar a questão e assinalar a existência, ainda em nossos dias, de categorias de trabalhadores ainda típicas da sociedade salarial ou da etapa taylorista-fordista ou ainda com contratos estáveis e direitos sociais básicos, apesar de sua corrosão persistente. Apesar das emergências sociais terem muita força acadêmica e para isso basta verificar a tônica dos estudos sobre o trabalho nos anos recentes no Brasil, focados nas novas categorias de trabalhadores e trabalhadoras, deve-se reconhecer, ainda, que o “peso pesado” do sindicalismo brasileiro está localizado nesse extrato. Metalúrgicos, urbanitários, processamento de dados, caminhoneiros, bancários, comerciários e todas as categorias do setor público – professores, profissionais da saúde e empregados das estatais. Estudar essas categorias, bem como sua organização e mobilização, tem muita relevância para o futuro do sindicalismo e do trabalho, quiçá da democracia.

Embora se reconheça que o sindicalismo também se metamorfoseou – não há ainda um sentido identificado para o seu desenvolvimento –, o debate sobre o sindicalismo tem sido marcado pela ideia de crise. Quando os autores divergem desse diagnóstico, falam de perspectivas piores, como declínio (RODRIGUES, 1999). A próxima seção irá examinar essa questão da crise do sindicalismo, tanto no Brasil como internacionalmente.

Alguns autores informam através de suas pesquisas que, se há uma nova morfologia do trabalho, há também uma nova morfologia das lutas do trabalho (ANTUNES, 2018). No entanto, a parte mais visível das lutas dos trabalhadores no Brasil é ainda sua crise. O surgimento de novas categorias ainda que relevante, permanece

marginal, bem como seus processos de luta não são fatos generalizados e ainda não permitiram uma “virada de mesa” no sindicalismo brasileiro.

3.7 DIMENSÕES DO DEBATE SOBRE TRABALHO E SINDICALISMO NO BRASIL: PRECARIZAÇÃO E CRISE

A grande indústria fordista, ao lado do Estado do bem-estar social com sua política de cooptação/repressão do sindicalismo, não foi capaz, todavia, de evitar a existência de um movimento operário forte e organizado. Este movimento, se não tinha como estratégia a autonomia do socialismo e a ruptura institucional, contava com força suficiente para, a partir de sua existência social e política, garantir as condições de existência de um pacto que colocava os trabalhadores no quadro dos debates políticos de Estado, no quadro do poder.

A partir da crise da década de 1970, uma conjuntura nova para a acumulação capitalista cria as condições para a adoção das políticas neoliberais como solução para a crise estrutural de acumulação do capital. A política neoliberal toma o movimento operário e o sindicalismo – independentemente de suas ideologias – como inimigos diretos. Para que o processo de acumulação pudesse solucionar sua crise, seria necessário quebrar a mais insignificante resistência dos trabalhadores. Mason (2017) se pergunta sobre a inevitabilidade do neoliberalismo e da globalização e chega a uma resposta negativa. Sua emergência esteve, desde os princípios, ligada às ações governamentais de políticos pioneiros que, tendo enfrentado as resistências, concluíram que “uma economia moderna não pode coexistir como uma classe trabalhadora organizada. Consequentemente, resolveram esmagar por completo o poder coletivo de barganha dos trabalhadores, suas tradições e sua coesão social” (MASON, 2017, p. 151).

Acrescenta que os ataques anteriores ao sindicalismo, mesmo que difíceis de enfrentar (corporativismo e fascismo), ainda se baseavam em algum tipo de solidariedade, ou seja, em algum tipo de ideia de coletivo, mas,

O neoliberalismo pretendia outra coisa: atomização – a destruição do poder de negociação dos trabalhadores era a essência do projeto: um meio para chegar a todos os fins. O princípio diretor do neoliberalismo não são os livres mercados, nem tampouco a disciplina fiscal, nem a privatização e desregulamentação. Todas essas coisas são subprodutos de seu principal empenho: eliminar da equação mão de obra organizada (MASON, 2017, p. 152).

As referências ao enfrentamento por parte dos governos neoliberais e das corporações ao sindicalismo são abundantes na literatura, como atesta o trabalho de Marcelino e Carrera (2020). Se as políticas neoliberais não desestruturaram por completo o poder sindical, pelo menos deslocaram os sindicatos para lutas defensivas, ampliando o escopo de análise para além do Brasil, afirmam,

[...] as medidas neoliberais impactam em sistemas de proteção social já frágeis e colocam os trabalhadores e trabalhadoras sindicalmente organizados em lutas defensivas que vão da reivindicação do mais elementar, a luta por salários atrasados (Brasil) e por respeito a uma jornada de trabalho máxima (Índia), até mobilizações mais amplas, como aquelas ocorridas no governo Macri, na Argentina, contra a carestia (MARCELINO; CARRERA, 2020, p. 5).

O neoliberalismo e a flexibilização abandonaram a pretensão do controle, sempre difícil e contingente diante da possibilidade da ação coletiva dos trabalhadores. Resolveram simplesmente eliminar a variável. Para isso, se utilizaram de forma direta do poder dos Estados, sem qualquer preocupação com as consequências eleitorais. Atuaram para ampliar a concorrência entre os trabalhadores, através das políticas de desemprego estrutural, controlando os sindicatos por meio de mecanismos institucionais e reprimindo de forma dura qualquer nova emergência de resistência.

Antunes (1999, p. 67) assevera que o sindicalismo se converteu em inimigo central do neoliberalismo com consequência direta para as relações entre o sindicalismo e o Estado. Na prática, isso significa a exclusão política do sindicalismo. Para os neoliberais, o sindicalismo deveria estar “fora da mesa” – daquele momento em diante não haveria mais pacto. Isto parece obvio a partir do olhar atual, uma vez que, com os neoliberais, também adentrou a agenda processos que buscavam flexibilizar os mercados de trabalho. A diretriz era a transferência dos riscos e da insegurança para os trabalhadores (STANDING, 2017, p. 15). Tal política não seria possível no quadro do “pacto fordista”. Para Giannotti (2007, p. 269), são duas as consequências das políticas neoliberais no mundo: aumento da taxa de lucros das empresas multinacionais e aumento da pobreza e da miséria. Corroborando com os demais autores, Giannotti (2007, p. 274) ainda define que “é preciso, na lógica neoliberal, tirar de campo os sindicatos enquanto órgãos de reivindicação e de organização de classe”.

Assim é que a reestruturação produtiva do capital e o neoliberalismo fragilizaram sobremaneira o movimento operário, contando em muitos momentos com a ajuda decisiva do próprio sindicalismo, como no caso da histórica greve dos mineiros da

Inglaterra, de 1984, em relação a qual os demais sindicatos não acorreram em ajuda, e na organização da Força Sindical no Brasil, em 1991, que apesar de ser uma central sindical, em seus primórdios se identificava abertamente com o ideário neoliberal (ANTUNES, 2018, p. 204; GIANNOTTI, 2002). Esses acontecimentos deram origem, na década 1980 na Europa e de 1990 no Brasil, a um debate sobre a crise do sindicalismo. Isso porque, no Brasil dos anos 1980, o sindicalismo se situa na contramão do quadro europeu e norte americano (LOPES, 2009, p. 32).

O debate teórico sobre o sindicalismo ou sobre o movimento sindical ou sobre o movimento operário ou sobre a luta dos trabalhadores não é recente e, em geral, foi e é bastante controvertido. Dentre os autores que discutem o tema no Brasil, podemos destacar Carvalho Neto e Neves (2000), Antunes (1995, 2018), Antunes e Silva (2015), Boito Jr. (1991, 1999), Boito Jr., Galvão e Marcelino (2015), Bridi, Braga e Santana (2018), Cardoso (2001, 2003, 2015), Braga e Santana (2015), Fernandes Neto e Santos (2013), Rodrigues (1999), Rodrigues (2015), Martins e Rodrigues (1999), Zaneti (1993), Cordeiro (2009), Alves (2000, 2002), Ladosky e Rodrigues (2018), Boito Jr. e Marcelino (2010), Cordeiro (2009), Costa (2018), Oliveira (2015), Trópia, Galvão e Marcelino (2013), Santana (2015), Ramalho e Rodrigues (2018).

A importância econômica, social e política do movimento dos trabalhadores em um país em que um operário, líder do maior afluxo de lutas da história, chega ao poder da república parece bastante patente. O movimento dos trabalhadores há muitos anos é um objeto reconhecido e importante de investigação sociológica. Nestes mais de 100 anos de história, pode-se dizer tudo, exceto que esse movimento não foi um fator importante, ainda que nem sempre decisivo dos rumos políticos nacionais. Analisando a bibliografia sobre movimentos sociais e constatando a ausência de estudos sobre o sindicalismo entre os autores dos movimentos sociais, Marcelo Kunrath Silva chama a atenção para a importância desse tema:

Em contraste com a importância desse tema na literatura sobre movimentos sociais nos anos 1980 a literatura recente tende a ser bem menos expressiva. Com isso corre-se o risco de secundarizar um campo organizativo que possui uma posição central na estruturação do tecido associativo no Brasil, com recursos e influência praticamente sem paralelo entre outras organizações sociais (SILVA, 2010, p. 7).

Neste trabalho, parte-se de um estudo histórico³⁵ do movimento dos trabalhadores no Brasil, tentando identificar fases, períodos e dinâmicas que possam contribuir para compreender o momento pelo qual passa hoje. A partir do caso brasileiro, identificar a natureza da crise e deslindar uma explicação para o paradoxo do sindicalismo.

As primeiras fábricas surgiram no Brasil entre 1850-1900³⁶ e os primeiros operários brasileiros eram imigrantes europeus. Logo surgiram as primeiras lutas por salários, redução da jornada e direito à associação, e foram criadas as primeiras associações, geralmente de ajuda mútua³⁷ e os primeiros boletins e jornais operários.

Sobre os imigrantes europeus que formaram o primeiro contingente do moderno proletariado brasileiro, Segatto (2010, p. 59) nos dá uma ideia precisa, em termos quantitativos. Informa que, entre os anos de 1871/80, entraram no Brasil 220 mil imigrantes; na década seguinte, ou seja, 1881/90, esse número passou para 530 mil; e, na última década daquele século, alcançou a cifra de 1,1 milhão. Em 1907, primórdios do século XX, no Brasil havia 3.410 indústrias, com 156.250 operários; em 1920, o Brasil teria mais de 250 mil operários.

Quanto ao tipo de organização sindical, Batalha (2010, p. 40) registra que os sindicatos por ofício foram a base da organização operária na primeira república, tornando-se o tipo de organização predominante, pelos menos até meados dos anos 1910. Os sindicatos pluriprofissionais eram mais comuns em regiões onde os ofícios não estavam bem desenvolvidos ou em conjunturas de crise econômica. Registra, por exemplo, que essa forma que tomava nomes gerais como “liga operária” formou a base do ciclo de greves de São Paulo entre 1917-1919.

Por este momento não havia acordos de trabalho, garantias legais ou nada que permitisse ao trabalhador equilibrar a relação com o empregador. A regra era a dos

³⁵ Essas informações foram todas apresentadas com base nos trabalhos do professor Vito Giannotti (2007): “100 anos de lutas da classe operária no Brasil”.

³⁶ Batalha (2010, p. 39) registra que a última década do século XIX e os primeiros anos do século XX presenciaram o surgimento das sociedades de resistência, que passaram a exercer atividades eminentemente sindicais como a luta por melhores salários, diminuição da jornada de trabalho e melhores condições de trabalho.

³⁷ Batalha (2010, p. 37) nos explica que a lei da Constituição do Império Brasileiro, de 5 de março de 1824, abolia da existência oficial as “corporações de ofício”, com isso os artesãos, que antes na Europa transformaram-se no núcleo do sindicalismo, por reunir os operários mais especializados, viram-se impedidos de formar associações de caráter econômico. Foi por esta razão que organizaram as sociedades mutualistas, que não obstante realizavam clandestinamente o trabalho de organização sindical, com difusão de ideais e construção de ações coletivas. Uma das primeiras greves do Brasil, conta-nos Batalha, a dos Tipógrafos do Rio de Janeiro, em 1858, foi conduzida pela Associação Tipográfica Fluminense, uma sociedade mutualista fundada cinco anos antes.

capitalistas e os conflitos eram casos de polícia³⁸. Dois dados: as jornadas de trabalho em alguns casos alcançavam vinte horas e era comum crianças de até cinco anos trabalhando nas indústrias. Não era permitido aos trabalhadores formar sindicatos ou associações, bem como não era permitido também aos trabalhadores o direito ao exercício de greve, sendo considerado crime passível de prisão a sua realização.

No período que transcorre de 1850 até 1920, designado aqui, com base nos trabalhos do professor Vito Giannotti, de fase constitutiva, a situação desse embrião de classe trabalhadora no Brasil em nada se diferenciava do cenário descrito por Engels (2010), ou seja, um quadro de extrema penúria e exploração.

As condições de trabalho e vida da grande maioria dos trabalhadores, pelo menos até os anos vinte, eram de extrema precariedade. As jornadas de trabalho variam comumente, de 12 a 16 horas, e não havia descanso semanal remunerado, ou férias anuais; o contrato de trabalho inexistia ou era simplesmente verbal e em casos de atraso de pagamento, demissão imotivada, não havia como recorrer juridicamente; o empresariado eximia-se de qualquer obrigação em caso de doença, mesmo profissionais, acidentes de trabalho, invalidez ou morte; a disciplina e a coerção no interior das empresas eram bastante rigorosas, visando a garantia do máximo de rendimento da mão de obra – os operários estavam sujeitos a multas, castigos corporais, ameaças e outros tipos de coerção (SEGATTO, 2010, p. 62-63).

O período seguinte, de amadurecimento político, que ocorre entre 1900 e 1930, será marcado pela fundação de vários sindicatos, federações, comitês e congressos. Destacamos aqui a realização, em 1906, do Congresso Operário Brasileiro (COB); a fundação do Comitê de Defesa Proletária, órgão dirigente da grande greve geral do proletariado de São Paulo, em 1917; a fundação do Partido Comunista do Brasil, em 1922; e a fundação da Central Geral dos Trabalhadores Brasileiros (CGTB) ligada aos comunistas (SEGATTO, 2010, p. 71).

Nesta fase, os sindicatos, federações e congressos não contavam com reconhecimento legal, eram inteiramente livres e autônomos por um lado, mas ilegais por outro. Foram anos de lutas intensas e encarniçadas, mas também de conquistas, como a lei que instituiu os cinco dias de férias remuneradas em 1925. Mesmo tendo sido duramente reprimido neste período e tendo chegado ao governo Vargas esmagado pela

³⁸ Batalha (2010, p. 45) informa que a única tentativa de institucionalizar o movimento operário durante a primeira república foi o Decreto n.º 1.637, de 1907. Porém a maioria dos sindicatos operários preferiu ignorar o Decreto e continuou a se organizar com base na legislação civil, principalmente o código comercial e o próprio código civil, ou ainda da Lei n.º 173, de 1893, que permitia sociedades civis se transformarem em sociedades jurídicas, a única exigência dessas leis era o registro de estatutos em cartórios e a comunicação de alterações estatutárias.

repressão, o movimento operário conseguiu se estabelecer e com isso sinalizar que um passo político institucional deveria ser dado pela burguesia brasileira. Estavam criadas as condições para o reconhecimento legal dos sindicatos no Brasil e esse processo teria um profundo impacto na dinâmica do sindicalismo doravante.

Um fato marcante, nesse período, posto que atualmente também se percebe o mesmo na realidade empírica, era a fragmentação do movimento operário em tendências. Essa informação é importante para que a fragmentação atual não seja identificada como um fenômeno novo. Giannotti (2007, p. 95) já distinguia naquela fase anterior a 1930 pelo menos cinco tendências no movimento operário brasileiro: os anarquistas, os socialistas, os comunistas, os católicos e os trabalhistas. No entanto, a fragmentação atual é menos ou quase nada ideológica e sim puramente corporativa, com a criação de centrais sindicais sendo motivada mais por interesses partidários do que verdadeiros processos de lutas políticas – as centrais se conformam assim como braços sindicais dos partidos, conforme identificou Rosso (2013, p. 39).

A partir de 1930, com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder e o fim da república velha, o Estado vai repensar o movimento operário para instituí-lo legalmente. Getúlio Vargas constituiu toda uma legislação de proteção ao trabalho e de regulação do sindicalismo dando fim ao sindicalismo autônomo, livre. A classe trabalhadora passou a contar com inúmeros direitos, mas o preço a pagar era alto: a liberdade sindical. Para existir, o sindicato precisava de reconhecimento político do Estado, uma vez reconhecido tornava-se o negociador exclusivo e compulsório de determinada base ou categoria. Com períodos de maior e de menor liberdade, o modelo varguista está em vigor até os nossos dias. Símbolos desse período ainda são: a carta sindical, o imposto sindical³⁹ e a unicidade sindical conformando a investidura sindical (BOITO JR., 1991, p. 27). A depender do contexto político e ideológico, o nível de controle sobre a atividade sindical tem sido mais ou menos intenso, mas essa forma básica de reconhecimento e inserção do movimento operário no mundo burocrático burguês permanece o mesmo, desde Vargas. Isso é o que os autores chamam de corporativismo, um mecanismo no qual “os sindicatos situavam-se no centro do sistema de controle estatal do trabalho, e da mediação entre capital e trabalho” (HUMPHREY, 1982, p. 19). Lopes (2009, p. 35) assevera que as leis do trabalho institucionalizadas nos anos 1930 e 1940 sobreviveram à conjuntura política que

³⁹ A Lei n.º 13.467, de 2017, denominada de Reforma Trabalhista, alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) entre essas alterações está a extinção do imposto sindical. Entretanto, os demais componentes da investidura sindical permaneceram intactos (BRASIL, 2017).

lhes deram origem. Pode-se afirmar também que a institucionalização do sindicalismo, isto é, a estrutura jurídica do mundo sindical também permanece ainda hoje basicamente a mesma.

Até mesmo a relação entre o novo sindicalismo – será analisado à frente – e a estrutura sindical é complexa, se por um lado havia alguma demanda de abolir o controle por parte do movimento sindical do ABC⁴⁰, como afirma o próprio Humphrey (1982), por outro, a estrutura se manteve intacta, com o sindicalismo brasileiro, até o mais classista, fugindo da pluralidade. A mudança mais recente nessa estrutura foi a legalização das centrais em 2008 e o fim do imposto sindical em 2017. Ainda não existem trabalhos que questionem os efeitos do fim do imposto sobre a dinâmica do sindicalismo.

A instituição do sindicalismo durante o primeiro governo Vargas ainda é tema de discussões nos dias atuais. Discute-se, por exemplo, até que ponto os problemas do sindicalismo brasileiro, como a baixa filiação ou a reduzida capacidade de organização, não seriam explicadas pelo desinteresse dos próprios sindicalistas em face da garantia de existência oficial, dada pela carta sindical, pelo monopólio da barganha, pela unicidade sindical e pela independência financeira em relação aos próprios trabalhadores (garantida pelo imposto sindical), com efeito: “O monopólio legal de representação sindical dispensa o sindicato oficial da luta pela ampliação e organização consistente do quadro de associados” (BOITO JR., 1991, p. 238). Cardoso (2015, p. 506), ao afirmar que “os sindicalistas de base não têm interesse em elevar o número de membros, para garantir sua condição de poder sindical”, depreende sua conclusão diretamente das condições de existência legal do sindicalismo no Brasil, que tiveram origem na era Vargas.

Esse modo particular da existência do sindicalismo brasileiro, ainda atualmente, marcado pela forte participação do Estado como conformador da estrutura sindical, leva alguns autores a colocar o Estado no centro de sua denominação do modelo brasileiro, como Antunes e Silva (2015, p. 512), que o abordam como “Sindicalismo de Estado”. Antunes ainda vai um pouco mais além, não considera apenas a existência legal, jurídica e a dependência dessa existência por parte do sindicalismo, considera também a relação dos sindicalismos com a gestão dos fundos de previdência e com os órgãos de assistência à saúde, que no Brasil transformam os sindicalistas em gestores de parte expressiva dos recursos do Estado, constituindo assim uma visão negativa, ainda que Oliveira; Jardim e Silva (2021) identifiquem essa prática como a chegada dos sindicalistas ao mercado

⁴⁰ ABC Paulista é uma região do estado de São Paulo conhecida pela grande concentração industrial sendo formado pelos municípios de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul e Diadema.

financeiro com o objetivo de resistir à financeirização da economia e às reestruturações produtivas.

Para Braga (2012, p. 142), a relação dos sindicalistas da CUT com os fundos de pensão era de tal forma importante que devemos colocá-la nas origens da mudança de orientação da cúpula desta central sindical, cuja ação sindical transitou de um perfil classista e confrontacionista, nos anos de 1980, para um perfil de negociação e barganha, para um sindicalismo cidadão (ANTUNES; SILVA, 2015), ou de concertação social (ALVES, 2000).

Boito Jr. (1991) chama esse conjunto de mecanismos institucionais, que permitem o controle da atividade sindical pelo Estado, de sindicalismo corporativista de Estado ou de estrutura sindical corporativa de Estado. Reconhece que essa estrutura sindical é uma herança do populismo, ou seja, da era Vargas⁴¹ e que essa estrutura corporativa opera contra os interesses dos trabalhadores. Por esta via, os sindicatos seriam aparelhos do Estado, conforme a polêmica categoria de Louis Althusser (1918-1990), os sindicatos seriam burgueses. No entanto, a existência empírica de momentos com elevado grau de confronto concorre para fragilizar essa tese. Braga (2012, p. 111) comentando os estudos de Albertino Rodrigues sobre o sindicalismo na década de 1950, informa que a conclusão do autor para o ciclo de greves de 1953, 1954 e 1957 é a de que a tutela dos sindicatos não significa necessariamente a eliminação de sua função combativa.

Certamente existem dados empíricos para sustentar ambas as posições, disso decorre que ambas podem estar certas e erradas ao mesmo tempo. Talvez o problema seja a busca de uma condição geral estrutural dada para o sindicalismo, uma espécie de “essência”. Se pensamos em termos dialéticos e abordamos o sindicalismo como uma totalidade contraditória, ambas as teses passam a fazer sentido. O sindicato é burguês e proletário, tem duas faces, é bifronte. O sindicalismo é um fenômeno contraditório.

Nesse ponto, particularmente, entende-se que Boito Jr. afirma diretamente que os sindicatos atuam contra o interesse dos trabalhadores em determinados momentos. Sua

⁴¹ Getúlio Dornelles Vargas (1882-1954), ou simplesmente Getúlio Vargas, subiu ao poder em 1930 e nele permaneceu por quinze anos, como governo provisório, presidente eleito pelo voto indireto e posteriormente ditador. Em 1950 volta ao poder até se suicidar em 1954. Para Fausto (2015, p. 283), Getúlio Vargas foi a figura de maior expressão da política brasileira no século XX. Nesse período se estabeleceu a legislação trabalhista brasileira, como um conjunto de leis que seriam reunidas e denominadas Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como, segundo o próprio Fausto (2015, p. 286-287), ocorreu no ano de 1931 o enquadramento dos sindicatos, através do Decreto n.º 19.770, de 19 de março, ainda para este autor, aos fins de 1933, o velho sindicalismo autônomo desapareceu e os sindicatos, bem ou mal, tinham se enquadrado na legislação. Sobre a relação (em termos abstratos) entre o Estado e os sindicatos ver Edelman (2016).

conclusão é a de que a estrutura corporativa de Estado do “movimento sindical” brasileiro constitui um entrave para o surgimento e manutenção da ação coletiva (BOITO JR., 1991). Ora, ainda se se opera uma divisão conceitual entre sindicalismo, entendido como uma instituição do Estado, e o movimento dos trabalhadores, esse “mal-estar” da estrutura corporativa desaparece, uma vez que passamos a entender que, no máximo, o “sindicato” leva a um acordo para resolver um conflito específico e que a própria relação entre sindicato e movimento precisa ser problematizada. Nesse caso, podemos falar de momentos de confluência, em que a dinâmica do movimento dos trabalhadores está articulada de forma sintonizada com a estrutura sindical, um período, digamos, de relação sincrônica; e momentos de deslocamento em que suas posturas e ações políticas estão em sentidos opostos ou em temporalidades e perspectivas diferentes, um período diacrônico. A atividade do sindicalismo que se diz classista reside em grande medida nesse trabalho de articulação de sentido entre o sindicato como instituição e as ações coletivas dos trabalhadores enquanto movimento e se orientando para fortalecer esse movimento e sua solidariedade e o desenvolvimento de pontos de vista críticos entre os trabalhadores. Aí reside a relevância da perspectiva de pensar as lutas do trabalho enquanto movimento social e disso decorre a importância de um estudo sobre a ação coletiva sindical de uma categoria de trabalhadores, se levarem em conta ambas as pragmáticas, de organização e mobilização.

Mas seria ingênuo pensar que o sindicalismo é livre e que as máquinas sindicais estão a serviço do movimento dos trabalhadores. Depois de certo limite, o capital não permite mais isso, não seria possível manter o nível de rentabilidade e promover ajustes para baixo na participação do trabalho sobre o produto. O capital e o Estado devem responder a injunção do controle sobre o movimento social e político do trabalho e o sindicato enquanto institucionalidade tem sido no Brasil, um instrumento privilegiado para isso. Por isso, também, é bastante comum a formação de organismos novos, ou o surgimento recorrente de novas formas de governos, como os conselhos, nos momentos de crise revolucionária. Desde esse ponto de vista, os sindicatos são instituições no sentido pleno do termo, parte do *status quo*, cabendo aos movimentos do trabalho o desafio de superá-las, inclusive.

Como se percebe, o período Vargas representa uma fase decisiva da história do sindicalismo no Brasil. Desse período em diante a conjuntura política, econômica e ideológica levará os diferentes governos a adotarem medidas de ampliação ou diminuição do controle sobre os sindicatos, mas sempre no quadro da legislação varguista com poucas

alterações. Como informa Lopes (2009, p. 35): “o controle sobre os sindicatos de trabalhadores permitido pela legislação foi menos aplicado em conjunturas políticas mais democráticas e mais aplicado e intensificado nos períodos autoritários”.

Em seus primórdios, a implantação da estrutura oficial sindical de Vargas deu início a uma forte luta no interior do próprio movimento dos trabalhadores. Parte dos sindicalistas não aceitava a ingerência do Estado na vida dos sindicatos. De fato, no governo Vargas, o Ministério do Trabalho deveria ter acesso à prestação de contas das entidades e seus dirigentes deveriam apresentar atestado ideológico. Essas lideranças defendiam o que eles denominavam de sindicatos livres, porém foram duramente reprimidos pelo Estado e, por fim, perderam a disputa contra o sindicalismo dito atrelado. Atualmente, há um dado interessante para se notar de que no Brasil não existem correntes sindicais pluralistas ou livres. Apesar de todas as divergências que se configuram no âmbito do sindicalismo brasileiro, a rejeição do pluralismo ou mesmo da proporcionalidade eleitoral é unânime⁴².

O período que transcorre de 1945-1964 marca uma fase diferente na história do movimento sindical, foi um período turbulento e confuso. Contudo será marcado por um sindicalismo identificado com o PCB que a partir da década de 1980 será então conhecido como velho sindicalismo, muito oligarquizado, cupulista, voltado a acordos políticos e com uma linha de ação muito relacionada com as conjunturas e as posições oficiais do socialismo real (HOBSBAWM, 1995 p. 363). De início o Partido Comunista do Brasil (PCB) fez oposição cerrada á Vargas em razão de sua identificação com o fascismo. Mas o início da segunda guerra mundial mudou essa política e o PCB passou a defender a unidade nacional.

O clima de euforia com o fim da segunda guerra mundial parecia ampliar os espaços democráticos. Ocorreu novamente eleição para presidência da República e foi permitida a atividade legal ao PCB, nas palavras de Cunha (2010, p. 85) “emerge o PCB das catacumbas da clandestinidade” e o controle do governo sobre os sindicatos reduziu-se o que mostra como o controle é conjunturalmente ajustável.

Mas, logo em 1947, essa realidade iria mudar. O Brasil vivia um intenso processo de industrialização e com isso as lutas dos trabalhadores, as ações do movimento operário

⁴² Martins e Rodrigues (1999, p. 163) refere-se a uma entrevista concedida por Luiz Antônio Medeiros no jornal “O Estado de São Paulo” em que este afirma a respeito do governo Fernando Henrique Cardoso: “o meu temor é que o governo queira discutir o pluralismo sindical para debilitar os sindicatos” [...] eu estou com um pé atrás com a proposta do pluralismo sindical”.

como greves e agitações, também ganhavam força e isso logo levou o governo a tomar medidas para intervir nos sindicatos. O modelo corporativo de atrelamento do sindicalismo ao Estado mostrava pela primeira vez sua face de instrumento a ser usado em conformidade com a conjuntura política. O governo Dutra⁴³ cassou a legalidade do PCB em 1947 e decretou intervenção em mais inúmeros sindicatos, além de proibir a realização de greves no Brasil, em 1946 havia tornado as greves ilegais (RÊSES, 2008, p. 49).

Mas essa fase também foi a da industrialização pesada no Brasil. Nesse período tiveram início as indústrias farmacêutica, química, metalúrgica e eletrônica. As grandes montadoras começam a operar. A década de 1950-1960 veria um novo governo Vargas, desta feita eleito e um novo impulso na luta dos trabalhadores. Vargas acabou com o atestado ideológico para cargos sindicais (reduziu o controle), elevou o salário mínimo e isso reduziu as greves nos anos de 1951-1952, mas logo em 1953 as greves foram retomadas e seriam uma constante até o fim da década, com destaque para a grande greve de 1957.

No início do governo João Goulart (Jango)⁴⁴, que tinha estreita ligação com os sindicatos, a inflação estava fora de controle, o movimento de massas estava radicalizado e as greves eram cada vez mais frequentes e maiores. A realidade brasileira foi se polarizando, mas o movimento dos trabalhadores, bem como o governo e o PCB eram incapazes de evitar o Golpe Militar em 1964, como se provou posteriormente. Esse episódio consiste na grande derrota do sindicalismo e da política comunista daquele período.

Importante assinalar que até esse período, não havia nenhum movimento sindical de servidores públicos ou trabalhadores do Estado. O sindicalismo era um fenômeno restrito ao setor privado, apenas no processo de abertura democrática, com a crise do regime militar no final dos anos 1970, os empregados do Estado passariam a organizarem-se coletivamente (SILVA, 2015).

O período que se inicia em 1964 marcou outra fase na história do movimento sindical brasileiro. Trata-se da fase da ditadura militar. De uma forma geral o projeto dos governos militares era manter os sindicatos sob total controle, com a aplicação de uma

⁴³ Eurico Gaspar Dutra (1883-1974) foi presidente do Brasil entre os anos de 1946 e 1951.

⁴⁴ João Goulart (1919-1976), “Jango” foi presidente do Brasil entre 1961 e 1964, quando foi deposto por um golpe militar orquestrado pela CIA-EUA. Para mais informações e discussões sobre esse período e o governo João Goulart, ver História do Brasil (FAUSTO, 2015).

política que adotava como instrumentos uma repressão brutal às lideranças sindicais independentes e concessões pontuais às massas trabalhadoras. Datam desse período e atendem a esses objetivos a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a criação do Banco Nacional de Habitação (BNH) e o Plano de Integração Social (PIS). Para Maciel (2010, p. 136), numa perspectiva gramscianas, a ditadura militar foi a solução encontrada pelo bloco no poder para superar a crise de hegemonia que se arrastava desde 1961, além disso, representou um controle político e social com viés totalizante das classes trabalhadoras para a realização dos interesses estratégicos dominantes.

Mas ao contrário do que se possa pensar, esse período não é homogêneo, muito menos uma fase em que não ocorreram lutas. Entre os anos de 1964-1968 ocorreram uma série de greves e agitações, com destaque para o 1º de maio de 1968. Este ano foi emblemático para uma virada nas políticas dos governos militares, foi quando os ditadores adotaram medidas ainda mais duras contra o movimento sindical, como intervenções nos sindicatos, prisões, bem como assassinatos e expulsão de lideranças sindicais do país. O ano de 1968 também foi marcado por mobilizações em todo o mundo, principalmente dos estudantes europeus, que protagonizaram o que ficou conhecido como “maio de 1968” (THIOLLENT, 1998). Como veremos mais adiante, a década de 1960 é marcada pelo surgimento de novos atores em luta e isso dará início a toda uma área da sociologia, que discutiremos adiante: a sociologia dos movimentos sociais. Toda essa efervescência da década de 1960 corrobora no plano político com a perspectiva neoliberal, adotada pelo poder mundial para superar os problemas do capitalismo que apareceram com mais força no início da década de 1970 – como dito, o objetivo era o reestabelecimento do poder burguês.

No período de 1969-1974, a ditadura intensifica a perseguição, que agora se generaliza e atinge estudantes, artistas, camponeses e intelectuais. O movimento sindical está numa situação extremamente defensiva, uma parte aposta na perspectiva da luta armada e prepara-se para isso, outra acha que é o momento de acumular forças, ou seja, fazer um trabalho lento e persistente de organização no interior dos locais de trabalho de oposição à ditadura. Nessa segunda perspectiva, tem muita importância os trabalhos clandestinos que pequenos grupos de revolucionários iniciavam nas fábricas do ABC paulista. No período seguinte, esse trabalho iria se revelar decisivo, como se refere Mangabeira (1993, p. 29) em relação à Companhia Siderúrgica Nacional (CSN). No entanto, o cenário econômico de elevado crescimento, que ficou marcado na história

como o “milagre brasileiro”, garantia alguma legitimidade à ditadura e dificultava o trabalho da oposição.

A partir de 1974, começa a se ampliar a insatisfação com o governo dos militares. A chamada crise do petróleo é um plano de fundo importante. Em 1975-76, os estudantes começam a organizar passeatas. No ano de 1977, o Banco Mundial publicou para todo o mundo a falsificação inflacionária que o governo brasileiro havia realizado para ludibriar os trabalhadores. Depois dessa manobra, os trabalhadores viram-se lesados em mais de 34% do poder de compra dos salários, foi o início de grandes lutas. A partir dos anos seguintes, 1978 e 1979, o movimento operário nas grandes indústrias do ABC paulista protagonizaria um grande levante, teria início a fase de ouro da história do sindicalismo no Brasil, o movimento sindical, ou melhor, o movimento operário que ali surgia era combativo, independente, classista, democrático, era de massas e sua política era o confronto com os patrões e o governo na defesa dos interesses dos trabalhadores. Surgia no Brasil, naqueles anos, um “novo sindicalismo” (ZANETTI, 1993).

O “novo sindicalismo” foi o fenômeno mais relevante do sindicalismo brasileiro do século XX, por esta razão deve se constituir como um ponto incontornável do debate, porque expressa um momento em que o sindicalismo demonstrou capacidade de organização e mobilização com fortes efeitos sociais, políticos econômicos. É para esse tema que a próxima seção será dedicada.

3.7.1 O novo sindicalismo como paradigma

A visão crítica atual sobre a situação do sindicalismo no Brasil, decorre da imagem e realidade do “novo sindicalismo” na década de 1980. Para os próprios sindicalistas, a ideia de “novo” sindicalismo tinha um sentido bastante preciso. O velho sindicalismo fora aquele dirigido pelo PCB e marcado por uma postura de acordos de cúpula e por alianças com setores considerados progressistas da política nacional, em linha com as diretrizes que Moscou orientou, o PCB fazia uma política de frente popular. A política de frente popular, no âmbito dos partidos comunistas, no entanto, surgiu na década de 1930⁴⁵.

Embora haja visões contrárias quanto às razões, às dimensões, ao caráter e até mesmo à amplitude, há, ainda assim, uma visão hegemônica entre os analistas do

⁴⁵ O contexto e as personalidades envolvidas na formulação dessa política podem ser verificados em Hobsbawm (1995).

movimento sindical, segundo a qual seu principal aspecto atual é a crise. No entanto, em todas essas visões da crise do sindicalismo a existência desse passado recente marcado pelo afluxo de lutas da década de 1980 parece compor o plano de fundo a partir do qual se pensa a crise do sindicalismo atualmente, fenômeno bastante visível a partir de 1990⁴⁶.

Após décadas de expansão e consolidação das organizações sindicais no segundo pós-guerra, observamos atualmente uma crise sem precedentes na história do movimento sindical. As manifestações mais visíveis da chamada “crise do sindicalismo” concentram-se, sobretudo, na queda das taxas de sindicalização e na perda do poder de influência dos sindicatos sobre o Estado e o empresariado (SILVA, 2015, p. 25).

Por isso resta importante captar de forma pormenorizada os principais elementos do contexto e da prática do “novo sindicalismo”, para melhor entender o que os analistas chamam de crise no período atual. Tal olhar mais focado para os detalhes do novo sindicalismo resta também importante para este trabalho em razão de que é nesse contexto que surgem as primeiras lutas e formas de organização dos servidores públicos federais, em especial dos professores das universidades.

O processo de organização do Andes-Sindicato Nacional é um exemplo em que os movimentos em repúdio à forma da carreira, bem como em relação à luta contra a ditadura militar, confluíram no sentido de criação de uma entidade sindical de abrangência nacional (ROSSO, 2013, p. 47).

O sindicalismo público, como passou a ser chamado, nasceu no quadro do “novo sindicalismo” (SILVA, 2015).

Verifica-se ainda, que nessa discussão, Silva (2015, p. 26) tem razão para afirmar que o sindicalismo do setor público tem sido negligenciado em termos de pesquisas e que sua condição tem evitado uma crise maior do sindicalismo em geral. Os últimos dados apontam, contudo, que as taxas de sindicalização do setor público começaram a cair nos anos recentes, o que torna ainda mais premente o estudo do fenômeno. Conforme dados da Agência IBGE (2019), entre os anos de 2018 e 2019 a sindicalização no setor público foi a responsável por puxar os números gerais para baixo. Nesse setor, a taxa era de 25,7%, em 2018, tendo caído para 22,5%, em 2019. Contudo, mesmo tendo caído, a taxa de sindicalização ainda permanece o dobro da média da taxa geral que atingiu em 2019

⁴⁶ Gohn (1997, p. 227) esboça um quadro bastante real da conjuntura da década de 1990 no Brasil ao discutir categorias históricas que deveriam ser consideradas ao se pensar um “paradigma brasileiro” dos movimentos sociais. Entre outras questões, afirma que “os sindicatos perderam poder de forma generalizada”.

seu menor patamar histórico, 11,2%, dado que aponta para uma situação agonizante do sindicalismo privado, lócus privilegiado das reestruturações produtivas e da flexibilização.

Os autores mais representativos dessa área consideram que as próprias condições do mundo do trabalho daquele período; marcado pelo processo fordista de produção, pela centralização da decisão salarial no Estado e pela ausência de processo de negociação, possibilitaram maior poder aos sindicatos, em virtude da própria forma de organização e controle do trabalho. Em primeiro lugar, durante as décadas de 1950, 1960 e 1970, o Brasil viveu um rápido e profundo processo de industrialização. Durante a ditadura militar deu-se a intensificação da implantação das grandes plantas industriais fordistas e isto possibilitou o surgimento de uma classe operária fabril numerosa, concentrada (na indústria automotiva e metalúrgica do cinturão industrial do ABC paulista), homogênea e com péssimas condições de vida e trabalho. Para Antunes (2015, p. 513), era uma “nova classe operária”. O Brasil possuía em fins dos anos 1970 um poderoso parque industrial, cuja unidade básica era a grande indústria fordista. Nas décadas de 1950 e 1960, a sociologia do trabalho ocupou-se dessa nova classe operária surgida da modernização acelerada, industrialização e urbanização e a pensou como uma: “massa urbana recém-chegada do campo, vivendo nas periferias dos centros urbanos industriais e sem vínculos simbólicos, políticos ou organizativos com a antiga classe operária formada no início do século XX” (SANTANA; BRAGA, 2009, p. 298).

Como tal, para os autores da sociologia profissional do trabalho, essa classe operária, pelas suas origens, seria presa fácil para o populismo. Porém, nos fins da década de 1970, essa situação havia mudado. Nesse momento, a ditadura militar dava sinais de crise, havia movimentos poderosos pela redemocratização, a oposição aos militares, concentrada eleitoralmente no Movimento Democrático Brasileiro (MDB), vencia eleições parciais e o movimento de massas vivia o início de grandes lutas. O Brasil vivia uma crise econômica que se aprofundou partir de 1982, com a crise da dívida, e que daria a tônica de toda a década – elevada inflação e lutas por recomposição salarial.

A forma de expressão predominante do novo sindicalismo foi uma explosão do número de greves. A força desses processos era seu caráter de massas que se chocava tanto com as empresas como com o governo militar, que controlava diretamente a política salarial, como fez notar Humphrey (1982). A partir de 1977, o número de greves cresceu ano após ano, até atingir seu ápice em 1989, ano em que ocorreram quatro mil greves em todo o país (MACIEL, 2010, p. 112). Porém, a principal novidade era a postura política

das lideranças desse grande afluxo operário, que, mesmo em sindicatos controlados pelo sistema corporativista, adotaram posições de luta. Mangabeira (1993, p. 13) chama a atenção para o fato de que os novos sindicalistas adotavam os problemas do cotidiano dos operários como bandeiras de luta, procuravam assentar sua legitimidade na representação da base operária, na busca pela ampliação da filiação e na organização e mobilização da base. Para esta autora, o novo sindicalismo deve ser definido por oposição ao sindicalismo populista burocrático, entre outras coisas porque admite novos protagonistas como líderes; estimula a representação no local de trabalho; procura expandir as bases de apoio por meio da organização de ativistas e da filiação; e além disso, não o restringe a uma “tendência” apenas sindical, em face das suas pautas por direitos sociais e políticos (MANGABEIRA, 1993, p. 15).

Contraditoriamente, parte dos sindicalistas da própria estrutura de controle sindical do Estado rompeu o “pacto” e assumiu a liderança das greves, é o caso, por exemplo, da diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo que fez um esforço consciente para representar os interesses imediatos dos sócios (HAMPREY, 1982, p. 129) e que iria se tornar o núcleo dirigente do novo sindicalismo, com os operários metalúrgicos exercendo claramente um papel de vanguarda desse processo (SILVA, 2015, p. 34). Para Antunes e Silva (2015, p. 511), o novo sindicalismo promoveu mudanças importantes na cultura política e sindical brasileira ao instituir novas práticas, mecanismos e instituições. O caráter de massa da indústria fordista dava a dimensão do processo, nessa ocasião o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo era composto por nada menos que duzentos mil filiados.

A resistência sindical à ditadura militar de 1964, que se consolidou no ABC Paulista a partir das greves de 1978, 1979, 1980, teve na categoria metalúrgica um de seus principais expoentes, e as estratégias de confronto político que marcaram esse período inovaram no formato e no nível de organização dos trabalhadores em comparação com experiências anteriores ocorridas no país (RAMALHO; RODRIGUES, 2018, p. 67).

A principal distinção, porém, entre o “novo” e o “velho” sindicalismos, sendo o velho aqui relacionado com o sindicalismo do PCB, pré-ditadura, identificado por sua conduta de conciliação de classes e pela procura de aliados entre as classes dominantes, era a marcadamente radical independência de classes defendida pelas lideranças do “novo” sindicalismo. Outro elemento de distinção era a postura anti-cupulista do “novo sindicalismo”. Para suas lideranças, o movimento sindical deveria se organizar “de baixo”

para cima e não de “cima para baixo” como era a marca do sindicalismo pré-ditadura. A imagem das grandes assembleias de massas no estádio de Vila Euclides é a imagem desse novo fenômeno político e social no Brasil.

Com as grandes greves dos metalúrgicos, nos finais dos anos de 1970, e no início de 1980, suas lideranças granjearam enorme prestígio político e, a partir daquele ano o novo sindicalismo daria o tom combativo de toda a atividade sindical no Brasil, até o governo Collor de Mello, no limiar dos anos de 1990, embora as lideranças das organizações forjadas pelo novo sindicalismo tenham ainda nos dias atuais uma posição hegemônica no contexto do trabalho organizado (FERRAZ, 2014, p. 119).

Outro elemento marcante do “novo sindicalismo” foi sua capacidade de nuclear um conjunto de forças sindicais para dar nascimento à construção, em 1983, daquela que viria a ser a maior central sindical da América Latina, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) (ANTUNES, 2018; LOPES, 2009; SANTANA; BRAGA, 2009; ZANETTI, 1993). A CUT foi a expressão do novo sindicalismo, que, nascendo entre os metalúrgicos do ABC, tornou-se a liderança de todo o movimento sindical brasileiro. Essa força dos trabalhadores, impulsionada pelas lutas do final dos anos de 1970 e do início dos anos de 1980, também deu origem a um partido político, o Partido dos Trabalhadores (PT), nos primórdios, fortemente identificado com as demandas históricas das classes subalternas brasileiras.

Duas ressalvas precisam ser feitas. A primeira é a de que, embora a CUT, expressão do “novo sindicalismo”, tenha significado um enorme avanço na organização e a mobilização dos trabalhadores brasileiros, sua opção estratégica foi a de manter a atual estrutura institucional sindical (BOITO JR., 1999, p. 139). A CUT nasceu dentro dos sindicatos atrelados, não entrou nas federações oficiais, mas manteve o fundamental da estrutura sindical, como a unicidade, o imposto e a carta, isto é, a investidura. Pode-se supor com isso que foi o contexto político e social que produziu uma “pressão das bases” e que fez com que os sindicatos que enfrentaram os patrões e os governos fossem os mesmos sindicatos que dependiam de reconhecimento do Estado. Nesse exemplo histórico resta bastante claro o caráter dialético e contraditório do sindicalismo no Brasil.

A segunda ressalva diz respeito à imagem, por vezes homogeneizadora, que se tem do novo sindicalismo e da própria CUT. Se no período pré-Vargas havia inúmeras tendências políticas no seio do sindicalismo (movimento operário) brasileiro, durante a década de 1980 o quadro não era diferente. Antunes e Silva (2015, p. 514) afirmam que houve um rico movimento de fusão para a formação da CUT, comportando confluências

e tensões entre importantes correntes que praticavam um sindicalismo diferente do sindicalismo pelego.

Demarcadas as principais características do novo sindicalismo, resta agora estudar os impactos que as mudanças dos anos 1990 trouxeram ao contexto social, econômico e político brasileiro e como o movimento sindical experimentou essas mudanças. É nesse contexto que se observa a alteração nos rumos da CUT e uma redução expressiva da importância do movimento sindical para os rumos do país bem como uma perda de poder do sindicalismo em todos os âmbitos, razão pela qual os analistas passaram a uma discussão de crise, já iniciada como afirmado anteriormente no cenário sindical da Europa e dos Estados Unidos, cujas décadas de ouro foram as de 1960 e 1970.

3.7.2 A crise do sindicalismo no Brasil, modelos explicativos

Os estudiosos mais importantes da realidade do movimento dos trabalhadores identificam os anos de 1990 como o início da implantação do projeto neoliberal no Brasil, ocorrendo a partir do governo Fernando Collor de Mello e consolidando-se no governo Fernando Henrique Cardoso (ANTUNES, 2015, p. 515; BOITO JR., 1999). Boito Jr. inclusive realiza uma avaliação importante do que se denomina política neoliberal, tendo em vista tomá-la como uma determinante da crise. Segundo este autor, pode-se afirmar que se trata de uma reformulação do intervencionismo estatal, visando ampliar todas as condições necessárias para a manutenção e crescimento do lucro das grandes empresas. O neoliberalismo significa abertura comercial, privatizações de empresas públicas, desregulamentação financeira e dos mercados de força de trabalho (BOITO JR., 1999, p. 23-76). Apenas isso, contudo, não basta para caracterizar o neoliberalismo. Pode-se falar também que ele supõe a desestruturação das bases da seguridade social dos Estados, constituídas durante o segundo pós-guerra, diversas mudanças nos regimes previdenciários e a deterioração dos serviços de saúde e educação que expressam objetivamente essa assertiva. Porém, o *core* do neoliberalismo é o ataque/bloqueio de qualquer forma de organização do trabalho.

Os anos 1990 do século XX são o marco inicial da crise do sindicalismo no Brasil. Antunes e Silva (2015) nos informam que desde os anos de 1980 teve início, no Brasil, o processo que ficou conhecido como reestruturação produtiva. Trata-se do fim da velha estrutura de produção fordista com a transformação de suas bases técnicas e organizacionais. Essa reestruturação produtiva engendrou grande mudança no mundo do

trabalho com o advento da flexibilização, da terceirização, da informalidade, em síntese, da ampliação da precariedade do trabalho. Alves (2000, p. 115) fala claramente de uma “era neoliberal”, a qual teria iniciado nos anos 1990. Segundo seus estudos, nesta década, assistimos ao desenvolvimento de um novo processo de reestruturação produtiva, ou seja, a produção industrial sofreu profundas modificações e isso deu origem um novo e precário mundo do trabalho. Neoliberalismo, reestruturação produtiva produzem mudanças no mundo do trabalho no sentido da flexibilização e precarização. Esse conjunto de processos estaria na base da crise do sindicalismo.

Esta é a primeira abordagem da crise. Alves (2000) defende que os anos de 1990, inclusive os dias atuais, são marcados por uma crise do sindicalismo que se caracteriza não apenas pela perda de filiados, mas principalmente pela redução da eficácia da ação sindical. Alves vê, por um lado, que as mudanças no mundo trabalho, como produto da reestruturação produtiva, fizeram emergir um quadro novo de referência para a ação sindical, que seria mais objetivamente difícil que o quadro da antiga planta fordista. Para Alves, a crise do sindicalismo é uma expressão das mudanças estruturais do mundo do trabalho.

Porém, tanto Antunes como Alves assumem as posições de Boito Jr. no tocante a avaliação da práxis da agora chamada “burocracia sindical” da CUT, aqueles mesmos que nos fins de década de 1970 eram a liderança da grande explosão de lutas sindicais, do novo sindicalismo. Para ambos os autores, a CUT mudou suas concepções e passou de um sindicalismo de confronto para um sindicalismo de negociação, de convivência com o neoliberalismo, assumindo concepções sindicais marcadamente socialdemocratas, denominadas em cada momento pela própria CUT de sindicalismo propositivo, sindicalismo cidadão (LADOSKY; RODRIGUES, 2018, p. 55).

Iram Jácome Rodrigues (1997, p. 117) destaca que está exatamente na passagem dos anos de 1980 para 1990 a mudança das concepções sindicais na CUT, na passagem do 3º para o 4º Congresso Nacional desta central, mais especificamente. A partir deste momento, a posição que defendia uma ação sindical mais propositiva, mais preocupada com as negociações, substituiria a visão e a prática do momento anterior, considerado como fase “movimentista” ou heroica em que o classismo e o confrontacionismo predominavam. Antunes considera que essa perspectiva colaboracionista da CUT não deve ser pensada como estrutural, por esta razão, não se deve supor que as ações de maior confronto devem ser vistas como mais associadas à “fase heroica”.

Por isso parece possível supor também que não existira nenhuma garantia social e política de que com o agravamento da situação econômica dos trabalhadores, a CUT não voltaria a basear sua ação numa conduta política que recuperaria mais acentuadamente a linha de confrontação, em resposta à própria pressão da classe trabalhadora, como se pode presenciar embrionariamente na luta contra o PL 4.330, em 2015, que amplia a terceirização também para a atividade fim (ANTUNES, 2018, p. 200).

De passagem, pode-se afirmar que essa perspectiva não encontra fundamento na realidade dos últimos anos. Os projetos de flexibilização em pauta no congresso foram aprovados, bem como a contrarreforma da previdência, o desemprego atingiu patamares alarmantes e não há respostas visíveis da CUT nesse sentido.

A posição de Alves, mais econômica e menos política, identifica que as mudanças estruturais na produção capitalista, reestruturações produtivas e organizacionais, estão na base da explicação da crise sindical, ainda que não a determine de forma única, dada a própria atenção que o autor dá à perspectiva teórica e prática que informa a atividade sindical. Porém, pode-se dizer que se trata de uma explicação do tipo estruturalista, em virtude do viés próprio desta explicação, que acentua as mudanças estruturais no mundo do trabalho como fator explicativo da crise. O que, aliás, está em linha com a abordagem de Alves (2003) sobre os limites do sindicalismo. Ainda para Alves (2003) apesar do quadro crítico, o sindicalismo não estaria por isso condenado, dada a sua condição de fenômeno imanente à sociabilidade do capital. Conforme Cardoso (2001, p. 2), esse tem sido um tom mais ou menos persistente nas análises do sindicalismo brasileiro, com maior ênfase estrutural, chamando atenção para as forças incontroláveis da globalização, embora com diferentes nuances. Mesmo os autores que priorizam temas políticos, como as posições das cúpulas sindicais, têm essas grandes mudanças como plano de fundo de suas abordagens. Pode-se dizer que as abordagens sobre a crise do sindicalismo no Brasil são macros e estruturais.

As posições de Boito Jr. e Antunes, para os quais as mudanças nas concepções das lideranças sindicais são o elemento preponderante que levou à capitulação do sindicalismo brasileiro ao neoliberalismo na década de 1990, como se percebe, priorizam mais o aspecto político, pensam em termos de política sindical. Em razão disso, pelo peso que atribuem ao sujeito para a explicação da crise, passa-se a chamar tais concepções de subjetivas.

Corre-se o risco, com este procedimento, de não apreender exatamente a visão complexa dos autores, sobre a crise do sindicalismo. Tanto os autores estruturalistas afirmam a importância do aspecto subjetivo, político, quanto os subjetivistas apresentam

as mudanças estruturais como parte da explicação da crise. Mas nos parece bastante claro que eles se apoiam sempre mais em um que no outro polo, o que nos permite classificá-los. Importante deixar bastante claro que as visões estruturalista e subjetivista sobre o sindicalismo e sua crise são na verdade perspectivas de intelecção e como tais tem muito valor e contribuem para elucidar em elevado grau a questão da crise, independente do grau e da relevância que se atribui a cada uma dessas perspectivas num processo dado de análise. Os autores sempre consideram a complexidade e a pluricausalidade do fenômeno, porém, tanto uma abordagem quanto a outra tem em comum a condição de homogeneizar a leitura do sindicalismo no Brasil dada sua base macro explicativa e com viés estrutural.

Essa tem sido, aliás, a tônica dos estudos sindicais no Brasil, a busca de dados em nível macro para tentar uma explicação geral, sem atentar para as desigualdades – e nesse sentido faltam estudos específicos, sobre categorias específicas e sindicatos específicos, em um nível de análise micro social – considerando-se o contexto e problematizando a organização e mobilização em pesquisas empíricas bem delimitadas.

Porém, é relevante seguir com o estudo da natureza da crise sindical.

O autor talvez mais representativo e iniciador desta discussão sobre a crise do sindicalismo é Leôncio Martins Rodrigues (1999) que faz um extenso debate sobre a dinâmica do sindicalismo no mundo, no qual defende que as quedas nas taxas de sindicalização são um fenômeno mundial, que indicam um quadro de declínio do poder sindical, uma vez que o sindicalismo não teria mais lugar na sociedade pós-industrial. Para Rodrigues (1999, p. 20), o declínio é diverso da crise. Enquanto a crise indica uma situação conjuntural, de momento, que pode se prolongar ou não, o declínio é uma tendência estrutural irreversível. Boito Jr. e Marcelino (2010, p. 326), em artigo mais recente que reúne suas novas elaborações sobre o tema, questionam essa visão de Rodrigues, ao afirmar que o texto de Rodrigues tem o mérito de evidenciar um refluxo da atividade sindical na década de 1990, mas a retomada da atividade sindical nos anos 2000 é forte indicador do equívoco da tese do declínio.

Boito Jr., então, opera uma sistematização dos tipos de razões que explicariam a crise e que estão presentes na literatura especializada. Este autor elenca cinco tipos de explicação para a crise do sindicalismo: a) as de ordem econômica, notadamente o desemprego e o baixo crescimento econômico; b) as mudanças nos processos de trabalho e formas de contratação, como a flexibilização e a terceirização; c) a burocratização dos sindicatos e sua vinculação a partidos; d) motivos ideológicos, como o avanço do neoliberalismo ou do individualismo etc.; e e) as decorrentes mudanças na composição

da força de trabalho (BOITO JR.; MARCELINO, 2010, p. 325-326). Ora, logo se vê que as razões apresentadas pelo autor podem ser facilmente reduzidas a duas: as mudanças na estrutura econômica (aqui incluídos os itens ‘a’, ‘b’ e ‘e’) e as mudanças políticas e ideológicas (que incluem os itens ‘c’ e ‘d’), posto que mudanças de ordem econômica, mudanças nos processos de trabalho e na composição da força de trabalho, ainda que sejam fenômenos diferentes, estão diretamente ligados como problemas econômicos, ao passo que burocratização e ideologias são da mesma forma fenômenos de ordem política.

O autor, em seguida, apresenta sua tese de que a dinâmica do sindicalismo deve ser pensada sempre com referência à conjuntura econômica, política e social de cada período, posto que a conjuntura do início da década de 2000 possibilitou uma retomada da atividade sindical, com peso nos setores públicos e nas empresas estatais, o que permite afastar a tese do declínio e relativizar a tese da crise. Nesta fase, o sindicalismo brasileiro combinava uma forte e vitoriosa atividade no plano da luta reivindicativa e uma orientação política moderada na cúpula do movimento sindical de apoio ao governo, mas de vitórias importantes também no plano político (BOITO JR.; MARCELINO, 2010).

Neste ponto, pode-se, de início, acrescentar que o sindicalismo público – assim entendido tanto o sindicalismo no âmbito da administração pública direta e indireta, quanto aquele dos trabalhadores das empresas estatais – tem tido de fato um papel de relevo na dinâmica sindical do último período, ainda mais nos últimos dez anos. Os números abaixo (Tabela 2), com base nos dados do Departamento Intersindical de Estudos Socioeconômicos (DIEESE), expressam bem a força do sindicalismo público entre os anos de 2004 e 2013.

Tabela 2 – Número de Greves – Setor Público e Privado (2004-2013).

Ano	Setor Público	Setor Privado	Total
2004	186	115	301
2005	163	136	299
2006	113	80	193
2007	163	153	316
2008	184	224	408
2009	251	266	517
2010	269	176	445
2011	325	227	552
2012	410	446	865
2013	933	1106	2.039

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Departamento Intersindical de Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

A tabela expressa a relação entre o número de greves nos setores público e privado entre os anos de 2004 e 2013. Vê-se um nível de atividade grevista crescente a partir de 2007 e uma clara “mudança de fase” a partir de 2013, ano em que as greves atingiram um número expressivo, com o setor público quase se igualando ao privado. Mas isso não diz nada sobre a importância dessas greves para a conjuntura política e social e ainda sobre a participação efetiva dos trabalhadores nessas greves. Em geral, as estatísticas de greve as tomam como um fenômeno total, pressupondo um nível de participação que nem sempre corresponde ao que efetivamente ocorre. Mas de qualquer forma os números são claros quanto à retomada da atividade grevista e permitem atribuir bastante força à tese de que é preciso verificar as conjunturas para avaliar o sindicalismo. Essa tese parece, a princípio, bastante contraditória com o trabalho do mesmo autor, Boito Jr. (1991) sobre o sindicalismo de Estado no Brasil no qual apresenta um texto crítico que a rigor advoga a impossibilidade de conjunturas como essa, sequer talvez o termo conjuntura tenha qualquer valor no trabalho anterior, dado a natureza estrutural daquela interpretação.

No entanto, uma avaliação de tempo mais longo deixa perceber que greves ocorrem em conjunturas as mais diversas, deixando por isso por ser explicado justamente como, por que meios e fatores os trabalhadores reagem, ou não, a uma determinada conjuntura. Além disso, essa “retomada” não foi acompanhada de elevação da densidade sindical ou de renovação de lideranças, embora em algumas categorias, como petroleiros isso tenha ocorrido de forma minoritária e em outras, como bancários, fortes setores de oposição sindical tenham surgido.

Há certa unanimidade na literatura no sentido de afirmar que conjunturas de crescimento econômico e expansão do emprego favorecem a atividade sindical *stricto sensu*, ou seja, a mobilização estritamente salarial. Este é o reverso da moeda da interpretação que dá Alves (2003) a respeito do pensamento de Marx sobre os sindicatos. Se sua atividade é favorecida por conjunturas de crescimento econômico, sua natureza defensiva e limitada seria desnudada em conjunturas de crise. De qualquer forma, a dinâmica econômica do capital comanda a dinâmica do sindicalismo, sem margem para qualquer autonomia. Além disso, como consequência, isso contribui para justificar uma ação sindical mais moderada, dada a nova responsabilidade dos sindicatos na prevenção de crises.

Os dados da tabela 2, para serem mais precisos, demandam ser confrontados com elementos empíricos das realidades locais do setor público, o que se pretende fazer com os docentes da UFPA neste trabalho, posto que se que verifica uma tendência a tomar o

número de greves como fator de força do sindicalismo, quando na verdade precisa-se verificar o fenômeno por dentro, para sabermos até onde a greve é um fenômeno com existência real na base das categorias ou apenas uma declaração formal das lideranças ou um fenômeno com complexidades e contradições.

Atualmente, pode-se pensar que à conjuntura econômica favorável somava-se uma conjuntura política favorável dada pela própria existência dos governos do PT – isso pode ser comprovado pelo próprio caráter econômico, corporativo dessas greves. Como trabalhador de uma empresa estatal participei inclusive em posições de lideranças e mesa de negociação de muitas greves e acompanhei outras onde se percebia claramente um esforço das lideranças em evitar que essas greves extrapolassem o âmbito do acordo coletivo para um questionamento ao governo. Os próprios trabalhadores em sua maioria entendiam o quadro, queriam reajustes salariais, mas não queriam mudar o governo. Advoga-se aqui então a tese de que não houve uma recuperação do sindicalismo enquanto ator político e social relevante, tão somente a confluência de uma conjuntura marcada por crescimento econômico e um governo de esquerda, que a despeito de sua narrativa apenas concedeu parte dos ganhos do crescimento aos trabalhadores, em razão de processos de luta.

Por isso, as bases frágeis desses processos logo iriam ficar claras, o que permite concluir que não se tratava de uma retomada do sindicalismo como ator relevante na conjuntura social e política – os sindicatos se apoiaram fortemente em seu poder institucional, deixando em segundo plano o poder organizacional (LADOSKY; RODRIGUES, 2018; VISSER 1991, p. 268), prova disso é que mesmo nesse quadro de “retomada” a taxa de sindicalização não parou de cair, quando o quadro institucional e econômico mudou (a conjuntura) a crise foi retomada com ainda mais força. Entre 2016 e 2020, duas reformas, a trabalhista e a previdenciárias foram aprovadas, o número de greves despencou e as taxas de sindicalização desabaram.

No mesmo sentido, se verifica no Brasil, desde meados dos anos 1990, a ausência de debates, tanto no meio sindical quanto no meio acadêmico, marcados pela preocupação com o problema da organização. No quadro Europeu, bem como nos Estados Unidos, toda uma gama de trabalhos foi elaborada para se avaliar a experiência hoje denominada pela literatura da área como *Organizing Model* (DÖRRE; HOLST; NACHTWEY, 2009; HURD, 2004).

Contudo, apesar da dinâmica do sindicalismo haver mudado na década de 1990, não ocorreram mudanças significativas na estrutura sindical e o número de sindicatos, paradoxalmente, crescia no Brasil.

Cardoso (2015), num estudo bastante sereno e interessante sobre o tema, indica, com base nos dados do IBGE, um crescimento extraordinário do número de sindicatos no Brasil, e com isso estabelece uma antinomia: como se pode falar de crise se a cada período novos sindicatos são criados? De início, afasta a ideia de que a criação de sindicatos possa indicar uma pujança e acrescenta que a criação de sindicatos vem acompanhada da perda absoluta e relativa de adeptos, razão pela qual a criação de sindicatos tem um sentido de fragmentação. Vê-se uma multiplicação de sindicatos, ou seja, de entidades com reconhecimento formal pelo Estado, como “cartórios” ao passo que se verifica no mesmo sentido a redução absoluta e relativa do número de sócios. Na base deste fenômeno está o elemento central do reconhecimento estatal dos sindicatos, o imposto sindical, que vigorou até o ano de 2017⁴⁷. Decorre do aspecto corporativista do sindicalismo brasileiro. O arranjo institucional corporativista atribuiu *status* público aos sindicatos, legitimando-os como representantes dos trabalhadores nas negociações coletivas e impondo a extensão automática dos acordos independentemente da filiação (FERRAZ, 2014, p. 112). Este imposto, previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), garantia ao sistema sindical receitas previstas no ordenamento fiscal brasileiro, independentemente do número de sócios que decorre da eficácia de suas ações. Os fundos do imposto sindical eram compostos pela soma do valor equivalente a um dia de trabalho de cada trabalhador e deveriam ser distribuídos entre os sindicatos, federações, confederações e centrais.

De fato, ao se indagar sobre a existência ou não de uma crise do sindicalismo, Cardoso (2015) investiga a dinâmica das taxas de sindicalização no Brasil, com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) e, considerando a população ocupada adulta, identifica uma tendência geral de redução da taxa de filiação aos sindicatos, que de 19,3% no início dos anos 2000, estaria no ano de seu estudo em 16,6%. Cardoso não considera que a taxa seja o indicador mais importante para se avaliar

⁴⁷ Com o fim do imposto sindical muitos sindicatos passaram a demandar cláusulas de desconto de contribuições anuais nos acordos coletivos. É o caso dos bancários que adotaram a política de instituir uma contribuição compulsória (contribuição negocial) nos acordos e convenções de trabalho relativas a 1,5% do valor da primeira folha de pagamento após a assinatura e mais 1,5 do valor total a ser distribuído da forma de PLR. A contribuição atinge todos os empregados na data da convenção ou do acordo e o montante deve ser dividido da seguinte forma: 30% para a Confederação e 70% para o sindicato. Alguns sindicatos fazem a devolução da sua parte para o trabalhador sindicalizado. Claro está que se trata de um mecanismo compulsório e que depende da vontade dos Bancos, uma vez que se trata de norma coletiva. Ainda é cedo para avaliar seu impacto político. Contudo, o efeito sobre a desnecessidade de filiação parece claro.

a dinâmica do sindicalismo, posto que no Brasil, a representação é compulsória, os sindicatos cobram impostos e têm exclusividade nas negociações, ou seja, o modelo corporativo é resistente a perda de adeptos. Pode-se aqui conjecturar, para futuras pesquisas se e até que ponto o sistema de controle da atividade sindical no Brasil não tenha se transformado no fator ao qual o sindicalismo deve sua existência atual. Cardoso (2015) chega a uma conclusão bastante realista, a de que a perda de adeptos, uma vez que apenas os sindicalizados votam, contém uma tendência de oligarquização da representação sindical o que para o autor constitui uma dimensão fundamental da crise atual.

A tese de Cardoso, mesmo se não dispomos de dados estatísticos sofisticados, é facilmente perceptível na realidade. Inquestionavelmente vemos por toda parte a cristalização de lideranças, que, surgidas na década de 1980, ainda permanecem à frente dos aparelhos sindicais, a ausência de novas lideranças ou mesmo o controle por décadas dos sindicatos por uma ou outra tendência política. Podemos citar três casos para ilustrar, ainda que exista uma enorme quantidade de casos similares, o que torna esse fenômeno uma regularidade. Os Sindicatos de Metalúrgicos de São Bernardo e o Sindicato dos Bancários de São Paulo, comandado pelo PT e, dentro do PT, pela Articulação Sindical; o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, comandado pela Fora Sindical; e o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, principal bastião da Central Sindical e Popular (CSP-CONLUTAS), comandado pelo Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado (PSTU), desde os anos 1980.

Um aspecto pouco explorado pelos diversos autores, apenas tocado por Cardoso, é o imenso poder material que os sindicatos acumularam no Brasil. Aquela imagem de operários, camponeses e intelectuais dormindo em “sacos” nos locais de congresso já não compõe mais a cena sindical. Vive-se o momento dos grandes hotéis, dos congressos caros, das viagens internacionais e tudo isso a partir de um enorme aparelho com milhares de funcionários e um orçamento bastante robusto. Esse quadro parece contrastar com a imagem desse movimento esqualido, enfraquecido, que não ofereceu e nem oferece resistência séria aos projetos de ataques aos interesses econômicos dos trabalhadores no Brasil. Tal dado relativiza o problema da mudança no mundo do trabalho e amplia o poder de explicação da perspectiva organizacional.

A pulverização dos sindicatos é uma clara expressão da dinâmica sindical impulsionada pelo modelo corporativo; a criação de sindicatos está diretamente vinculada com a disputa pelo butim do imposto sindical. Trata-se, como o próprio Cardoso (2015,

p. 498) afirma, de um “mercado sindical”, sempre com a ressalva do fim do imposto sindical a partir de 2018, muito embora a maioria dos grandes sindicatos tenha criado taxas compulsórias alternativas previstas em acordos, desde então⁴⁸.

Mas, para Cardoso, ainda que os sindicatos tenham perdido a capacidade de nuclear projetos políticos mais amplos, temos assistido a uma elevação da quantidade de greves e a maioria dessas greves, organizadas por sindicatos, tem logrado atingir seus objetivos. O novo sindicalismo era capaz de nuclear um projeto político “mais amplo” e não se restringia a uma atividade especificamente sindical. O sindicalismo atual, ainda que tenha perdido essa capacidade, mantém-se como um ator relevante no âmbito nas negociações coletivas. Para chegar a essa conclusão apoia-se nos dados do DIEESE sobre o balanço das negociações salariais dos últimos anos.

Avança em sua elaboração afirmando que o cenário de greves vitoriosas do ponto de vista econômico, não se verificou na década de 1990, mas, a partir dos anos 2000, essa realidade mudou. Assim como Boito Jr., Cardoso percebe uma retomada da atividade sindical nos anos 2000, mas aqui essa atividade é meramente corporativa, é parte da própria função dos sindicatos na atual regulamentação do mercado de trabalho no Brasil, as greves são instrumentais e apenas tem natureza econômica. O ciclo de greves se deveu então a um fenômeno conjuntural, sem qualquer desdobramento organizacional que possibilitasse uma inflexão na crise iniciada nos anos 1990.

A tese do declínio não tem nenhum sentido para Cardoso, uma vez que, sem mudança legal, a existência dos sindicatos é obrigatória. Mas isso não afasta sua visão de que o sindicalismo está em crise, posto que parece contaminado pela crise política do projeto do complexo CUT-PT. Também neste último caso, a crise do sindicalismo aparece como uma crise essencialmente política.

Seja engendrada pelas mudanças no mundo do trabalho, pelas políticas neoliberais ou ainda pela transformação das perspectivas das cúpulas sindicais, que abdicaram do confronto e da luta de classes – ou de todos esses fatores juntos, o dado é que a crise do sindicalismo é um fenômeno presente e bastante claro. E assim como Cardoso (2015), este trabalho se apoia na perspectiva de que se trata de uma crise política, mas não de uma crise de um projeto político “mais amplo”, mas de uma crise no fazer político sindical

⁴⁸ É o caso da contribuição negocial, criada no âmbito das negociações entre as confederações dos bancários e os negociadores dos Bancos, trata-se de um desconto na folha de pagamentos do mês de assinatura do acordo, incidente sobre o contracheque de todos os trabalhadores do setor e correspondendo a 1,5% do valor da folha e ainda 1,5% do valor distribuído na forma de Participação nos Lucros e Resultados (PLR). A contribuição é cláusula de um novo tipo de acordo no setor, o Acordo de Relações Sindicais.

cotidiano. Como crise política pode ser expressa na forma de uma crise de mobilização e como tal pode ser pensada como uma crise de organização. Entendidas organização e mobilização com os aportes de outras sociologias chega-se à conclusão, como hipótese, de que a crise do sindicalismo é uma crise de ação coletiva. Estudar a pragmática sindical de casos concretos reveste-se por isso de elevada importância. Tal é, como se apresenta, o objetivo deste estudo. Ainda por que da forma como se apresenta no debate atual brasileiro, a crise do sindicalismo é tratada como algo homogêneo, sem desigualdades, quando de fato se trata de algo mais complexo⁴⁹.

No entanto, parece estranho falar de crise do sindicalismo no mesmo contexto da contrarrevolução burguesa neoliberal, da era do desemprego estrutural e da precarização avassaladora do trabalho. Como constatou Mason (2017), essa é a primeira quadra histórica – em que o trabalho organizado sucumbe, sem lutas encarniçadas a um modelo de produção e regulação⁵⁰. A própria ideia de luta de classes tem perdido força estruturante diante das novas pautas identitárias e do arsenal ideológico do pós-modernismo – um fenômeno contemporâneo da crise do fordismo, mas que não corresponde ao tema deste trabalho, embora fosse interessante examinar as relações entre a pós-modernidade e a crise do sindicalismo – mas isso, de alguma forma denuncia por si a crise dos sindicatos.

Contudo, apesar de sua relevância, verifica-se adicionalmente o caráter macro de todas essas abordagens. Estudos mais focados em categorias específicas e sindicatos específicos poderiam identificar casos que “não se enquadram” nessas abordagens, levando à necessidade de refinar os modelos teóricos. Estudos de natureza micro sociológica, tal como o realizado por Mangabeira (1993) sobre o novo sindicalismo, no qual a autora dedicou-se mais profundamente ao caso da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), são relevantes.

O sindicalismo no Brasil está atualmente em seu momento mais crítico, a taxa média de filiação está em 11,2% para 2019, último dado disponível. O setor público tem

⁴⁹ Pesquisa exploratória que está sendo realizada neste momento no âmbito do Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica Profissional e Tecnológica (SINASEFE), seção Pará, indica uma taxa de sindicalização superior a 60%, embora a quantidade de trabalhadores presentes nas assembleias seja ordinariamente reduzida. Porém, esse dado é suficiente para afirmar que a crise de sindicalização no sindicalismo brasileiro não é generalizada.

⁵⁰ Paul Mason interpreta essa realidade a partir da teoria das ondas longas de Kondratiev. No quadro de uma onda longa de crescimento, o movimento dos trabalhadores ganha impulso e tensiona o capital – isso leva à longa recessiva e à busca de novas possibilidades tecnológicas e organizacionais que permitem o surgimento de uma nova onda longa de crescimento. Desde a década de 1970, o mundo vive uma onda longa recessiva, mas o dado inédito da crise da luta de classes não impulsionou novas tecnologias – para o autor estamos em um prolongamento da quarta onda recessiva.

perdido base consistentemente, direitos históricos têm sido varridos e os sindicalistas não são, faz muito tempo, um grupo importante na política brasileira. Os sindicatos, contudo, não debatem o tema e os intelectuais adotam, em geral, grandes modelos estruturais de explicação para o fenômeno, recorrendo a categorias como precarização, flexibilidade, neoliberalismo, reestruturações produtivas e globalização. Mesmo nos partidos de esquerda e na imprensa temas como racismo, feminismo e homofobia passaram ao primeiro plano, lideranças com outros perfis ganharam destaque. A classe trabalhadora brasileira está desorganizada. O sindicalismo, no Brasil, representa a minoria dos trabalhadores.

O debate brasileiro, todavia, apresenta uma grande lacuna. Não remete, em momento algum aos problemas da organização e da mobilização, ou seja, não problemática a ação coletiva e não enfrenta o paradoxo de Olson. Para o mundo sindical em si, sequer a discussão sobre crise tem qualquer relevância. Algo completamente diferente ocorreu nos países centrais do capitalismo mundial, nos quais uma forte preocupação com a pragmática organizacional teve desde o início relevância, com desdobramentos na reflexão acadêmica sobre crise do sindicalismo.

3.8 O DEBATE MUNDIAL SOBRE A CRISE SINDICAL: ORGANIZING MODEL

A discussão sobre uma fase crítica do sindicalismo em âmbito mundial não é recente.

Por cerca de vinte anos, tem sido comum referir-se a uma crise do sindicalismo. O que o futuro reserve para os movimentos trabalhistas – ou mesmo, se eles têm algum futuro – parece cada vez mais incerto (HYMAN, 2002, p.7).

A ideia de uma crise está claramente identificada com a força que o sindicalismo assumiu no pós-segunda guerra. Para Hyman (2002), este sindicalismo esteve baseado em solidariedades preexistentes, com o homem branco constituindo o estereótipo de sindicalista. Contudo, as condições de existência deste sindicalismo teriam sido minadas por uma série de mudanças que no conjunto recebem o rótulo de globalização. A nova concorrência de âmbito internacional, radicais transformações no capitalismo global com liberação dos mercados financeiros e crescimento das tecnologias da informação. Com

isso, os governos, mesmo os de esquerda, sem margem de manobra, passaram a adotar políticas de flexibilização dos direitos do trabalho.

Para Hyman (2002), tornou-se comum falar de uma crise do sindicalismo nos últimos vinte anos. As razões dessa crise não diferem essencialmente do que foi discutido para o contexto do Brasil. Mas é relevante assinalar a constatação do autor sobre a existência de um círculo vicioso que envolve perda de filiados, poder e eficácia. Situação típica do caso em estudo. O autor sugere ainda que uma solução possível seria apostar numa política de ganhos mútuos. Os sindicatos concordam com mudanças na produção e as empresas se comprometem em maior ou menor medida com a permanência da operação. Algo que tem comumente ocorrido no Brasil e sem sucesso. Ademais, como alerta Hyman, essa via pode levar a um questionamento do sindicalismo como organizador das lutas.

Em resumo, o texto de Hyman (2002) leva à ideia de que a crise do sindicalismo é, antes de tudo, uma crise de concepção de sindicato e de seu papel na sociedade atual, de certa forma é uma tese similar a de Rodrigues (1999). Também esta abordagem de Hyman não deixa de ser uma explicação estruturalista da crise.

Embora a temática da crise do sindicalismo seja comum em âmbito nacional e internacional, percebem-se significativas diferenças de contornos e rumos da discussão. Enquanto o debate brasileiro é mais focado nas mudanças no mundo do trabalho sem preocupação com o tema da organização, o debate mundial atribui grande importância a ideia de mudanças nas práticas organizacionais sindicais como respostas possíveis à crise.

Quando a crise do sindicalismo na Europa e EUA se iniciou e foi fortemente percebida na década de 1980 (VISSER, 1991; HYMAN 2002; MOODY, 1997), a despeito de todas as abordagens macro, relacionadas com o neoliberalismo, a globalização e as reestruturações do capitalismo, também surgiu entre os sindicatos, federações e analistas uma forte preocupação organizacional. Esse debate se concentrou ao redor da temática denominada de *Organizing Model* (HURD, 2004; DÖRRE; HOLST; NACHTWEY, 2009).

A questão parece, a princípio, bastante simples: “não se pode ficar cego diante da crise dos sindicatos, é preciso rever a maneira de fazer”, refere-se Dupuis (2004). Apesar da situação crítica relativamente ao problema do quadro de membros, o problema mais relevante é o da capacidade dos sindicatos de representar o conjunto dos trabalhadores, algo que fica seriamente questionado com taxas de filiação menores que 20%. Para essa autora, o debate deve ser iniciado a partir do pressuposto da perda da centralidade do

trabalho – afirmando que o trabalho não é mais a referência identitária principal. Por isso, os sindicatos estão ameaçados de serem suplantados por grupos de interesses baseados em sexo, cor, pertencimento étnico etc. Após listar os desafios dos sindicatos, a autora conclui que: “para conservar sua força de atração o sindicalismo deve se apoiar sobre novas referências identitárias e ampliar suas preocupações para além do mundo do trabalho” (DUPUIS, 2004, p. 11).

Esta é uma perspectiva bem contemporânea de se colocar o problema. Porém, pode levar à simples negação do sindicalismo. Em resumo, o mundo do trabalho não é mais relevante, para retomar sua força, o sindicalismo deveria “sair do mundo do trabalho”, o que é o mesmo que “ir para além”. No limite, para voltar a ter influência política, o sindicalismo deve deixar de ser.

A primeira aproximação com o tema em âmbito internacional pode ser pensada a partir dos estudos de Hurd. Em um dos seus trabalhos “*The Rise and Fall of the Organizing Model in the U.S*” (2004) apresenta um balanço das iniciativas organizacionais de respostas à crise.

As políticas sindicais do ex-presidente Jimmy Carter, que governou entre os anos de 1977 e 1981, permitiram ao sindicalismo manter sua posição sem a necessidade de uma mudança de modelo. Porém, a eleição de Ronald Reagan iniciou um reino de política anti-sindical. O movimento sindical nos Estados Unidos perdeu 1/5 dos seus membros na primeira metade dos anos 1980 (HURD, 2004, p. 192). Os sindicatos tiveram que enfrentar, além de Reagan, o efeito combinado de duas crises econômicas, globalização e mudanças tecnológicas. Foi nesse contexto que os líderes confrontaram as práticas sindicais dominantes. Um plano de mudanças foi adotado pela *American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations* (AFL-CIO) em 1985 – suas diretrizes estão em “*The Changing Situation of Works and Their Unions*”. Nos anos 1980, a AFL-CIO criou o Organizing Institute (OI); isso foi um passo importante. O instituto priorizou a formação de organizadores e simbolizava o sonho de uma revitalização sindical (HURD, 2004, p. 191).

O primeiro grande esforço da AFL-CIO sob o novo plano envolveu campanhas entre os trabalhadores da saúde, visando elevar as filiações (*recruitment*), mas houve fracasso por problemas burocráticos (HURD, 2004, p. 192). Contudo, um pequeno grupo de sindicatos levou a sério as propostas do documento e implementou inovações em seus esforços de recrutamento e desta forma ganhou força a ideia de priorizar os aspectos organizacionais.

É nesse contexto que surge a ideia do *Organizing Model* (OM). O termo surgiu numa conferência da AFL-CIO em 1988. Nos EUA o termo “organização interna” era usado para se referir as atividades entre os membros sindicalizados nos locais de trabalho, e apesar disso algum recrutamento de não membros pode ocorrer, mas o foco é na mobilização dos membros atuais para a ação e este foi o tema das primeiras conferências que deram origem ao OM, por isso, durante os anos 1980, o termo *Organizing Model* se referia a organização interna (HURD, 2004, p. 194). Posteriormente o termo ganhou novos sentidos e passou a significar mais diretamente a ação para filiar novos membros. Nessa nova acepção o termo OM aparece em oposição ao *Service Model* (SM). O SM seria o equivalente a “ajudar as pessoas resolvendo os problemas por elas”, enquanto o OM implica em envolver as pessoas nas soluções dos problemas. Em 1995, o conceito de OM era usado indiscriminadamente para se referir a atividades internas de mobilização dos membros e externas para promover atividades de base visando construir suporte para a representação sindical. Em seguida, o conceito foi refinado pelo debate acadêmico, emprestando mais credibilidade à efetividade do recrutamento através de atividades de base (HURD, 2004, p. 198).

De uma forma mais direta, atualmente o OM implica organizadores de tempo integral, como na TMR nos movimentos sociais. Esses organizadores não são necessariamente membros do sindicato, em geral não o são. Para a experiência nos EUA isso tem significado elevados custos. Esses organizadores trabalham para construir uma rede (de confiança) de reações e líderes nos locais de trabalho. Para isso, grande ênfase é dada ao contato pessoal - longas horas de discussão com trabalhadores sobre sua situação e sobre como o sindicato pode ajudar. Visitas às casas dos trabalhadores podem ser uma frequente atitude; aceitar o ponto de vista de que os trabalhadores tem grande responsabilidade nas vitórias das lutas sindicais, bem como em fazer eles mesmos a luta sindical. O recrutamento de líderes é permanente. O recrutamento é uma das chaves, pois o novo ativista possui uma área de influência, ou uma rede particular onde pode atuar para recrutar outros membros; em muitos casos se faz um mapa de recrutamento. O foco deve ser dado em campanhas específicas, com elementos tangíveis e objetivos claros. Sugere-se que essas campanhas devem ser criativas (com inovação e não apenas o velho modelo panfleto e microfone); iniciativa livre e confiança nos demais. A perspectiva é criar uma “comunidade de suporte”, uma estrutura de apoio permanente.

O OM está também largamente ligado ao que se chama “*Social Movement Unionism or Community Unionism*”. Tem contribuído para a discussão sobre como os

sindicatos podem reverter sua tendência à perda de membros, baixa adesão ou filiação e tenta recuperar o poder político que o movimento dos trabalhadores perdeu no século passado. O problema está em recuperar o poder organizacional que se expressa na capacidade de ação coletiva, recuperar o poder.

Ainda para Hurd (2004, p. 200), o conceito tem sido usado em dois sentidos sobrepostos. Primeiro, pode se referir a um modelo de boas práticas sindicais as quais contribuem para o crescimento de filiados. Elementos dessas boas práticas incluem: confiança nos objetivos e organização planejada de campanhas; identificação de questões em torno das quais os trabalhadores podem ser mobilizados e o uso de táticas de mobilização nos locais de trabalho; o uso de trabalhadores de base em comitês de organização de campanhas. Segundo ele representa uma tentativa de redescobrir o “movimento social” das origens do trabalho, essencialmente pela redefinição do sindicato como uma estrutura de mobilização que busca estimular o ativismo entre seus membros.

Todavia, a despeito dos esforços para promover a mobilização e a organização, o movimento trabalhista americano continuou em declínio nos anos 1980 e no início dos anos 1990 (HURD, 2004, p. 2010). As mudanças políticas nacionais promoveram a ideia de que a AFL-CIO deveria ter uma postura mais incisiva e isso criou as condições para a eleição de John Sweeney para presidente da federação. Sua plataforma de campanha estava baseada na ideia de que: “o desafio mais crítico diante dos sindicatos hoje é organização” (HURD, 2004, p. 210).

A nova diretoria promoveu grande esforço de recrutamento com campanhas, recursos e treinamento e, no final dos anos 1990, o debate se encaminhava definitivamente para o OM. Apesar de todos os esforços, a implantação do OM se demonstrou difícil, exceto nos momentos de negociação coletiva, no qual a atividade sindical é normalmente mais intensa, mas isso independe do modelo. Verificou-se que os sindicalistas preferem a estabilidade, ao invés da luta permanente, ademais a mobilização não deixa tempo para outras atividades (HURD, 2004, p. 210). Outros problemas foram verificados, como a tensão da escolha entre um foco no recrutamento e um foco no atendimento dos trabalhadores filiados, incremento da carga de trabalho, sem falar que empurrar os sindicatos para investir em recrutamento está longe da ideia do OM de engajar os trabalhadores nas atividades do sindicato.

Porém, em sindicatos locais com efetivos programas de organização, a atividade interna é vibrante, os membros são engajados e efetivamente aprimoram sua relação com os locais de trabalho (HURD, 2004, p. 210). No entanto, muitos problemas ocorreram, no

âmbito de uma federação há pouca coisa a ser feita, metas foram estabelecidas, mas na prática, o poder da AFL-CIO se restringiu a resolver problemas de jurisdição (o que no Brasil é feito pelo Estado). O consenso inicial sobre o OM enquanto modelo para engajar membros e construir compromissos deu lugar à discussão sobre métodos mais eficientes de filiação. A despeito de tudo isso, a densidade sindical continuou a cair (HURD, 2004, p. 205).

Para este autor, o OM sugere uma esperança de revitalização dos sindicatos, mas não existem evidências claras quanto a isso. Verifica-se claramente uma resistência interna de líderes a adoção de novos métodos. Embora esteja claro que a abordagem tradicional não responde mais aos anseios da nova classe trabalhadora, ainda mais nos EUA em que as mulheres, os negros e os imigrantes são cada vez mais majoritários na classe trabalhadora. Por outro lado, não é possível pensar uma retomada sem atenção ao tema da organização. A experiência, mesmo frágil da AFL-CIO, o demonstra.

A verdadeira transformação requer uma educação dos membros muito expandida, esforços coordenados para lidar com a resistência de funcionários e líderes eleitos, atenção equilibrada à representação e organização e planejamento estratégico abrangente, mas também requer uma vontade de redefinir o papel dos sindicatos (HURD, 2004, p. 210).

Independentemente dos resultados, o esforço prático e acadêmico ao redor do problema de organização no sindicalismo norte americano é bastante claro. Mas não apenas nos EUA, também em outros países.

Os EUA não são exceção. Yates (2002, p. 31) relata que, pela primeira vez em cinco décadas, em 1999, a densidade sindical canadense caiu abaixo de 30% da força de trabalho (para ser ter uma real ideia do problema, o Brasil está abaixo de 20% faz três décadas e pode cair abaixo de 10% nos próximos anos). Relata que isso era tratado como um problema e que, enquanto diversos sindicatos adotaram diferentes estratégias, uma resposta unificada emergiu – a consciência de que a ênfase deveria ser dada na organização dos desorganizados (no sentido de não filiados). Nesse sentido, deveria se voltar para as mulheres, os jovens e os negros que estavam agora empregados no setor de serviços. Essa é uma forma diferente da maneira como Dupuis (2004) colocou o problema. Yates (2002, p. 32) relata que este esforço obteve resultado e que o nível de sindicalização cresceu em setores mais femininos. O que expressa bem o erro de Dupuis.

Relata com isso que, apesar dos sindicatos canadenses abraçarem com ênfase o “*U.S Organizing Model*”, a inovação é um processo lento e desigual. A partir desse ponto,

discute o que seriam os dois eixos para uma pragmática sindical que permitiria aos sindicatos reconstruírem suas bases: “*organizing strategic and representing works interests*” (YATES, 2002, p. 33). A primeira refere-se a pensar sobre quem pode ser organizado em particular. A autora se refere a proposta de os sindicatos contratarem mulheres e negros como organizadores. No caso do Brasil, a ideia seria “oxigenar” as lideranças, o que não é algo fácil de se fazer. Também Yates se refere a dar mais atenção para os grupos relacionados com a nova morfologia do mundo do trabalho – com uma experiência positiva da *BC Federation of Labor* (BCFed). Quanto a essa questão o debate brasileiro identifica claramente essa nova morfologia, indica desafios organizacionais, mas a visão de organização é estática⁵¹ e não processual.

Isto indica que o problema da “nova morfologia” pode não ser tão relevante assim – é um desafio e não uma condição intransponível. De passagem pode-se também citar o caso do Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense que, mesmo em uma área bastante afetada pela reestruturação produtiva, mantém níveis interessantes de filiação, como também é o caso dos Sindicatos dos Bancários do Maranhão (SEEB-MA) e do Rio Grande do Norte (SEEB-RN) que mantém níveis de filiação superiores a 90%, estando em uma categoria profundamente abalada por privatizações, fusões e revoluções tecnológicas.

O ponto seguinte das reflexões de Yates (2002) se inicia quanto o primeiro termina. Mesmo se os sindicatos têm sucesso em filiar uma quantidade massiva de trabalhadores, sua permanência depende da possibilidade de serem “encorajados” a se tornarem ativistas; para isso precisariam assegurar sua representação efetiva e a oportunidade de participação significativa. O problema então não se refere apenas à simples participação, mas à oportunidade de participação significativa. É nesse sentido que a autora apresenta uma pista que é central nesse trabalho: “Os sindicatos precisam reexaminar e, em muitos casos, reinventar as estruturas e práticas sindicais estabelecidas, das muitas dimensões para esta questão, apenas dois elementos são explorados abaixo [...] reformar a democracia e reformar a negociação” (YATES, 2002, p. 36-37).

Percebe-se que o debate, tal como se desenvolveu no Brasil, não questiona a pragmática sindical, com algumas exceções como em Antunes (2018) e Cardoso (2015), embora mesmo nesses autores essa perspectiva seja marginal. As sugestões de Yates

⁵¹ Friedberg (1995) fala de organização como objeto e de organização como processo social. A identificação empírica mais direta, torna o objeto social organização muito mais perceptível.

(2002) são relevantes por serem apostas no nível da agência sindical, ainda que se referiram a modelos gerais de formas organizacionais e de negociação.

As condições para o sindicalismo inglês foram bastante hostis entre os anos de 1970 e 1980. O primeiro sindicato inglês a implantar o OM foi o *Manufacturing, Science and Finance* (MSF) em 1986. Em seguida o *Trade Union Congress* (TUC) criou a “*Organizing Academy*” em 1988, muito similarmente ao que fez a AFL-CIO em 1986. Na Inglaterra, o OM se revelou um modelo de uso intensivo de recursos humanos e monetários e expressou muitas dificuldades na transição como polêmicas entre as lideranças acostumadas com o modelo anterior; dificuldade com os trabalhadores cuja mentalidade requer mais estabilidade, enquanto o OM pressupõe um processo de mobilização permanente; além do que sua implantação requer mudanças fortes nos processos de comunicação que precisam se tornar mais rápidos e eficientes e finalmente não é possível ser implantado sem um intenso processo de discussão que requer muito tempo.

Mais especificamente, a questão se coloca em como enfrentar o problema da representatividade no interior de uma categoria específica.

Contudo, alguns autores discutem mais diretamente os limites do OM. Fletcher e Hurd (1998, p. 11) assevera que os trabalhadores estão habituados a não ter responsabilidade – o membro típico não está interessado na atividade do sindicato, exceto no momento do acordo coletivo ou se enfrenta alguma dificuldade no trabalho. O OM parece um modelo político, mas no fundo é um modelo de serviço. No OM, o comprometimento das lideranças é fundamental: “the organizing model demands an incredible degree of commitment from staff” (FLETCHER; HURD, 1998, p. 43) e isso não é algo de fácil solução. Neste trabalho, identificou que o OM produz elevado nível de estresse entre os líderes e que não é possível manter um elevado nível de mobilização em todos os tempos e lugares. Além disso, pelo menos na experiência dos EUA, a implantação do novo modelo nos sindicatos também pareceu bastante abrupta, gerando tensões internas entre os líderes.

Os estudos de Fletcher e Hurd (1998) parecem indicar que o OM resolve o problema da filiação, mas não o da mobilização, apontando que parte desse problema pode estar na educação, ou melhor colocado, na ausência de educação sobre os direitos trabalhistas ou mesmo questões mais profundas. Os sindicatos locais parecem mais capazes de desenvolver uma agenda de inovação. Em geral, afirma que os locais que seguiram o OM estimularam o envolvimento dos membros, incrementaram sua

habilidade de lutar contra as empresas no “chão de fábrica” produziram mais coesão e aumentaram o número de membros. No entanto, informa que: “The evidence from locals committed to the organizing model convinces us that as *the* alternative to the status quo, the organizing model is not realistic and is not good strategy” (FLETCHER; HURD, 1998, p. 52).

A forma correta de ler essa assertiva é a de que o OM é relevante para as funções de representação, mas não é suficiente como antídoto para amplas deficiências do sindicalismo, o OM pode ser uma alternativa relevante para sindicatos específicos, mas não pode ser pensado como uma solução para o conjunto. Pode-se estar então, diante de dois níveis de complexidade: o nível macro, cujas variáveis relevantes são as grandes mudanças na sociedade do capital e o nível micro, no qual outras operam e na qual a ação organizada pode ter predominância heurística. Isso pode explicar a existência de sindicatos com elevados níveis de filiação no mesmo contexto geral de sindicatos agônicos. Existe um contexto geral difícil para o sindicalismo em termos mundiais, mas diferentes sindicatos locais podem lidar diferentemente com o mesmo contexto.

Todavia, o que se identifica no Brasil é a grande acomodação dos sindicatos, federações e centrais ao baixo nível e à queda persistente da filiação sindical, sem qualquer iniciativa organizacional, fazem coro com os trabalhos acadêmicos que afirmam que se trata de um reflexo das condições do mundo do trabalho. Não se verificam projetos de educação, de formação sindical, rotinas de encontros amplos e por local de trabalho e sistemáticas de filiação e recrutamento permanentes. Conjunturas balizam a ação coletiva, mas não a determinam.

Não se pode pensar, no momento, em uma guinada organizacional no Brasil com o objetivo de recolocar os sindicatos na agenda política, ou seja, com efeitos no Estado de direito, isso não parece possível no curto prazo (muito menos se pensarmos num protagonismo revolucionário). Mas, o início de uma abordagem organizacional pode ser relevante para interromper a trajetória de queda da taxa de sindicalização e permitir sua recuperação pelo menos aos patamares dos anos 1990. Seria um resultado significativo. Caso isso não ocorra, o questionamento da representação pode surgir e ganhar espaço à medida que o modelo de sindicato legal passe a ser disfuncional para o mercado, fenômenos como a proletização e a exclusão de maiores salários do âmbito dos acordos coletivos de trabalho, dada pela reforma trabalhista, são indicações nesse sentido.

Os sindicatos, de muitas formas, têm se adaptado ao contexto. Para Akyeampong (2004) pertencer a um sindicato pode significar inúmeras vantagens, melhores salários,

melhores benefícios, e melhor proteção contra abusos. Este autor discute a realidade canadense e questiona a ideia de que uma queda na taxa de sindicalização seja o fenômeno mais relevante para aquele país, destacando que as transformações dos efetivos sindicais em termos de sexo, setor de atividade e categoria de emprego também tem ocorrido e isso em razão das mudanças demográficas, alterações de regulamentos do trabalho e mudanças nas estruturas produtivas, isto é, as mudanças no mundo do trabalho (AKYEAMPONG, 2004). Isso indica que a taxa não caiu significativamente, embora a composição da força de trabalho tenha mudado. A taxa acompanhou a mudança. A transformação mais relevante e profunda no movimento sindical é a inclusão das mulheres. Provavelmente, no Brasil, esse dado é similar. No Canadá, a taxa de sindicalização de mulheres cresceu de 10% em 1977 para 35% em 2003 e isso se deve tanto ao aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho quanto ao aumento na sindicalização dos setores públicos.

O autor também nota a redução do setor industrial relativo ao setor de serviço, porém o fato relevante é a expansão da sindicalização do setor público que passou a representar a maioria dos sindicalizados desde 2003. Isso indica que talvez os estudos sobre o sindicalismo estejam realmente presos em um “viés de fábrica” sem dar conta da nova relevância do setor público, e mais importante, sem questionar, mais diretamente o impacto do neoliberalismo. O autor registra uma taxa de sindicalização do setor público de 70% no Canadá em 2003 e afirma que a estabilidade é um fator relevante para mantê-la nesse nível.

Mais relevante ainda é a baixa taxa de sindicalização do setor público brasileiro relativamente e este dado; pesquisas mais recentes e mais amplas deveriam ser feitas para averiguar essa informação. O fator estabilidade é extremamente significativo para a manutenção dessa taxa, mas pode-se pensar também que essa taxa elevada é um fator decisivo para a manutenção da própria estabilidade e que a baixa sindicalização do setor público sinaliza para os governos que os adversários não têm forças para evitar alterações profundas nas formas de contratação.

O debate sobre organização entre os acadêmicos não se dá apenas no nível empírico-prático, ou seja, em nível de programas e medidas de mudanças nas práticas sindicais, há também um âmbito mais abstrato da discussão. Holgate, Simms e Tapia (2018) discutem esse tema. Afirmam que desde a publicação de *Rethinking Industrial Relations* (1998), a teoria da mobilização de Kelly tem sido utilizada por muitos estudiosos para entender a organização sindical. As autoras revisaram a literatura dessa

área e encontraram que os termos mobilização e organização têm sido utilizados de forma intercambiável o que, segundo elas, é problemático, pois tem gerado confusão sobre o que está ocorrendo agora com o movimento sindical. Diferenciar o uso desses termos pode ajudar a explicar as limitações na forma como muitos pesquisadores têm utilizado a teoria da mobilização e ao mesmo tempo ajudar a entender por que os sindicatos não têm tido sucesso em reverter seu declínio a despeito do “giro organizacional” das últimas décadas.

A teoria da mobilização de Kelly identifica sob quais condições “indivíduos se transformam em atores coletivos dispostos e capazes de criar e sustentar organizações coletivas e se engajar numa luta coletiva contra os empregadores” (HOLGATE; SIMMS; TAPIA, 2018, p. 600). As autoras propõem distinguir entre organização e mobilização: “mobilizar é utilizar as fontes de poder já disponíveis, enquanto organizar é se perguntar sobre o poder necessário para mudar e para desenhar uma estratégia adequada para vencer”. De outra forma, a mobilização está mais relacionada com a ativação das bases existentes de suporte, enquanto a organização envolve engajamento de pessoas antes não engajadas.

Quando se adota a terminologia de Castells (1999), pode-se dizer que organizar é estruturar deliberadamente a rede, mobilizar é ativar a rede num sentido específico. Investir na organização é investir na filiação de membros e na construção de ativistas capazes de receber, entender, transmitir e interagir criativamente com o conteúdo de uma luta, seja no sentido dos trabalhadores para a liderança, seja no sentido das lideranças para os trabalhadores. Para Han *apud* Needs *et al.* (2018, p. 601), mobilizar é ativar os ativistas, organizar é investir na capacidade dos ativistas para a ação, enquanto a primeira é imediata, a segunda é estratégica, de longo prazo. Mobilização é raso, organização é profundo, mobilização é transação entre os ativistas, organização é transformação de ativistas. Para fazer esse trabalho, Holgate, Simms e Tapia (2018) analisaram 25 artigos científicos que adotam o conceito de mobilização de Kelly no contexto de lutas sindicais. Kelly (1998) claramente adotou as perspectivas teóricas das teorias dos movimentos sociais para pensar o sindicalismo. Nesse sentido, destaca que as formas de ação coletiva entre os trabalhadores são: greves, operação tartaruga, petições (ações judiciais), lobbies, apelos coletivos. Contudo todas essas formas de ação coletiva são mobilizações, são todos o momento em que os ativistas são acionados, nada se dizendo sobre o que aconteceu antes. Seu livro é centralmente focado na dinâmica da ação coletiva e não na sua gênese,

posto que seu problema é como mobilizar pessoas que estão formalmente ligadas ao sindicato. Nessa perspectiva a conjuntura exerce grande influência nos resultados.

Holgate, Simms e Tapia (2018) argumentam que o foco na mobilização traz o risco de reduzir a quantidade de trabalhadores no dia a dia, exceto em momentos decisivos como greves e marchas, e que ainda nesses momentos a participação da força de trabalho é minoritária e que esse foco na mobilização está mais relacionado com a luta por questões materiais como o crescimento dos salários, ao invés de questões amplas como condições de trabalho. Ao focar em momentos específicos de protesto (mobilizações), a maior parte do trabalho do sindicato no cotidiano fica sob a responsabilidade das lideranças. Os sindicatos pedem muito pouco aos seus membros. Os principais focos de atividade são liderados pelos líderes e advogados que direcionam e informam os demais trabalhadores (HOLGATE; SIMMS; TAPIA, 2018, p. 604). Em geral os líderes conseguem mobilizar, mas apenas os ativistas mais dedicados.

A organizações, ou organização profunda, conforme as autoras, é um conceito que está baseado numa concepção de *Whole-Worker-Organizer* (WWO) ou organizar o trabalho como um todo, com base na ideia de que os trabalhadores não querem apenas ganhar mais, também querem sentir-se orgulhosos do seu trabalho. Pode-se interpretar essa abordagem como algo que pensa o trabalhador como um indivíduo complexo.

Esse campo de debates é, por um lado, extremamente rico, e por outro, inexplorado no Brasil – seriam necessárias muitas e muitas páginas para dar conta desse tema. Para o que interessa especificamente a este trabalho, o que foi dito até aqui é suficiente. A ausência de um debate organizacional no âmbito do sindicalismo brasileiro e de um conceito de organização como construção da capacidade de poder parece bastante visível. Em contrapartida, predominam no Brasil teses de amplo espectro que não contribuem muito para entender as condições de categorias específicas, embora sejam relevantes para outros fins.

3.9 CONSTATANDO O PARADOXO, REPENSANDO O CONTROLE

Ao longo deste capítulo foi abordada a constituição do mundo do trabalho e suas contextualidades, sempre relacionadas com os sistemas historicamente adotados pelo capital para manter e ampliar seu controle sobre o trabalho. A gênese do controle (gerência) seja no nível da indeterminação do trabalho (BRAVERMAN, 1987) ou da ação coletiva, implica uma dimensão organizacional na organização da produção pelo capital.

Não obstante as investidas do capital relativas ao controle do trabalho e do movimento operário, com ou sem o sindicalismo (como é o caso das lutas anteriores ao direito de organização), os trabalhadores, em geral, se organizaram de forma eficaz para enfrentam cada um dos modos de controle, jamais se permitindo a objetificação integral. No taylorismo/fordismo a dimensão organizacional, dada pelo controle das zonas de incerteza era implícita, no toyotismo passou a ser expressa.

Desde o modo de produção flexível, o trabalho perdeu de vista a injunção de constituição do poder de organização. O sentido geral das reestruturações do capital é a ampliação da eficiência dos sistemas de controle do trabalho e de poder sobre os trabalhadores, ao passo que o sentido geral da organização dos trabalhadores é o da formação de coalizões, hoje sindicatos, focados na negociação coletiva, ao invés da organização em si.

Tais coalizões ao longo das últimas décadas se tornaram verdadeiros complexos burocráticos, com orçamentos milionários e ampla infraestrutura econômica. Mas, por outro lado, essa pujança de recursos não se reflete atualmente na capacidade de mobilização, como resultado, tanto no Brasil como no mundo, os analistas tem concordado sobre a condição crítica do sindicalismo.

A primeira tendência geral, dada pelo sentido das reestruturações do capital, desenvolve-se como uma tendência em constituir o conjunto da classe trabalhadora como um imenso proletariado, exposto a condições deploráveis de trabalho e de vida. A organização autônoma dos trabalhadores, ao enfrentar essa realidade, foi capaz de construir uma relação diferente com o capital e o Estado. Erigindo um conjunto de direitos e obrigações sociais que permitiram aos trabalhadores (não para todos) gozar de uma vida digna, ainda que no contexto da sociabilidade do capital, inclusive forjando partidos e comandando governos. Desde a crise de 1970, e do surgimento do neoliberalismo, essa realidade tem sido alterada ao ponto de hoje vivermos uma situação similar ao quadro da revolução industrial, e até mais grave em certos aspectos, ressalvadas as diferenças históricas e culturais. A tônica geral dos estudiosos do trabalho no século XXI é assinalar a tendência consistente de retorno a uma condição miserável e precária das classes trabalhadoras: a denominada precarização.

Contudo, diferentemente daquele período inicial, no qual as coalizões ainda estavam se formando e se consolidando, mesmo antes da conquista do direito organização; o processo atual de precarização do trabalho convive paradoxalmente com

imensos sindicatos, federações, confederações e centrais. É justamente esse aparelho que está em crise.

Sendo assim, resta por explicar o paradoxo que representa o fato de que, no momento de maior investida contra as condições dos trabalhadores do último meio século, com a flexibilização dos seus direitos, o rebaixamento dos salários, o ressurgimento e a expansão de formas de trabalho precárias; no momento em que os trabalhadores têm as maiores organizações sindicais da histórica, neste momento mesmo não têm sido capazes de fazer frente à ofensiva da globalização neoliberal e erguer um movimento como outrora ergueu na história do capitalismo, tanto no Brasil como no mundo.

A perspectiva de Paul Mason (2017, p. 154) parece a mais adequada para pensar o tema. A desestruturação do trabalho organizado precedia às mudanças no ambiente econômico e regulatório. De certa forma Mason inverte o debate, não são o neoliberalismo e as reestruturações produtivas que operam como causas das crises sindicais, mas o fracasso dos trabalhadores em resistir permite a superação das crises do capital com redução de salários e direitos. Em cada ciclo histórico, essa resistência contribuiu para moldar o capitalismo em termos tecnológicos – porém, como o autor pensa em termos de ondas longas, com base em Nikolai Kondratiev (1892-1938) o fracasso pós 1979 não permitiu a construção de um novo capitalismo, mas apenas o prolongamento da quarta onda sobre uma base de estagnação e baixos salários. Mason (2017) entende que esta contextualidade é própria das novas tecnologias de produção.

Contudo, a perspectiva de Mason também é macro, não discute as razões desse “fracasso”. Conforme a análise desenvolvida nessa tese o problema tem dois níveis de complexidade: o das relações entre o trabalho e o capital e das relações entre os próprios trabalhadores. Mason confirma que o trabalho perdeu capacidade de resistência, assim como os demais autores discutidos até aqui, mas da mesma forma que os sociólogos brasileiros do trabalho, não problematiza a perspectiva organizacional. As ações coletivas do trabalho são mais uma vez vistas como um resultado mecânico das injunções do capital.

Ressalta-se também que a indeterminação do trabalho também envolve um nível coletivo, os sistemas de controle elaboram técnicas e instrumentos para inviabilizar a ação coletiva, seja por meio da simples coerção ou da participação manipuladora, ou das políticas que regulam a demanda por trabalho nas sociedades. O capital também se

movimenta a partir da premissa da dificuldade da ação coletiva do trabalho, pensada por Olson (2015), a partir da inércia da ação coletiva.

Isso mesmo, em outros âmbitos do debate teórico, a visão de uma ação coletiva “natural”, mecânica, resultado das contradições de classe foi há muito superada. Quanto a isso, são relevantes as contribuições originais das teorias da ação coletiva. Esse será o tema do próximo capítulo.

4 O PARADOXO DA AÇÃO COLETIVA: MOBILIZAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

Estamos lidando com teoria da ação coletiva: das condições em que as pessoas agem juntas em busca de fins comuns (TILLY, 1978, p. 14).

Há, portanto, um contraste paradoxal entre a participação extremamente baixa nas atividades sindicais e o assombroso apoio que os trabalhadores dão a medidas que os forçarão a manter um sindicato. Mas de 90 por cento não comparecem às reuniões nem participam dos assuntos sindicais; no entanto mais de 90 por cento votarão a favor da política da adesão obrigatória e de medidas que os obrigam ao pagamento de quotas consideráveis ao sindicato (OLSON, 2015, p. 100).

É assim que Mancur Olson (2015) se expressa quando aborda o problema da participação nos sindicatos. Este problema não é novo. Porém, o resultado da teoria de Olson é que grandes sindicatos apenas se mantêm em razão da coerção e isso explica a luta dos sindicatos pelo “closed-shop” nos Estados Unidos. De outra forma, pode-se dizer que para Olson, se a coerção é a chave para explicar a existência de grandes sindicatos, outros fatores como organização, mobilização, ideologia ou identidades coletivas não possuem poder explicativo.

Esta é uma forma bastante grosseira que colocar a questão. Na realidade, Olson (2015) diferenciava a ação coletiva das condições de sua emergência: a ação coletiva real e existente era o objeto a ser investigado. O modelo explicativo de Olson (2015) estava voltado para discutir o paradoxo da ação coletiva, que era vista por muitos como “natural”, cujo entendimento decorria da própria racionalidade dos interesses individuais. Olson (1998) conhecia os limites da sua teoria. Para deixar isso claro, refere-se à comparação de Weber (1994) entre os “grupos associativos” que baseiam sua ação em motivações racionais, e os “grupos de comunhão” (organizações comunais, religiosas e filantrópicas), por isso afirma que: “a lógica da teoria aqui desenvolvida [...] não se adapta, facilmente ao estudo desses grupos” (OLSON, 1998, p. 6), referindo-se aos últimos, algo que foi ressaltado por outros pesquisadores (SCHMITZ; MOTA; SOUSA, 2017, p. 206).

Essa questão ainda constitui um desafio teórico e prático, e mais, um desafio maior no momento atual, dada a fragilidade do sindicalismo em enfrentar a crescente precarização do mundo do trabalho e a corrosão dos direitos sociais conquistados no segundo pós-guerra. Parece óbvio supor que se o dilema da participação fosse solucionado com êxito, a força do trabalho organizado poderia altear o sentido das ações de corporações e governos, recolocando os trabalhadores “na mesa de negociação”, infligindo, assim, um golpe no núcleo do neoliberalismo. Nesse sentido, enfrentar o

paradoxo de Olson (CHAZEL, 1995) pode ser o ponto de força de uma virada no pensamento e na ação do sindicalismo.

Este capítulo traz uma exposição do campo de debate sobre ação coletiva. O objetivo é fixar os principais problemas da temática e as principais categorias formuladas pelos diferentes autores, a partir de diferentes realidades empíricas. O ponto de partida é o pressuposto de que a problematização da ação coletiva no âmbito da discussão sobre a crise do sindicalismo constitui uma inovação teórica e que seus aportes podem, nesse quadro, preencher uma importante lacuna.

Interessa captar nesse ponto do debate os elementos da sociologia da ação coletiva que de alguma forma renunciaram a importância da categoria mobilização que, juntamente com uma reformulação da categoria organização, deverão assumir o papel principal no modelo explicativo proposto para o problema da crise do sindicalismo entre os docentes da UFPA.

4.1 DEBATE CLÁSSICO: O COMPORTAMENTO COLETIVO

O tema da ação coletiva tornou-se um objeto reconhecido de investigação sociológica a partir da publicação de “A lógica da ação coletiva”, de Mancur Olson (2015), publicado pela primeira vez em 1965. Esse tema também esteve presente, mesmo que não formulado de forma explícita, no clássico artigo de Garrett Hardin (2002), publicado em 1968, com o título “A tragédia dos comuns”. Esses autores, contudo, a partir de perspectivas diferentes, contribuíram para o debate teórico sobre as possibilidades da ação coletiva destacando suas dificuldades⁵².

Antes de Mancur Olson, porém, outros autores interessaram-se por eventos sociais coletivos e constituíram toda uma área do conhecimento sociológico denominada de “teorias do comportamento coletivo” (CEFAÏ; TROM, 2001; CHAZEL, 1995; MELUCCI, 1996). Para os autores do comportamento coletivo, a questão mais importante era como explicar manifestações de massas, protestos, revoluções, greves, tumultos e eventos coletivos em geral. O quadro empírico que informava essas teorias eram as grandes manifestações operárias e populares que se tornaram comuns na segunda metade do século XIX e na primeira metade do século XX na Europa. Essa área da sociologia

⁵² Conforme Chazel (1995, p. 313), a ideia de uma mobilização fácil, quase mecânica, é definitivamente afastada pela teoria de Olson.

difere, portanto, de Olson, que se interessou mais pela teoria dos grupos, muito embora o tema dos sindicatos seja central no trabalho deste autor, visto que em seu livro clássico um capítulo inteiro é dedicado a discutir a natureza coletiva das organizações dos trabalhadores. Admite-se ainda que estas teorias (comportamento coletivo) são em geral anteriores a década de 1960 do século XX (CEFAÏ; TROM, 2001; GOHN, 1997, p. 23;) e são tratadas também como precursoras das teorias de movimentos sociais.

Chazel (1995, p. 298) considera que apesar de sua heterogeneidade, a corrente do comportamento coletivo pode ser entendida como um foco que se irradiou em múltiplas dimensões, tendo sido marcada por uma abordagem psicossocial. Este autor identifica Herbert Blumer (1900-1987) como um autor típico da corrente do comportamento coletivo, dentre outros. A referência direta a Blumer, e não a outros autores desse campo, se deve ao fato de que um dos seus estudos será retomado à frente, na seção sobre os movimentos sociais. Duas questões são relevantes quando se estuda os autores do comportamento coletivo, a racionalidade da ação coletiva e uma certa visão negativa desses fenômenos. Algo que vai mudar radicalmente quando do debate sobre os movimentos sociais.

Chazel (1995 p. 310), informa que os autores desse período subestimaram a racionalidade dos fenômenos coletivos, enquanto outros autores viram nessas teses um viés antidemocrático:

A teoria do comportamento coletivo tem suas raízes em teóricos antidemocráticos do século XIX na Europa, melhor representados por Le Bon. E sendo transferida para a ciência social americana, o viés antidemocrático da teoria foi modificado, mas não abolido (TURNER; KILLIAN, 1987, p. 5).

A justificativa para uma visão das manifestações de massas e outros fenômenos coletivos como irracionais e destrutivos pode ser encontrada no viés “conservador” ou mesmo antidemocrático dos autores, muito alinhados que estavam com a defesa das leis e com uma perspectiva oficial dos problemas sociais, bem como de suas alternativas de solução (TURNER; KILLIAN, 1987, p. 5). Melucci (1996, p. 17) acrescenta que, não por coincidência, a identificação de ação coletiva como um comportamento desviante é uma característica típica da ideologia de grupos dominantes.

Também para Melucci (1996, p. 14), o debate ao redor da categoria “comportamento coletivo” desenvolveu-se principalmente antes da década de 1960. Nele era possível identificar duas correntes principais: os funcionalistas e os interacionistas.

Mesmo com as diversas diferenças e até mesmo oposições entre ambas as perspectivas, pode-se identificar um tronco comum entre as duas, centrado na categoria “crenças compartilhadas” (*shared beliefs*), que eram aplicadas aos diversos tipos de comportamentos coletivos, desde pânico a revoluções. Melucci simplifica bastante a discussão desse grande campo do comportamento coletivo, dividindo-o em duas grandes abordagens. Essa simplificação é apropriada aos seus interesses teóricos, posto que busca identificar os pressupostos epistemológicos que estavam na base dessas teorias. Ele conclui afirmando, como será discutido no debate sobre os movimentos sociais, que essas teorias terminavam tomando a dimensão coletiva do comportamento como um dado, isto é, em si mesmo óbvio e suficiente para não requerer uma análise, quando deveriam ser por si mesmos problematizados (MELUCCI, 1996, p. 15).

A crítica de Melucci faz sentido, uma vez que a explicação e compreensão da ação coletiva está na mediação entre o comportamento considerado “individual” e o que se considera ação coletiva. Está num terceiro elemento exigido como mediador. Porém, esta divisão entre ação individual e ação coletiva é apenas analítica, na realidade da sociedade, toda ação social está referida a uma dimensão coletiva, embora possa ser individualizada. A forma como Melucci refere-se aos teóricos funcionalistas e interacionistas deixa entender que é preciso explicar “como as pessoas se juntam”, não sendo bastante a constatação, a definição conceitual e a caracterização do agrupamento.

Melucci (1996, p. 17) nos dá ainda mais elementos para avaliar as teorias do comportamento coletivo, indicando as diversas contribuições específicas dos autores. Mas esta questão não constitui o objetivo deste trabalho.

Sinteticamente, pode-se falar desse período como marcado por teorias que subestimaram a racionalidade dos fenômenos coletivos, inferiam um viés destrutivo das manifestações coletivas e que não problematizaram a mobilização. Quanto a esta última questão, ideias como o contágio, a sugestão, entre outras, foram usadas para explicar a ação coletiva (CHAZEL, 1995, p. 300). A ideia fundamental estava baseada em uma dimensão psicossocial, ou seja, a sociabilidade produzia uma disposição psicológica para a ação coletiva, entendida como “natural” ou dada. Frustrações, ressentimentos, desajustamentos estariam na base da explicação da ação coletiva.

4.2 O DESAFIO DA AÇÃO COLETIVA

Desde que desenvolveu sua teoria, o trabalho de Olson representa um desafio quase inescapável para os autores que se dedicam a temas que envolvem ações coletivas. Com exceção, talvez, da sociologia do trabalho no Brasil, uma vez que não se encontram registros de referências a Olson nesse campo de estudos em nosso país. Diferentemente das teorias do comportamento coletivo, o trabalho de Olson gira em torno da ideia de interesses.

A natureza da ação coletiva está no centro das preocupações de Olson (2015). Em seu trabalho, começa por afirmar que um grupo constitui “um número de indivíduos com um interesse comum” (OLSON, 2015, p. 20), que como tal pode não estar necessariamente em ação. Sua teoria também comporta uma tipologia dos grupos. Da categoria “grupos” Olson extrai o conceito de organização, entendida por meio de seu propósito: a promoção dos interesses de seus membros.

O tipo de organização focalizado neste estudo é aquele que supostamente promove os interesses de seus membros. Dos sindicatos se espera que lutem por salários mais altos e melhores condições de trabalho para seus filiados; das organizações rurais espera-se que lutem por uma legislação favorável a seus membros; dos cartéis espera-se que lutem por preços mais altos para as empresas integrantes [...] e do Estado espera-se que promova os interesses comuns de seus cidadãos (OLSON, 2015, p. 19).

Das categorias grupos e organização pode-se inferir sua definição de ação coletiva, a “ação de um grupo na defesa de seus interesses comuns”.

Olson não nos dá nenhuma indicação direta do que entende por “interesses”, embora esteja sugerido que se trata de objetivos econômicos, materiais. Todavia, o central de seu trabalho é que a existência de interesses comuns, que está na base do conceito de grupo, isto é, a simples existência desses interesses compartilhados, não é garantia de ação coletiva por meio de uma organização. O fato de partilharem interesses comuns não é suficiente para que um grupo se organize para uma ação coletiva (OLSON, 2015, p. 14). Na verdade, Olson advoga o inverso, isto é, se existem interesses comuns em bens indivisíveis, o mais racional é a não ocorrência da ação coletiva, ou melhor dito, a não contribuição do indivíduo racional para a obtenção dos propósitos do grupo.

A crítica de Olson está endereçada a uma visão “automática” da ação coletiva. Assim, questiona a ideia de que um grupo tende a agir coletivamente para a obtenção de um objetivo comum como decorrência da extensão lógica da premissa do comportamento

individual racional centrado no próprio interesse – ou seja, que se o indivíduo pensa em seu benefício vai contribuir para a ação coletiva. Para Olson, porém, se adotada essa premissa do comportamento do indivíduo racional, a consequência não pode ser a contribuição, ainda mais se o indivíduo não puder ser excluído do usufruto do bem. Se o indivíduo é reacional e não pode ser excluído, o mais provável é que não contribua para a ação coletiva. Pois, dessa forma, se o bem for fornecido, sua utilidade (aquela do indivíduo) será máxima. Olson chamou esse comportamento de *free rider*, que pode ser traduzido por “carona”. A menos que os grupos sejam pequenos, ou que haja coerção, ou ainda que haja algum mecanismo especial, observa: “os indivíduos racionais e centrados no próprio interesse não agirão para promover seus interesses comuns ou grupais” (OLSON, 2015, p. 14).

Essa ideia, criticada por Olson (2015), estaria presente, explícita ou implicitamente, em teorias sobre sindicatos, na própria tese marxista da ação de classe, nos conceitos de contrapoder e na teoria dos grupos nos Estados Unidos daquela época. Há, todavia, casos em que as possibilidades da ação coletiva são maiores. No caso dos pequenos grupos, a realização da ação coletiva é mais provável, porque o fato de contribuir ou não é mais facilmente observável e com isso o indivíduo pode receber sanções do grupo. Em razão também do número menor de participantes a parcela para cada indivíduo dos ganhos globais será maior: “pequenos grupos podem se prover de benefícios coletivos melhor do que grandes grupos” (OLSON, 2015, p. 80). Há o caso em que apenas um indivíduo pode fornecer o bem e com isso a ação coletiva não irá fracassar. Para esses casos, o autor atribui uma denominação de “grupo privilegiado”.

Em grupos grandes, os indivíduos podem escolher a estratégia de não cooperar, ou porque consideram sua contribuição insignificante, no agregado, ou porque o fornecimento do bem pela ação coletiva não poderá excluí-los de seu usufruto (indivisibilidade do bem), situação na qual a não cooperação produz o melhor resultado racional para o indivíduo. Sem dúvida, essa situação é muito comum nas organizações sindicais no Brasil, dado o modelo jurídico e institucional do sindicalismo.

A consecução de qualquer objetivo comum ou a satisfação de qualquer interesse comum significa que um benefício público ou coletivo foi proporcionado ao grupo. O simples fato de uma meta ou propósito ser comum a um grupo significa que ninguém no grupo ficará excluído do proveito ou satisfação proporcionada por sua consecução (OLSON, 2015, p. 27).

Em seu livro, Olson faz referência, provavelmente, em termos de sindicatos, aos acordos coletivos e às políticas de “loja fechada”, dispositivo da legislação sindical dos Estados Unidos em que os trabalhadores votam para decidir se querem ou não que um sindicato os represente, e isso implica na filiação compulsória de toda a fábrica, caso o resultado da votação seja pela representação. Nesse caso, pode haver mais de um sindicato reivindicando a representação (pluralidade sindical). No Brasil, a possibilidade de abster-se da ação coletiva e beneficiar-se com os seus resultados é ainda mais evidente, dado o caráter público e corporativo do sindicalismo. Isso porque, embora a filiação não seja compulsória, a legislação estabelece a obrigatoriedade da representação – ou seja, mesmo que um indivíduo não seja filiado ao sindicato estará legalmente representado e não poderá ser excluído de efeitos de acordos coletivos e de ações judiciais coletivas.

Considerando as políticas e ações antissindicais da maioria das empresas – se não todas – e a ausência de um debate organizacional no sindicalismo brasileiro, o não engajamento sindical, seja por filiação, seja por participação, é não apenas o comportamento mais racional, mas o mais reiterado e regular atualmente. A filiação tornou-se exceção. Contudo, o mais provável é não ser esta uma condição estrutural, mas conjuntural – uma condição que marca essa quadra histórica de crise do sindicalismo. É certo que se trata de uma prática institucionalizada, mas o sindicalismo não foi sempre refém da institucionalidade e nada autoriza dizer que vai continuar sendo no futuro.

Porém, diferentemente do que define Olson, no caso do sindicalismo no Brasil, não se trata de um quadro que resulta de uma premissa de indivíduo racional e centrado no próprio interesse. Inicialmente, porque a situação é mais complexa e envolve inúmeros fatores, em seguida porque os interesses dependem de uma visão de mundo formada socialmente e também em razão de que a própria ideia de racionalidade é problemática para estudar esse fenômeno, conforme salienta François Dubet (2009, p. 186).

Olson sugere que, no caso dos grandes grupos, a ação coletiva pode ser promovida pelo fornecimento de “incentivos seletivos” ou por meio de coerção de qualquer natureza, por exemplo, através da legislação (OLSON, 2015). Sem distinguir precisamente os pequenos grupos dos grandes, o autor defende a eficácia dos pequenos grupos baseado nos custos iniciais da ação coletiva. Sua contribuição evidencia que não há uma relação unívoca entre os interesses dos indivíduos e os interesses coletivos, que a existência de indivíduos racionais com interesses comuns não pode explicar a ação coletiva por uma simples transferência dos interesses individuais para o nível do grupo, quando o lógico seria que o interesse individual explica a ação coletiva.

O paradoxo de Olson consiste nisso, parece algo óbvio, mas não é. Porém, a teoria de Olson (2015) está baseada na ideia de um indivíduo racional e egoísta, que atua para realizar seus interesses, seja engajado numa organização ou não, e que tanto a cooperação como a não cooperação explicam-se por essa perspectiva individual. Coloca, por tanto, a relação entre indivíduo e coletivo num plano material e econômico, ou seja, adota uma perspectiva utilitarista. A ideia de que há um custo da ação coletiva aparece como uma espécie de coordenação de recursos materiais para a organização do grupo, o que o faz tomar a semelhança de uma empresa. Entretanto, não há nenhuma razão para se acreditar que a ação coletiva é mais ou menos provável a depender do tamanho do grupo, mas pode-se inferir facilmente que a interação organizacional é significativamente facilitada em grupos pequenos, entendidos como conjuntos de indivíduos conhecidos entre si.

Sobre os sindicatos, o próprio Olson argumenta que o estabelecimento de alguma forma de adesão obrigatória, na maior parte das circunstâncias, parece fundamental para a sua sobrevivência. A ideia de adesão obrigatória surge como indispensável para um movimento sindical forte.

Mas como explicar o sucesso de algumas dessas tentativas de prover de benefícios coletivos grupos grandes e latentes? De longe, o fator mais importante que possibilitaram aos grandes sindicatos nacionais sobreviverem era que a afiliação a eles e o apoio às greves que organizavam eram em grande medida compulsórios (OLSON, 2015, p. 81).

Vê-se, nessa afirmação, que Olson pensa o sindicato primeiro como uma organização no nível institucional, que como tal é formada por um grupo de indivíduos com um *interesse comum*, uma vez que Olson define organização a partir da premissa de ação na promoção dos interesses do grupo. Percebe-se dois problemas nesta formulação.

Primeiramente, parece que Olson não vê a dimensão informal dos grupos e organizações. Aliás, por um “jogo de palavras” deixa passar uma coisa pela outra, grupos e organizações se confundem. Ainda que ele chame a atenção para o fato de que pode haver grupos diferentes numa organização, não leva isso em consideração. Por isso define uma organização como voltada para defender os interesses coletivos e se esforça para demonstrar, por meio de uma série de exemplos e autores, que as organizações existem “para satisfazer os interesses comuns de seus membros” (OLSON, 2015, p. 6-7).

Para os autores da escola francesa da sociologia das organizações, essa visão da organização como dotada de um fim único e preciso foi devidamente deslocada pela “perspectiva do ator” e pela ideia de “sistema de ação concreto” (SCHMITZ, 2010, p. 53)

que reconhece a existência de interesses não apenas diferentes, mas até mesmo contraditórios em uma mesma organização, segundo as contribuições dessa escola, que serão avaliadas mais detidamente à frente, o conceito de organização é mais complexo do que a defesa dos interesses dos membros, uma organização é um lugar de racionalidades múltiplas (FRIEDBERG, 1995, p. 384). Essa observação é relevante aqui para a crítica do conceito de organização em Olson, mas seu conceito é coerente com a sua ideia sobre a integração organizacional. Embora os incentivos seletivos sejam citados, a garantia da integração organizacional para Olson, no caso dos sindicatos, é baseada quase exclusivamente em coerção. Olson se esforça para afirmar exemplos históricos que comprovam a ideia de coerção nos sindicatos – seu contexto, marcado por grande força do sindicalismo tanto na Europa como nos EUA, ajuda a corroborar com essas ideias.

E não poderia ser diferente, somente a coerção poderia pôr em marcha por um “objetivo único” grupos tão grandes de indivíduos. A ideia de incentivos seletivos é relevante para Olson, mas é sempre difícil avaliar o problema dos incentivos seletivos, de qualquer forma, o plano de fundo do interesse comum é claro, é a base do conceito de grupo. A sociologia das organizações também já desconstruiu a ideia do “homem econômico”, assim como a do interesse comum, e isso solapa a base conceitual de Olson, fundada na suposta homogeneidade de interesses, e, dessa forma, todo o seu edifício conceitual fica comprometido. O debate no âmbito da sociologia das organizações será abordado com mais detalhes à frente.

Há que se considerar, no entanto, que coerção não é ação coletiva. Por isso que no nível institucional os trabalhadores entendem a importância de um sindicato, como mediador, negociador, instância de defesa, muito embora a sua filiação e participação nas ações dos sindicatos dependa de outros fatores, dentre eles os mecanismos postos em marcha pelos modos de controle da indeterminação da organização autônoma.

Diferentemente dos autores da sociologia do trabalho estudados, Olson abstrai o fato de que a filiação e a participação nas ações sindicais têm que lidar com a força dos empregadores, com o problema da gerência. Não é apenas uma questão de custo / benefício da ação no nível individual, mas também um problema dos riscos no nível individual e coletivo. Risco não é custo, mas a possibilidade real de um dano como demissão, rebaixamento de posto, redução de salários ou mesmo “exclusão social”. Invariavelmente, processos de luta em sindicatos específicos produzem uma onda de repressão em vários níveis. O novo sindicalismo viveu processos difíceis de perseguição às lideranças e ativistas. Os modos de controle tentam evitar a ação coletiva dos

trabalhadores, mas quando ela ocorre, processos de retaliação são postos em marcha imediatamente, na proporção da força das mobilizações. Em momentos como esse, toda a institucionalidade é canalizada para a repressão.

Para se mobilizarem, os trabalhadores não precisam apenas vencer entraves internos, como custos de transação, mais também precisam vencer a resistência patronal e os constrangimentos dos modos de controle, que têm se aprimorado, conforme foi analisado no debate sobre a sociologia do trabalho. A discussão sobre filiação e participação nos sindicatos ocorre no interior de uma estrutura de poder do capital, que inclusive tem se mostrado cada vez mais forte, produzindo a ideia de que a crise do sindicalismo é uma expressão da força do capital concentrada na gerência. Por esta razão, ação coletiva é capacidade de possibilidade, bem entendido, no caso do sindicalismo, sua existência pode ampliar o poder do trabalho e sua ausência pode ampliar o poder do capital.

Neste aspecto, um dos mais importantes contrapontos à teoria de Olson foi estabelecido por Kelly (1998, p. 66) que considera as teorias de Olson como parte das teorias da escolha racional (*rational choice*) que partem do pressuposto de que os indivíduos agem para maximizar seus interesses. E ainda, endereça duras críticas à teoria da coerção de Olson e tenta demonstrar que se tratar de uma tese inadequada e enganosa (KELLY, 1998, p. 2).

Após uma breve exposição dos fundamentos da escola da escolha racional, Kelly (1998, p. 68) explica sucintamente que para Olson quando se trata de bens públicos, em que os indivíduos estão certos de que irão se beneficiar da ação coletiva, quer tenham contribuído para ela ou não, constituiu também um comportamento racional adotar uma posição de “carona”. Todavia, se todos decidirem apenas “pegar uma carona” nos resultados a ação coletiva não ocorrerá, o resultado será a ausência da ação coletiva. Kelly (1998, p. 68) afirma que se Olson estivesse certo não haveria grandes sindicatos, mas os sindicatos existem, então, como Olson explica isso?⁵³ Esta crítica também foi sugerida por Pamela Oliver (1993) em seus estudos sobre os modelos de ação coletiva.

Olson teve que lidar com esse problema em seu livro. Baseado em autores que se dedicaram a história do movimento operário nos Estados Unidos e Grã-Bretanha, sustenta que os grandes sindicatos (seu problema, porque os pequenos grupos se organizam mais facilmente) são o resultado de conquistas legais obtidas pelas primeiras associações de

⁵³ O estudo do processo de formação da Adufp e do Andes-SN (Capítulo 5) constitui a prova empírica direta do acerto da crítica que Kelly endereça a Olson.

trabalhadores cuja origem se situa nas pequenas fábricas e nas cidades pequenas. Para isso, Olson tem que lidar com a tese clássica da origem do movimento operário entre os trabalhadores especializados que se tornavam lideranças de grandes organizações. Olson (2015, p. 80), não apresenta os elementos que permitem refutar completamente essa tese, mas apenas a questiona usando o exemplo dos mineiros.

A resposta de Olson já foi examinada. Cabe examinar melhor a crítica de Kelly. Partindo da ideia de racionalidade, o autor se pergunta sobre o que seria exatamente a racionalidade do indivíduo em Olson, no mesmo sentido da crítica de Dubet (2009). Afirma que, se tratarmos a racionalidade em termos de relações entre meios e fins, a mais comum na literatura sociológica, enfrentamos o problema do aspecto opaco (eu diria político) da racionalidade nas relações industriais (área a que se dedica Kelly). Exemplifica com uma cena, bastante comum no movimento sindical, em que os trabalhadores estão divididos entre fazer ou não uma greve e se pergunta: de que lado está a racionalidade? Qual seria a ação racional? Fazer ou não a greve? Kelly então afirma que Olson exagera a possibilidade dos “caronas” por várias razões, e que os atores também calculam em termos de interesses de grupos. Afirma ainda que a perspectiva da identidade coletiva, que vem do debate sobre movimentos sociais é completamente oposta à de Olson e que a ativação de identidades coletivas reduz a incidência de “caronas” em grupos de todos os tamanhos (KELLY, 1998, p. 72). O ponto crítico, para Kelly, é que os indivíduos se movem motivados por ambos os aspectos, por interesses materiais individuais e de grupos e por identidades e/ou valores compartilhados.

Mas a principal lacuna de Olson é não tratar a formação dos interesses como problema, toma esses interesses como um dado (KELLY, 1998, p. 72). Por isso, o autor defende a importância de uma teoria da mobilização, entendendo a mobilização como o elemento mediador entre a ação individual e coletiva e como elemento que atua inclusive para formar o interesse comum. *Mutatis mutandis*, a mesma base da crítica feita por Melucci (1996) aos funcionalistas e interacionistas do comportamento coletivo, e como será visto à frente, a mesma feita por Tarrow (2011) ao marxismo de Marx. A crítica de Kelly a Olson está ancorada nas elaborações que nesse campo fizeram os teóricos dos movimentos sociais, como ficará claro em seguida.

A relação entre os interesses individuais e coletivos está presente também nas reflexões de Hardin (2002). Em seu artigo clássico “A tragédia dos comuns”, no qual se dedica a analisar os efeitos do crescimento demográfico sobre os bens comuns, Hardin tenta demonstrar que, para o caso dos recursos comuns, a maximização dos ganhos

individuais tem como resultado não a promoção do interesse público, mas a ruína de todos. No exemplo clássico da pastagem comum, o autor demonstra que cada indivíduo, agindo racionalmente, tende a ampliar de forma ilimitada seu rebanho, levando à ruína de todos, ocasionada pela degradação do recurso.

Cada homem está encerrado em um sistema que o obriga a incrementar seu rebanho ilimitadamente, em um mundo limitado. A ruína é o destino para todos os homens que se precipitam cada um perseguindo seus próprios interesses em uma sociedade que acredita na liberdade dos bens comuns. Esta liberdade leva todos à ruína (HARDIN, 2002, p. 37).

De forma inversa, concebe a tragédia dos comuns para o problema da contaminação, através do depósito de resíduos nas fontes de água e no ar. Sugere que o comportamento racional levará o indivíduo a calcular que o máximo de resultado material está no não tratamento dos resíduos antes de depositá-los nos ambientes, com o consequente resultado trágico para o conjunto (HARDIN, 2002, p. 39). A privatização e a estatização dos recursos aparecem como as únicas soluções possíveis, mesmo que imperfeitas, de impedir a tragédia dos comuns no caso de recursos naturais a serem extraídos ou explorados. Em relação à contaminação, afirma que a privatização não se resultará eficaz, pois a água e o ar não são “fáceis de cercar”. Sua proposição aqui está baseada na formulação de leis coercitivas que resultem em que seja mais econômico (do ponto de vista individual) tratar os resíduos antes de depositá-los no meio ambiente. Para Hardin, o problema da contaminação é também resultado do aumento populacional sem limites e em liberdade total (HARDIN, 2002, p. 37).

Analisando a contribuição de Hardin, conclui-se que suas elaborações não consideraram a possibilidade de indivíduos que exploram um recurso comum constituírem um processo de cooperação (ação coletiva) com o objetivo de garantir seu manejo. Hardin acaba por formular uma teoria dos comuns que se tornou clássica dada sua relevância, como bem notaram Feeny *et al.* (2001, p. 34) que no trabalho intitulado “A Tragédia dos Comuns Vinte Anos Depois” propõem-se a examinar evidências acumuladas relativas ao manejo de recursos de propriedade comum. Há ainda outro aspecto na teoria de Hardin, a confiança completa e irrestrita no Estado, seja o Estado liberal (no caso das privatizações), seja o Estado “socialista real” (no caso das estatizações), isto é, para este autor as proposições vindas da sociedade, sua mobilização e ação coletiva não seriam por si só capazes de regular o uso coletivo de bens, apenas a institucionalização por meio do Estado poderia obter algum êxito.

Posteriormente, outros autores retomaram o tema e contribuíram para relativizar as elaborações de Hardin, notadamente Feeny *et al.* (2001), que evidenciaram ocorrências empíricas e construíram precisões teóricas sobre as possibilidades da ação coletiva, muito embora se mantenha a consideração de que sua efetivação constitui um desafio. Outros autores, no contexto do debate sobre os movimentos sociais elaboraram conceitos de ação coletiva que serão apresentados como forma de enriquecer a discussão em torno desta categoria central do trabalho. É o caso do teórico italiano Alberto Melucci.

É relevante concluir a discussão com Olson e Hardin. A crítica das premissas utilitaristas, das ideias de interesses e racionalidade, presentes nas teorias de ambos, está devidamente formulada, mas não por isso as teorias desses autores podem ser descartadas. Comparando-se os dois, vê-se mais claramente os limites da ideia de racionalidade utilitária. Para os dois autores, a racionalidade é limitada no horizonte do indivíduo, ou seja, a razão não alcança os resultados agregados e para ambos o resultado é a tragédia, a não cooperação para a ação coletiva, seja o não fornecimento do bem (Olson) ou seu perecimento em caso de sistemas naturais (Hardin). Para ambos, a razão nega a sociabilidade e solidariedade humanas. Estão ambos no âmbito instrumental da razão. Ainda assim, suas formulações alcançaram e permanecem tendo grande difusão e força. Isso se deve, talvez, a uma inovação no debate sobre comportamento coletivo: a ideia de pensar as dificuldades ou mesmo impossibilidade da ação coletiva, de que um viés individualista se impõe e de que a ação coletiva é um problema. Ambos solucionaram o problema pela via da coerção. Mas plantaram uma premissa incontornável, a de que ação coletiva pode não ocorrer, não é automática, envolve custos de organização, não é natural, não decorre de uma lógica direta de interesses individuais. Por esta razão, pode-se supor agora que a ação coletiva é política, não apenas quanto aos seus fins, mas também quanto aos seus meios. É trágico (HARDIN, 2002) notar o sindicalismo em crise, enquanto os trabalhadores sofrem inúmeros revezes em suas condições de vida e trabalho e ainda assim não percebem a dimensão coletiva do problema (OLSON, 2015) ou os percebem de outra forma.

Em seu trabalho intitulado *Challenging codes, collective action in the information age* (1996), Melucci realiza uma contribuição importante ao debate, como afirma, quer construir uma nova estrutura de análise da ação coletiva (MELUCCI, 1996, p. 16) no diálogo crítico com o marxismo⁵⁴, de um lado, e com as teorias do comportamento

⁵⁴ Para Melucci, diferentemente de Gohn, o marxismo não constitui um paradigma de ação coletiva, posto que sua contribuição para esta temática foi no mais das vezes indireta, pobre e finalmente derivada.

coletivo de outro. Estabelece que as formas contemporâneas de ação coletiva são múltiplas e variáveis e define a ação coletiva como um conjunto de práticas sociais que,

i) envolve simultaneamente um número de indivíduos ou grupos; ii) exibem uma morfologia em contiguidade no tempo e no espaço; iii) implica um campo de relações sociais; iv) a capacidade das pessoas envolvidas de construir o sentido do que estão fazendo (MELUCCI, 1996, p. 20).

Essa conceituação de ação coletiva deriva da noção de Melucci sobre os fenômenos coletivos definidos como um conjunto de eventos sociais, que compreende um conjunto de indivíduos ou grupos exibindo ao mesmo tempo, e num mesmo lugar, comportamentos com relativa similaridade morfológica.

Para Melucci, ambas as perspectivas teóricas (marxismo e funcionalismo) padecem de dois equívocos epistemológicos. Primeiro, referem-se à suposição de que os fenômenos coletivos seriam homogêneos, um fato unitário, com um certo grau de unidade externa, quando na verdade são fenômenos heterogêneos e fragmentados. Acrescenta ainda que parte significativa de seus esforços estão voltados para problemas internos, relacionados com a construção de consensos, dada a variedade de significados e perspectivas que as ações coletivas encerram. Tudo indica que Melucci descobriu aqui o processo de organização, outra chave para este estudo, como outro mediador da ação coletiva, ao lado da mobilização. Além disso, ao dar importância aos significados, o autor está diretamente referido ao universo dos valores, e por consequência, à questão cultural.

Conforme os conceitos de Han⁵⁵ (2014) *apud* Leeds *et al.* (2018, p. 601), mobilizar é ativar os ativistas, organizar é investir na capacidade dos ativistas para ação, enquanto a primeira é de curto prazo e superficial, a segunda é estratégica e de longo prazo. No caso do sindicalismo, mobilizar é ativar os trabalhadores e organizar é construir a capacidade de mobilização. Mobilização são eventos de ação, organização é a preparação permanente para eventos de mobilização futuros. Por isso, todos esses debates internos, no sentido de Melucci, compõem o processo de organização. Este conceito de organização, ou mesmo a ideia de organização como ampliação da capacidade de ação coletiva, não tem sido devidamente considerado no debate brasileiro sobre o sindicalismo. É precisamente nesse sentido que a crise do sindicalismo pode ser uma crise de organização e de ação coletiva, isso pode ficar ainda mais claro quanto menor for o esforço para

⁵⁵ A autora se chama Hahrie Han e esses conceitos estão em um livro de 2014 intitulado “How Organisations Develop Activists: Civic associations and leadership in the 21st century”, ao qual esta pesquisa não teve acesso, muito embora esse conceito de organização seja central neste estudo.

ampliar a capacidade de ação em cada categoria específica, algo que pode ser identificado por pesquisas empíricas. A organização é a mediação entre a ação individual e coletiva, que se expressa na mobilização. Na sua conceituação, Olson considera organização com mobilização, quando um grupo está em ação na defesa do seu interesse, está então nesse momento mobilizado, mais o processo organizacional que o precedeu fica invisível. A mobilização pressupõe a organização e a organização inclui e amplia a mobilização. Independente das críticas, a formulação de Olson persiste e desafia: o paradoxo da ação coletiva. Algumas correntes de pensamento adotaram o caminho de não enfrentar o paradoxo, mas contorná-lo, foi o que Melucci encontrou.

Melucci critica o que chama de reificação da ação coletiva operada tanto pelas abordagens funcionalistas quanto pela marxista. Ambas tomam a dimensão coletiva do comportamento como um dado óbvio o suficiente para prescindir de tratamento teórico (MELUCCI, 1996, p. 15). Para o marxismo, conforme Melucci, a ação coletiva seria o resultado de “*iron laws of history*” e para o funcionalismo/interacionismo seria um dado natural. Dessa perspectiva, ambas padecem do erro de não perceber a ação coletiva como um processo social, de relações sociais. Ações coletivas são epifenômenos e como tal não seriam problema em si mesmas. Ver-se-á que em certa medida esta crítica é similar à que foi desenhada pelos sociólogos da organização.

Melucci constrói uma teoria que permite distinguir os diversos tipos de ações coletivas de outros tipos de comportamentos. Inicialmente, distingue a ação coletiva de comportamentos agregados. Segundo sua abordagem, em comportamentos agregados não se verifica solidariedade; “eles agem juntos, enquanto estão eles mesmos separados” (MELUCCI, 1996, p. 23). Em seguida, a partir de quatro categorias, constrói um modelo de análise das ações coletivas, são elas: solidariedade, agregação, conflito e tendência a violar os limites do sistema.

A partir dessas categorias, Melucci deduz uma teoria da ação coletiva bem como sua tipologia. Considerando essas categorias ele conceitua cooperação como uma ação coletiva, que envolve solidariedade, não há conflito e se mantém nas fronteiras do sistema. Competição, por sua vez, seria uma ação coletiva que envolve conflito, não se verifica solidariedade, mas também se mantém nos limites do sistema. Reação seria um tipo de ação coletiva que emprega solidariedade, para defender a ordem, mesmo violando os limites do sistema, e movimento social seria um tipo de ação coletiva que envolve solidariedade, conflito e viola as regras do sistema (MELUCCI, 1996, p. 30). Para o autor, todas essas categorias são analíticas, não se referem a um fenômeno empírico bem

delimitado, por isso esse autor ressalta os aspectos fragmentários, heterogêneos da ação coletiva e inclusive informa que a ação coletiva está, também, presente em formas de comportamento que não apresentam uma visibilidade direta.

A questão central é que Melucci define ação coletiva a partir de um enfoque sistêmico, isso fica bastante explícito quando afirma que “toda forma de ação coletiva é um sistema de ação” (MELUCCI, 1996, p. 39). Por fim, a ação coletiva é um sistema multipolar de ação que combina diferentes orientações, envolve múltiplos atores e engloba um sistema de oportunidades e constrangimentos e, ainda, esses eventos em que os indivíduos agem coletivamente são um produto de integração, negociação e oposição de diferentes orientações para a ação. Nesse ponto, precisamente, Melucci ajuda a entender os processos de mobilização e organização de trabalhadores, posto que se precisa entender a heterogeneidade dos trabalhadores em geral e mesmo no interior de uma categoria, não apenas do ponto de vista morfológico (objetivo), mas também e principalmente do aspecto de sua orientação para a ação (subjetivo), das categorias que adota para a inteligibilidade do mundo, pensando que a orientação para a ação é o resultado de um trabalho anterior de organização, responsável pela construção de interesses e valores compartilhados.

Com isso se quer dizer que a nova morfologia do mundo do trabalho (ANTUNES, 1995), bem como a atomização neoliberal (MASON, 2017) não explicam o problema da crise dos sindicalismos. A subjetividade dos trabalhadores, entendida como o sentido que atribuem à sua experiência social, não apenas ganha relevância como também se torna preponderante. No entanto, a subjetividade é o resultado de disputas de poder e de lutas sociais e simbólicas. Nesse ponto, acrescenta-se que a crítica de Melucci ao marxismo pode ser relativizada. Talvez seja melhor falar da crítica de “certo marxismo”, pois, como demonstrou Mattos, a categoria classe trabalhadora em Marx nunca foi objetivista, classe é subjetividade de classe, uma perspectiva que, mas tarde será bastante explorada por Thompson (2019).

Até aqui já deve ter se tornado evidente que a dimensão material/objetiva da existência da classe trabalhadora no capitalismo está longe de ser uma questão tratada de forma simplificadora por Marx. Na verdade, Marx pensou tal classe não apenas pela sua dimensão objetiva, mas também em função de sua subjetividade coletiva (MATTOS, 2019, p. 43).

Também Chazel (1995, p. 313), de alguma forma, vê em Marx uma “intuição” sobre a existência do paradoxo da ação coletiva, dada segundo este autor pelas categorias

classe em si e classe para si. A comunidade de interesses não é suficiente para produzir uma ação coletiva que se realizada beneficiaria a todos, ou seja, não basta ocupar o “mesmo lugar no processo social de produção”. Dito de outra forma, os interesses não esgotam o problema.

Nesse sentido, a crise do sindicalismo pode ser pensada como o resultado da dificuldade da construção da subjetividade de classe, há uma defasagem organizacional. A classe existe “em si”, mas não existe “para si”, a ausência de consciência de classe pode ser o dado mais relevante da causa da crise do sindicalismo, mas a simples constatação da ausência de uma subjetividade que indique a resistência aos processos de precarização e corrosão de direitos é insuficiente para a conclusão do tema, a ideia de defasagem organizacional indica que essa subjetividade não tem sido construída pelo sindicalismo, o que equivale a dizer que os sindicalismos não tem conseguido organizar os trabalhadores.

A subjetividade de classe não é da mesma forma eterna e imutável, o processo é reversível, tanto entre como numa mesma geração. Pode-se também, no diálogo com as teorias dos movimentos sociais, falar de identidade coletiva, um conceito que englobaria a classe trabalhadora, mas não somente, para se pensar que identidades coletivas são construídas e não dadas. A ideia de identidade coletiva é precisamente uma das grandes contribuições de Melucci (1996).

Quando se discute movimentos sociais, Melucci é abordado pela bibliografia como um autor de elevada importância, sendo identificado pela proposição da categoria identidade coletiva (ALONSO, 2009, p. 65). É relevante se deter mais nesse ponto na seção sobre os movimentos sociais. Contudo, desde já, cabe destacar que para este autor, os movimentos sociais são um tipo de forma de ação coletiva, o que, aliás, também é a posição do teórico francês Alain Touraine.

Na discussão sobre ação coletiva e movimentos sociais, Touraine (1993, p. 17) acrescenta mais um elemento que chama de “uma visão de conjunto da vida social”. Segundo seu pensamento, tipos diferentes de ação coletiva derivam de teorias sociais mais completas e isso, por sua vez, permite, no campo lógico, uma definição de movimentos sociais. Ampliando o debate para as grandes teorias, Touraine então apresenta seu “esquema” de desenvolvimento da teoria social a partir de dois lugares, a Europa e os Estados Unidos. No segundo teria ocorrido, no pós-guerra, a dominação de uma sociologia funcionalista, cujo tema central de estudo seria as instituições, de um lado, e as motivações dos indivíduos, por outro lado, em suas relações (instituições e indivíduos)

assentam-se as condições de “funcionamento do sistema social”. No interior do sistema social, haveria um “subsistema de gestão de conflitos” muito identificado com o direito e as instituições. Os movimentos sociais seriam, segundo essa abordagem, definidos “pela negativa”, pelo que não são, seriam uma disfunção, falhas nos mecanismos institucionais de solução dos conflitos, muito embora, para um grupo de liberais, os movimentos teriam um papel positivo ao expressar a ocorrência de privilégios e rigidez sociais, sua contestação de início radical, quase inegociável, iria aos poucos dando lugar a inovações institucionais, ampliando a plasticidade e a própria racionalidade do sistema. A própria existência desse objeto, dessa questão, refletia fenômenos empíricos na sociedade americana, que deixavam entrever certa “crise da ordem jurídica”. A discussão sobre ação coletiva e movimentos sociais encaminhada por Touraine intenta uma crítica dessa abordagem americana, mas não apenas.

Pode-se inferir que, mesmo em face de uma visada funcionalista e considerando o contexto atual, o processo é reversível, nesse caso a ideia de “integração” não se sustenta. A institucionalidade não existe por seus valores éticos e estéticos. A perspectiva organizacional permite responder tanto a essa visão da integração e regulamentação, quanto ao seu desmonte.

Segundo essa perspectiva, os sindicatos, juntamente com a justiça do trabalho, o ministério público do trabalho e toda a institucionalidade ao redor do sindicalismo seria por excelência o “subsistema de gestão de conflitos”. No entanto, quando essa institucionalidade se erigiu, o conflito era realmente visível e grave. Com a crise do sindicalismo, o conflito perde força e, com isso, a institucionalidade recua ou se torna diretamente inoperante, por meio dos processos de desregulamentação e mudanças de jurisprudências. Isso leva a um paradoxo lógico que também foi pensado pelos autores que discutem as fontes do poder sindical. A base do poder sindical é organizacional – aquela que decorre de sua capacidade de organização – a capacidade de organização se expressa no conflito, antes latente, conforme Braverman (1987). Em grau similar, quanto maior a capacidade de organização, maior o conflito – o conflito expresso produz a institucionalização para regulá-lo, o que pode ocultar e enfraquecer a base organizacional do poder do trabalho, sem a qual as conquistas institucionais retrocedem. É uma lógica de ferro, para que o capital venha com Keynes o trabalho precisa ir com Lênin. O cerne da teoria leninista é precisamente o problema da organização política (TARROW, 2011), correndo o risco de uma redução absurda. O cerne da crise sindical é a redução da sua capacidade de organização. Nesse sentido é uma crise de ação coletiva.

Porém, Touraine também tenta construir um caminho teórico, ao mesmo tempo criticando o que chama de “historicismo”, o qual, para ele, cristaliza a ideia, segundo a qual a ação coletiva não tem sentido ao não ser se pensada no quadro de uma “evolução natural”, um “destino histórico determinado⁵⁶”. Touraine refere-se ao marxismo de forma muito similar à crítica de Melucci que se refere a certo tipo de marxismo. Parte da crítica ao funcionalismo e ao marxismo como incapazes de produzir respostas teóricas aos novos fenômenos coletivos surgidos nas décadas de 1960 e 1970, conforme Alonso (2009, p. 59).

De Marx a Lukács, a continuidade foi grande entre todos os que viam na classe operária mais que um ator social, um agente da necessidade histórica, um instrumento de superação das contradições criadas pelo capitalismo (TOURAINÉ, 1993, p. 20).

Nesse caso, para Touraine, todo ator social é simultaneamente um ator histórico e não mais apenas uma massa subordinada ao partido, à vanguarda. A classe trabalhadora não é o único ator histórico. Se nos Estados Unidos tratava-se de confrontar a ideia de “instituições”, na Europa era a ideia de partido.

Para completar a crítica a ambas as macroteorias, seria preciso construir uma terceira, assim é que, segundo Touraine, para avançar na discussão sobre movimentos sociais faz-se necessário construir outra visão da sociedade em seu conjunto. Isso está de acordo com a interpretação de Alonso (2009, p. 59) quando afirma que os autores das Teorias dos Novos Movimentos Sociais são críticos da ortodoxia marxista, mas mantém o enquadramento macrohistórico. Assim, para Touraine, seria preciso uma teoria capaz de perceber a sociedade como resultado de lutas para *mise en forme* social, modelos culturais, valorizados num campo histórico determinado. O centro não está num princípio de unidade ou integração, mas no conjunto formado pelos atores em conflito. A partir dessa visão de conjunto, deduz seus conceitos de ação coletiva e movimentos sociais.

⁵⁶ Por diversas ocasiões nos deparamos com a mesma crítica ao “determinismo” marxista. Entendemos que o sentido do determinismo de Marx deve ser procurado na ideia de determinação de causas diversas para um dado fenômeno social. Por outro lado, a ideia de que há um determinismo em Marx é incompatível com a própria teoria da luta de classes. A proposição, atribuída a Marx, de que certa classe está destinada historicamente a algo, é completamente equivocada desde uma interpretação correta da categoria “Luta de Classes”, por várias razões: inicialmente se a história [...] é a história da luta de classes, essa é a uma determinação possível, nesse caso a luta de classes é apenas uma chave para interpretações históricas e apreciação de uma realidade política, e o termo luta designa um processo sempre “em aberto” sem destino pré-determinado.

Porém, mais uma vez, a crítica ao marxismo pode estar enviesada. A relação da classe operária com a história, na perspectiva marxiana não pode ser definida apenas pela necessidade. De início é difícil afirmar que exista necessidade histórica em Marx, pelo simples fato de que Marx entendia a necessidade como lei natural, no sentido de aplicada à natureza. E por fim, porque a palavra possibilidade é mais adequada para se pensar essa relação (MATTOS, 2019).

Segundo suas ideias, cada tipo de ação coletiva corresponderia a um nível da vida social. Os grupos de interesse (aqueles estudados por Olson) corresponderiam ao nível da organização social, seu foco seria modificar a própria relação de custos e benefícios. A pressão institucional teria como foco intervir sobre o sistema de decisão, seja de um Estado, de uma empresa ou de uma cidade. Já os movimentos sociais colocam em causa, para além da organização social, do sistema de decisão, as relações de dominação ao nível societal e, finalmente, os movimentos revolucionários, que identificam a própria dominação com um tipo de regime político. Nesse quadro, teríamos quatro lógicas de ações coletivas: reivindicação, pressão institucional, movimento social e revolução. Sobre as contribuições de Alain Touraine para a discussão sobre ação coletiva, isto é o bastante, seus desdobramentos na teoria dos movimentos sociais então não serão mais abordados adiante.

Touraine é parte de um grupo de pesquisadores conhecidos por abordagens pouco operacionais ao tratar sobre os Novos Movimentos Sociais (CEFAÏ; TROM, 2001). Chazel (1995) interpreta que as teses de A. Touraine sobre os movimentos sociais praticamente restringe essa categoria ao movimento operário. Quando aborda o movimento social Touraine define critérios analíticos que restringem a aplicação do conceito de movimentos sociais praticamente ao movimento operário, por esta razão Chazel (1995) entende que seu conceito é demasiado restritivo, expulsa o movimento operário pela porta da frente, apenas para deixá-lo entrar pela porta dos fundos. Talvez, por acreditar que o mundo estava diante de algum tipo de sociedade pós-capitalista, fındou por basear sua teoria na aposta do surgimento de algum tipo de movimento social central da sociedade pós-industrial em uma esfera de vida, de não trabalho.

Outros autores foram relevantes no campo da ação coletiva, como Charles Tilly, mas suas contribuições serão estudadas em outro momento. Apesar das contribuições de Melucci e Touraine, o eixo que vai fazer avançar o debate sobre a ação coletiva não vem desses autores, mas do legado de Olson e das contribuições da sociologia das organizações.

Comentando sobre a relação entre a economia e a nova corrente de pensamento dos movimentos sociais chama de Teoria da Mobilização de Recursos (TMR), François Chazel destaca que a perspectiva econômica:

Transmitiu-lhe, como legado, através de seu principal representante, neste caso Olson, uma consciência incisiva das dificuldades da mobilização. As principais contribuições — de Zald e McCarthy, de Oberschall e de Tilly — detiveram-se todas elas com seriedade no "paradoxo da ação coletiva", e podem ser consideradas, antes de tudo, como modos de resposta ao paradoxo, embora não se reduzam, evidentemente, a esse único aspecto (CHAZEL, 1995, p. 312).

Esses autores estavam estudando novas formas de lutas coletivas e sua contribuição ao debate sobre o paradoxo da ação coletiva são parte de outra área de estudos em sociologia: os movimentos sociais.

De comportamentos coletivos pensados como irracionais e destrutivos à ação coletiva pensada como um desafio, como um paradoxo (OLSON, 1995), como um problema a ser estudado e a ser explicado e não um dado em si (MELUCCI, 1996), esta é a síntese mais relevante deste capítulo. Em seguida o que será estudado refere-se ao que ocorreu quando essas duas abordagens foram tomadas como premissas em estudos seguintes.

4.3 OS MOVIMENTOS SOCIAIS E O PROBLEMA DA MOBILIZAÇÃO

Movimentos sociais, de início, parece um termo tão amplamente usado, como legitimador social; quanto difícil de precisar em termos teóricos.

Na virada para o século XXI, no mundo todo, o termo “movimento social” foi reconhecido como um toque de clarim, como um contrapeso ao poder opressivo, como uma convocação à ação popular contra um amplo espectro de flagelos (TILLY, 2010, p. 135).

Aqui, mais do que em qualquer outro campo da sociologia, mal-entendidos reinam supremos (MELUCCI, 1996, p. 2).

Esta seção abordará a temática dos “movimentos sociais”, seguindo a perspectiva de se trabalhar numa “zona comum” entre a sociologia do trabalho, das organizações, da ação coletiva e dos movimentos sociais, sugerindo a existência dessa área de interseção por intermédio das categorias organização e mobilização, que, de uma forma ou de outra, direta ou indiretamente, são tratadas por todos esses campos da sociologia.

Nesse sentido, serão expostas as principais teorias e paradigmas, ou “escolas”, suas categorias centrais, bem como o desenrolar das discussões ao redor dessa temática que se tornou, desde a década de 1960, um relevante objeto de investigação sociológica, de tal forma que é possível falar, desde essa década, de uma sociologia dos movimentos sociais (CHAZEL, 1995, p. 291). O próprio surgimento de uma sociologia dos movimentos sociais expressa a emergência de fenômenos históricos e sociais “novos”, não obstante as polêmicas quanto ao aspecto de “novidade” do fenômeno⁵⁷.

Embora através de uma terminologia diferente, as diversas teorias dos movimentos sociais guardam estreita relação com o problema de fundo da ação coletiva e da sociologia do trabalho e das organizações. O problema de como passar do nível individual para o coletivo da ação, ou de como se formam os sujeitos coletivos, qual a natureza de sua solidariedade e qual a dinâmica desse processo de constituição do especificamente coletivo, em suma: como explicar e compreender a emergência e a persistência da ação coletiva. O objetivo, então: utilizar categorias desenvolvidas no campo dos movimentos sociais para analisar a situação e as perspectivas dos movimentos do trabalho. Essa abordagem não é uma novidade, outros autores adotaram esse caminho, como Kelly (1998, p. 24) que utilizou a teoria da mobilização de Tilly para estudar as relações de trabalho da indústria. A pretensão deste trabalho é adotar as categorias mobilização e organização oriundas do debate sobre movimentos sociais para estabelecer uma forma alternativa de explicação da crise do sindicalismo para o caso brasileiro.

Antes de adentrar especificamente na discussão é preciso acrescentar que esses autores aceitaram o desafio de enfrentar o paradoxo de Olson (2015) e de explicar a ação coletiva, inclusive e principalmente quanto à sua emergência. Nesse percurso também questionaram diretamente o marxismo.

A abordagem estruturalista de Alves (2003) quanto a determinação dos movimentos do trabalho pelo capital e quanto aos limites do sindicalismo derivam de uma leitura de Marx. Essa leitura é corroborada por Tarrow (2011). Contudo, para Tarrow, a visão estruturalista não problematiza a mobilização e nesse sentido demanda ser superada e não constatada. Marx e Engels, entendidos por ele como precursores do debate sobre os movimentos sociais teriam sugerido que o problema se resolveria “por si mesmo” à medida que as contradições do capitalismo amadurecessem e que uma solidariedade surgisse entre os operários a partir de anos e anos trabalhando juntos. O atual quadro

⁵⁷ Num artigo que se tornou clássico, Jean L. Cohen se coloca o problema de saber se há realmente algo de novo e qual seria sua importância teórica e política (COHEN, 1985, p. 663).

marcado pelo paradoxo da crise do sindicalismo no contexto da precarização do trabalho prova definitivamente que a elevação do caráter agudo das contradições do capitalismo não resolve o problema.

4.3.1 O paradigma clássico

O estudo dos chamados movimentos sociais pode ser compreendido atualmente em três grandes linhas teóricas. A Teoria da Mobilização de Recursos (TMR), a teoria dos novos movimentos sociais (TNMS) e a teoria do processo político (TPP). As abordagens mais relevantes surgiram principalmente na década de 1960 (ALONSO, 2009, p. 49; CHAZEL, 1995, p. 297; BRINGEL, 2011, p. 58; COHEN, 1985, p. 672). Antes dessa data, porém, ainda que o objeto “movimentos sociais” não estivesse plenamente constituído, diversos trabalhos na Europa e Estados Unidos já apontavam nessa direção e nesse sentido podem ser entendidos como precursores. Refere-se aqui ao conjunto de trabalhos que foram publicados em torno do tema do “comportamento coletivo” (BOUCHER, 1990⁵⁸; CHAZEL, 1995, p. 297), cujos trabalhos pioneiros de Robert E. Park (1864-1944), ainda na década de 1920, permitiram o desenvolvimento de campo. Da mesma forma, os debates europeus ao redor da psicologia das multidões, no qual Gustave le Bon (1841-1931) tornou-se o mais celebre representante, e sobre a natureza social do socialismo e do comunismo, Lorenz von Stein (1815-1890), contribuíram sobremaneira para o surgimento do campo de estudos sobre os movimentos sociais (CHAZEL, 1995, p. 295).

Tarrow (2011) traça um paralelo entre o marxismo e as teorias do comportamento coletivo, informando que Marx e Engels são os mais relevantes precursores do tema.

Sendo assim, o período anterior à década de 1960, é um momento em que o objeto “movimentos sociais” ainda não estava devidamente constituído enquanto tal. Essa fase “preparatória” foi denominada como a “era clássica”, notadamente entre 1930 e 1960, segundo Alonso (2009), ou ainda como “paradigma clássico”, segundo Gohn⁵⁹ (1997, 2009), que também adota os anos de 1960 como um momento de transição entre esse paradigma clássico e o surgimento de teorias específicas sobre os movimentos sociais.

⁵⁸ Boucher (1990, p. 4) apresenta o conceito de comportamento coletivo de Smelser de “*mobilisation à partir d'une croyance*”.

⁵⁹ Para esta autora, as teorias do “comportamento coletivo” nos Estados Unidos constituem o que ela denomina de paradigma clássico. Adoraremos essa mesma sistematização.

Não constitui objetivo deste estudo um exame aprofundado e pormenorizado das teorias do comportamento coletivo. Uma visão geral foi apresentada no capítulo sobre ação coletiva. Contudo, é relevante discutir a perspectiva de um autor representativo dessa fase, H. Blumer.

Blumer (1995, p. 60), da escola interacionista de Chicago, definiu os movimentos sociais como “empreendimentos coletivos para estabelecer uma nova ordem de vida”. O autor divide os movimentos sociais em gerais, específicos e expressivos. Os movimentos gerais estão relacionados com as correntes culturais (*cultural drifts*). Essas correntes culturais formariam um quadro propício à emergência de um movimento social (CHAZEL, 1995, p. 286). Blumer (1995) é claro ao afirmar que por movimentos gerais percebe o movimento trabalhista (*labor movement*), o movimento feminista e o movimento pela paz. O plano de fundo se constitui por mudanças graduais e penetrantes nos valores das pessoas, são essas mudanças de valores que o autor denomina de correntes culturais. Cada corrente cultural se apoia na mudança geral de ideias do povo, particularmente sobre o que o povo pensa sobre si mesmo. As pessoas desenvolvem uma visão amplamente baseada em esperança. São ideias gerais que ganham forma como a emancipação de um grupo ou o valor a um determinado bem ou modo de vida. Contudo, o mais importante refere-se as imagens que as pessoas formam de si mesmas e que não se conformam com o lugar que elas ocupam na vida social atual.

Pode-se interpretar essa visão de Blumer como completamente diferente de Marx. Seu ponto de apoio não são as condições objetivas de vida, mas as percepções subjetivas das “pessoas”. As correntes culturais surgem de mudanças na visão de mundo.

Porém, esses movimentos sociais gerais não tem uma forma definida, quando se tornam expressões individuais, cristalizadas de corrente culturais, passam a ser movimentos sociais específicos. Um movimento social específico é aquele com um objetivo bem definido. Nesse esforço para alcançar seu objetivo ele desenvolve uma organização e uma estrutura. Desenvolve e define líderes e reconhece membros pela consciência do “nós”. Constrói uma tradição, um conjunto de valores de orientação, uma filosofia, conjunto de regras e expectativas. Seus membros formam lealdades. Desenvolvem uma divisão do trabalho e uma estrutura interna de status (BLUMER, 1995). Ressalta ainda que é necessário ver os movimentos numa perspectiva temporal e de desenvolvimento e propõe cinco etapas para o desenvolvimento do um movimento social: a agitação, o desenvolvimento de um espírito de corpo, o desenvolvimento de uma moral; a formação de uma ideologia e o desenvolvimento de operações táticas.

Para Chazel (1995, p. 199), Blumer opera uma definição um tanto vaga e ampla, resultando na dificuldade de se delimitar objetos empíricos a partir dela. Por outro lado, este autor também procurou entender os mecanismos e significados que tornam os movimentos sociais aptos a crescer. Ainda conforme Chazel (1995), Blumer tem o mérito de identificar duas características relevantes dos movimentos sociais, as ideias de empreendimento coletivo e de mudança. Contudo, Chazel (1995, p. 288) inclui algo que não está diretamente dito na perspectiva de Blumer, uma característica que pode ser exclusivamente atribuída aos movimentos sociais: eles são portadores de um protesto.

Além da ideia de protesto deve-se acrescentar outro marcador importante no pensamento sobre os movimentos sociais: “é em termos de processo e não em referência a um qualquer substrato ou grupo que é necessário analisar um movimento social” (CHAZEL, 1995, p. 286), o trabalho de Blumer contribuiu certamente para essa visão processual.

As ideias das etapas, indo da agitação, passando às operações táticas, conforme pensado por Blumer (1995) coloca o problema da integração. Chazel (1995, p. 300) identifica que a teoria de Blumer que parte da agitação, a partir de uma corrente cultural iria até a institucionalização, com a completa integração institucional do movimento social. Por esta razão, diversos autores (CEFAÏ; TROM, 2001; CHAZEL, 1995; GOHN, 1997) criticam o que chamam de “história natural dos movimentos sociais” na teoria de Blumer, ou seja, a ideia de que um movimento social tem um percurso predefinido de desenvolvimento.

Uma hipótese que se poderia levantar é a de que essa abordagem que leva a institucionalização dos movimentos sociais em parte se revelou correta, mas em parte não. Se por um lado se pode falar de integração, no sentido de institucionalização, ou de instrumentos institucionais que passaram a regular alguns conflitos sociais, que se expressaram como movimentos sociais, por outro, isso não significou necessariamente seu desaparecimento. O caso que nos ocupa é uma contradição insolúvel para as teorias funcionalistas, disso decorre não haver necessidade de aprofundar essa discussão sobre o tema da institucionalização, o que certamente constitui uma pista interessante de estudos.

Os movimentos do trabalho jamais se integraram e, ao mesmo tempo, estão profundamente integrados na sua forma institucionalizada de sindicato. As greves espontâneas, oposições sindicais de base, militância de chão de fábrica e, mais

recentemente, os diversos movimentos de trabalhadores precários⁶⁰ expressam a existência de um movimento social com base no trabalho que a reposta funcionalista com base no binômio irracionalidade-integração não consegue expressar. Melhor entendido, o “movimento trabalhista” pode a qualquer tempo, generalizadamente ou não, irromper em momentos de grandes atividades de base, estando ou não sua face institucionalizada envolvida com esses acontecimentos, por vezes de grande repercussão. Os movimentos do trabalho são marcados por essa imbricação aparentemente contraditória entre institucionalização e não institucionalização e isso expressa sua dupla condição de movimento social do trabalho e de instituição integrada via sindicato. Ainda que se faça distinção entre os estudos do sindicalismo ou das formas associativas do trabalho e dos movimentos sociais, em termos de processo, seu estudo pode ser realizado considerando premissas similares.

Analisando a literatura brasileira sobre os movimentos sociais, Silva (2010) chama a atenção para a força do tema da contraposição teórica entre autonomia e institucionalização nos estudos dos anos de 1980 do século XX. Para este autor, esses trabalhos eram marcados por uma dicotomia que desconectava os processos de organização das instituições políticas e que definiam o padrão conflitivo como correto para os movimentos. No caso do sindicalismo, são duas faces de um mesmo conflito, uma ação sindical mais institucional ou menos não é o elemento definidor da força do sindicalismo.

Blumer (1995) é relevante para este estudo porque discute a emergência, não obstante o problema da racionalidade das teorias do comportamento coletivo, Blumer não encaminha o debate para o viés destrutivo, mas vê a ordem social se reconstruindo por meio dos movimentos sociais e vê também (isso é mais importante) o processo de constituição, suas operações, a mobilização. Isso fica claro na discussão do papel dos agitadores, dos líderes e dos membros.

Mas foi somente com a primeira geração de teóricos dos movimentos sociais, enfeixados num campo de estudos chamado Teoria da Mobilização de Recursos (TMR) que o tema se tornou um objeto específico de investigação e a partir desse movimento, a

⁶⁰ Alves e Fonseca (2012) discutindo o caso dos trabalhadores precários de Portugal afirmam que nesse país surgiram nos anos 2000 um conjunto de movimentos sociais do Precariado, como o Fartos Desses Recibos Verdes (FERVE) e o Precários Inflexíveis (PI), que embora sejam movimentos ligados ao mundo do trabalho, não estão integrados na forma de sindicatos. Antunes (2020) destaca a nova morfologia das lutas sociais do trabalho expressa no “breque dos Apps” como a primeira greve dos trabalhadores de aplicativos no Brasil.

insistência na mobilização e na relevância da organização passam a ser consideradas como importantes aspectos do problema: foi apenas a partir desse momento que a mobilização deixou de ser entendida como natural e que passou a constituir um objeto central de estudo (CHAZEL, 1995, p. 313).

4.3.2 Teorias dos movimentos sociais: economia, política e cultura

Após as elaborações dos autores do paradigma clássico, desenvolveu-se na Europa e nos EUA um conjunto de outras teorias dos movimentos sociais. Desta feita, o objeto movimentos sociais estava completamente formado. Neste processo, formaram-se três grandes perspectivas ou paradigmas ou ainda escolas teóricas. Cabe agora apresentá-las e discutir seus desenvolvimentos para em seguida focar mais no núcleo conceitual do que se discute como sendo movimento social e por fim capturar o que é relevante para este estudo.

Pode-se dividir o campo das teorias dos movimentos sociais em três grandes subcampos:

- a) A Teoria da Mobilização de Recursos (TMR), cujos principais autores são McCarthy, Zald e Oberschall;
- b) A Teoria do Processo Político (TPP), cujos autores mais significativos são Charles Tilly, Sydney Tarrow e Doug McAdam;
- c) A Teoria dos Novos Movimentos Sociais (TNMS), assim chamada por se constituir numa “família” de abordagens, muito embora de autores bastante diferentes entre si, cujos principais são Alain Touraine, Jürgen Habermas, Alberto Melucci⁶¹ e Manuel Castells.

Se, ao abordar essas teorias, for considerada uma espécie de orientação a partir de um núcleo conceitual central identificável em cada uma delas, vai-se, certamente, perceber que há uma clara linha divisória de perspectivas nucleares. Para a TMR, o aspecto econômico (traduzido por interesse) é saliente, enquanto a TPP prioriza a esfera

⁶¹ Para uma apreciação dos autores da época do comportamento coletivo recomenda-se o artigo de Chazel, *Movimentos Sociais* (1995) e, para uma discussão sobre as demais orientações teóricas o trabalho de Alonso (2009) nos pareceu mais completo, sobretudo quanto ao estudo dos teóricos da TNMS, pouco abordados por Chazel, que vê exagero nas abordagens dos novos movimentos sociais ao lhe atribuir uma “espécie de messianismo, fazendo dos novos movimentos sociais os arautos da sociedade futura” (CHAZEL, 1995, p. 328).

política e a TNMS a esfera da cultura. Tanto a TMR, quanto a TPP tiveram origem na América do Norte, enquanto a TNMS é basicamente europeia.

A TMR é, em certa medida, herdeira das elaborações sociais e econômicas de Olson (2015), principalmente do paradoxo da ação coletiva (CHAZEL, 1995, p. 312). Atesta isso o destaque à racionalidade dos movimentos sociais, ao tratá-los como as firmas (empresas) e basear sua teoria numa ideia utilitarista do comportamento individual. Os estudiosos dessa corrente estão sobretudo preocupados com a mobilização e com a organização (CHAZEL, 1995, p. 311).

Algo interessante é que Tarrow (2011, p. 18) traça um paralelo bem direto entre os autores dessa teoria e as preocupações de Lênin para quem liderança e a organização aparecem como soluções para o problema da ação coletiva das classes trabalhadoras.

Para esses autores, assim como para Olson, a decisão de engajamento em termos individuais está, sobretudo, baseada num cálculo entre benefícios e custos (ALONSO, 2009, p. 51). Dessa forma, essa corrente pode ser compreendida como centralmente econômica (GOHN, 1997, p. 69). Quando se destaca o aspecto econômico, está-se, com isso, afirmando que para os autores da TMR são os interesses que predominam para a ação coletiva, sendo o termo interesse definido principalmente em termos materiais. O paralelo com a economia vai mais longe, e engloba conceitos como Indústria de Movimentos Sociais (IMS) e Setor de Movimentos Sociais (STM). Mas a ideia central que dá nome ao paradigma refere-se ao ponto de força colocado nos recursos para alcançar os objetivos e não nos potenciais beneficiários desses objetivos (CHAZEL, 1995, p. 314).

Golhasani e Hosseinirad (2016, p. 1-5) elaboraram uma síntese bastante interessante da TMR. Assinalam que mobilização de recursos é o processo de obtenção de recursos de um provedor de recursos para garantir a existência de um movimento social. Trata-se de adquirir recursos necessários de maneira oportuna e econômica. Surgiu na década de 1970, como resposta às teorias que identificavam as queixas e problemas individuais como estímulos primários da ação coletiva, ou seja, como resposta ao funcionalismo. Argumentam os autores da TMR que as queixas e problemas individuais são importantes, mas não o suficiente para estimular o surgimento de um movimento social, posto que conflitos e problemas são inerentes e duradouros em todas as sociedades e, dessa forma, perdem sua força explicativa para a questão da gênese do movimento social. Deduzem então que o fator crítico é a capacidade de mobilizar recursos humanos e financeiros para a formação de organizações de movimentos sociais. Em certa medida,

o fator crítico é a organização, a capacidade de formar redes de significados, convencer pessoas a doar dinheiro para causas pressupõe que essas pessoas estejam convencidas da justiça da causa em questão.

A TMR, para esses autores, assume então, por consequência, a centralidade do processo de organização e mobilização para a explicação dos movimentos. Isso implica dizer que é a organização que explica o movimento, por isso alguns autores adotaram inclusive a denominação organização de movimentos sociais (OMS). Essas organizações de movimentos sociais mobilizam recursos através de redes informais e a essas redes se atribui um conceito diferente segundo cada autor, “infraestrutura social” por McCarthy (1987), “contextos de micromobilização” por McAdam (1988), “estruturas de mobilização” por Tarrow (2011) e depois o próprio McCarthy renomeou essas redes informais para campos “multiorganizacionais” (BAROLSKY, 2009 apud GOLHASANI; HOSSEINIRAD, 2016, p. 1-5). Muito embora se possa afirmar que a ideia de OMS apareça também em outras abordagens, esta categoria é central na TMR.

Os autores prosseguem com as contribuições de teóricos da TMR, agora a respeito das respostas que esses teóricos deram à questão das motivações de engajamento dos indivíduos. Do mesmo modo que procederam acerca da rede de recursos, autores diferentes sugeriram explicações diferentes também para o problema do engajamento, ou para o que interessa neste trabalho, participação. Conforme Gurr (2000), a participação depende de um processo de libertação cognitiva, tal libertação coincide como o momento em que o indivíduo para de se culpar, entende o sistema como injusto e passa a acreditar que a ação política pode resultar em mudança social, ou seja, trata-se de um processo ideológico, de mudança do sentido do mundo que leva à participação.

Ainda sobre a questão do engajamento, embora fora do âmbito da TMR, para Della Porta e Diani (2015), mais do que a orientação ideológica, as redes de interação informais jogam um papel mais determinante sobre o problema da participação ou não participação. Conforme os resultados desta tese sugerem, contudo, não se trata de um processo espontâneo, mas é o resultado do trabalho organizacional, é o resultado de uma ação estratégica, porém, isso os autores da TMR identificaram com êxito.

Quando se compara isso com o debate Olsoniano, se percebem então já relacionados três elementos explicativos da participação individual em ações coletivas e movimentos sociais. A mudança de posição ideológica ou mudança nas ideias de sentido sobre o mundo, que pode ser entendida como resultando de correntes culturais em termos da sociedade ou entendida como libertação cognitiva, quando se refere ao indivíduo; as

interações informais que formam laços mais estreitos; e a utilidade ou o cálculo da relação benefício custo pelo indivíduo. Essas formas explicativas do engajamento não são necessariamente excludentes umas em relação às outras. Na primeira forma pode-se incluir a capacidade de pensar em termos de grupos (KELLY, 1998), as identidades coletivas (MELUCCI, 1996) e a consciência de classe.

Mas no caso da TMR o tema do engajamento não é colocado diretamente, como mobilização da comunidade em causa, Chazel (1995, p. 315) chama atenção para o papel que quadros profissionais assumem nas elaborações dos autores dessa área e refere-se a uma burocratização do descontentamento social. Essa forma de organização é muito comum nos EUA, inclusive no sindicalismo. No movimento sindical brasileiro a contratação de organizadores profissionais é marginal.

Voltando à TMR, paradoxalmente, percebermos que aquilo que era sua marca tronou-se também o principal motivo das críticas que recebeu e tais críticas permitiram a superação dessa perspectiva por outra, inclusive com diversos autores alterando sua posição teórica.

A mais importante crítica feita à TMR referia-se ao seu “individualismo metodológico”. Tal termo implica que o nível de análise sociológica é o indivíduo, que as razões explicativas para os fenômenos coletivos estão no nível do indivíduo e que este indivíduo age motivado basicamente por interesses econômicos, sua razão seria utilitarista. Gohn (1997, p. 6), assinala que as críticas a respeito do utilitarismo e do individualismo metodológico, as mais importantes endereçadas à TMR, estão na origem do surgimento de outra perspectiva: a Teoria da Mobilização Política (GOHN, 1997) ou do Processo Político (TPP).

CHAZEL (1995, p. 319) informa que a teoria mais elaborada da corrente da mobilização de recursos coube a Anthony Oberschall, cuja trabalho contribuiu de forma decisiva para a centralidade da mobilização nos estudos sobre os movimentos sociais, uma vez que se torna difícil falar de movimentos sociais sem uma capacidade duradoura de agir coletivamente. Mas, ressalta que a dimensão política se manteve discreta nos estudos de Oberschall e que teria sido esse o dado motivador para o surgimento de uma abordagem centrada na política.

Cabe também à TMR as críticas que Kelly formulou com relação a Olson bem como as críticas que Crozier formulou com relação a Taylor (o que será abordado no estudo da sociologia das organizações).

A TPP teria sido responsável pela reintrodução da esfera da cultura no debate entre os autores norte-americanos, certamente como resultado das críticas vindas do outro lado do Atlântico pelos teóricos dos novos movimentos sociais. Não obstante a reintrodução da esfera da cultura, seu mecanismo de aporte cultural operava por meio da política. Conforme Alonso (2009), o elemento predominante dessa nova teoria era a política.

Para os autores da TPP, a questão está nas condições de emergência dos movimentos sociais. Decorre dessa ênfase seu conceito de Estrutura de Oportunidades Políticas (EOP), que seria uma espécie de quadro político que permitiria a emergência de demandas mobilizadas. Ao se colocar o problema da emergência dos movimentos sociais, a TPP ocupa-se também com uma teoria da mobilização. Deve-se assinalar também que a TPP compreende os movimentos sociais sempre em sua interação com o Estado, entendidos ambos, movimentos e Estado, como formas de ação coletiva (ALONSO, 2009, p. 56).

Mais tarde, seus principais expoentes, Charles Tilly, Sidney Tarrow e Doug McAdam deslocaram seu objeto para uma reflexão sobre o confronto político (MCADAM; TILLY; TARROW, 2009). O termo “confronto político” foi cunhado por Tilly na década de 1970 e passou a ser amplamente adotado pelos pesquisadores na década de 1990 (TARROW, 2011). Esse deslocamento temático implicou consequências para a teoria da mobilização e dos movimentos sociais. É bastante clara a filiação de Tilly nessa vertente do debate, contudo, trata-se de um autor cujo volumoso trabalho, sobre variados temas, dificulta seu “enquadramento” preciso em uma perspectiva, como assinala Bringel (2012, p. 48): “a peculiaridade de sua obra lhe atribui características próprias e um estilo de abordagem único”.

Antes, cabe registrar duas outras categorias além da EOP, entre outras da TPP, que ganharam destaque e que de alguma forma foram reconhecidas e apropriadas pelos estudiosos em “movimentos sociais” e que formam seu núcleo teórico. Trata-se das categorias “repertórios” e ainda complementando os repertórios, a categoria “performance”. Deve-se, contudo, assinalar que sua apreensão é dinâmica posto que os próprios autores as reformulassem constantemente, notadamente Charles Tilly, o mais importante autor dessa linha de pensamento e uma das grandes autoridades em movimentos sociais no mundo.

A ideia inicial de estrutura de oportunidades políticas é do próprio Tilly. Para Alonso (2012, p. 21), Tilly se amparou em Marx e Weber para adotar uma premissa que esteve presente em todo o seu trabalho: a prevalência do conflito como fenômeno

estruturador da vida social. Para isso desenvolveu uma teoria que explica o confronto político pela reconstrução do seu contexto ou pela identificação de “estruturas de oportunidades políticas”. A primeira abordagem do conceito dava conta dos processos políticos, no entanto ainda era carente de uma perspectiva cultural mais clara. Foi então nesse contexto que surgiu a categoria “repertórios de ação coletiva” como forma de aportar os elementos culturais ao debate. Dessa forma, Tilly constituiu uma teoria da mobilização que rejeitava explicações economicistas, deterministas e psicossociais (ALONSO, 2012, p. 22). A premissa aqui é que a ideia de cultura molda as possibilidades de ação política, sendo o repertório um conjunto de formas de ação⁶².

Para Tilly existem dois repertórios históricos. Um para o século XVIII, mais paroquial e local, num momento em que o Estado centralizado ainda não estava plenamente constituído e um para o século XIX, mais nacional e parlamentar, para um momento em que o Estado centralizado estava plenamente em vigência (ALONSO, 2012, p. 24). A greve é o grande exemplo de Tilly para o século XIX. É interessante notar que a greve permanece sendo um tipo de ação de protesto com bastante força, sendo ainda atualmente adotada como um dos principais indicadores do grau de organização e mobilização no mundo do trabalho. Neste trabalho esta preocupação também está presente, sendo a redução do número e da força das greves um dos principais indicadores da crise da ação coletiva entre os docentes da UFPA.

Essa primeira formulação de repertório ainda era muito estruturalista e dura, conforme Alonso (2012, p. 24), deixava lacunas. Então na década de 1990, Tilly propôs o “repertório de confronto” (ALONSO, 2012, p. 25). A mudança na teoria dos repertórios em Tilly não foi apenas de nome, passando de repertórios de ação coletiva para repertórios de confronto, mas, indicava mudanças teóricas. Nessa nova formulação, os repertórios pertencem, no sentido de serem compartilhados, a um conjunto de atores em conflito, são mantidos pelo uso, pertencem a grandes atores coletivos e não a indivíduos. Os repertórios são agora do confronto. Importa destacar que o debate das formulações de Tilly com outras teorias de movimentos sociais foi intenso e não raro suas formulações eram ajustadas e enriquecidas, eram dinâmicas.

⁶² Em uma de suas obras mais relevantes “From mobilization to revolution”, Tilly (1978) extrai dos trabalhos dos autores clássicos (Marx, Durkheim, Weber e Mill) suas respectivas teorias da ação coletiva. Embora o próprio Tilly tenha dito textualmente que suas ideias após essa obra não são o resultado da incorporação de elementos culturais, mas de uma “atenção às dinâmicas relacionais em suas múltiplas escalas” (ALONSO; GUIMARÃES, 2004, p. 291).

O estruturalismo de Tilly sofre mais uma inflexão com a onda pós-estruturalista. Também os estudos de Pierre Bourdieu (1930-2002), que destacaram a importância do campo da cultura, e a força que assumiu a teoria goffmaniana dos “*Frames*” (ALONSO, 2012, p. 28) contribuíram para uma reformulação. Foi nesse quadro que Tilly introduziu a categoria “performance”, fechando assim seu quadro categorial e permitindo ao conceito de repertório um diálogo com o aspecto criativo (*agency*) dos atores envolvidos no confronto. Nos anos 2000, reelabora o conceito de repertório para um conjunto de performance, o que vai levar Tarrow a afirmar que repertório e performance são conceitos gêmeos (ALONSO, 2012, p. 32).

A ideia é que, no processo real de confronto, os atores desenvolvem performances em eventos de protesto, o conjunto dessas performances formam o repertório do confronto que podem mudar ou permanecer dependendo da eficácia de seu uso. Ambas, performances e repertórios ocorrem no quadro de um contexto político (estrutura de oportunidades) que corresponde a um campo estruturado pelo Estado, como detentor do poder político e seus desafiantes, os movimentos sociais.

No âmbito da Teoria do Processo Político (TPP) ou da teoria da Mobilização Política (GOHN, 1997)⁶³ ou mesmo do Confronto Político, um autor, sobretudo, ganhou notoriedade assim como Tilly: Sidney Tarrow. Este autor se perguntou sobre as motivações dos indivíduos para se mobilizarem e entendia que a TMR estava buscando apenas fatores microeconômicos, abstraindo os elementos culturais de sua análise. Por isso, Tarrow buscou demonstrar que a luta dos movimentos sociais não é apenas por recursos, como pretendia a TMR, mas também por significados e, é nesse aspecto que este autor valoriza as lideranças entendidas como um elemento importante nas negociações de significado. É interessante notar como essa ideia guarda similaridade com a proposição de negociações de significado de Melucci (1996), mas vai além, assume que há uma negociação e que nela as lideranças tem papel de destaque. As lideranças lideram a construção dos significados e esse processo ocorre por meio da interação estratégica na

⁶³ Todas as referências a Tarrow adotadas até aqui foram elaboradas com base no livro de Maria da Glória Gohn (1997), “Teorias dos Movimentos Sociais: Paradigmas Clássicos e Contemporâneos”. Além do esquema bastante conhecido dos paradigmas dos movimentos sociais, esta autora introduz um novo e relaciona os paradigmas às suas origens geográfico-espaciais, por isso fala de um paradigma Norte-Americano, de um Paradigma Europeu e de um Paradigma Sul-Americano. Sua opção por este critério geográfico-espacial está baseada, segundo explicação da própria autora, antes de tudo em uma visada pedagógica, que tenta apreender as correntes teórico-metodológicas compostas por teorias formadas a partir de realidades específicas. Consideramos essa abordagem bastante rica, pois apenas nela, especificamente, é possível falar de um paradigma latino-americano. Contudo, um dos trabalhos de Tarrow será examinado ao final deste capítulo.

ação organizacional. Para a TMR as lideranças eram entendidas como empresários políticos.

Tarrow também atribuiu um lugar relevante para a ideia de “identidade coletiva” e desenvolveu o conceito de ciclo de protestos, demonstrando que os ciclos de protestos coincidem com as inovações políticas. Para Tarrow (2011), quatro elementos - oportunidades políticas, repertórios, redes e marcos referências (significados) - são os materiais básicos para a construção de um movimento social. Este autor analisa as redes como um processo político de formação de solidariedade, ou seja, as redes são interações mais ou menos fixas que permitem a circulação da informação e a interpretação da realidade, nesse sentido, as redes seriam “estruturas de mobilização”, as redes dariam suporte aos movimentos. Mas as redes não existem por si mesmas e não surgem espontaneamente, a ação coletiva demanda ser estruturada como em Crozier e Friedberg (1977).

Para Tarrow, são as oportunidades políticas que explicam o surgimento, a persistência e os processos de mobilização de um movimento social. Esses processos políticos seriam basicamente quatro e referem-se sempre à esfera da política institucional, à esfera do Estado, são mudanças nas estruturas estatais de poder que permitem que grupos de oponentes se organizem como movimentos sociais. O autor especifica então as possibilidades de mudanças políticas que estão na origem dos movimentos sociais: a) a abertura de acesso ao poder; b) as mudanças de alinhamento; c) a visibilidade de aliados fortes; e d) as clivagens dentro das elites.

Apesar da importante contribuição teórica da categoria EOP, centralmente por ter chamado atenção para a posição do Estado como ator relevante do protesto, verifica-se que o peso atribuído ao Estado entre os atores dessa linha é exagerado, pois tudo teria origem no Estado. O Estado aparece como o fator predominante. Vejamos por exemplo que Tarrow ou inverte os termos da relação entre Estado e os movimentos sociais, ou pelo menos deixa de ver a possibilidade oposta, em que os movimentos sociais alteram as estruturas políticas⁶⁴. Conforme o estudo do movimento operário brasileiro, pode-se afirmar que Tarrow enrijece a relação, posto que por um lado nem todo movimento é

⁶⁴ A mesma crítica à perspectiva de Tarrow foi elaborada por Gohn (1997, p. 105). Essa autora afirma que as premissas teóricas de Tarrow poderiam levar a pensar os movimentos como inscritos em processos políticos mais amplos e compreendê-los como força social, como parte da luta pelo poder na sociedade civil e política, mas Tarrow não chega até esse ponto em razão da limitação de sua abordagem, que permite ver que as oportunidades políticas são aproveitadas pelos movimentos, mas não criadas por eles. Vou mais longe e afirmo que essa perspectiva de Tarrow funciona como uma primazia lógica do político-institucional na explicação dos fenômenos sociais.

resultado de uma estrutura de oportunidades e nem toda estrutura de oportunidades produz movimentos. A relação aqui é de influência recíproca. Algo que em seguida a abordagem do confronto político, incluindo o próprio Tarrow vai superar (SILVA, 2010, p. 5).

Sua tese pode ser válida para diversos tipos de movimentos, mas não deixa ver os conflitos latentes, aqueles cujas mudanças nas estruturas de oportunidades políticas ainda não possibilitaram sua emergência em movimentos e tampouco explica o movimento dos trabalhadores que tem se mantido como um tipo de conflito desde os primórdios do capitalismo moderno, independentemente dos contextos políticos. Esses contextos influem sobre o movimento dos trabalhadores, ajudam a definir seus momentos de fluxos e refluxos, suas ideologias e objetivos, mas não explicam sua existência objetiva e nem mesmo sua crise. A sociologia do trabalho tem muito a contribuir para a discussão dos movimentos sociais, por ser a única que tem, como vimos, uma teoria estrutural para explicar os confrontos políticos no mundo do trabalho, pois falar de uma dimensão conflitiva estrutural nas sociedades, ainda que isso esteja apoiado em dados de pesquisa histórica como faz Tilly, não permite inferir claramente a natureza dessa dimensão, o conflito como premissa não é uma teoria do conflito. Assim como o que ocorreu com a TMR, na TPP o elemento político, sua maior força, também se revela aqui seu principal ponto de fragilidade.

Essa perspectiva de um confronto entre autoridades e desafiantes é marcante na abordagem desses autores, assim como a diferenciação com a perspectiva funcionalista (extremismo, violência, privação), ambos os aspectos ficam claros no esforço conceitual de Tarrow.

Em vez de definir os movimentos sociais como expressões de extremismo, violência e privação, eles são melhor definidos como desafios coletivos, baseados em propósitos comuns e solidariedades sociais, em interação sustentada com as elites, opositores e autoridades (TARROW, 2011, p. 9).

Mas isso não torna essa perspectiva imune a críticas, pode-se formular. quanto a essa corrente, pelo menos duas a princípio. A primeira é tomar o movimento social como pessoas solidárias *a priori* e não considerar que a construção dessa solidariedade é um processo incessante. Assim como a ideia de propósitos comuns também não pode ser encarada de uma forma tão simples e direta, pois, a percepção de propósitos comuns é um passo para a ação coletiva a qual está, desta forma, ligada diretamente à organização e à

mobilização. Organização e mobilização são mediadores logicamente necessários. No entanto, pode-se entender que a referência a uma “interação sustentada” garante a perspectiva de processo e não de fenômeno. Na verdade, esta é a perspectiva de Tarrow, como o próprio autor afirma em outra passagem, quando se refere que, agir junto, através de uma interação sustentada contra um oponente, requer uma solução social e,

Isso envolve, primeiro, construir desafios coletivos, segundo, valer-se de redes sociais, propósitos comuns e estruturas culturais e, terceiro, construir solidariedade por meio de estruturas conectivas e identidades coletivas para sustentar a ação coletiva. Estas são as propriedades básicas dos movimentos sociais (TARROW, 2011, p. 8).

Analisando a perspectiva conceitual acima tem-se: construir a solidariedade, redes culturais, propósitos comuns, estruturas de conexão e identidades coletivas. De alguma forma a sociologia do trabalho se apropriou do termo movimentos sociais como algo que não é o sindicalismo, como um “aliado” em potencial das classes trabalhadoras, sem atentar para as teorias que valorizam o processo de construção da ação coletiva, que em linhas gerais podem ser apropriadas para pensar a organização dos trabalhadores em sindicatos. Ao pensar dessa forma, essa área pode ter sido levada a teorias da crise sindical sem problematizar sua dimensão organizacional. A crise do sindicalismo é uma crise da ação coletiva.

Por vezes, quando se pensa em termos de “movimentos sociais de trabalhadores”, identifica-se que se trata de um tipo diferente de movimento social, isso ajuda a diferenciar o âmbito do trabalho do âmbito da reprodução social, mas a problematização da mobilização e da organização não acompanha essa comparação, muito embora a ideia de que existem desafios organizacionais seja antiga.

Além de participar ativamente na elaboração de um projeto com os contornos acima citados, de maneira articulada com os partidos de esquerda e os movimentos sociais de base, o sindicalismo de esquerda no Brasil encontra-se também frente a um conjunto de desafios de caráter organizacional que dizem respeito a própria sobrevivência dos sindicatos como movimentos sociais dos trabalhadores (ANTUNES, 1999, p. 224)

Ainda para Antunes (1999, p. 245), esses desafios organizacionais podem ser encontrados na barreira social que separa os estáveis dos precários, no neocorporativismo, ou corporativismo de categoria e na crescente institucionalização e burocratização. Esses elementos são entendidos como problemas de organização, todavia referidos a uma ideia formal de organização e não sua apreensão como ação política. Destacam-se, por isso,

dois aspectos relevantes dessa abordagem. A ideia de que sindicalismo é forma, a forma que assume o movimento social do trabalho e a de que a sobrevivência dessa forma depende de um olhar para os aspectos organizacionais, embora o que se chama de aspectos organizacionais apareça como algo estático e não como processo.

Após essa digressão, é relevante estudar as implicações da ampliação do escopo dessa linha do processo político para o confronto, a partir dos trabalhos de Doug McAdam juntamente com Charles Tilly e Sidney Tarrow.

Ao ampliar o foco de suas pesquisas, esses autores passaram da categoria “teorias dos movimentos sociais” para o que denominaram de “teoria do confronto político” (TCP) (MCADAM; TARROW; TILLY, 2009). O confronto político ocorre quando pessoas (indivíduos) de forma coletiva (grupos) fazem reivindicações a outras que, se forem atendidas, afetariam os interesses contra os quais as reivindicações são endereçadas. O Confronto então pressupõe a mobilização e a criação de meios de capacidades para a interação coletiva de conflito.

Incluimos a interação coletiva no confronto político na medida em que: 1) ela envolve confronto, ou seja, faz reivindicações vinculadas a outros interesses; e 2) pelo menos um grupo da interação (incluindo terceiros) é um governo, isto é, uma organização que controla os principais meios de coerção concentrados num território definido. Movimentos sociais, ciclos de protesto, e revoluções se encaixam neste âmbito de fenômeno (MCADAM; TARROW; TILLY, 2009, p. 12).

Para os autores, essa ampliação teórica tem o mérito de relacionar as interações conflituosas (movimentos, ciclos de protestos e revoluções) tanto à política institucional quando às mudanças históricas. Além disso, também afirmam que essa perspectiva permite superar um “trabalho acadêmico cada vez mais insular”, por ampliar as possibilidades de diálogo com outras áreas do conhecimento. Particularmente, registra-se que a reavaliação do Estado e dos governos, como arena de lutas e reivindicações é o grande mérito do trabalho dessa escola do confronto político.

A esfera do poder institucional está no centro do conceito de movimentos sociais desenhado pela teoria do confronto político:

Um movimento social é uma interação sustentada entre pessoas poderosas e outras que não tem o poder: um desafio contínuo aos detentores do poder em nome da população cujos interlocutores afirmam estar ela sendo injustamente prejudicadas ou ameaçadas por isso (MCADAM; TARROW; TILLY, 2009, p. 21).

Os autores têm ciência das limitações desse conceito, no entanto privilegiam o que nessa abordagem pode permitir uma relação teórica entre esses fenômenos, isto é, os movimentos sociais, as rebeliões e revoluções. Fenômenos bastante distintos podem, dessa forma, ser tratados num grande campo de estudo.

É importante a percepção de movimentos sociais como um confronto que envolve poder, mas nem sempre relações de poder têm como consequência a formação de movimentos sociais, pode simplesmente haver instituições capazes de regular e canalizar o conflito evitando-se desta forma sua emergência. Assimetria de poder, assim como a existência de um conflito, são fatores importantes, mas não suficientes. A própria ideia de estabelecer “um Estado” como sempre presente como um lado do conflito, pressupõe a ideia de tratá-los de forma institucional. Diversas dimensões importantes para o conceito de movimento social faltam na definição dos teóricos do confronto político.

Outra possibilidade seria focar nas condições de mobilização como elemento distintivo de um movimento social. No entanto, é aqui que entendemos que o aspecto da ideologia ganha importância, posto que pode, inclusive, haver mobilização coletiva de contrapoderes estabelecidos, mas fundada em concepções fascistas e racistas, as quais estariam em termos ideológicos nas antípodas do feminismo, por exemplo. Nesse caso, corre-se o risco de igualar fenômenos completamente distintos, como o Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST) no Brasil e os movimentos de ultradireita nos Estados Unidos ou na Europa. Chamar a ideologia à cena, além de importante como elemento da “ruptura cognitiva” acima tratada, ajuda a distinguir ações e movimentos coletivos.

Há, no entanto, nessa formulação dos autores do confronto político, algo de importante. Trata-se da ideia de que a ação coletiva pressupõe mobilização. Essa é uma ideia, aliás, herdada da época da mobilização de recursos. Se ampliada a visada para o conjunto dos fenômenos coletivos, pode-se inclusive formular a ideia de que parte significativa da atividade humana pressupõe mobilização, o que implica dizer que a distinção entre interação e mobilização é sutil. Nesse sentido, um estudo apropriado dos fenômenos coletivos é o estudo de suas condições, contextos, ação organizacional e resultados, expressos nos processos de mobilização. Pode-se acrescentar que o êxito ou o fracasso da mobilização resulta em poder ou perda de poder, porque a capacidade de mobilização impõe uma incerteza aos adversários. Mas não é prudente, nesse momento, ir tão longe assim, apenas destacar dessa corrente teórica sua teoria da mobilização para, a partir dela, problematizar a crise do sindicalismo no Brasil com base em um caso

concreto. Assim como ação coletiva pressupõe mobilização, a mobilização é indicadora da ação coletiva, ou a ausência de mobilização pode indicar sua crise, isso é o bastante por enquanto.

A referência a incentivos, significados e motivações, assinalada pelos autores do confronto político como parte importante na explicação da ação coletiva e, portanto, para sua pré-condição, isto é, a mobilização, pode contribuir de maneira relevante para a realização desta pesquisa. Porque isso restringe o âmbito da mobilização a estruturas sociais de significado, ou ainda, conforme afirmam, ao âmbito das “comunidades das quais derivam os significados e identidades importantes para sua vida e bem-estar”, assim é que a multiplicação contemporânea das comunidades de sentido produziu um quadro de dificuldade ainda maior para a mobilização em uma categoria específica. Existe uma luta entre as comunidades de sentido.

Está-se referindo a uma apreciação mais focada sobre o que Bert Klandermans chamou de campo multiorganziacional (GOHN, 1997, p. 83), referindo-se aos diversos significados que surgem no confronto e decidem a posição relativa dos confrontantes nos desdobramentos do conflito. Ainda segundo Gohn (1997, p. 84), Klandermans passou cinco anos estudando as diferenças entre a TPP e a TNMS e concluiu que ambas poderiam ser complementares, se não fosse o problema de que não definem como as pessoas fazem para decidir sobre sua participação em movimentos sociais. Este problema parece ser mais adequado ou apropriado, pois contribuiu para enfatizar o aspecto construtivista da ação coletiva, ou seja, a ideia de que a ação coletiva é socialmente construída por meio da ação organizacional.

Sobre a questão da participação, sugere então ser um processo que se dá em três níveis: o discurso público, a comunicação persuasiva e o surgimento da própria consciência. Essa perspectiva de Klandermans parece, por enquanto, a solução para o problema da participação. As pessoas participam inicialmente em razão de um desses aspectos. Mas, a hipótese deste trabalho é que isso seria organização e não mobilização. No discurso público e na comunicação persuasiva, estão implícitas as questões de ideologias e redes informais e o surgimento da própria consciência que se relaciona com a ideia de libertação cognitiva que, para Klandermans, ocorre no próprio indivíduo, entendendo a própria consciência com autoconsciência. No caso do sindicalismo, o discurso público refere-se a jornais, sites, agitações e manifestações e a comunicação persuasiva refere-se a reuniões por local de trabalho e atividades de base. A organização

está aqui. Organizar é formar consciência, subjetividade, isto é, construir redes mobilização.

Cabe então mais uma digressão, pois Tilly (2010) insiste na concepção de movimento social como forma de ação política desfazendo a dicotomia, que, como se verá, surgiu nas teorias europeias, entre o social e o político na concepção dos movimentos. Os movimentos não seriam sociais por não serem políticos, mas políticos por serem sociais. Os movimentos sociais são uma forma de ação política dos não incluídos, dos destituídos da participação na política institucional, são a forma de fazer política do povo, embora essa relação com uma ação não institucional não possa ser pensada como uma característica exclusiva dos movimentos sociais, mas apenas um “recurso mais frequente” (CHAZEL, 1995, p. 104) a que recorrem.

Em termos empíricos, Tilly (2010, p. 139) demonstra que os movimentos sociais se desenvolveram no começo do século XIX, referindo-se a processos sociais que envolvem campanhas, repertórios e demonstrações de valores e números. Também demonstrou se tratar de processos coletivos distintos de eleições, partidos, revoluções e contra revoluções. Mais uma vez, porém, o problema do engajamento é negligenciado, bem como sua natureza social. Tilly (2010) destaca, no entanto, a importância da existência de empreendedores políticos, da existência ou pré-existência de redes interpessoais e do trabalho de organização que as campanhas interativas demandam. Mas percebe-se o aspecto operacional e não político presente na ideia de organização de Tilly,

Mobilização é o processo pelo qual um grupo adquire controle coletivo sobre os recursos necessários para a ação. Esses recursos podem ser força de trabalho, bens, armas, votos e muitas outras coisas, desde que sejam utilizáveis para atuar em interesses compartilhados (TILLY, 1978, p. 11).

Destaca-se então a ideia, segundo a qual a ação coletiva pressupõe mobilização. Essa ideia constitui um avanço tanto em relação à perspectiva Olsoniana quanto às perspectivas funcionalistas e marxistas. Posto que a primeira simplesmente nega a possibilidade política de mobilização; a segunda não percebe sua racionalidade e a terceira abstrai simplesmente a mobilização ao sugerir o “salto mortal” da condição objetiva para a ação coletiva⁶⁵. Sendo assim, a TPP estabeleceu claramente que a passagem do nível individual para o coletivo da ação exige uma mediação, ou “trabalho social”. Essa

⁶⁵ Segundo a concepção marxista clássica e mecanicista típica da segunda internacional, porém ainda hoje com bastante força dada a complexidade da perspectiva subjetivista de classe.

mediação é chamada de mobilização. Tilly foi muito feliz, segundo Kelly (1998, p. 25), ao formular uma teoria para essa mediação afirmando que a ação coletiva pressupõe cinco fatores: interesses, organização, mobilização, oportunidades, diferentes formas de ação.

O conceito de organização refere-se à estrutura do grupo, sua hierarquia, a divisão de tarefas, e em particular, os aspectos que afetam sua capacidade de ação coletiva. Mobilização, por outro lado, refere-se aos processos pelos quais os grupos adquirem controle coletivo sobre os recursos necessários à ação. Mas podem ser entendidos também como os modos pelos quais atores individuais tornam-se atores coletivos (KELLY, 1998, p. 25).

Essas formulações, contudo, ainda deixam dúvidas sobre como os indivíduos se agrupam para dar andamento aos processos que lhes permitirão adquirir controle coletivos dos recursos e sobre como a divisão de tarefas e a hierarquia dos grupos se definem entre muitas possibilidades. O risco de hipostasiar o movimento social (e o sindicalismo também) está sempre presente ao se atribuir uma vontade coletiva a uma coletividade qualquer (CHAZEL, 1995, p. 286) e esse risco pode entrar facilmente na formulação através da ideia de interesses compartilhados. Nesse caso, os interesses continuam na base da ação coletiva, mas não é mais a coerção que opera (OLSON, 2015), mas a organização e a mobilização.

Friedberg (1995, p. 375) assevera que a organização pode ser pensada tanto como objeto, quanto como um processo que está no cerne da ação humana. Quando se adota essa segunda forma de pensar a organização as possibilidades explicativas se ampliam e por isso a contribuição da sociologia das organizações é relevante, permite romper com a ideia de interesses compartilhados.

As elaborações em torno da Teoria dos Novos Movimentos Sociais (TNMS), como ficou conhecida, orbitam ao redor do debate sobre cultura. Nas palavras de Alonso (2009, p. 67), os autores dessa “escola” buscaram apreender os movimentos sociais em sua dimensão cultural, identificando-os com grupos ou minorias, de organização fluida, descentralizada, desburocratizada, que se dirigiam à sociedade almejando mudanças culturais de longo prazo.

Selecionando o eixo central de elaboração teórica dos três principais autores dessa linha vemos que Alain Touraine nos fala de movimentos sociais como “portadores de um projeto cultural” ou de “persuasão da sociedade civil”; que Melucci nos fala de “identidade coletiva”; e Habermas de “resistência contra a colonização do mundo da

vida” (ALONSO, 2009, p. 62). O elemento central nessas abordagens é o elemento cultural.

Se a trajetória das teorias sobre os movimentos sociais em escala mundial seguiu esse caminho, tendo a cada momento um eixo de debate diferente, da economia na TMR, passando para a política na TPP, à cultura e modo de vida na TNMS, isso se deve, embora os autores que produziram sínteses não indiquem categoricamente, à tentativa de superar os dois principais paradigmas de análise sociológica em voga na década de 1960, o funcionalismo nos EUA e o marxismo ortodoxo na Europa. A compreensão do conjunto de teorias enfeixadas sobre o “*label*” de “novos movimentos sociais” na Europa é, sobretudo o resultado de uma luta contra o marxismo ortodoxo.

A ruptura com o paradigma marxista ortodoxo encontra-se claramente expressa no próprio conceito de modernidade, ou de pós-modernidade, dos principais autores da família dos novos movimentos sociais. Esta ruptura desloca o trabalho como dimensão central da vida cultural. O trabalho passa a ser agora tão somente mais uma esfera de produção de sentido, e com isso, o então chamado “movimento operário” se iguala aos demais, feminista, negro, estudantil e ambiental⁶⁶. A ideia básica, segundo Alonso (2009, p. 59), que inclusive permite aglutinar autores tão dispares em um único campo teórico, é que alguma coisa mudou na estrutura do capitalismo na década de 1960 e uma “nova” fase histórica teve início. Os novos movimentos sociais seriam novos justamente em sua comparação com o antigo movimento operário. A fragmentação das esferas de vida e de produção de sentido trouxe como consequência o fim da ideia de um sujeito histórico, abrindo uma fase de múltiplos sujeitos. A revolução, ou sua ausência, é deslocada como perspectiva para dar lugar a mudança cultural. A busca de poder político, pela apropriação do “aparelho” do Estado, perde seu lugar de diretriz fundante, por isso o nome “movimentos sociais”, por ocorrerem centralmente na esfera do que foi posteriormente designada por Touraine como sociedade civil.

Essas teorias são, entretanto, bastante questionáveis, além de serem, para efeitos sociológicos pouco operacionais, conforme asseveraram Cefaï e Trom (2001). Em primeiro lugar, porque o próprio afluxo de lutas “operárias” da Europa, entre fins da década de 1960 e início da década de 1970 do século XX, expressa que os trabalhadores ainda ocupavam um lugar de destaque. Em segundo lugar, porque em outros países, como o Brasil, a década de 1980 do século XX foi particularmente marcada por um forte

⁶⁶ Discussão também marcante e relevante na sociologia do trabalho como destacado no clássico “Adeus ao trabalho?” (ANTUNES, 1995).

processo de organização e mobilização de trabalhadores⁶⁷, deixando perceber que as teses dos autores da TNMS eram “europeias demais”. As críticas ao viés eurocentrista a autores como Habermas são bastante conhecidas na sociologia do trabalho.

Ademais, se considerarmos que os aspectos centrais da estrutura econômica e social do capitalismo permanecem, mesmo depois da década de 1960, não obstante as mudanças de vulto que ocorreram, essas elaborações teóricas perdem muito de sua força. Harvey (1992, p. 166) assevera que os elementos centrais do capitalismo, tais como formulados por Marx, ainda persistem. Faz isso quando afirma que sua noção de acumulação flexível, embora seja capaz de captar essas mudanças culturais, também permite afirmar que algumas proposições básicas se mantêm, referindo-se, como dito acima, ao caráter inconsistente e contraditório, em síntese, do modo de produção capitalista.

Essa permanência, por outro lado, não excluiu a mudança. Não elide o fenômeno real que representaram e representam ainda hoje as sucessivas ondas de protestos de movimentos feministas, de negros, de homossexuais, ambientalistas e estudantis em todas as partes do globo. Por esta razão, entendemos que o movimento dos trabalhadores e os “novos movimentos sociais” são fenômenos empírica e analiticamente bem distintos. O papel do trabalho no processo de valorização do valor ou de reprodução material na sociedade, coloca os conflitos do mundo do trabalho em posições analíticas e empíricas distintas dos novos movimentos sociais. Porém, ambos implicam ação coletiva, e, por esta razão, organização e mobilização, entendidos como processos, dado que autoriza perfeitamente estabelecer analogias entre os dois fenômenos⁶⁸.

Sim, por que os “movimentos sociais” também fazem política, alguns dos seus líderes em diversos países, tornam-se depois membros da elite política, da esfera do Estado, como ficou bastante claro com as lideranças dos processos de 1968, conforme descreveu Alonso (2009). Sua existência produziu inclusive toda uma esfera institucional que no Brasil passou pelo nome de “políticas públicas”, ações do Estado e dos governos, que passam a atuar no âmbito das pautas dos diferentes movimentos sociais e que levam talvez ao um processo de institucionalização. Isso tem sido o palco de um debate recente no Brasil: alguns enfatizando seus aspectos de mútua constituição (ABERS; SILVA; TATAGIBA, 2018, p. 15), enquanto Gohn (2008, p. 451), critica o que chama de

⁶⁷ Conforme o capítulo sobre o trabalho e sindicalismo.

⁶⁸ Silva (2010, p. 7) sugere evitar um posicionamento a priori sobre a relação entre classe e associativismo, seja no sentido de afirmar sua importância ou no sentido de defender sua irrelevância.

institucionalização normativa, referindo-se às mudanças ocorridas nos movimentos em face da decisão de acessar recursos financeiros do Estado.

O debate sobre os novos movimentos sociais se desenvolveu também em outros lugares e o tema da institucionalização parece recorrente. Bélanger (1988) se pergunta se os novos movimentos sociais foram apenas um fenômeno conjuntural, e ainda, se sua capacidade de reorganizar a sociedade foi ou é realmente forte. Este questionamento refere-se ao fenômeno observado recentemente e ligado ao fato de a maioria das organizações dos movimentos sociais serem atualmente prestadores de serviços. Operando com o conceito de providencialismo e baseado na teoria da regulação, indica que a contradição entre a demanda por autonomia dos movimentos e a manutenção da dominação social sugere três caminhos para o desenvolvimento dos movimentos sociais, indicando que, como aponta CHAZEL (1995) o itinerário de um movimento social não pode ser predefinido. Para Bélanger, os novos movimentos sociais podem tornar-se parte de um voluntariado comunitário, podem enveredar por um sistema neocorporativista de dominação social ou podem ainda se tornarem instrumentos de democratização.

Por outro lado, os autores da sociologia do trabalho aqui estudados vêm relativizando a noção de “classe operária” no sentido do operário manual, homem e branco. Há uma heterogeneidade crescente na classe trabalhadora, uma nova morfologia do trabalho, tanto em termos de formas de trabalho como de composição da força de trabalho. Isso faz com que os pontos de intersecção entre os diversos movimentos entre si e com o movimento dos trabalhadores se multipliquem. Constitui fenômeno bastante comum, pelo menos no Brasil, que um ativista contribua simultaneamente tanto com as ações coletivas do trabalho, quanto de um movimento social ou mesmo com diferentes movimentos, algo que Anne Mische apud Silva (2010, p. 7) chama de militância múltipla.

Talvez pela ausência de um interesse material comum, direto e digamos conspícuo, pela ausência de um elemento que facilitasse, mesmo que de forma ilusória, a explicação da ação coletiva como no caso do trabalho, as teorias dos movimentos sociais avançaram mais na problematização da mobilização. A confiança na unidade de classe, talvez tenha impedido, e isto está claro na sociologia do trabalho brasileira, que essa problematização avançasse, inclusive em diálogo com sua “vizinha”, a sociologia dos movimentos sociais. De certa forma, essa é a hipótese fundante dessa tese: embora os movimentos do trabalho sejam distintos dos movimentos sociais, as categorias do debate sobre movimentos sociais podem ser úteis para estudar a dinâmica das lutas dos

trabalhadores, e estes estudos podem e devem dialogar mais, como ocorreu no Brasil da década de 1980 (SILVA, 2010).

Existem ainda, no âmbito dos debates sobre movimentos sociais, inúmeros aspectos a considerar, na realidade, para sermos precisos, cada escola mereceria um trabalho separado. Porém, após o estabelecimento dessas correntes, a discussão ao redor do tema prossegue, inclusive entre as correntes, importa entender como esse debate entre as diversas perspectivas de se pensar esse objeto ocorreu. Uma das sistematizações mais ricas para se entender essa temática está em Chazel (1995). Para este autor, a temática se firmou definitivamente quando os movimentos sociais deixaram de ser pensados como uma modalidade específica do comportamento coletivo. Assinala ainda, que essa temática tem como particularidade o fato de não estar inscrita no debate sociológico clássico (CHAZEL, 1995, p. 283), ainda que Tilly (1978) a tenha inferido dos clássicos.

A definição de movimentos sociais encerra duas dificuldades, uma analítica e outra empírica. Conforme Chazel (1995, p. 285), uma percepção empírica do fenômeno exige uma delimitação de espaço e tempo. Esta dificuldade empírica seria superada caso fosse possível estabelecer critérios analíticos claramente definidos, mas isso tampouco é possível, posto que os autores diferem muito quando a esses critérios. Apoiando-se então na definição de Blumer, Chazel (1995) sugere um conceito de síntese e entende movimento social como:

[...] empreendimento coletivo de protesto e de contestação que visa impor mudanças de importância variável, na estrutura social e ou política através de recursos frequentes, mas não necessariamente exclusivos a meios não institucionalizados (CHAZEL, 1995, p. 291).

Como se pode ver, as diversas perspectivas e teorias dos movimentos sociais permitem uma ampla possibilidade de vias para pensar nosso objeto. Mas o próprio conceito de movimentos sociais, incluindo aí a amplitude empírica decorrente, sempre foi um objeto de intenso debate entre os analistas. Na abordagem de Chazel, ganha destaque, por exemplo, o aspecto coletivo, de protesto e a relação com a mudança estrutural, seja na sociedade ou no Estado, assim como a possibilidade da adoção, embora não exclusivamente, de meios não institucionalizados.

Diferentemente do conceito de Tilly, Chazel não interpõe o aspecto da assimetria de poder, não especifica se esses “protestos coletivos” e de contestação envolvem atores numa relação de poder, embora considere o poder uma dimensão importante do conceito.

Em razão dessa problemática ao redor do próprio conceito, alguns autores dedicaram especial atenção a trabalhos de foco especificamente analítico e outros que destacaram aspectos relevantes do conjunto do arcabouço teórico e os colocaram em primeiro plano. No primeiro caso, destaca-se o trabalho de Mario Diani (1992) e, no segundo, temos o trabalho de Jean Cohen (1985).

Diani (1992, p. 1) destaca que, paradoxalmente, as pesquisas recentes sobre movimentos sociais têm evidenciado mais consenso do que deveríamos supor. Ao afirmar isso, tem em mente a ideia de não separar os setores teóricos como acima esboçado. Indo no sentido contrário, na busca de elementos comuns, Diani realizou um trabalho primoroso de síntese.

Ao comparar as definições de movimentos sociais dos mais diferentes campos, o autor assinala que uma convergência substantiva se verifica em três diferentes pontos: i) Movimentos sociais como redes de interações informais de atores; ii) Engajados em conflitos políticos e/ou culturais; iii) Baseados no compartilhamento de identidades coletivas. Quando estuda os conceitos de movimentos sociais, o autor entende que uma linha comum existe entre as diferentes tradições. Segue então com as implicações desses elementos do conceito destacando sua capacidade de diferenciar os movimentos sociais de outros fenômenos e de permitir a identificação de uma área específica de investigação.

Dito isso, essas três dimensões podem ser adotadas para estudos de caso no âmbito do sindicalismo, embora com as ressalvas que serão à frente esboçadas. Antes, porém, é mister estudar melhor as contribuições de Diani.

Para a consecução, vê-se que Diani então apresenta os autores mais importantes de cada tradição, transcreve seus respectivos conceitos de movimentos sociais e passa a avaliar suas contribuições específicas para o estudo do tema. Após isso, destaca os elementos que são comuns aos conceitos. Em uma dimensão inicial, o movimento social seria então uma estrutura de interações informais entre uma pluralidade de atores que podem ser indivíduos ou organizações. Essa dimensão precisa ser assimilada com cautela, uma vez que não há uma linha divisória rígida entre interações formais e informais, a rigor todos os indivíduos têm algum tipo de vínculo formal, e ao mesmo tempo como vimos na sociologia das organizações, todas as organizações formais contêm uma estrutura de relações informais. Até na mais hierarquizada organização, as relações informais jogam um papel importante (CROZIER, 1981).

Numa segunda dimensão, a identidade coletiva ganha relevância, pois permitiria definir as fronteiras. Estas iriam até onde vai a identidade compartilhada dos indivíduos

em interação (DIANI, 1992, p. 9). Em seguida, Diani avalia a questão do conflito e da mudança social, dois termos presentes de forma generalizada nos estudos dos movimentos sociais. Afirma que há um amplo acordo sobre o conflito como elemento presente na ideia de movimentos sociais, mas, por outro lado, o que se entende por conflito é objeto de divergências, por exemplo, entre Touraine, Melucci e autores americanos. Mas essas diferenças derivam da maior ou menor ênfase que se dá à esfera da política (americanos) ou da cultura (europeus). Quando se amplia a noção de conflito para ambas, cultura e política, então se encontra a chave para a próxima dimensão importante dos movimentos sociais, sua atuação tanto no âmbito sistêmico (institucional) quanto não sistêmico (não institucional). Diani (1992, p. 12), porém, rejeita a ideia de que os movimentos sociais são exclusivamente da esfera não institucional, para este autor, essa seria uma opção tática dos movimentos sociais.

Abordando o sindicalismo por esta perspectiva pode-se ainda pensar mais possibilidades como, por exemplo, a existência de movimentos sem qualquer relação, vínculo ou ação institucional, o que não é possível no âmbito do mundo do trabalho; ou a existência de instituições cujos movimentos não existem mais e que figuram como uma espécie de “burocracia dos conflitos do trabalho” ou um sindicato sem tropa, parafrazeando Chazel em sua referência aos trabalhos de McCarthy e Zald (CHAZEL, 1995, p. 315). No âmbito do sindicalismo este último é fenômeno bastante comum e uma das expressões de sua crise, sua existência legal permite a manutenção da condição de sindicatos de minorias (BOITO JR., 1991, p. 96) ou cartorários.

Quando se trata o tema da institucionalização como tática está-se muito próximo da definição de Chazel (1995) sobre o recurso frequente, ou seja, mais comum, mais típico, mas não exclusivo à meios de luta não institucionais, ademais é difícil estabelecer uma fronteira entre o institucional e o não institucional de forma tão acabada. A institucionalização, o que quer que se entenda a respeito, não é o determinante mais relevante da dinâmica de uma coletividade em luta, mas sua capacidade de organização e mobilização sim. Quando se compara as definições de Chazel e Diani percebe-se muitas similaridades, embora Chazel não se refira a indenidades coletivas e a redes de interação informais. Para o objeto desta tese as redes de interação são relevantes, pois sua construção é um dos resultados do processo de organização e sua ativação indica a mobilização. Contudo a identidade coletiva pode ser melhor entendida como um resultado da organização, mas pode não ser decisiva para a ação coletiva.

Não é uma questão para este trabalho a discussão sobre a conceituação do movimento docente ou do sindicalismo docente como sendo “movimentos sociais”. A questão não se refere ao enquadramento conceitual. A chave está na dinâmica dos processos sociais, no estudo dos processos de mobilização e na relevância que a ideia de organização assumiu em termos teóricos, embora essa referência seja anterior, como se infere da interpretação de Tarrow (2011) sobre a abordagem de Lênin. Conforme Tarrow (2011, p. 19) a perspectiva de Lênin guardaria similaridades com a TMR. Mas o pensamento de Lênin é muito anterior à TMR, por isso, tem mérito de ter colocado diretamente o problema da organização. Tarrow ainda identifica o momento em que o marxismo percebe a importância da cultura nos trabalhos de Antônio Gramsci (1891-1937).

O econômico, o político e o cultural são todas dimensões relevantes no processo de organização e mobilização, mas a ideia de mobilização como provedora de recursos ou ativação de identidades coletivas pode não ser suficiente. Além disso a noção de organização adotada pelas teorias dos movimentos sociais é nitidamente estática, não processual. Os autores da sociologia das organizações têm muito a dizer sobre esse tema.

4.4 O PROBLEMA DAS ORGANIZAÇÕES

O estudo da dinâmica do sindicalismo docente na UFPA demanda atenção aos processos coletivos. Percebe-se, contudo, que não obstante as inúmeras contribuições da sociologia do trabalho no Brasil, as abordagens sobre a crise do sindicalismo podem ter elido essa dimensão do problema. Ação coletiva pressupõe mobilização, que por sua vez pressupõe organização. O paradoxo de Olson foi enfrentado com êxito pelos autores dos movimentos sociais, que colocaram a mobilização no centro da temática e entenderam a ação coletiva como algo a ser explicado. Permanece, entretanto, uma visão instrumental das organizações, entendidas como objeto social (FRIEDBERG, 1995, p. 376).

A problematização da ação coletiva remete invariavelmente à busca de explicações para as ações individuais e coletivas e suas relações em contextos organizados. As ações de indivíduos e coletivas, dos grupos e das organizações não são um tema recente na sociologia, têm sido abordados ao longo de vários anos pelas mais diversas correntes do pensamento sociológico.

Para seguir essa reflexão vai-se aportar ao debate as contribuições que nesse campo fizeram os autores da sociologia das organizações, por sua preocupação central

em explicar as dinâmicas de estruturas sociais coletivas. Para tanto, as referências são Crozier e Friedberg (1977), Crozier (1981), Bernoux (1985) e Friedberg (1995) que oferecem um *corpus* teórico do campo em foco. Os trabalhos desses autores podem contribuir em dois sentidos. O primeiro refere-se à relativização e à crítica das formulações de Olson e o segundo à sua capacidade de aportar, no tema da ação coletiva, a questão do poder e não apenas isso, torná-la central, o que permite superar a ideia de organização como objeto para uma problematização do fato organizacional (FRIEDBERG, 1995).

O estudo das organizações apresenta alguns paralelos com a sociologia do trabalho no sentido de estudar processos de trabalho, se referir a ambientes empíricos empresariais e a termos como fordismo e taylorismo. Tanto Olson (1995), quanto os autores da sociologia do trabalho e dos movimentos sociais tratam a organização como objeto, ou como “conjuntos humanos formalizados e hierarquizados com vistas a assegurar a cooperação e a coordenação de seus membros no cumprimento de determinados fins” (FRIEDBERG, 1995, p. 375). Mas, para os autores franceses, uma organização é antes de tudo uma “estrutura de ação coletiva” que tenta persistentemente resolver o problema da sua própria existência (FRIEDBERG, 1995, p. 375).

Por isso, torna-se mais adequado iniciar essa reflexão com os seguintes questionamentos:

Sob que condições e ao preço de quais restrições a ação coletiva, quer dizer, a ação organizada dos homens, é possível? Pois, se a ação coletiva constitui um problema tão decisivo para nossas sociedades, é de início e, sobretudo, porque não é um fenômeno natural. É um constructo social cuja existência coloca um problema e a respeito do qual resta explicar sua emergência e manutenção (CROZIER; FRIEDBERG, 1997, p. 13).

A ação coletiva é um fenômeno social e suas condições de emergência e persistência são questões de pesquisa referidas ao caso – nesse ponto não há divergências no que se refere à formulação de Olson ou mesmo de Melucci e Touraine. Dessa forma, as organizações seriam, no mesmo sentido, tratadas não como dados ou naturais, mais como problemas a serem explicados (CROZIER; FRIEDBERG, 1977, p. 17). Entendida a organização como a estruturação do campo da ação coletiva. Se a ação coletiva está direcionada ao fornecimento de um bem, como em Olson, aqui ela está relacionada como a solução de um problema, geralmente o problema da produção, em razão das realidades empíricas estudadas pelos autores. Dessa forma, entre a estrutura objetiva do problema e sua solução, se intercala uma mediação autônoma – a construção da ação coletiva – que

tem por sua vez uma lógica própria (CROZIER; FRIEDBERG, 1977, p. 17). A ação coletiva demanda ser organizada.

Ao pensar a ação sindical como ação coletiva, e ainda ao se considerar a teoria de Engels, segundo a qual superar a competição é a chave para a ação dos trabalhadores, então se pode dizer que falta à sociologia do trabalho uma abordagem organizacional. Tudo se passa, na sociologia do trabalho, como se a ação coletiva fosse uma consequência “natural” das condições de exploração e do processo de trabalho. Não adota a premissa de que a organização estrutura a ação coletiva e se constitui como modos de articulação e interação entre sujeitos diferentes e até mesmo contraditórios (como no caso da fábrica). Olson e os autores dos movimentos sociais consideraram a mediação para a ação coletiva, ou seja, suas dificuldades, o paradoxo, sua condição de problema teórico, mas seu horizonte explicativo se mantém no nível dos mesmos interesses ou valores. Mas como pensar o desafio da ação coletiva sem relacionar sua emergência e manutenção a algum elemento que homogeneíza uma coletividade? Parece ser esse o quadro do mundo do trabalho.

Um dos primeiros desafios dos sindicatos e dos movimentos sociais de classe é compreender a nova morfologia do trabalho, em sua maior complexificação e fragmentação: uma classe trabalhadora que se reduz em vários segmentos e que se amplia em outros simultaneamente; que é muito mais segmentada, heterogênea, com clivagens de gênero, raça e etnia, acarretando fortes consequências em sua ação concretas em suas formas de representação e organização sindical (ANTUNES, 2020, p. 17).

O fato está em que esses comportamentos ou perspectivas não se constituem em abstrato, devem ser verificados pela pesquisa em cada caso concreto. Disso se conclui que a existência de clivagens em cada categoria, tais como geracionais ou de estrato de renda ou de status acadêmico não podem por si explicar a crise da ação coletiva, uma vez que se trata de desafios à ação organizada. Mas esse não é apenas um problema da totalidade da classe, é um problema também de categorias específicas. O problema da filiação e da participação tem sua solução no nível de cada sindicato e se configura como um problema de organização no sentido de Kelly (1998).

Quando se pensa no mundo do trabalho, a organização tem sentidos diferentes para o capital e para o trabalho. Se a organização é estrutura de ação coletiva, desafiada a colocar em marcha a cooperação entre atores com estratégias diferentes e até mesmo contraditórias, o desafio para o capital é resolver a dupla indeterminação do trabalho: a transformação da força de trabalho em produção (WOODCOCK, 2020, p. 25) e a

possibilidade da ação coletiva organizada do trabalho. Por outro lado, o sentido da organização para o trabalho é resolver o problema da concorrência.

Porém, o problema da indeterminação é também o problema do poder, pois se trata de indeterminação política. A incerteza do ponto de vista do problema é o poder do ponto de vista do ator (CROZIER; FRIEDBERG, 1977, p. 20). Numa perspectiva relacional do poder, sua existência se deve as zonas de incertezas controladas por cada ator. Por esta razão, para o capital, “organizar” o trabalho implica reduzir o poder dos trabalhadores, inclusive e principalmente no âmbito coletivo. Sobre os modos de controle do trabalho como foram analisados anteriormente na perspectiva da sociologia do trabalho, diz-se que se desenvolveram no sentido de reduzir a margem de indeterminação, contudo, e considerando os achados da sociologia das organizações, seu desenvolvimento se deve à busca da redução da zona de incerteza do capital. Esse é o sentido de “organizar” para o capital. Dessa forma, o poder se constitui como o fundamento da ação organizada (CROZIER; FRIEDBERG, 1977, p. 31). Deste ponto de vista, faz todo sentido falar de poder organizacional ao se referir à força das coalizões de trabalhadores.

Friedberg (1995), se propõe então a debater o tema das organizações entendidas por ele não como um dado “natural”, mas como um processo social, preocupando-se em demonstrar o desenvolvimento da reflexão organizacional, inclusive através dos diferentes quadros de referência sobre organizações. Organiza sua reflexão em quatro domínios. Conseqüentemente o autor se dedica a explorar o problema do comportamento dos indivíduos nas organizações, o problema da integração organizacional, o problema das fronteiras organizacionais e por fim, a autonomia do ato organizacional (FRIEDBERG, 1995, p. 377).

No que concerne ao comportamento dos indivíduos nas organizações, Friedberg (1995, p. 378-383) demonstra como os modelos de explicação desse comportamento transformaram-se ao longo do tempo. De uma visão puramente passiva e previsível, de um comportamento motivado exclusivamente pelo ganho material em Taylor, sintetizada na fórmula “*Homo Economicus*”, passando pela simples adição da afetividade e dos sentimentos no movimento das relações humanas, sintetizada pela expressão: “não apenas a mão, mas também o coração” (CROZIER, 1981). Com o movimento das relações humanas constatou-se a visão balizada pelo modelo de autorrealização das concepções motivacionais. Dessa discussão, pode-se reter dois aspectos. Primeiro o de que é preciso restituir aos indivíduos seu papel de agente do ato organizacional, sua autonomia e

também de desenhar um “modelo” de comportamento dos indivíduos nas organizações como resultado de múltiplas motivações.

Mas não apenas isso. Não há uma objetificação total. Não existe sistema social inteiramente regrado. O próprio capitalismo de plataforma, o mais recente processo de controle e organização do trabalho a emergir, tem apenas uma ilusão de controle (WOODCOCK, 2020). Isso se deve ao fato de ser o indivíduo, além de força de trabalho e sentimentos; e muito além de uma “pirâmide motivacional”, uma autonomia, uma inteligência, capaz de calcular, manipular e formular estratégias. Mesmo que sua capacidade de otimizar seja também sempre limitada. Por esta razão, a perspectiva Olsoniana, ao formular uma antropologia *a priori*, cai na abstração, isola os atores do seu contexto de ação. A teoria da utilidade é abstrata (CROZIER; FRIEDBERG, 1977, p. 31). O mesmo cabe à ideia de racionalidade, ou ao “*one best way*” taylorista. Ao refletir sobre essas contribuições percebe-se, de imediato, que elas emergem como uma espécie de autorreflexão gerencial sobre os limites do taylorismo, pondo em questão diretamente a premissa antropológica sobre a qual se assentava. Tal premissa, vale lembrar, está na base da proposição teórica de Olson.

Importa acrescentar aqui a sistematização e as observações feitas por Crozier (1981), ao comparar a visão do que denominou de “teoria clássica” relativamente ao “movimento das relações humanas”. Note-se que o que os autores chamam de teoria clássica corresponde ao período taylorista, conforme está abordado no estudo da sociologia do trabalho. Mas no caso da sociologia das organizações, o foco está no estudo dos comportamentos organizacionais com vistas a potencializar a eficiência da organização. Quando Crozier e Friedberg falam de organizações, estão se referindo na prática a empresas, grandes empresas capitalistas, que foram efetivamente seu objetivo de estudo, embora esses autores tenham estudados outros tipos de organizações. Em seu livro clássico, Crozier (1981) estuda, por exemplo, o “sistema social” de duas grandes empresas estatais francesas, uma empresa de contabilidade e uma indústria.

Este autor está preocupado com o problema do poder nas organizações, aliás, esta foi a grande contribuição da escola francesa, e afirma que, em seu tempo, ainda que problemas como o da comunicação, motivação, moral etc. tenham sido estudados no âmbito das organizações, o problema do poder permaneceu elidido (Crozier, 1981, p. 212), pelo menos desde Maquiavel e Marx. Num primeiro momento, a área viu surgir uma teoria racionalista e limitada, quase mecânica desenvolvida por Taylor, e Crozier acrescenta Jules Henri Fayol (1841-1925). Em seguida surgiram os estudos das

organizações em termos de relações humanas de cariz interacionista, algo etnológico, mais positivista e empírica e que dariam origem às descobertas de Elton Mayo, a descoberta do “fator humano”.

Com efeito, ele é finalmente o responsável pela profunda revolução na sensibilidade que constitui a descoberta do fator humano. Ele revelou aos organizadores, aos homens de ação e aos teóricos, a existência de todo um conjunto de sentimentos complexos, que governam as respostas e as recusas dos indivíduos às exigências da produção (CROZIER, 1981, p. 214).

No primeiro, Taylor, a teoria clássica faz sobressair o econômico. No segundo, a escola das relações humanas, a autorrealização surge como o “*leitmotiv*” do comportamento organizacional. Mas ambos seriam equiparados em termos de resultado teórico, uma vez que abstraíram a questão do poder e mantiveram uma lógica estímulo-resultado (CROZIER, 1981, p. 216), o que não poderia ser diferente, uma vez que se tratava de desenvolver formas de melhor controlar o processo de trabalho. O fator humano é, na verdade, algo que sempre esteve lá, dado pela própria condição subjetiva do trabalho e os autores da sociologia das organizações reconhecem isso claramente ao afirmar que não existe um ator completamente transparente.

A visão clássica, no entanto, mais atenta ao sistema hierárquico formal, a escola das relações humanas, por outro lado, destaca com mais vigor as relações informais no quadro de uma organização ou empresa. Crozier (1981, p. 221) conclui esta comparação afirmando como resultado, que tanto a organização científica clássica quanto o movimento das relações humanas passaram a coexistir no quadro de uma concepção eclética, que seguem juntas, embora não se misturem, uma com acento na racionalidade técnica e a outra no fator humano. É então que Crozier acrescenta um terceiro elemento ao debate:

Os racionalistas da organização científica não consideravam os membros da organização como seres humanos, senão como simples engrenagens de uma máquina. O movimento das relações humanas tem permitido mostrar que essa visão é parcial e que os executantes também eram humanos [...] um ser humano não está apenas dotado de uma mão, ele também tem uma cabeça, um projeto, uma liberdade (CROZIER, 1981).

Tudo leva a crer que Crozier percebe a coisa em termos de camadas ou dimensões. Cada escola e cada perspectiva teórica descobre uma dimensão (razão, emoção, poder) e por fim, adota-se a noção do *Homem Complexo*, assumindo a multiplicidade das motivações e, principalmente a imprevisibilidade, restituindo ao indivíduo autonomia

face às estruturas, uma vez que ser dotado de uma “liberdade” significa sempre uma “zona de incerteza” e com ela um espaço para fazer uso do poder.

Finalmente, todo o desenvolvimento da sociologia das organizações até aqui nos parece como um paralelo invertido da sociologia do trabalho. A primeira vai desvelando as dimensões do comportamento organizacional com vistas à “adaptação” dos trabalhadores às condições de produção e a segunda vai desconstruindo esses mesmos processos revelando-os como estratégias de controle do trabalho para elevar a capacidade de exploração do capital. Crozier chegou na mais sofisticada teoria do controle, o entendimento dos trabalhadores como sujeitos políticos, racionais e estratégicos; controlá-los implica reduzir suas áreas de poder; e Braverman chegou na mais sofisticada teoria que expressa as condições do mundo do trabalho em que o objetivo do capital é o controle total, a transformação do trabalho em mero meio de produção, a objetivação, a alienação integral: o sonho taylorista. Não é relevante discutir se a teoria dos autores franceses tem ou não um viés ideológico, o fato é que suas categorias explicam as coisas no âmbito das organizações. Tanto Crozier quanto Braverman criticaram Taylor, porém, para Crozier (1981, p. 213), Taylor fracassou, para Braverman (1987), Taylor venceu.

Enquanto em seu desenvolvimento teórico, a sociologia das organizações tem um sentido de ir descobrindo a complexidade do comportamento dos trabalhadores no trabalho, o desenvolvimento prático da organização técnica e econômica das empresas tem um sentido de ir retirando zonas de controle dos próprios trabalhadores a cada vez.

A sociologia das organizações descobriu que ser complexo é multidimensional: utilitarismo, afetividade, poder. Através da descoberta e adoção de práticas de gerenciamento, as instituições podem controlar cada uma dessas dimensões, e com isso, na realidade, negando-as, impedindo sua manifestação histórica e social. De maneira oposta, enquanto em seu desenvolvimento teórico, a sociologia do trabalho vem descobrindo, a cada fase, as estratégias de controle que se escondem por trás das técnicas organizacionais, na prática, vêm contribuindo para restituir aos trabalhadores sua condição de ser complexo e sua importância no processo de trabalho. Apesar disso, as contribuições da sociologia das organizações são relevantes e podem ser adotadas para compor uma teoria da organização e mobilização dos trabalhadores, uma vez que a restituição ou recomposição do poder sindical pode ser pensada como a capacidade de construir zonas de incerteza ou espaços de poder.

Disto, pode-se inferir como falsa toda essa discussão que opõe negociação e mobilização, ou entre um sindicalismo de “confronto” e outro de “concertação social”,

posto que não pode haver negociação sem poder e não pode haver poder sem mobilização e nem ainda mobilização sem organização. Negociação e mobilização não se opõem efetivamente, mas se condicionam. Se o trabalho não possui zonas de incerteza, não há espaço para negociação. Negociações existem apenas quando há algo para ser negociado⁶⁹.

No bojo desta discussão sobre os indivíduos, Friedberg (1995, p. 378-383) nos faz trilhar também o caminho que levou à relativização da noção clássica de racionalidade do comportamento, iniciada pelos trabalhos de Herbert Simon (1916-2001), sobre racionalidade limitada. Nessas teses, Simon defende que existe uma série de fatores que podem limitar o exercício da racionalidade, na verdade está mais para determinantes da racionalidade e que de fato são também os fatores ou dimensões do comportamento acima expostas, ou seja, a racionalidade é resultado de uma espécie de soma de componentes econômicos, sentimentais, motivacionais, de valores, psicológicos etc. De imediato, essa perspectiva se constitui como mais uma crítica aos fundamentos olsonianos, no mesmo sentido de que o indivíduo racional, egoísta e centrado nos próprios interesses é também uma abstração.

Tudo isso permite em cada caso concreto traçar os perfis de práticas presentes em uma categoria de trabalhadores, o que leva à questão sobre as razões específicas de cada subcategoria para cooperar ou não num determinado objetivo organizacional, mais uma vez questionando a ideia de organização como voltada para a defesa dos interesses dos seus membros.

Isso permitiu aos estudiosos franceses da sociologia das organizações constituir seu método de trabalho, denominado análise estratégica. Vejamos o que têm a dizer, mais uma vez:

Ao tornar passíveis de uma análise racional todos os comportamentos humanos, sem tecer juízos prévios sobre a origem, a substância ou o conteúdo de sua racionalidade, esta visão abrangente da racionalidade permite estabelecer um utilitarismo metodológico, isto é, um método de análise das organizações e da ação organizada que recorre à hipótese de uma racionalidade utilitária ou “estratégica” dos comportamentos para descobrir, através dos desvios dessa racionalidade, os elementos racionais e irracionais (afetivos, ideológicos, culturais etc.) da estrutura do campo, ou seja, as características do jogo, ou dos jogos em que os indivíduos estão envolvidos (CROZIER; FRIEDBERG, 1977; FRIEDBERG 1995, p. 378-383).

⁶⁹ No âmbito dos estudos sobre os movimentos sociais, Silva (2010, p. 5) identificou um problema similar dada pela contraposição teórica entre autonomia e institucionalização.

Para finalizar este tópico do comportamento organizacional dos indivíduos, vai-se apenas brevemente comentar a transcrição acima. Por utilitarismo metodológico, o autor entende a abordagem que percebe nos indivíduos atores estratégicos que tentam ampliar seus espaços de poder nas organizações. Isso implica dizer que seu comportamento é estratégico e racional e que os elementos afetivos podem explicar comportamentos desviantes. Efetivamente trata-se de pensar as empresas como relações de poder⁷⁰ e, nesse caso, permitir à sociologia elaborar a melhor forma de explicar os comportamentos organizacionais. Segundo a perspectiva que se busca desenvolver nessa tese, trata-se de perguntar, por que os indivíduos se mobilizam, e entender que, para obter cooperação, colaboração a organização é um pressuposto. Isso vale para as empresas e para os sindicatos. Entende-se organização como estruturas de mobilização, tanto em seus aspectos formais quanto informais.

Essa perspectiva de pensar o comportamento organizacional implica rediscutir o que é uma organização. Assim, como na discussão do comportamento dos indivíduos nas organizações, a reflexão sobre a integração organizacional viveu um processo crescente de complexificação (FRIEDBERG, 1995, p. 375-412). Inicialmente tem-se a organização tomada como um dado “natural”, encarada “como um todo único e coerente inteiramente estruturado por propósitos pré-determinados e estabelecidos em definitivo” – tal como pensado por Olson, como vimos acima e mesmo dos autores dos movimentos sociais e do trabalho – e, posteriormente, passa-se a uma visão menos harmônica da organização, como arena de interação de uma multiplicidade de racionalidades, onde surge o problema da necessidade de moldar e regular os comportamentos. Friedberg coloca a questão de uma forma que se permite perceber claramente a nova abordagem. As organizações não existem porque existem objetivos comuns, interesses ou outro tipo de dado que cimenta o coletivo. Por isso deve-se colocar a questão de outra forma, em face de múltiplas racionalidades como as organizações surgem e persistem?

O que explica que apesar do comportamento contingente e oportunista de seus membros, de suas estratégias individuais de poder, as organizações seguem sendo instrumentos de cooperação e ação coletiva. Isto é, “capazes de impor um mínimo de ordem, previsibilidade e regularidade ao turbilhão das estratégias de poder, individuais e coletivas que se manifestam em seu interior” (FRIEDBERG, 1995, p. 387).

⁷⁰ Crozier (1981) adota o conceito de poder de Robert Dahl, que para os efeitos dessa tese não há necessidade de discutirmos.

Com efeito, esse autor rejeita uma compreensão da existência de organizações com base no contrato, considerada então trivial e tautológica (FRIEDBERG, 1995, p. 388), como igualmente rejeita a explicação para a integração organizacional com base na norma e na socialização, pensadas a partir de uma perspectiva estrutural-funcionalista (FRIEDBERG, 1995, p. 388). E sugere que uma explicação coerente, tanto com a visão de indivíduo complexo, quanto com a visão de organizações como entidades autônomas, somente pode surgir de uma inversão da perspectiva. Trata-se de interrogar-nos não mais sobre como uma organização consegue a conformidade de seus membros, mas sim sobre quais são as “razões válidas que têm os membros de uma organização para não abusarem das margens de liberdade e oportunidade, para aceitarem e até criarem regras e coações através de suas próprias interações” (FRIEDBERG, 1995, p. 389). Essa inversão valoriza então as noções de troca e poder como ferramentas para a compreensão da integração organizacional. Da mesma forma que a ideia de finalidade foi desconstruída, também o foi a ideia de fronteiras organizacionais, um traçado claro que separa o dentro do fora.

No período inicial da reflexão organizacional não se problematizou a relação entre as organizações e seu contexto. Quando essa questão veio à baila, foi a partir de um quadro conceitual tecnicista e mecânico, que tratava o contexto como algo objetivo e impositor de exigências estruturais, às quais uma organização deveria se adaptar, sob pena de não subsistir.

Essa visão do problema foi desenvolvida principalmente pela corrente da contingência estrutural (FRIEDBERG, 1995, p. 394). Outras explicações, posteriores, principalmente a corrente da “dependência de recursos”, ainda que considerassem novos elementos da relação entre organização e contexto, como a mediação pela estratégia da organização, não chegaram a construir uma visão diferente do próprio contexto: “O contexto, porém, não é algo dado objetivamente e muito menos estável. Não pode ser pensado independente das condições de ação dos membros de uma organização, através da qual ele é de certo modo constituído” (FRIEDBERG, 1995, p. 394).

Uma organização interage com certo número de interlocutores concretos, em relações de troca e poder personificadas, ou segmentos do contexto, assim como a relação de uma organização com seu contexto também se constrói por interlocutores concretos que podem utilizar essa relação como fonte de poder internamente à organização. Isto posto, pode-se afirmar que a organização também estrutura o seu contexto (FRIEDBERG, 1995, p. 397). Que há uma relação de interdependência e interinfluência entre organização e contexto.

Se essa perspectiva teórica for correta, pode-se de imediato relativizar a força do neoliberalismo e da reestruturação produtiva na crise do sindicalismo. Tomados como elementos contextuais (que ocorrem fora do âmbito sindical), esses fenômenos podem ser também em grande parte o resultado da percepção dos atores sindicais. Os elementos mediadores entre o contexto e a organização assumem essa percepção.

Embora o contexto seja relevante, não faz sentido que ele apareça como uma “camisa de força” que não deixa margem de ação. Os problemas do sindicalismo podem ser então, em grande parte, devidos a problemas endógenos. A crise do sindicalismo pode conter uma dimensão organizacional.

É o que se depreende do debate sobre os organizadores franceses. Eles ressaltam, por fim, que a estrutura e o funcionamento de uma organização não se reduzem aos constrangimentos do contexto e colocam em relevo a importância de dinâmicas endógenas baseadas nas estruturas e nos mecanismos de cooperação (FRIEDBERG, 1995, p. 397). Admitindo o pioneirismo de Crozier e Friedberg com respeito à proposição de uma compreensão das organizações como fenômenos autônomos, Bernoux (1985, p. 115) localiza o elemento central de sustentação dessa proposição,

A sua crítica às teorias anteriores incide sobre o fato de que elas concebiam o indivíduo ou o grupo “no vazio”, isto é, por um lado a partir de suas necessidades tomadas em absoluto, por outro lado, independentemente de suas estratégias e das organizações concretas em que se desenvolvem (BERNOUX, 1985, p. 115).

A partir dessa leitura da teoria das organizações, Crozier e Friedberg propõem então uma nova abordagem e uma nova forma de problematizar a relação indivíduo – organização – contexto que Bernoux (1985, p. 116) chama de análise estratégica, a qual está estruturada em três conceitos fundamentais: o poder, o sistema concreto de ação e as zonas de incerteza.

A organização é pensada como um processo em permanente construção, que estrutura relações entre indivíduos com diferentes estratégias e *a maneira como esse conjunto humano estrutura suas relações*, que, em geral, não corresponde a um organograma funcional de uma empresa ou cooperativa, ou mesmo associação, denomina-se sistema de ação concreto (BERNOUX, 1985, p. 141).

Na análise estratégica, a zona de incerteza relaciona-se com a aceitação da liberdade do ator, este por sua vez, é identificado como aquele que, na ação, compartilha interesses comuns, mesmo que se admita que cada ator tem um projeto, uma ideia de

projeto. Esta liberdade remete a dificuldade de previsão de seu comportamento, o que o torna apto a, dentro de um determinado espaço, definir suas ações e ficar imprevisível. Esse espaço de controle de um ator corresponde a um espaço de incerteza para os demais, uma zona de imprevisibilidade, de incertezas (BERNOUX, 1985, p. 145).

O poder pode ser definido resumidamente na capacidade de um ator, em conseguir na sua relação com outro, que os termos de troca lhe sejam favoráveis. Bernoux (1985, p. 157), mais uma vez aporta Crozier e Friedberg para o debate das quatro fontes do poder legitimador nas organizações: uma competência ou especialidade funcional dificilmente substituível; o domínio das relações com o meio; a comunicação; a utilização das regras organizacionais. Note-se que as quatro fontes remetem todas para o domínio de uma zona de incertezas (BERNOUX, 1985, p. 160).

Os estudiosos franceses da sociologia das organizações contribuíram para repensar a ideia organização em vários níveis. Inicialmente a substituição da imagem objeto pela imagem processo, organizar é processo. Organização é uma prática. Sua coerência, coesão, integração são sempre precárias e fracas (FRIEDBERG, 1995, p. 396). E nesse momento intervêm outros elementos. Elementos históricos, interpretativos, comunicativos. As organizações seriam, segundo essa visão:

“[...] uma estrutura de poder em que todos os participantes dispõem de uma certa capacidade de negociação, mas em que também alguns, porque capazes de controlar incertezas mais cruciais para o conjunto, são capazes de estruturar as negociações a seu favor” (FRIEDBERG, 1995, p. 390).

Por isso a categoria organização tal como pensada por Han (2014) *apud* Leeds *et al.* (2018, p. 601), conforme citado no debate sobre ação coletiva, aparece como mais apropriada. Organizar é investir na capacidade dos ativistas para a ação, é estruturar o campo da ação coletiva, agir contra a inércia e enfrentar o paradoxo de Olson. As organizações aqui, perdem densidade, não são mais sólidas e duras, mas fluidas. A questão relevante no estudo do sindicalismo seria, portanto, conforme essa perspectiva, o estudo das práticas organizacionais.

5 TRABALHO DOCENTE, SINDICALISMO DOCENTE E CRISE DA AÇÃO COLETIVA

O produtivismo acadêmico, como ideologia, produzido pela burocracia da Capes e do CNPq, com base nas precárias condições objetivas dos programas, é naturalizado e reproduzido em todos os espaços institucionais, onde atua o professor pesquisador. Este tende a cair no artil, dele dificilmente podendo escapar (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2018, p, 235).

A ação coletiva dos trabalhadores, como agir juntos, como compartilhar uma causa, como uma solidariedade, como coordenação de práticas sociais, vive um momento de crise. Com base nas contribuições dos autores anteriormente estudados pode-se sugerir que a crise do sindicalismo se expressa e se consubstancia como crise de ação coletiva, como crise de organização e mobilização. Ainda que essa perspectiva não possa ser generalizada para o conjunto do mundo do trabalho, o caso dos docentes da UFPA parece ser marcadamente este.

Este capítulo constitui-se uma mediação para o capítulo final e está composto de três partes. Preliminarmente, o trabalho acadêmico como categoria teórica será examinado nas suas especificidades, posto que de suas determinações emerge um modelo particular de controle, estabelecendo os desafios para a ação coletiva. Em seguida será apresentada e discutida uma periodização da história do movimento docente na UFPA, relacionando-o ao o movimento docente nas Universidades Federais, ao movimento sindical do setor público e ao próprio sindicalismo em geral. O resultado geral aponta para uma situação de crises e derrotas a partir do ano de 2013, confirmando o quadro de crise da ação coletiva, o que implica numa condição de fragilidade para resistir aos processos de intensificação do trabalho e aos projetos de precarização que rodam o trabalho docente superior no setor público. A parte final contém os elementos que confirmam a hipótese de crise de organização, mobilização e repertório do movimento docente da UFPA.

5.1 O TRABALHO DOCENTE COMO CATEGORIA TEÓRICA

Em termos marxistas clássicos o trabalho docente nas universidades públicas (não é o caso das privadas) é improdutivo, contudo, apesar dessa característica, é trabalho necessário, pois compõe um conjunto de atividades sociais que concorrem para a reprodução das condições de acumulação do capital. Por isso, trata-se de trabalho

improdutivo necessário, e como tal, tem sido garantido pelo Estado. Sendo necessário, tem, por enquanto, sido garantido pelo Estado. Todavia, sua necessidade não decorre diretamente da relação atual com o Estado, mas pelo próprio lugar da ciência e da cultura para a reprodução das relações capitalistas de produção. Seu caráter estatal decorre também em grande medida da luta dos docentes em períodos anteriores.

Estudos sobre a atualidade dos conceitos de trabalho produtivo e improdutivo, para o caso particular dos docentes das federais, confirmam essa perspectiva. Os servidores públicos não estão diretamente envolvidos com o processo de produção, no entanto, estão ligados ao Estado que por sua vez é uma instituição absolutamente necessária ao capital, mesmo sendo exteriores ao circuito de produção do valor, são interiores ao sistema tomado em seu conjunto, e por isso são: “necessários à reprodução da totalidade do modo de produção capitalista” (DUARTE, 2017, p. 294). Esta autora, porém, não extrai dessa conceituação todas as suas potencialidades. Ainda assim, considerando-se seu caráter improdutivo para o capital, o professor é um trabalhador, no sentido marxista clássico, assalariado ou parte da classe-que-vive-do-trabalho (ANTUNES, 1995), perspectiva corroborada por Guimarães (2014). Por estarem dedicados ao processo científico, são trabalhadores da ciência.

Parece que o cientista não é um trabalhador, mas ele é [...] nós não somos burgueses porque nós não somos donos dos meios de produção, dificilmente, na UFPA, os cientistas não são donos dos laboratórios (ENT02).

O dilema do trabalho improdutivo necessário está sempre na sua extensão, uma vez que sendo ampliado, expande-se também a gama de atividades que devem ser remuneradas sem, no entanto, produzir mais-valia⁷¹. O advento do neoliberalismo representou um impacto importante para esse tipo de trabalho – dado por sua premissa de controle dos gastos públicos, leia-se controle dos gastos diretamente improdutivos. Isso posto, duas tendências distintas, mas relacionadas emergem: a contenção salarial dos servidores públicos (com exceção dos setores típicos do Estado⁷²) e a tensão pela produtividade no sentido da luta contra a indeterminação trabalho. Se para Braverman, os sistemas de controle estão relacionados com a garantia da conversão da força de trabalho em trabalho real (CASTRO; GUIMARÃES, 1991), para o setor público o controle nasce

⁷¹ Recapitulando a noção de trabalho produtivo, como trabalho produtivo para o capital, trabalho que produz valor, ou seja, que reproduz o capital.

⁷² Carreiras típicas de Estado segundo podem ser entendidas como a magistratura, ministério público e forças armadas, necessários do ponto de vista da dominação política.

da “crise” fiscal do Estado. Se no setor privado o controle do trabalho está relacionado com a produção de valor; no setor público está relacionado com o controle do gasto improdutivo, a relevância social do objeto útil desse trabalho é marginal para a perspectiva neoliberal.

No entanto, o trabalho docente também é diferente da fábrica no sentido da materialidade. É trabalho imaterial e por esta razão mais difícil de controlar, pois há uma dialética entre autonomia e controle no trabalho criativo (HUWS, 2017, p. 255). Sguissardi e Silva Júnior (2018, p. 200) refere-se ao trabalho docente como “imaterial superqualificado”. Com isso se quer dizer que este é mais um dos traços desse trabalho, por ser trabalho de conhecimento é trabalho criativo.

A mesma autora (Ursula Huws) examina esse tipo de trabalho – parte da ideia de que a inovação é uma necessidade da atividade econômica – a inovação gera novos conjuntos de qualificações ao mesmo tempo torna obsoletas ocupações antigas. Este tipo de trabalho está voltado para a criação de novos produtos ou seu aprimoramento e adaptação, bem como o fornecimento de conteúdos, o que torna essas atividades solitárias e introspectivas (HUWS, 2017, p. 263). No entanto, há uma precisão interessante aqui. Além das atividades que produzem conteúdo, esse tipo de trabalho também está relacionado a um complexo de atividades ligadas à educação, treinamento e fornecimento de informação, mais precisamente, trata-se de um trabalho essencialmente educacional. Trabalho criativo não é um trabalho que está necessariamente voltado à produção de mercadoria,

Não obstante, ainda é o caso de uma quantidade considerável de trabalho criativo ser investida na legitimação e na reprodução do poder do Estado, assim como na reprodução da força de trabalho de maneira que o trabalho criativo não deve ser considerado como voltado apenas ao desenvolvimento e à circulação de mercadorias (HUWS, 2017, p. 264).

Ainda seguindo este ponto, a conclusão geral é a de que esse trabalho realiza um conjunto de atividades que são cruciais para o desenvolvimento capitalista que, quando aplicado ao próprio processo de produção, como no caso do desenvolvimento de novos processos de trabalho, chega até a confundir a distinção entre as categorias trabalho produtivo e improdutivo, se configurando como um “trabalho vivo de pensar” (HUWS, 2017, p. 265). Da mesma forma, o trabalho de reproduzir força de trabalho, ainda que seja diretamente improdutivo, não pode ser definido apenas por isso.

O paralelismo entre essa categoria de trabalho criativo e o trabalho docente é espantoso. Se sua distinção se situa na aplicação da mente para resolver um problema, ao invés de repetir um processo, vê-se claramente que o conceito cabe. E como afirma a mesma autora, baseando-se em Marx, trata-se de um trabalho de liberdade, e, portanto, de não alienação, embora essa ideia de ausência de alienação do trabalho docente deva ser relativizada, como se provará depois através do conceito de produtivismo acadêmico, ou seja, há uma dialética entre autonomia e controle que se expressa na luta dos docentes por autonomia universitária, que implica em autonomia do trabalho.

Os trabalhadores criativos têm alguns coringas nas mãos: eles não são, como muitos outros trabalhadores, substituíveis por qualquer outra pessoa com igual força física, resistência e agilidade; eles têm algo que o capital precisa desesperadamente para poder se desenvolver: ideias novas (HUWS, 2017, p. 271).

Neste tipo de trabalho, a qualidade do conteúdo produzido ganha preponderância em relação ao ganho econômico, ao salário, e isso funda o status ou prestígio como moeda social predominante nesse caso. Isso se provou na pesquisa pela própria percepção geral que os professores têm dos salários, como será demonstrado à frente. Ainda para Huws (2017, p. 268) está envolvido nesse processo uma preocupação do trabalhador com sua reputação – isso é claro na vida acadêmica – com base nisso, tem-se agora uma explicação que partindo da natureza do trabalho chega à ideia de luta por status, plenamente verificada na pesquisa.

Por ser solitário, esse trabalho também é individualizador. Com isso os desafios da ação coletiva se ampliam e quanto mais pesquisador foi o indivíduo, mais sua conduta estará nas antípodas do sindicalismo – a pós-graduação produz e reproduz essa subjetividade. Não que esses sujeitos se percebam como intelectuais “acima das classes”, mas sim que sua prática os afasta da participação coletiva, irrefletidamente. Alguns pesquisadores se referem a esse papel da pós-graduação quando afirmam que os professores que se doutoraram mais recentemente parecem aceitar com naturalidade as injunções do produtivismo acadêmico, as políticas da Capes, desenhadas então conforme a nova lógica e indicam que há certa relação com o sindicalismo.

Há um enfraquecimento dos sindicatos no âmbito local, e conseqüentemente no plano nacional, o que explicaria uma gestão centralizada no Ministério da Educação e o enfraquecimento por reivindicações para mudanças nas políticas de avaliação e financiamento da própria Capes (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2018, p. 232).

Essa “gestão centralizada” e as políticas da Capes respondem à dificuldade de controle desde tipo de trabalho. A ideia de dificuldade de controle nasce da própria condição do trabalho criativo, cujo pertencimento dos resultados sempre se coloca como questão não resolvida.

O desenvolvimento desse novo modo de controle não pode ser adequadamente pensado por meio da ideia de precarização. Atualmente, mais apropriado do que falar de uma precarização, seria abordar as tendências de transformação do trabalho criativo – sendo a mais notável a intensificação e aceleração do ritmo, bem como a padronização. No entanto, estes pontos serão mais bem abordados na próxima seção, juntamente com a dialética do controle. Por enquanto, o que resta acrescentar é que esse trabalho se desenvolve no sentido inverso do trabalho reprodutivo – enquanto este último tem se desqualificado (BRAVERMAN, 1987) o primeiro se complexifica. No caso dos docentes pesquisadores isso é dado pela exigência de um nível cada vez maior de formação. O critério do douramento está estabelecido firmemente para o acesso de indivíduos a esse trabalho – a diversificação das áreas, das especialidades é outro fator. Esses elementos indicam o que se afirma.

Porém, o trabalho dos docentes não é criativo *stricto senso*, sendo também reprodutivo, por estar ligado à necessidade de reprodução da força de trabalho que opera os sistemas peritos no sentido de Giddens (1989). No entanto, nada impede, em termos meramente econômicos, que esse trabalho de reprodução e criativo, não possa ser alocado no mercado, saindo da esfera estatal, passando da condição de improdutivo para produtivo. Do ponto de vista do capital, a mercadorização da educação em todos os níveis faz muito sentido, notadamente da educação superior, tornando a reprodução da força de trabalho mais uma fonte de produção de valor.

Isso ainda não ocorreu diretamente, muito embora práticas de “mercado” tenham sido adotadas para o controle do trabalho doente há bastante tempo, desde pelo menos a adoção do modelo gerencial (GUIMARÃES; CHAVES, 2015). A adoção do modelo, ainda que se dê no quadro do caráter estatal da educação superior, introduz as práticas de mercado no controle do trabalho acadêmico, com relevantes impactos nas universidades.

Medeiros (2012, p. 235) discute a categoria cultura acadêmica e destaca que a cultura pode mudar quando o conjunto dos atores acadêmicos passa a ser exposto à novas práticas e concepções hegemônicas às quais uma geração anterior resistia. Trata-se de um processo de longo prazo no qual as concepções de uma universidade de mercado e uma

universidade de cultura se confrontam intermitentemente. Nesse caso, a “crise da ação coletiva” pode inviabilizar a reprodução social da resistência, uma vez que igualmente às fábricas, há formas alternativas do capital organizar a produção e reprodução da mão de obra qualificada, tornando-a uma atividade exclusivamente estruturada pelo mercado, aliás, esta é, atualmente, a forma de ser hegemônica da educação superior no Brasil. No caso das universidades federais o primeiro passo em relação a isso foi dado com a adoção da racionalidade gerencial.

Em síntese, estamos diante de um trabalho improdutivo, necessário, reprodutivo de força de trabalho, criativo e que não passou ou está passando por um processo de desqualificação. Atualmente garantido pelo Estado, que está passando por forte processo de intensificação, em face de uma forma específica de controle. Seu caráter estatal não é estrutural, podendo ser integralmente alocado no mercado – tal constituição estrutural do trabalho docente demanda uma forma de controle específica – controle este que será em seguida discutido e conceituado. Além desta discussão sobre o controle do trabalho docente, é relevante também discutir o sentido do desenvolvimento desse trabalho à luz do debate recente sobre a precarização, o que será abordado na parte final desse capítulo.

5.2 O MOVIMENTO DOCENTE E A ADUFPA

O movimento docente, entendido como a organização coletiva dos professores da UFPA, surgiu em 1979, quando, em nível nacional, foi fundado o Andes-SN. Neste mesmo ano, na UFPA, foi criada a Adufpa, tendo se tornado sindicato, no sentido legal do termo, no ano de 1988 (SILVA, 2008, p. 82). Nessa fase, também emerge a organização coletiva de inúmeras outras categorias no âmbito do serviço público tanto no âmbito federal quanto dos estados.

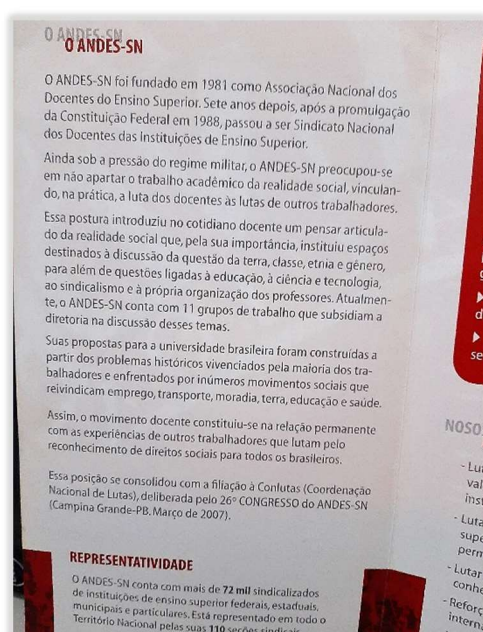
Portanto, o Andes-SN, assim como a Adufpa, têm mais de 40 anos e emergiram no contexto da redemocratização do país, do próprio surgimento do sindicalismo público e no impulso dado pelo fenômeno do novo sindicalismo devidamente examinado em capítulo anterior. Segundo Chaves (1997, p. 67), a emergência do sindicalismo docente nas universidades está também diretamente ligada à resistência contra punições arbitrárias e à luta pela reintegração dos docentes desligados das universidades pelo regime militar, por atuarem em defesa da redemocratização. Com isso, pode-se afirmar que essas entidades são o resultado de amplos processos de luta que ocorreram no âmbito dos

trabalhadores da ciência e em nível nacional e ainda durante o regime militar em que a organização sindical, assim como as greves de servidores públicos, era ilegal.

Como se refere uma das lideranças entrevistada:

O Andes-SN, o sindicato nacional dos docentes completou 40 anos, foi fundado em 1979 e na sequência a Adufpa, então a Adufpa está completando 40 anos de existência, e logo depois da formação já fez uma greve (ENT03).

Figura 2 – Folder editado pelo Andes contendo a data de sua fundação.



Fonte: Andes-SN.

Porém, a data de fundação formal não delimita o trabalho organizacional anterior para a formação do sindicato. Na UFPA, o debate para a criação de uma associação docente inicia-se em 1978,

Neste contexto, em 18 de maio de 1979, foi criada a Adufpa, quando um grupo de 48 professores se reuniu para discutir a importância de organizarem uma associação docente que defendesse os direitos dos professores e lutasse pela democracia no interior da universidade (CHAVES, 1997, p. 68).

O tema relacionado à autodefinição ou identidade coletiva está presente desde a fundação do movimento docente. A pesquisa de Chaves (1997, p. 17) encontrou evidências de um difícil processo de consolidação do movimento nascente na UFPA, por duas razões: o medo da ditadura e o que a autora chamou de resistência ideológica, ligada à ideia segundo a qual sindicato é algo que se refere ao “mundo operário”, enquanto os

docentes se viam ou se identificavam como intelectuais, acima, por assim dizer, de uma “simples” categoria de trabalhadores. Nesse quadro, o trabalho de construção dessas entidades era um grande desafio. Essa visão, que atribui às dificuldades do sindicalismo a uma identidade de intelectual persiste entre as lideranças,

Uma parte da categoria não se vê como trabalhador, ainda que não se veja como empresário também. Ele se vê como intelectual. E o intelectual, ainda que não assuma isso claramente, é aquela figura que meio que está acima ou em paralelo com as classes sociais (ENT03).

Acrescenta que a categoria dos docentes é policlassista em sentido objetivo, isto sendo identificado com a condição de serem, alguns professores, a um só tempo, assalariados do setor público e empresários no setor privado. De fato, esta é uma condição comum em algumas áreas como o Direito e a Medicina, porém, não é um traço generalizado na categoria. De forma preponderante, os docentes da UFPA são assalariados, portanto trabalhadores para o Estado. Desconsidera essa visão, que a livre iniciativa é limitada no caso dos servidores públicos federais com regime de dedicação exclusiva (DE) ou (quarenta) 40 horas, dado comprovado por inúmeros processos abertos pelo Tribunal de Contas da União (TCU), contra inúmeros docentes que atuam ao mesmo tempo no setor privado.

Essa perspectiva oferece uma visão de que, apesar de ser formalmente um professor assalariado, parte dos docentes estaria também por razões estruturais, objetivas, fora da possibilidade de participação sindical, numa ligação direta entre posição de classe e consciência de classe, ou entre uma condição objetiva e uma identidade, valores e interesses.

A coisa funcionando como mostra o diagrama abaixo:

O referido quadro foi construído a partir das entrevistas e demais dados de pesquisa e constitui uma perspectiva de relativização da crise de participação. Quando se pensa em termos de classe, a partir de determinantes estruturais, a categoria docente/empresário estaria de fato fora do âmbito de alcance do sindicalismo, porém, essa franja é pequena e sua existência, por si, não explicaria a crise de participação na magnitude em que ocorre. Os dados publicados pela própria universidade, de número de projetos de pesquisa, indicam que a maioria dos professores estaria estruturalmente vinculada à categoria docente/pesquisador, que está, segundo uma abordagem estruturalista, no raio de ação do sindicato, embora num nível mais difícil de incorporação

às ações do sindicato do que a categoria professor/trabalhador. Se poderia também adotar a mesma denominação de trabalhador para a categoria docente/pesquisador, a divisão aqui é apenas um exercício de reflexão. O que há de comum entre os “interesses” nas três categorias é o reconhecimento acadêmico, que denominamos de status, ou melhor, a busca pelo reconhecimento como autoridade científica em sua área de pesquisa.

Quadro 1 – Posição estrutural e possibilidade de participação no movimento docente.

Identidade	Valores	Interesses/Participação
Docente Empresário	Individualismo Utilitarista Lucro Pessoal	Financeiro e Status Não participa do sindicato estruturalmente
Cientista Pesquisador	Produtivismo Concorrência Status científico	Status intelectual Participação no sindicato é difícil
Professor Trabalhador	Educação de qualidade Universidade Pública Pesquisa com relevância social	Universidade Pública e status científico Maior Possibilidade de participação

Fonte: Elaboração do autor.

Uma análise do quadro apresentado permite concluir, portanto, que a explicação da crise de participação não está no suposto caráter policlassista dos docentes (a condição objetiva de docentes trabalhadores e docentes empresários). A natureza da luta por status parecer ser uma pista mais adequada, mas, tampouco inviabiliza a participação estruturalmente, sendo mais apropriado pensá-la como um desafio a ação coletiva. Para todos os efeitos, classificar não resolve o problema da participação, pois seria uma forma muito mecânica, o que se busca evitar neste estudo é exatamente uma perspectiva mecânica que relaciona uma “estrutura” do processo de trabalho com uma dinâmica política determinada do sindicalismo.

O movimento docente vai além da forma organizacional institucionalizada do sindicalismo, sua forma associativa original o comprova. Contudo, apesar do nome “associação” que persistiu por tradição, desde a constituição de 1988, que permitiu aos servidores públicos civis organizarem-se em sindicatos (BOITO JR., 1991), a forma

institucional do movimento docente é o sindicalismo. Sendo assim, o sindicalismo se constitui como uma forma institucionalizada e preponderante de ação coletiva.

Deste ponto de vista, o Andes–SN possui registro sindical com todas as implicações que isso possa significar para os efeitos legais, exceto para a negociação. Porém, mesmo que sua forma atual seja o sindicalismo, isso nem sempre foi assim. O Movimento Docente é, portanto, a própria organização e mobilização em si dos docentes, independente da forma institucional. Originalmente, pode ser pensado como um movimento social no sentido de Diani (1992) e ainda atualmente também, como conceito e principalmente como processo.

A história da UFPA tem sido também moldada pelo movimento docente ao longo dessas décadas, a própria manutenção de sua condição pública e gratuita, autônoma e voltada à tríade ensino, pesquisa e extensão deve-se, em certo grau, a atuação do movimento docente. Isso decorre do duplo caráter do movimento docente. Segundo Chaves (1997), de um lado o movimento docente é sindical, econômico, que pauta e defende os docentes como trabalhadores em face dos governos como patrões, mas por outro é também um movimento da educação, que defende uma concepção de educação, ressaltando princípios como a autonomia universitária (entendida nos âmbitos pedagógico, científico, administrativo e financeiro), o financiamento integral pelo Estado, a democracia interna e a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. A ausência de grupos e processos de luta “por fora do sindicato” expressa uma crise também no movimento docente, na conjuntura atual o sindicato é o movimento, seu principal e exclusivo animador.

Ao longo desse período de quarenta anos, o movimento docente passou por diversas fases. Pode-se então, sinteticamente, identificar as seguintes, tendo-se como critério tanto a dinâmica interna do movimento quanto a conjuntura do país: formação (1979-1985), expansão (1986-1994), confronto com o neoliberalismo (1994-2003), expectativas e rupturas (2003-2013), derrotas e crise (2013 em diante). A rigor, a referida periodização parece esquemática e superficial, pode esconder, por certo, contrafluxos internos, mas entende-se que, ainda assim, captou a característica mais importante de cada período.

A fase de formação refere-se ao momento de afirmação do direito de organização da categoria, contra a proibição de sindicalização no serviço público expressa na lei naquele momento. Essa forma associativa civil foi o meio institucional encontrado pelos docentes para efetivar sua organização coletiva. A forma sindical apenas se tornou

possível após a constituição de 1998. Essa fase se dá no bojo da grande emergência não apenas do sindicalismo brasileiro, mas de um conjunto de novos atores portadores de diferentes protestos (SADER, 2001).

Nessa fase não se pode afirmar que houve coerção de qualquer natureza ou grau para o engajamento. A associação dos docentes, nacionalmente, bem como suas greves, foi constituída a partir de forças internas, atuando nos processos organizacionais e de mobilização e que foram eficazes para superar as injunções do controle. Tal dado questiona diretamente a premissa de Olson (2015). Mais interessante ainda, é que não apenas não havia coerção no sentido de forçar a participação, como também havia um ambiente político repressivo, um regime capitalista autoritário que perseguia e assassinava os oponentes. Em termos contextuais, o pior quadro possível para a organização autônoma de trabalhadores. Algo muito diferente do quadro atual. As condições do fazer sindicalismos atuais (ou pelo menos até 2017) são imensamente mais favoráveis. De fato, o que explica a formação do Andes como um grande sindicato nacional é a ação organizada por núcleos de docentes, irradiada desde o centro do país a partir das demandas específicas e campanhas coletivas e do engajamento de centenas de ativistas com participação de milhares de docentes.

Como é possível se apoiar no contexto para explicar a crise do sindicalismo, se a própria emergência do sindicalismo público ocorreu no quadro da ditadura? o mesmo se pode afirmar para o caso do novo sindicalismo, conforme estudado. Não que o contexto não seja relevante, mas sim que, deduzir a tese da dinâmica do sindicalismo com base na dinâmica do controle do trabalho (teoria dos limites), exclusivamente, não deixa espaço para a agência, não integra a pragmática sindical no modelo explicativo.

Após esta fase inicial de consolidação ocorreu uma fase de expansão marcada por um intenso processo organizacional e participativo, nacionalmente se consolidaram as greves unificadas e localmente iniciaram-se as lutas contra os sucessivos reitores. Chaves (1997) cita a ocorrência de 14 greves nacionais entre 1981 e 1994. Isso expressa um elevado nível de atividade nesse período, momento em que não estava caracterizada a situação de crise de participação. Todo esse período é definido por fortes processos de organização e mobilização, o marco de 1985 está mais relacionado com a conjuntura política, relacionada à retomada da democracia.

As fases de formação e expansão do sindicalismo docente na UFPA, certamente no Brasil, está diretamente ligada com o novo sindicalismo e o afluxo de lutas sociais na década de 1980. Nesse contexto, o movimento docente exerceu forte impacto, tanto por

sua ação diretamente sindical quanto por seu “lugar” no conjunto do sindicalismo brasileiro: a formação de intelectuais. A partir dessa dupla via o Andes-SN se consolidou como uma das principais entidades sindicais nacionais e a Adufpa, dado também sua relevância social e política, como uma das principais entidades sindicais do Pará⁷³. Deve-se ainda acrescentar que essa fase foi mais ofensiva e na qual o acento era dado por questões mais diretamente sindicais, como salário e carreira. Foram muitas as conquistas desse período.

O período seguinte, pós 1994, também foi de forte atuação da categoria docente. Contudo, desta feita mais defensivo, dado pela resistência ao projeto neoliberal e seus desdobramentos nas sucessivas propostas de reforma do Estado brasileiro (NOHARA, 2012, p. 78), período no qual ganhou relevância a defesa da universidade pública, deslocando o debate sindical para um segundo plano.

Quando assumi a UFPA, o presidente era o Fernando Collor de Mello, que defendia uma reforma universitária, depois veio o FCH que também tinha uma proposta de reorganizar (conforme a concepção dele) (ENT20).

Trata-se de um período difícil para a totalidade do sindicalismo público no Brasil, muito embora os docentes tenham se destacado, mantendo fortes processos de luta,

Mas se a década de 1980 foi a “época de ouro” da organização e mobilização sindical dos assalariados dos serviços públicos e empresas estatais, a década de 1990, ao contrário, assinala uma forte inflexão na tendência ascendente do número de greves, número de grevistas e número de jornadas não trabalhadas em função das greves no setor público (SILVA, 2015, p. 46).

Além das sucessivas tentativas de reforma da educação superior, o movimento docente ainda teve que lidar com a nova política de arrocho salarial e as tentativas de retiradas de diretos e mesmo de privatização. A partir daquele momento, ambas as tendências passam a ser permanentes e a agir conjuntamente demandando muito esforço dos sindicatos. A fase de 1995 a 2003 foi marcada por muitas greves.

Como se verifica, num período de nove anos ocorreram seis greves⁷⁴, isso dá uma dimensão do nível de atividade desse momento, porém, nessa fase, teve início a expansão

⁷³ Comumente nos deparamos com professores universitários em mesas de debate de outros sindicatos e movimentos em razão de seu conhecimento dado pelo estudo sistemático das realidades. Esse fenômeno persiste como bastante comum.

⁷⁴ Os dados das entrevistas com os professores que viveram os anos 1990 confirmam na íntegra o desenvolvimento das greves e sua ocorrência em cada ano.

da pós-graduação e o planejamento dos processos de controle do trabalho docente no âmbito federal. A expansão da pós-graduação terá um efeito relevante na socialização dos novos docentes e no nível de participação. Inicia-se nesse período também uma crise do conjunto do sindicalismo brasileiro com impacto no setor público, mas ainda não se falava de crise de participação dos docentes nas atividades do movimento/sindicato.

Tabela 3 - Greves dos docentes da UFPA 1995-2003.

Ord.	Ano	Greve
01	1995	Sim
02	1996	Sim
03	1997	Não
04	1998	Sim
05	1999	Não
06	2000	Sim
07	2001	Sim
08	2002	Não
09	2003	Sim

Fonte: Elaboração do autor.

Dados levantados pela pesquisa expressam o vigor do crescimento da pós-graduação nos anos recentes, o que será abordado em seguida. Todavia resta frisar claramente que não parece coerente pensar para esse caso a crise da ação coletiva como consequência das políticas neoliberais. O dado óbvio das sucessivas greves permite questionar essa via explicativa, os docentes federais enfrentaram com relativo êxito o neoliberalismo na década de 1990. Mais amplamente pensando, os diversos movimentos e lutas desse período deixa ver que também o conjunto da classe trabalhadora o fez com grande destaque para o setor público. As lutas desse período certamente estão nas origens da profunda mudança de governo que iria ocorrer em 2002.

A mudança de governo em 2003 (início do governo Lula) abre outra fase no movimento docente da universidade. Por ser um governo considerado da esquerda e progressista e que contava com o apoio de muitos intelectuais formados nas universidades e atuando nelas, havia uma forte expectativa de que o período anterior, marcado por tentativas de privatização das universidades e redução dos direitos dos docentes, fosse finalmente superado. O nível de atividade grevista reduziu fortemente, havia uma expectativa de diálogo.

Naquele período, a gente, eu digo a gente, mas eu tenho quase certeza de que esse sentimento não era só meu, era de muita gente, a gente estava muito tranquilo, é tanto que as coisas foram acontecendo, do ponto de vista do desmonte desse projeto e a gente ficava assim: não, eles não vão avançar, e aquela coisa avançando (ENT01).

As avaliações dos governos do PT em relação às universidades e as políticas para o ensino superior seguem sendo paradoxais e controvertidas conforme Guimarães (2014, p. 108), assim como em relação ao sindicalismo em geral (LADOSKY; RODRIGUES, 2018). A redução do nível de atividade grevista se deve em parte à expectativa de muitos docentes de que doravante a atuação do movimento ou no movimento era de menor ou nenhuma relevância; doravante o governo iria atuar, mas essas expectativas foram em grande medida frustradas.

De um lado, políticas como o Programa Universidade para Todos (PROUNI), as cotas e o Programa de Reestruturação e Expansão das Universidade Federais (REUNI) proporcionaram ampliação do acesso ao ensino superior, com aumento do ingresso dos setores historicamente excluídos, bem como a expansão da própria estrutura universitária pública, tanto em termos de novas universidades como de expansão das existentes. Por outro, iniciativas como a reforma da previdência, a criação do Fundo de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (FUNPRESP), a criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBESERH), a manutenção da política de arrocho salarial, bem como as próprias dificuldades de expansão produziram inúmeras rugas entre os docentes e o governo. Apesar da ambiguidade em termos de políticas educacionais, a agenda de arrocho salarial no setor público foi integralmente mantida nesse período.

De outra parte, os servidores públicos foram os trabalhadores que tiveram maior dificuldade em obter conquistas em qualquer um dos níveis do Estado: municipal, estadual e federal. A continuidade da lógica de ajuste fiscal, por exemplo, com a vigência da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), manteve fortes restrições orçamentárias, trazendo impactos não apenas no salário, mas também nas condições de trabalho (LADOSKY; RODRIGUES, 2018, p. 59).

Especificamente no que se refere ao sindicalismo, a reforma da previdência de 2005 ensejou uma ruptura nacional na Central Única dos Trabalhadores – CUT, historicamente identificada com o PT. Protagonizado pelos setores públicos, o “racha”

deu origem ao que atualmente é a CSP-Conlutas⁷⁵, para a qual confluíram o Andes e com ele a Adufpa, localizada então doravante na oposição de esquerda aos governos do PT.

A expansão da própria estrutura estatal de ensino superior promoveu um afluxo de novos docentes, notadamente no período do Reuni, entre 2005 e 2010⁷⁶. Como estratégia política diante da oposição do Andes-SN ao governo, a CUT adotou a linha de constituir um novo Sindicato Nacional na base dos professores, ou uma federação em termos legais, à qual deram o nome de SINDPROIFES. Mesmo que a Adufpa tenha sido exitosa na defesa da sua base contra a criação do SINDPROIFES, esta entidade foi decisiva para a estratégia do governo em face do movimento docente que estava na oposição e não coadunava com a política colaboracionista da CUT⁷⁷. Diretamente ligada a CUT e ao PT, essa “nova” entidade obtinha preferência nos processos de negociação e contratação entre o governo e os docentes, mesmo tendo menos de 5% de representatividade nacional. O PROIFES foi decisivo para que o governo conseguisse impor suas condições na greve de 2012.

A greve de 2012 foi a maior greve do século na categoria e contou com a participação massiva dos docentes, inclusive e principalmente os novos. Guimarães (2014, p. 42) a descreve como “a mais longa paralização da história da categoria em defesa da carreira e valorização do trabalho docente”. Desconhecendo a representatividade do Andes, o governo assinou um acordo com o PROIFES e diante de um acordo assinado o movimento enfraqueceu, dando esse acordo ensejo ao atual plano de carreira da categoria que tem sido, desde então, intensamente criticado, conforme os jornais da Adufpa estudados na pesquisa. As dificuldades e pode-se dizer as derrotas da greve de 2012 produziram efeitos duradouros, que se expressam na incapacidade do movimento docente de produzir uma greve naquela magnitude desde então.

Com o fim dos governos do PT, o SINDPROIFES perdeu força. Sua força se baseava principalmente no seu reconhecimento institucional por aqueles governos que lutavam para isolar o Andes-SN. Porém, a tradição do Andes-SN e da Adufpa é bastante forte, existe um reconhecimento de seu papel histórico, o que fez com que muitos

⁷⁵ Conforme Ladosky e Rodrigues (2018, p. 56) as medidas adotadas pelos governos do PT no primeiro ano produziram forte impacto no sindicalismo, sobretudo na CUT que passou por várias cisões, uma delas deu origem à CSP-Conlutas. De fato, este autor esteve presente, na condição de delegado, no congresso de fundação do que hoje se designa como CSP-Conlutas.

⁷⁶ Conforme Guimarães (2014, p. 243), entre os anos de 1997 e 2011 houve um crescimento de 38% no corpo docente da UFPA.

⁷⁷ Conforme referido por Antunes e Silva (2015, p. 516), anteriormente citados.

docentes mesmo com vínculos com o PT não aderissem à estratégia de uma entidade paralela.

Acho que o papel mais relevante é a defesa da universidade pública. O movimento sindical docente sempre se colocou como defensor, este tem sido o papel mais relevante do movimento docente (ENT19).

Porém, na fala de alguns docentes identifica-se que a posição da Adufpa como oposição aos governos do PT era vista como isolacionismo, sectarismo e como um sindicalismo de perspectiva estreita, que para esses entrevistados contribuía para a baixa participação e filiação. A expectativa e mesmo a identificação direta de muitos docentes com o governo produzia afastamentos das atividades.

Quando o relatório desta pesquisa foi redigido, após muitos percalços em razão da pandemia, uma nova eleição para a diretoria da Adufpa havia se realizado e nela concorreram duas chapas: uma nucleada por essa visão sindical da CUT, de professores que permaneceram na base da Adufpa e outra nucleada pela cisão sindical que orbita a CSP-Conlutas. O segundo grupo manteve a direção da entidade. Contudo, é digno de atenção o número extremamente baixo de docentes que participaram do processo, apenas 264 professores votaram, sendo que destes, mais de 22% optaram pelo voto branco ou nulo. Não há dúvidas de que essa clivagem política foi um importante fator de enfraquecimento do movimento docente desse tempo.

Tabela 4 – Greves dos docentes da Universidade Federal do Pará 2004-2013.

Ord.	Ano	Greve
01	2004	Não
02	2005	Sim
03	2006	Não
04	2007	Não
05	2008	Não
06	2009	Não
07	2010	Não
08	2011	Não
09	2012	Sim
10	2013	Não

Fonte: Elaboração do autor.

No ano de 2012, porém, os docentes protagonizaram uma forte greve, a derrota desta greve abriu uma etapa nova. O período seguinte a 2012 tem sido bastante difícil para

o movimento docente. Houve redução da atividade grevista, redução da filiação e da participação.

Como se verifica na tabela acima, durante os dez anos iniciais dos governos do PT, os professores entraram em greve apenas em dois deles, o que significa uma mudança decisiva na dinâmica do movimento. O período seguinte não difere muito, entre 2014 e 2020 ocorreram greves em 2015 e 2016, mas o nível de participação das greves reduziu-se significativamente e seu questionamento como método de reivindicação se ampliou, como se verá. Porém, mesmo greves fortes tem pouca capacidade de impactar o interior, em razão da lógica de trabalho do sindicato centrada na capital.

É interessante verificar como se refere um docente entrevistado sobre as greves nos campi do interior:

Em [...], na greve de 2012 a gente não foi muito afetado, como a gente era pequeno, a gente conseguiu ali manter o calendário acadêmico
Em 2015 teve embate entre os professores que queriam a greve e os que não queriam (ENT28).

Nota-se que a forma como a resposta é dada remete a ideia de que a greve afeta os docentes e não que a greve é dos docentes e para os docentes. Aparece como algo que vem de forma e que deve ter seus impactos considerados no “calendário acadêmico”. As greves de 2012 e 2015 são as mais recentes na memória dos entrevistados e as falas que revelam a não participação na greve são muitas. Importante apresentar alguns trechos,

Em 2012 eu participei de algumas assembleias, mas foi quando, por exemplo, ocorreu um fato que me afastou de tudo isso (ENT12).

Sobre o sindicato agente conversa pouco, muito pouco, agora sobre a greve interessante é que a gente tem uma visão meio desgastada desse instrumento, parece uma coisa que é meio senso comum, parece que quando a gente ouve falar em greve a primeira impressão é sempre negativa (ENT23).

Nessa situação atual, por enquanto eu não estou favorável a uma greve, acho que tem que pensar em outras formas de mobilização (ENT23).

Nós temos que encontrar outra forma de pressionar o governo que não seja pela greve [...] temos que encontrar outra forma. Não acho que a greve seja um instrumento eficaz (ENT12).

Os trechos selecionados acima representam a visão majoritária dos professores entrevistados que não são sindicalistas ou ativistas do movimento docente e expressam uma situação de questionamento à eficácia do que foi o principal instrumento de luta e reivindicação da categoria ao longo desses anos. Dada a reduzida participação dos

docentes nas atividades do sindicato, praticamente restrita aos ativistas mais dedicados e a situação em termos de filiação e ainda o grande questionamento à greve, afirma-se que desde 2013 o movimento e o sindicalismo docente vivem uma fase de crises e derrotas e que essa fase tem sido marcada por uma crise de ação coletiva que se explica pela dialética entre controle do trabalho e pragmática sindical. É relevante, entretanto, discutir mais detidamente o tema da crise da ação coletiva.

5.3 DIMENSÕES DA CRISE DA AÇÃO COLETIVA NO SINDICALISMO DOCENTES NA UFPA

Quando esta pesquisa foi iniciada, estava baseada em observações e dados que indicavam a baixa participação dos docentes da UFPA nas atividades do sindicato. Esta hipótese inicial de trabalho podia ser formulada dessa forma como premissa de pesquisa, e sua confirmação ou não se constitui no ponto de partida, portanto, para qualquer desdobramento seguinte.

A hipótese de pesquisa relativa à existência de uma “crise de participação” no movimento docente da UFPA foi integralmente confirmada. Uma vez que conhecemos o universo pesquisado, conforme a caracterização esboçada neste trabalho, será possível comparar este universo inicialmente com os dados de participação nas assembleias gerais, conforme o levantamento das atas a que a pesquisa obteve acesso e pode-se ter, dessa forma, uma aproximação primeira das evidências que confirmam a hipótese de pesquisa.

A tabela abaixo contém os dados sobre assembleias, número máximo de presentes, bem como a ordem do dia para a discussão em cada um dos encontros. Esclarece-se adicionalmente que as assembleias são realizadas unicamente no campus do Guamá, na cidade de Belém. Isto posto, pode se afirmar que, por exclusão formal, resta impossibilitada a participação de todos os docentes localizados nos *campi* do interior do estado, impossibilidade esta que não permite indagação de sentido, posto que a evidência da ausência de participação verifica-se objetivamente dada. Sendo assim, os números abaixo se referem apenas aos docentes dos campi de Belém, bem como o sentido da crise de participação não deve ser procurado em outro lugar senão na capital.

Na cidade de Belém ainda existem outros núcleos que não estão localizados no campus do Guamá, são eles: a Escola de Música, a Escola de Aplicação (EA), a Escola de Teatro e Dança e a Escola de Medicina, além do Museu da UFPA, da Escola de Língua Estrangeira e do Hospital Universitário João de Barros Barreto (HUJBB). Considerando

que as assembleias ocorrem no campus do Guamá, há uma dificuldade de participação dos docentes dos demais campi.

Tabela 5 – Data das assembleias, número de presentes e ordem do dia em diferentes períodos.

Data	Número Presentes	Pauta Principal
03/07/2014	8	Eleição de Representantes no CONAD.
01/07/2009	15	Eleição de Representantes no CONAD.
02/02/2007	12	Filiação do Andes SN à CONLUTAS
03/05/2007	17	Eleição de Representantes na Plenária Nacional dos Servidores Públicos Federais, Discussão sobre Previdência Complementar, Regulamentação do Direito de Greve e de Negociação Coletiva.
05/11/2008	Não Informado	Escolha de representantes em Caravana à Brasília e Plenária Estadual da CONLUTAS.
08/01/2009	Não Informado	Discussão do Caderno de Textos do 28º Congresso Nacional do Andes – Formação de Grupos de Trabalho – GTs.
10/09/2008	25	Eleição de Delegados ao Congresso do Andes.
12/04/2007	13	Avaliação da Conjuntura e dia Nacional de Luta dos Servidores Públicos Federais (SPFs).
12/12/2008	Não informado	Eleição de Representante para a Plenária Nacional da CNESF.
12/03/2009	Não informado	Eleição de Representantes na Plenária Nacional dos SPFs e Discussão Sobre Plano de Carreira.
15/02/2007	13	Análise e Aprovação dos Caderno de Texto de Resolução para o Congresso do ANDES.
16/05/2007	22	Discussão do Piso Salarial e Recomposição da Tabela Salarial – Paralisação dos SPFs dia 23 de maio, Indicativo de Greve dos SPFs.
17/01/2007	17	Escolha de Delegados para 26º Congresso Nacional do Andes.
19/07/2007	16	Avaliação de Conjuntura – Indicativo de Greve – Apreciação do Caderno de Textos do 52º Conad. Define como Deliberação a Construção da GREVE dos Docentes das IFES para o segundo semestre de 2007.
22/02/2007	15	Análise e aprovação do anexo do caderno de textos de resolução para o congresso do Andes.
23/08/2007	74	Avaliação de conjuntura, Reuni e professor equivalente e indicativo de Greve.
24/10/2007	41	Avaliação de Conjuntura, Apreciação da Proposta do Governo, Indicativo de Greve.
26/07/2017	13	Avaliação de Conjuntura, Reunião do Setor das IFES e Plenária Nacional dos SPFs, CONAD.
31/08/2007	50	Avaliação de Conjuntura, Definição do Piso Salarial, Indicativo de Greve dos SPFs.

04/06/2008	24	Escolha de Delegação e Apreciação do Caderno de Textos para o 53º CONAD.
06/05/2008	24	Deflagração de Greve, Escolha de Delegados para o I Congresso da Conlutas.
09/11/2007	20	Apreciação da Proposta do Governo – Proposta Recusada.
10/01/2008	12	Apreciação do Caderno de Textos para o 27º Congresso do Andes.
10/04/2008	18	Eleição Adufpa (Gestão 2008-2010) Calendário e Comissão Eleitoral.
12/12/2007	12	Escolha de Delegados para o 27º Congresso do ANDES, Apreciação do Caderno de Textos para o 27º Congresso do Andes, Construção da Sede Social.
13/03/2008	41	Avaliação de Conjuntura, Greve dos Docentes da IFES, Contribuição à Conlutas.
20/06/2008	Não Informado	Posse da Nova Diretoria.

Fonte: Elaboração do autor.

Os dados de presentes nas assembleias, conforme apresentados acima, não cobrem um período longo de tempo, por esta razão, em si mesmos, não provam o problema da participação, além de serem de anos anteriores a 2013, no entanto, se a esses dados forem adicionados o conteúdo das entrevistas quanto ao tema, os dados passam a ser reforçados por evidências adicionais e com isso passam a apresentar capacidade de prova.

As atas cobrem basicamente um período de três anos, uma vez que não há registro dos demais ou se existem tais registros a pesquisa não obteve acesso. Como está demonstrado na tabela, a assembleia com registro de menor quantidade de docentes somou oito participantes e a maior setenta e quatro. Ordinariamente, as assembleias contam com a participação de “em média” quinze docentes, o que representa 0,7% dos docentes da UFPA, tendo como parâmetro, o número de docentes ano base 2017.

Como se percebe, o número de docentes em geral ou mesmo de participantes em particular teriam que ser significativamente alterados para que esse nível de participação chegasse a 5% (cinco por cento). Esse número foi citado por ser famosa a referência explícita que Olson faz a participação nas atividades dos sindicatos:

Se as vantagens em potencial são grandes, deveríamos esperar que a maioria dos grupos exibisse uma alta taxa de participação. Contudo, nos locais estudados ela era baixa. Com frequência, menos de 5% do total dos membros frequentava as reuniões, e era difícil convencê-los a aceitar postos sindicais menores ou a participar de comitês (OLSON, 2015, p. 99).

Duas outras observações de Olson (2015) são pertinentes: quanto maior for o grupo, mais organização será necessária e ainda quanto maior o grupo maior a possibilidade que apenas a organização de uma parte possa ser suficiente para o provimento do bem coletivo. Mas não se deve ver essa questão como algo episódico, com o recurso a categoria mobilização e sim como um processo permanente de provimento da própria existência do sindicato, que se constitui desta forma como um bem em si. Isso faz com que mesmo diante da fraca participação, não se vislumbre o esgotamento do bem, embora a redução da filiação possa indicar esse caminho. E explica também, em parte, porque os próprios docentes denunciam o esvaziamento da sua própria organização. Em parte, porque usufruem do bem, mesmo não contribuindo e em parte porque, como se verá, a pragmática sindical é institucionalizada e não organizacional.

Os relatos dos entrevistados sobre a participação expressam o que as atas de assembleia registram,

Nunca tive um relacionamento direto com o sindicato, eu sou da Adufpa, sou filiado, me afiliei logo quando eu entrei aqui na Universidade[...]Sempre eu participo, mais quando tem eleição, eu voto [...] mas te confesso que eu não tenho uma participação muito efetiva (ENT29).

Nota-se, por outro lado, que a ordem do dia tem relação com a quantidade de presentes. Notadamente, quando a pauta envolve decisão de greve, o número de presentes se eleva pelo menos em três vezes. A decisão de greve no sindicalismo docente é um ponto sensível da relação entre as lideranças e as bases. A pauta da greve leva à presença de mais participantes em razão de mobilizar sua oposição, como se pode inferir das palavras de uma das lideranças,

Quando a gente tem algum tensionamento (referindo-se ao número de participantes das assembleias) aumenta, nesse momento agente tem o envolvimento de mais gente, mas dificilmente a gente não conhece as pessoas que vão se envolver (ENT04).

O trecho em destaque, “dificilmente a gente desconhece as pessoas que vão se envolver”, no contexto da entrevista, significa que aqueles que sabidamente são contra a greve, certamente estarão na assembleia e esses são geralmente momentos de grande tensão. Não porque a mobilização foi ampliada, mas porque o interesse na pauta é maior.

Deve-se ressaltar, no entanto, que o número reduzido de participantes não seria a rigor um problema. Muitas das pautas tratadas nas assembleias são partes do

funcionamento “formal” e ordinário do sindicato, como é o caso da definição de representantes em fóruns nacionais. O movimento docente é muito articulado nacionalmente, tanto em si mesmo quanto com outras áreas dos servidores federais. A quantidade de assembleias cuja pauta relaciona-se com a definição de delegações é visivelmente grande, sem que isso implique decisões políticas de vulto, pois em geral, a própria diretoria compõe a maioria da delegação. Além disso, em cada momento, os pontos sensíveis e decisivos de cada encontro ou congresso nacional, seja no Andes ou não, dificulta ou impossibilita mesmo a participação de alguém sem uma bagagem precedente nos debates. Sem as pretensões de uma visão prescritiva, a forma atual de decisão faz com que as assembleias se realizem com demasiada frequência. Sua realização reservada aos momentos críticos, efetivamente, poderia contribuir para sua revalorização. Da mesma forma, seria importante verificar mecanismos de garantia da participação dos docentes de outras cidades. Outra ocorrência estrutural que pode ter um efeito nessa participação é o horário. No caso dos docentes da Escola de Aplicação que lecionam para o ensino fundamental não é possível participar sem deixar o trabalho.

Sendo assim, algumas das pautas poderiam ser tratadas em outros tipos de fóruns. Isso faz com que, provavelmente, o sindicalismo docente termine por cair num tipo de “assembleísmo”, banalizando um espaço de decisão que não deveria ser banal. Na verdade, a realização de “assembleias para tudo” iguala pautas desiguais, mas é também um sinônimo, mesmo que formal, de democracia. Por ser democrático, então, o sindicato se expõe aos adversários como “fraco” e essa imagem empurra a realidade se desdobrando na piora de outros indicadores de “força”, como a densidade de sindicalizados. Diga-se ainda, que as assembleias demandam grande esforço operacional, reforçando as exigências de organização institucional e reduzindo o espaço da ação organizacional.

As assembleias que têm como objetos de discussão e deliberação a questão da greve têm marcadamente um número maior de participantes. Por outro lado, as assembleias cuja ordem do dia está relacionada com aspectos de representação ou aprofundamento de temas são, de fato, “esvaziadas”. Registra-se que, no quadro sindical brasileiro, esta realidade não difere qualitativamente de um sindicato para outro. Considerando a experiência empírica do autor, muitos sindicatos sequer conseguem fazer assembleias. Dessa forma, a baixa participação nas assembleias torna-se aos poucos algo considerado natural, mas o efeito disso é que algumas decisões como a filiação à central sindical, nesse caso específico, podem ser tomadas com um número de presentes bastante questionável em termos políticos. No entanto, visto como processos de participação,

percebe-se que a conjuntura tem um efeito significativo nos resultados. Isolado o efeito da conjuntura, entretanto, é a qualidade do trabalho organizacional que delimita o nível de participação.

Não é apenas o nível de participação, medido em um dado período, que define a força do sindicato, essa participação é bastante influenciada pela conjuntura. Há outra variável. No caso específico do sindicalismo, a taxa de sindicalização é o indicador mais relevante – haja vista que indica a contribuição efetiva para o fornecimento do bem, a própria existência do sindicato.

Nesse sentido, a taxa de sindicalização mede efetivamente a força do sindicalismo, embora não seja suficiente para avaliar o grau de relevância do trabalho de organização. Talvez por esta razão, o debate organizacional escape aos analistas do sindicalismo. A robustez da taxa de filiação se origina da sua capacidade de medir a representatividade. A fragilidade da participação está na sua sensibilidade conjuntural. Não é possível manter um nível sempre elevado de mobilização permanentemente. Pode haver também elevada participação sem taxa de filiação elevada, como ocorreu no movimento denominado Ocupa UFPA⁷⁸, em 2016, em que muitos professores não sindicalizados participaram.

Com base em entrevistas com lideranças, identificamos a ocorrência de assembleias para deflagrar greves realizadas com um número muito acima dos 74 verificados nas atas, em geral mais que o dobro, conforme foi registrado no ano de 2012, ano da maior greve em termos de duração e participação de todo esse início do século XXI. No entanto, a percepção de uma baixa participação nas assembleias é generalizada, conforme se pode verificar nos diversos trechos de entrevistas citados abaixo, todos com o mesmo sentido. Tanto entre os docentes da base da categoria, quanto entre as lideranças. O primeiro refere-se um docente não sindicalizado.

As fotos que eu vejo das assembleias elas são bem assim, esvaziadas, inclusive uma curiosidade que eu procurei na internet e não achei é do percentual de sindicalizados (ENT18).

Este trecho abaixo, por sua vez, refere-se a uma liderança.

Quando comecei a militar, esse foi o meu primeiro choque [...] quando cheguei numa assembleia de mobilização notei que havia 12 pessoas, metade era da Diretoria (da Adufpa). **Isso sempre me incomodou muito** (grifo nosso) (ENT05).

⁷⁸ Para uma abordagem sobre o tema ver LIMA (2018).

Os professores entrevistados, mesmo os sindicalizados, corroboram o atual quadro,

Agora eu devo aproveitar também, devo dizer também que quando eu fui na última assembleia, já nem lembro, mas faz tempo (ENT01).

Outros ainda esboçam explicações para o fenômeno, mesmo se colocando em suspenso a explicação sugerida, resta o dado da crise de participação,

Eu acho que há um declínio do movimento, há uma crise e há um esvaziamento, justamente por uma série de fatores, entre eles essa coisa da democracia interna (ENT12).

Parece algo paradoxal que algumas críticas se dirijam exatamente para o tema da “democracia interna”. Porém, o mais relevante dessa fala não seria necessariamente isso, mas uma visão de que o movimento docente vive um momento crítico. Esta visão é generalizada entre os entrevistados e se constitui aqui como mais um elemento de evidência da visão de crise de participação, embora aponte para algo mais.

A constatação da “crise de participação” gera também uma questão sobre onde apor sua responsabilidade, como se refere um dos entrevistados(as),

A gente vê também que as pessoas não vão, eu vejo que não vão, assembleias são esvaziadas, deve haver também um pouco de comodismo, não é só o sindicato que tem os seus problemas e que às vezes gera um distanciamento da base, mas eu acho que há por outro lado certo comodismo dos professores (ENT24).

Da mesma forma, os dados da participação nas assembleias e demais atividades do sindicato tornam-se argumento nas disputas ideológicas e políticas ao redor da greve, às quais sofrem constantemente tentativas de deslegitimação, como está claro nesta matéria assinada pelo então reitor Alex Fiúza de Melo e publicada no Jornal Beira Rio, no ano de 2016:

Na esteira dessa lógica, evita-se o plebiscito e o referendo como recurso de consulta em que a verdadeira maioria poderia, com facilidade e segurança, se manifestar, preferindo-se manter a prática das assembleias, *comumente esvaziadas* (e recheadas de aposentados), mais fáceis de serem domadas e manipuladas, graças à apatia da grande massa de servidores que, descrente, há muito perdeu o interesse nessa participação (Grifo nosso).

Por tudo exposto, resta clara e satisfatoriamente expressa e provada a existência de uma “crise de participação” no movimento docente da UFPA. Porém, existem ainda dados de outras pesquisas pós 2013 que corroboram o quadro. Guimarães (2014, p. 242) estudou como os docentes interagem com as mudanças no seu trabalho, principalmente a intensificação, e afirmou categoricamente que os docentes entrevistados avaliam que há um “refluxo” no processo de mobilização da categoria.

Em suas pesquisas entre os docentes da UFPA, Guimarães (2014, p. 234) relata que um dos docentes entrevistados assim se referiu:

[...] Eu tenho a consciência de que a gente vive um momento de desmobilização muito grande. Qualquer análise que fosse fazer de uma categoria, de participação ou não, tem que levar em conta isso, esse momento histórico.

O termo “momento histórico” refere-se à conjuntura. Conforme indica o autor, este entrevistado acrescenta ainda que, a partir do seu afastamento para cursar mestrado e doutorado, desligou-se completamente do movimento, inclusive, chegando a se desfiliar, ou seja, estamos diante de um caso de desengajamento. A referência à pós-graduação neste caso não é incidental.

Contudo, resta ainda acrescentar que, entre os anos de 2018 e 2019, até o período anterior à pandemia, o autor acompanhou diretamente algumas assembleias e isto permite corroborar finalmente com a ocorrência recente do fenômeno. Ainda é cedo para afirmar que impacto a pandemia terá nessa dinâmica de participação, porém, tudo indica que deve ter agravado o quadro.

A crise de participação é uma dimensão da crise do sindicalismo formulada com destaque por esta pesquisa, mas não inteiramente desconhecida da literatura mobilizada, pois pode haver crise de participação mesmo não havendo baixa filiação, como parece ser o caso clássico de Olson.

No debate sobre a crise do sindicalismo no Brasil, contudo, não há referência explícita à crise de participação, pois o debate está inteiramente voltado para a crise de filiação – embora se poderia inferir esta dimensão da perspectiva “olsoniana” de ação coletiva. De fato, Olson não se refere à taxa de filiação ou à redução do poder sindical, mas se refere à participação direta como elemento de prova da pouca probabilidade da ação coletiva sem coerção ou incentivo seletivo, como vimos no capítulo sobre esse tema. Quando Olson escreveu sobre o tema, no contexto dos Estados Unidos, restava por

explicar a existências de grandes organizações sindicais, bem como seu poder propriamente político. O autor comparava os sindicatos a grandes grupos latentes cuja passagem para a representação organizada de interesses coletivos somente era possível com algum tipo de coerção ou incentivos seletivos.

Para Olson, a participação direta era “normalmente” baixa, enquanto a filiação era elevada (*closed shop*), disso inferia a coerção, uma vez que a forma espontânea se expressaria em elevada participação. Esta tese, porém, pode ser questionada por várias razões. A crítica de suas premissas foi devidamente feita em momento oportuno. Quanto aos resultados desta pesquisa pode-se afirmar que a ausência de um benefício individual direto para a participação não aparece nos dados, embora essa seja uma resposta que comumente alguém sensato não daria⁷⁹. Mas há um elemento na discussão de participação sindical que Olson não considerou: a existência de uma contra coerção. Na medida em que a organização sindical, ou a organização coletiva, surge como o único caminho para que os trabalhadores possam lidar com os empregadores em situação de igualdade, a coerção dos empregadores para afastar “seus” trabalhadores dos sindicatos passa a ser um elemento determinante no controle do trabalho. Os modos de controle e organização do trabalho são também modos de bloqueio, limitadores da ação coletiva, porque atuam nas fontes de poder. Por isso, tais modos não se originam apenas da indeterminação do trabalho, mas também da indeterminação da organização política do trabalho.

A história dos movimentos de trabalhadores é uma história sobre como enfrentar as ameaças, punições, prisões e assassinatos decorrentes das ofensivas e contraofensivas burguesas⁸⁰, bem retratada na sociologia do trabalho, assim como no inverso, a melhor forma de “gestão” para promover a cooperação dos trabalhadores foi registrada pela sociologia das organizações. Olson adota a perspectiva, segundo a qual os indivíduos nas sociedades capitalistas liberais são livres. Porém o “trabalho livre” é apenas uma forma nova de “servidão assalariada” ou servidão por necessidade (CASTEL, 1998).

Do ponto de vista do debate sindical, a crise de participação pode ser entendida como a reduzida participação dos membros nas assembleias, eventos e mobilizações, independente da densidade sindical específica. A crise de participação pode ser pensada, em termos teóricos, como crise de mobilização, pois indica a ausência de uma rede de

⁷⁹ Uma resposta com esse sentido sinalizaria que um docente estaria no sindicato apenas com o objetivo de obter benefícios individuais com viés utilitarista.

⁸⁰ Não se podem excluir também as resistências cotidianas e a ocorrências de conflitos no processo de trabalho. Mas no que se refere ao debate com Olson, optou-se por tratar desses aspectos mais macros da história.

significados compartilhados anteriormente ou sistematicamente construída e reconstruída pela ação organizacional que se expressa na dificuldade de juntar pessoas em atividades, em ativar os participantes. Nesse sentido, a crise de participação é uma dimensão especificamente interna da crise do sindicalismo e se constitui como crise de organização e mobilização, ou crise de ação coletiva. Assim é, por esta via, independente da conjuntura.

Essa forma de perceber o problema emerge do diálogo com a sociologia dos movimentos sociais, conforme as ideias de libertação cognitiva (GURR, 2000), redes de interação informais (DELLA PORTA; DIANI 2015), trabalho social ou mobilização (TILLY, 1978) ou ainda da simples ideia de que a ação coletiva não é “natural” nem determinada. O mesmo pode ser dito da perspectiva teórica de Kelly (1998).

Pensando por outra perspectiva, a crise de participação pode ser entendida como parte de uma crise da ação coletiva, contudo, não deve ser tratada como absoluta e irreversível, pois momentos existem, bem como outras bases, em que a participação se amplia consideravelmente. Parte deste fenômeno se deve aos ciclos normais de atividade coletiva de uma categoria e a amplitude entre os momentos de alta e de baixa participação, seu nível mínimo e máximo em média, em cada período. No entanto, são indicadores da “saúde” do trabalho organizacional sindical e da condição estrutural de uma categoria em termos de clivagens internas. Sendo o trabalho organizacional o principal processo por meio do qual se forma a consciência de classe, a qual pode ser identificada como uma forma de identidade coletiva. Organizar é investir na capacidade de poder, sendo uma atitude de persuasão, comunicação persuasiva. É uma luta política, e como tal, nela a formação de consciências joga um papel decisivo.

Entretanto, considerando a densidade sindical como o indicador clássico para o debate da crise do sindicalismo, ou seja, a quantidade de filiados relacionada com o total de filiáveis (a base da categoria, como se costuma chamar no sindicalismo), a condição do sindicato dos professores da UFPA parece ser, a princípio, acima da média em termos dos assalariados de todos os setores e reflete sem desvios a dinâmica nacional da sindicalização no setor público. Mas essa imagem é aparente.

Em nossa pesquisa foi encontrada na Adufpa uma densidade sindical que flutua entre 23% e 25%, muito acima da média nacional de 11,2% para o ano de 2019, e correspondente à taxa do setor público, 22,5% para o mesmo ano (AGÊNCIA IBGE, 2019), quando se adota a relação simples entre filiados e número de professores. Talvez, essa taxa seja menor entre os docentes da ativa, posto que entre os atuais filiados ao

sindicato parte é formada por aposentados e a contabilização dos aposentados no universo da base faria desabar o indicador. Esse caso dos aposentados, provavelmente, é uma fonte de erro das estatísticas nacionais sobre sindicalização. Mas não temos como excluir os aposentados filiados, em razão de sua própria natureza de filiados. Isso implica que de fato a densidade sindical da Adufpa é certamente menor que 15%, razão pela qual se pode afirmar que a crise do sindicalismo em termos de Brasil se reflete na realidade dos docentes da UFPA de forma agravada, dado sua condição de sindicato do setor público.

Isso implica dizer logicamente que, além de uma crise de participação, há também uma crise de sindicalização e isso se pode verificar claramente nas entrevistas com as lideranças.

O que estou dizendo, é que parte dos nossos desafios é que a gente não consegue extrapolar as fronteiras da universidade, parte dos desafios impostos ao movimento sindical decorre de sua incapacidade de dialogar, de construir um campo mais amplo de diálogo com a categoria, não temos conseguido fazer essa ponte. Isso não é uma exclusividade da UFPA, mas aqui é mais gritante (ENT03).

E prossegue, ampliando o diagnóstico para o conjunto do sindicalismo, generalizando a crise.

Eu não sei se temos que olhar o movimento sindical brasileiro que tem perdido filiação, categorias importantes têm perdido filiação, estão tendo uma dificuldade de dialogar com sua categoria, mas aqui também não tanto em termos absolutos, porque uma grande parte dos docentes filiados ao sindicato são os aposentados (ENT03).

Resta claro nesta fala a consciência da crise sindical brasileira e seu diagnóstico, expresso na “falta de diálogo”, além de reconhecer, como dito acima, a presença dos aposentados como grande parcela dos filiados ao sindicato da UFPA. Mais uma precisão é importante ainda aqui. Mesmo que essa taxa de sindicalização fosse maior que a média nacional isso não permitiria mudar o fato básico da realidade da Adufpa, o de ser um sindicato que embora represente legalmente os docentes, não pode se afirmar como um sindicato de maioria, mas tão somente como um sindicato de minoria. Algo que perpassa a quase totalidade do sindicalismo brasileiro.

Remeter esse quadro a uma “dificuldade de diálogo” implica reconhecer também que se trata de um problema local, mas as lideranças têm conhecimento de que parte da dimensão da crise se deve a fatores que eles não controlam e que estão fora do seu alcance. Esta questão sobre o âmbito dos problemas do sindicalismo em geral foi tratada

devidamente no capítulo específico, aliás, parte da motivação desta tese refere-se a uma inversão de perspectivas em relação ao debate sindical tal como tem sido realizado no Brasil, marcado por modelos macro explicativos e pouco referidos às condições microsociológicas, ou mais concretas de cada sindicato tomado como unidade de análise. A crise do sindicalismo tem dois níveis de complexidade.

Por esta razão, a discussão do contexto não esgota a explicação da crise. O caminho a tomar então, está no sentido de aprofundar o debate sobre a “crise de participação”, visando entender quais são as condições específicas em cada categoria e qual sua relação com a pragmática organizacional de cada sindicato e como isso poderia influir na crise de participação e filiação.

Na mesma direção está a declaração de outra liderança:

O quadro que a gente vê é extremo, a gente sempre se queixa disso, de haver 15, 20 professores na assembleia. Então isso tem a ver com a falta de preparação para a assembleia, falta “ir pra base”. Se você marca uma assembleia e passa duas semanas mobilizando você tem um quadro, se você marca uma assembleia e coloca as faixas, o banner lá no site, não (ENT04).

O que se percebe claramente nesse depoimento é a consciência de que deve haver mobilização e que a falta de mobilização implica “crise de participação”, porém a ideia de mobilização na fala das lideranças parece estar deslocada da ideia de organização, de trabalho organizacional em sentido teórico. A organização para os sindicalistas é identificada com um conjunto de regras e papéis no sentido formal, ou de divisão de postos e hierarquias, como vimos no debate sobre a sociologia das organizações, como uma estrutura de cooperação que detém uma finalidade ou na perspectiva olsoniana da organização que existe para satisfazer os interesses dos seus membros. O termo mobilização, por seu turno, surge como uma ação *ad hoc*, episódica, sem passado e sem futuro. Mobilizar aparece como mobilizar recursos, tal como na TMR, mas recursos antes de serem mobilizados precisam existir. No caso dos movimentos por direitos civis os recursos humanos e financeiros eram providos por outras pessoas, que não eram diretamente beneficiárias da ação coletiva. No caso dos sindicatos, os recursos precisam ser providos pelos próprios interessados, nesse caso então, os beneficiários se organizam e depois se mobilizam. A organização precede e engloba a mobilização. O sentido de “ir para a base”, termo muito repetido pelas lideranças, fica restrito a isso.

Esta situação é outra possibilidade do encontro entre os docentes e o sindicalismo e “em si” constitui uma ação coletiva. Porém, se na forma anterior, os docentes – ou

qualquer grupo de trabalhadores – são estimulados a ir até uma assembleia, ou a ir ao local da reunião do sindicato, nesta forma de reuniões por local de trabalho (ir para a base) ocorre o movimento oposto, o sindicato vai até os docentes, sendo este fenômeno, da mesma forma relevante para uma discussão sobre “crise de participação” e permitindo ampliar sua perspectiva para uma crise de organização, no sentido de Han, conforme os desdobramentos da teoria da mobilização de Kelly. Portanto, é relevante examinar essa questão, com a ressalva de que se considerou mais apropriado tratar aqui este ponto, e assim sendo, devem-se abstrair esses resultados do debate seguinte sobre a pragmática sindical, ou seja, na parte sobre as ações do sindicato a discussão sobre reuniões por local de trabalho ou outras formas de abordagem direta não precisará mais ser feita.

O termo “ir para a base” refere-se diretamente a pragmática de encontros do tipo “face a face”, espaços de interação, o que no mundo sindical está relacionado a reuniões por local de trabalho, que pode levar à organização por local de trabalho, embora essas sejam duas coisas diferentes. Mas também se refere a abordagens individuais motivadas pela entrega de um jornal ou outro tipo de material, ou mesmo para um convite ou reunião com apenas um docente.

Esse indicador, conseqüentemente, mostra-se como o mais relevante para o estudo da pragmática sindical específica em cada base, dado que a interação é a base da ação coletiva no sentido de Crozier e Friedberg (1977, p. 43). Para esses autores, a constituição de um grupo se deve menos a afirmação de objetivos comuns, e mais a existência de um “ativo” que possa ser mobilizado, bem como a posse de uma capacidade suficiente de interação, que permite o desenvolvimento de uma visão coletiva, conforme as concepções de organização e ação coletiva desses autores. A ideia de interação está também, como já fartamente explicitado, nos debates sobre os autores dos movimentos sociais e das relações industriais, estudada nesta tese de forma marginal, ainda que suficiente; mas se trata de algo que talvez falte à sociologia do trabalho, como se discutiu anteriormente sobre as diferenças entre os conceitos de mobilização e organização. Da mesma forma, tal como no conjunto do sindicalismo brasileiro, não há algo no âmbito do Andes-SN ou da Adufpa que se assemelhe às iniciativas organizacionais verificadas em outros países.

Crise de participação expressa crise de mobilização. A crise de mobilização juntamente com a crise de filiação expressa dilemas ou crises de organização. O questionamento aos repertórios de ação indica sua crise como se verificou no questionamento às greves. Ao conjunto dessas crises corresponde a crise de ação coletiva.

Quando se indaga aos professores sobre a ocorrência de reuniões por local de trabalho, sobre se sua memória contém atividades desse tipo coordenadas pelo sindicato, a resposta é unânime, não. A pergunta mais especificamente feita é essa: professor (a) você se recorda de haver participado aqui no instituto, ou faculdade, de alguma reunião organizada pelo sindicato para discutir temas coletivos da categoria? Muitas vezes a resposta ocorre espontaneamente, quando da pergunta sobre a existência de alguma abordagem com sugestão de filiação dirigida aos professores não sindicalizados.

Olha isso acontecia até com uma certa frequência na época que tínhamos o Departamento (até 2006) [...], no instituto não tenho lembrança de ter participado de uma atividade com os dirigentes sindicais (ENT01).

Nesta fala, pertencente a uma professora com quase trinta anos de Universidade, verifica-se que essas atividades ocorriam no passado, dividido o tempo entre a antiga forma organizacional da UFPA, os centros e departamentos, e a atual, os institutos e faculdades. Depreende-se dela que as reuniões por local de trabalho, como pragmática sindical, se perderam em algum ponto da história, o que denota conseqüentemente a ausência de mecanismos próprios de socialização de novas lideranças nos processos de organização, além do que a ausência de relações face a face, a baixa interação, impossibilita a construção de quadros cognitivos comuns. Esses quadros não têm o mesmo sentido de *frames* da ação coletiva ou do *frame alignment* (SNOW *et al.*, 1986). Constituem, pelo contrário, uma forma mais estável de codificar e decodificar mensagens e processos e permitem a conseqüente delimitação de problemas comuns ou mesmo a possibilidade de críticas ou ainda a formação de um *esprit de corps* (BLUMER, 1995). É o que se depreende de outro depoimento, que aponta a existência anterior de algum tipo de organização por local de trabalho.

Existiam núcleos da Adufpa, professores responsáveis por mobilizar os outros, por instituto, eu era, era tipo delegados sindicais, mas não exatamente, eu achava isso ótimo (ENT02).

Neste caso, especificamente, discutir a crise do sindicalismo em termos macros, como a mudança da perspectiva de confronto para negociação, a reestruturação produtiva e o neoliberalismo não fazem sentido, em virtude da própria ausência do trabalho de organização.

Porém, mesmo essa memória de um trabalho organizacional passado não é comum, como se depreende da fala abaixo, também de um docente com muito tempo de trabalho (mais de vinte anos), muito embora a força histórica desse sindicalismo seja uma fonte segura para sugerir que esse “ir pra base” se constituiu em algum momento como a pragmática predominante.

Não tem abordagem, por exemplo, eu, esses tempos todos que estou, vou fazer 25 anos na universidade eu não me lembro de ninguém me propor a ser associado, chagar lá na unidade onde eu trabalho, na minha sala vir conversar comigo, ou chamar um grupo de professores para fazer uma reunião para aprofundar algum tema, não (ENT19).

Relativamente aos professores mais jovens na atividade docente, o quadro de ausência de relações diretas se agrava. A pergunta encetada foi a mesma, a resposta, no entanto, continha outras dimensões da relação, como a possibilidade do uso de ferramentas informatizadas. Percebe-se também aqui um determinado conhecimento da atividade sindical, quando se faz referência ao jornal, ou seja, à prática comum no sindicalismo brasileiro da “entrega do jornal” na base, uma atividade completamente ausente no sindicalismo docente.

Nunca fui apresentado a ninguém do sindicato. Não tenho nenhuma relação de comunicação, não estou em nenhuma lista de e-mail, nenhum grupo, e assim, vou te falar, dificilmente eu vejo jornal aqui no instituto (o entrevistado (a) informou o nome do instituto, porém por questões éticas a informação foi omitida) (ENT23).

É muito comum que as respostas se refiram ao contato durante a eleição da diretoria e antes da pandemia da Covid-19, no ano de 2019. Isso se deve ao fato de que muitas das entrevistas foram realizadas no imediato pós-eleição, mas isso não altera o sentido dos dados, como se pode verificar no trecho abaixo:

Nunca fui abordado(a) pelo Sindicato propondo filiação ou me convidando para alguma atividade. O único contato que eu tive foi nas eleições do ano passado que daí [...] estavam entregando os papeis, aí eles falaram sobre as eleições aí eu falei que não era filiado(a), mas também não teve nenhum diálogo pra perguntar porque ou pra conversar um pouco mais (ENT15).

A ausência de reuniões por locais de trabalho, ou da atividade direta de entrega dos jornais ou de panfletos nos locais de trabalho, se reflete também na ausência de um esforço de ampliação dos filiados, de campanhas, cujo o objetivo direto seja a filiação.

Não ocorre de os sindicalistas abordarem os professores visando explicar a relevância e os efeitos da filiação sindical, mesmo que esses docentes tenham, em sua história de vida, o que foi bastante comum nas entrevistas, uma relação sindical anterior.

Aqui pela UFPA desde que eu entrei não, não sou filiada, eu já tive essa relação sindical com o sindicato das faculdades particulares, inclusive ele me ajudou muito na época da minha demissão. Não sou sindicalizada, nunca aconteceu, nunca fui abordada nesse tempo que eu estou aqui (ENT18).

Essa questão surge como consequência da indagação sobre a baixa filiação sindical, visando desvendar suas causas. Em alguns casos, mesmo quando sindicalistas são próximos de alguns professores, não percebemos essa abordagem, como se pode ver no trecho abaixo, no qual também foi transcrita uma parte da pergunta.

Professor(a), você é filiado ao sindicato? Não. Nunca foi abordado (a) sobre isso? Não. Em algum momento algum dirigente do sindicato lhe sugeriu, conversou, demandou a filiação? Nunca, nem os daqui [da sua faculdade, refere-se ao(s) sindicalistas da faculdade a qual está vinculado] (ENT14).

Essa realidade dificulta a indagação sobre problemas de natureza política que porventura estejam na base da crise de participação ou filiação, porque não haveria como passar para o ponto seguinte, aquele que se seguiria no caso em que houvesse uma conexão e uma recusa, em muitos casos percebe-se inclusive a disposição espontânea para a filiação.

Ainda não mais vou me sindicalizar, efetivamente nunca recebi um convite para me sindicalizar. Nunca tive isso, inclusive agora na última eleição da Adufpa venceu um professor conhecido meu (ENT18).

Isso não implica dizer que não existem problemas políticos na base da crise de filiação, eles existem, como ficou claro em relação à SINDPROIFES, como também existem problemas relacionados a outros tipos de clivagens.

Entre os não filiados, independentemente do tempo de trabalho na categoria, não há quem tenha relatado a ocorrência de uma abordagem fundamental de apresentação, de “primeiro contato”, de interconhecimento e de incitação à filiação como reconhecimento da importância da auto-organização coletiva e do sindicato. O sindicato é o outro, um lugar de fora, um estranho. O sindicato são eles, não nós. Em termos práticos, essa constatação empírica solapa a explicação geracional da crise que identificamos na fala de algumas lideranças, bem como as explicações relativas aos conflitos políticos ligados à

fundação do SINDPROIFES, o qual sequer conseguiu unificar os docentes ligados aos mesmos partidos dos seus criadores. Mas é relevante verificar a questão do gradiente de gerações, mobilizado por algumas lideranças para explicar a crise. Segundo essa ideia, o problema estaria nas concepções individualistas dos “novos professores”, vejamos,

Estamos num momento de contrarreformas profundas no trabalho docente e na universidade pública, e não se percebe um interesse efetivo desse coletivo de professores, a UFPA tem quase três mil professores hoje, então tem mil e trezentos filiados na Adufpa sendo que metade desses filiados são professores aposentados. O que a gente percebe inclusive na composição da diretoria são professores com mais de sessenta anos, que viveram os anos 1970 e 1980, inclusive viveram o período da ditadura militar, e que têm a experiência disso e reconhece a importância do sindicato enquanto espaço de luta e de resistência, diferente dessa geração com trinta anos que já viveu esse período dito democrático e que não enxerga isso (ENT20).

Estas concepções se constituiriam como uma barreira cognitiva, que impossibilita os docentes a se perceberem como partes de um grupo, a se constituírem subjetivamente como categoria, apesar dos problemas que se refletem nas queixas. Esse fenômeno aparece como de difícil explicação, não faz sentido se queixar e não perceber que contribuir para a ação coletiva é o caminho, mas esse é exatamente o modo como Olson (2015) coloca o problema, mas não somente. Abaixo, destaca-se a fala de uma das lideranças, verifica-se nessa visão que os professores têm motivos para se sindicalizar, mas na visão de professores entrevistados não há por exemplo um “problema salarial” a ser resolvido (como se verá logo à frente), esse gradiente de percepção diz algo sobre a ausência de contato direto e sobre as possibilidades de construção de quadros cognitivos comuns,

O professor reclama das suas condições de trabalho, reclama das suas condições de salários, das suas condições de vida, mas ele não consegue se ver parte de um movimento sindical, de um movimento de representação de seus interesses mais imediatos (ENT16).

Por outro lado, nos deparamos com entrevistas de professores da “nova” geração que afirmam seu interesse espontâneo na filiação, porém, mesmo indo até a sede do sindicato, não alcançam o intento.

Uma vez eu fui até a Adufpa para me filiar, mas eu não senti que fui bem acolhida, foi meio estranho, não me explicaram nada e no final não consegui (ENT28).

Outro dado que contradiz essa tese da incompatibilidade entre os novos professores e o sindicalismo refere-se à greve de 2012, que contou com forte presença de jovens professores, nos dois sentidos do termo.

Tanto que muitos professores que participaram da greve de 2012, que tiveram à frente, muitos, teve um protagonismo muito grande dos novos professores, novos, tanto jovens quanto recém-chegados (ENT05).

Como se verá em seguida, a questão não se refere aos novos professores em sentido direto, mas aos efeitos que a pós-graduação tem na prática desses indivíduos. A questão pode ser menos geracional e mais relacionada ao processo de socialização acadêmica, que forma novas maneiras de perceber o movimento docente e o contexto universitário.

Ficou demonstrado, portanto, a existência de uma crise de participação e de filiação no sindicalismo dos professores da UFPA. A “crise de participação” constitui um achado teórico deste trabalho, no sentido em que se trata de um indicador diverso da densidade sindical e não diretamente referido a ela. Porém, esta dimensão não se permite apreender através da estrutura fria e genérica das estatísticas, se não pelo estudo empírico caso a caso. Ao que tudo indica, a sociologia do trabalho não alcançou esse nível de complexidade do problema, diferentemente da sociologia das organizações que, a despeito de sua perspectiva geral, caracterizada por mascarar as relações de exploração como relações de conflito e coordenação, tendo em vista a cooperação entre trabalho e capital, não toma a ação coletiva como natural e abstrata, trata-a sempre como contingente.

Nesta questão, não há nem fatalidade nem determinismo simples. Essas soluções não são apenas possíveis, nem melhores, nem mesmo melhores relativamente a um contexto determinado. Elas são sempre soluções contingentes, no sentido radical do termo (CROZIER; FRIEDBERG, 1977, p. 13).

Nessa perspectiva, a crise de participação é uma dimensão da crise da ação coletiva à qual se ligam outras duas dimensões, a crise de filiação e a crise de repertório. A crise de participação, em termos teóricos, é uma crise de mobilização e, quando pensada em termos conjuntos com a crise de filiação e com a ausência de relação face a face entre as lideranças e a base, torna-se crise de organização, formando um quadro de crise da ação coletiva.

O que se busca entender é a natureza dessa crise, que será encontrada no duplo efeito do produtivismo acadêmico como modelo de controle do trabalho docente e na própria pragmática sindical, desde então abordada em uma de suas componentes, a ausência de reuniões por local de trabalho.

O que interessa a partir daqui então é discutir e explicar a natureza social da crise da ação coletiva. Diversas possibilidades explicativas estão postas, tanto teórica quanto praticamente. Em termos teóricos, a transposição da perspectiva olsoniana padece de vários problemas, suas premissas são bastante questionáveis, tanto as já discutidas por outros atores quanto a que foi aqui apresentada, a ausência ou abstração da coerção do capital. Considerando a história do movimento docente, a teoria de Olson perde sentido. Também em termos teóricos, a dedução da crise sindical como epifenômeno da crise do mundo do trabalho e da contraofensiva neoliberal, que se expressa na reforma do Estado, e da educação superior, por mais que ofereçam um macromodelo coerente, terminam por atribuir poderes de agentes aos dados do contexto. Essa linha de visão pode ser criticada por exagerar os fatores estruturais, ou não permitir nenhuma margem de ação aos sindicatos. Os trabalhadores, historicamente, contestaram e foram capazes de grandes processos de organização em contextos até mais difíceis (MASON, 2017), diz-se isso, mesmo correndo o risco de incorrer em anacronismo.

A crise da ação coletiva identificada por Guimarães (2014, p. 240), chamada então de crise de participação, teria como fundamento, ou lógica, a condição policlassista dos docentes da UFPA, embora este autor a entenda como parte do problema sem indicar seu peso como variável explicativa. Contudo, essa possibilidade foi empiricamente afastada, bem como, essa perspectiva representa bem a visão mecânica e determinista, corroborando uma interpretação ortodoxa do marxismo, que busca na composição social “de classe” a explicação para fenômenos políticos, forma de interpretação que não parece adequada à crise do sindicalismo docente. Pode-se inclusive pensar que essa perceptiva explicativa constitui uma antinomia com a própria premissa adotada por este autor, ao referir-se aos professores como um uma franja da classe trabalhadora.

A clivagem geracional surgiu como explicação dos próprios sujeitos. Mas foi devidamente discutida e apesar de sua relevância, pode-se dizer que não se constitui fator principal, senão secundário para a explicação da crise. Outras variáveis podem estar implicadas na crise da ação coletiva dos docentes da UFPA, dentre a mais relevantes estão as trajetórias individuais dos docentes.

5.4 TRAJETÓRIAS: DOCENTES E INTELLECTUAIS MOLDADOS PARA O PRODUTIVISMO ACADÊMICO

Conforme verificado nos dados sobre a UFPA, entre os anos de 2005 e 2013, um elevado número de docentes foi admitido na universidade com parte do Reuni. Esses novos professores se constituem em uma geração, cuja definição, como se viu acima, tem sido utilizada como motivo explicativo para a crise da ação coletiva entre os próprios sindicalistas. Sua baixa relação com as lutas da categoria estaria na base da atual situação crítica, ou seja, a natureza da crise da ação coletiva estaria nas concepções dos professores novos.

Se, por um lado, pode-se verificar que esses docentes formaram um dos principais contingentes da greve de 2012, o que por si só relativiza a tese, também é preciso se indagar sobre as razões validas para essa relação diferente da nova geração com o sindicalismo. Conforme se verá adiante, a razão está na expansão da pós-graduação.

Verifica-se, a partir do início dos anos 2000, um extraordinário aumento dos cursos de pós-graduação. O Relatório de Gestão UFPA (2001) registra a existência de 14 cursos de mestrado para aquele ano e 04 cursos de doutorado apenas. Em 2007, Medeiros (2012, p. 190) registra 33 cursos de mestrado, o que representa um crescimento de 57% no período. Em 2017, a autora registra 39 cursos de mestrado, um crescimento de 18% em relação a 2007 e de 107% em relação a 2001. O Relatório de Gestão da UFPA registra a existência de apenas 04 cursos de doutorado no ano de 2001, Medeiros (2012, p. 190) registra 23 cursos de doutoramento em 2017, o que representa um crescimento de 475%, um crescimento realmente extraordinário que representa muito para a instituição, mas parece ter um efeito óbvio nas dificuldades de organização dos docentes, cada vez mais envolvidos nos processos de pesquisas e pressionados pelo “produtivismo acadêmico”. Os sindicalistas entrevistados relacionam esse fenômeno à crise:

Não tenho indicadores para te dizer [...] mas é provável que em termos relativos a pós graduação no Brasil, a pós-graduação e a pesquisa acadêmica cresceu mais em vários indicadores que a pós-graduação norte-americana e europeia, cresceu mais em expansão de vaga, cresceu mais em número de alunos formados mesmo, cresceu mais em termos de publicação, de projetos (ENT03).

Se você pegar os dados da UFPA, não sei exatamente, é provável que nos últimos dez anos tenha dobrado os números da pós-graduação (ENT03).

Entende-se, então, como relevante em termos quantitativos, a “explosão” de cursos de pós-graduação na UFPA. Isso foi possível afirmar pelos dados do crescimento da pós-graduação concentrada nos últimos 20 anos. Dados levantados por esta pesquisa mostram diretamente o significativo crescimento da pós-graduação na UFPA nos anos recentes.

Tabela 6 – Crescimento da Pós-graduação na UFPA 2007-2019 (Mestrado e Doutorado).

Ano	Cursos
2007	55
2008	60
2009	60
2010	65
2011	77
2012	82
2013	86
2014	95
2015	105
2016	113
2017	120
2018	124
2019	139

Fonte: Site da UFPA.

Como se depreende do quadro acima, em doze anos, a UFPA passou de cinquenta e cinco cursos de mestrado e doutorado para cento e trinta e nove, o que representa um crescimento de 250%. Nota-se um crescimento consistente ao longo dos anos, o que indica não ser apenas uma “bolha” ou fase, mas um processo em que a pós-graduação ocupa um espaço cada vez mais de destaque na instituição, exigindo um volume gigantesco de trabalho e, portanto, de controle. Em termos apenas de doutorados, a UFPA passou de 17 para 47 no mesmo período. Esse dado altera completamente toda a cultura e o funcionamento da instituição com reflexos no sindicalismo.

Esse crescimento parece ser uma onda que se desenvolveu deste o Centro Sul do país.

Essa nova geração de doutores e pós-doutores foi formada por professores que mesmo tendo estudado no Centro Sul ou fora do país, voltaram e constituíram grandes programas e consolidaram a UFPA com seus programas de mestrado e doutorado (ENT02).

Silva (2008, p. 77), estudando a Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT), também chamou atenção para o crescimento notável da pós-graduação naquela universidade. O crescimento da pós-graduação, pelo menos em termos quantitativos, constitui-se, portanto, como um fenômeno generalizado no Brasil, sua relação com a crise da ação coletiva dos docentes, no entanto, deve ser investigada mais diretamente. Contudo, em termos de efeitos no trabalho, algumas pesquisas fazem uma relação mais direta, Sguissardi e Silva Júnior (2018, p. 118) relacionam o crescimento das matrículas e cursos de pós-graduação como um dos principais fatores da intensificação do trabalho docente. O que se verifica no cotidiano da UFPA é que docentes da pós-graduação estabeleceram um relacionamento diferente com o sindicalismo, menos por ideologias ou concepções e mais por uma questão relacionada diretamente com a intensificação.

Para os docentes que atuam nos cursos de pós-graduação, a pressão “produtivista” é enorme. Os programas são constantemente avaliados pela Capes e suas notas são parâmetros para a distribuição de recursos e até mesmo para a manutenção ou não de seu funcionamento. A “produção” desses professores torna-se o fator mais relevante para o programa de pós-graduação e a existência de programas de pós-graduação bem avaliados e conceituados é o reconhecimento que a Universidade, como instituição, está “cumprindo seu papel”.

Não obstante, o que se depreende das falas acima é a de que existe uma consciência entre as lideranças sindicais sobre essa nova condição. De certa forma, essa realidade se configura como similar ao debate sobre a crise do sindicalismo em face do modo de acumulação flexível. Como o modo de produção flexível, a universidade centrada na pesquisa estabeleceu um contexto novo para o sindicalismo docente, em relação à universidade centrada no ensino. Por isso, entender melhor esse novo contexto da universidade parece algo importante, ainda mais se trabalharmos na perspectiva de fugir do “viés de fábrica”.

Diferentemente das fábricas, essa reorganização do trabalho docente (reestruturação produtiva) não tem o efeito de “enxugar” o processo produtivo, ou não decorre dele uma redução do número de docentes. Houve, nesse caso, um forte crescimento da pesquisa, entretanto, o número de docentes também cresceu nesse período, embora não na mesma proporção da pós-graduação. Sem se considerar a criação da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (UNIFESSPA) e da Universidade

Federal do Oeste do Pará (UFOPA), para os quais a UFPA cedeu muito professores, verifica-se um aumento consistente do número de docentes ao longo dos anos.

Tabela 7 - Crescimento do número de Docentes Efetivos do Ensino Superior da UFPA (2007-2019).

Ano	Número de Docentes
2007	1776
2008	1858
2009	2097
2010	2154
2011	2226
2012	2310
2013	2299
2014	2249
2015	2254
2016	2384
2017	2454
2018	2462
2019	2488

Fonte: Elaboração da pesquisa.

Se contarmos apenas os docentes efetivos ligados à educação superior, isto é, excluídos os docentes da carreira EBTT⁸¹, os aposentados, visitantes e substitutos, que também são base da Adufpa, entre 2007 e 2019 verificou-se um crescimento de 71,30%, com o número de docentes passando de 1.776 em 2007 para 2.488 em 2019, o que pode ser considerado um crescimento consistente para um curto período de uma década. Não se considerou também, como dito acima, a criação da UFOPA e UNIFESSPA. O período mais significativo de crescimento ocorre entre os anos de 2008 e 2013, os anos do Reuni. Embora precarizada, houve expansão, por isso as avaliações do Reuni são ambíguas. Assim como a avaliação dos resultados dos governos do PT para as universidades. Em trabalho dedicado a esse período, Silva (2008, p. 44) ressalta que “o processo de retomada de certas atribuições do Estado, considerando-se em especial a educação superior, é atravessado por contradições”.

De fato, em estudo que avalia as políticas do governo Lula para a educação superior, Aguiar (2016, p. 124) conclui que: “os resultados foram mais controversos, de

⁸¹ Trata-se dos docentes que mesmo sendo parte do quadro da UFPA, exercem suas atividades no ensino básico, técnico ou tecnológico, mais especificamente na Escola de Aplicação.

um lado a privatização sofreu um pequeno reflexo, principalmente por conta da ampliação das vagas em instituições federais, por outro, a mercantilização se aprofundou”.

Existem, entretanto, estudos mais críticos que ligam o Reuni aos processos de alteração nas formas de controle do trabalho e criticam seus resultados. Araújo (2011), estudando a implantação do programa na UFPA, no calor do momento, concluiu que os resultados não estavam sendo atingidos, embora importantes alterações na dinâmica da gestão do trabalho, notadamente sua orientação para resultados, se faziam notar mais claramente. Contudo, no que se refere a pós-graduação, isto é, aos papéis da Capes e do CNPq, não se vislumbram mudanças entre o modelo adotado pelo governo de Lula em relação a Fernando Henrique Cardoso (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2018, p. 197).

Paralelamente aos programas de pós-graduação, verifica-se um enfraquecimento das ações coletivas sindicais e a redução da taxa de sindicalização “espontânea” pela simples prioridade real às atividades acadêmicas. A pós-graduação tradicionalmente não adere às greves, principalmente por razões de produção e de dependência dos resultados para a obtenção de recursos, principalmente bolsas e isso pode estar na origem das críticas a essa forma de luta. Alguns professores podem estar procurando uma forma de pressionar o governo que não interfira na sua agenda de pesquisa, talvez por isso a crítica ao “fechamento do portão” é muito reiterada.

Embora o crescimento da pós-graduação seja o ponto mais saliente, as universidades passaram por muitas transformações ao longo dos anos. Nessas mudanças, o sentido do aprofundamento dos controles é claro. Para Guimarães e Chaves (2015), a universidade passou a adotar um modelo de racionalidade gerencial similar ao adotado pela empresa capitalista, com efeito direto na intensificação do trabalho docente. Esse novo papel de pesquisadores, aliado à novas formas de controle e a intensificação produz talvez a percepção de defasagem salarial relativamente ao volume de trabalho. Neste ponto, o modelo de controle se aprimorou. Deve-se acrescentar, entretanto, que o próprio crescimento da pós-graduação e da produção representam em si mesmos elementos positivos, que apontam para o sucesso da gestão científica. A hipótese contida neste estudo é a de que o efeito sobre o sindicalismo não foi algo “conscientemente formulado”, mas uma espécie de consequência não prevista da intensificação produtivista.

Ocorre que a produção não é apenas um elemento de “fortalecimento” da universidade e dos programas de pós-graduação, a produção também é critério para promoções e progressões e tanto uma quanto outra representam acréscimo de salário aos professores individualmente. O processo de controle envolve um sistema de pontos para

as promoções e progressões, cada atividade tem um determinado *score* e o atingimento de uma quantidade determinada de pontos habilita o docente a ser promovido ou progredir e com isso elevar sua remuneração. Dessa forma, também são impelidos a, individualmente, buscarem aumentos de remuneração. São as regras do jogo.

É o Ministério da Educação (MEC) [...] para produzir ciência, produzir artigos, produzir livros, produzir seminários, manter um conjunto de elementos que vão ser, dentro da cadeia avaliativa de dois em dois anos considerados para a progressão. Se você não pontuar o mínimo em cada grau de ascensão [...] se você não pontuar, você não progride, mesmo aquele salário magramente reajustado com isso, se você não atingir as pontuações fica retido (ENT10).

Neste momento, a pressão produtivista se cruza com a armadilha da carreira e com a luta interna por status: produzir para progredir e progredir para ampliar a capacidade de produzir. Isso configura o que chamamos de armadilha da carreira. É mister debater um pouco mais o assunto. Mas antes importa relativizar esse ponto, pois a carreira em si mesma não constitui um problema, mas uma conquista dos docentes das IFES, porém, a carreira no contexto do produtivismo acadêmico e da crise da ação coletiva apresenta uma funcionalidade diferente, como forma quase exclusiva de reajustes salariais.

As novas exigências da pós-graduação alcançaram os docentes em diferentes fases da carreira, alguns professores ativistas, no cenário dos governos do PT, passaram a priorizar suas carreiras. A leitura da realidade desses docentes sugere que as universidades estariam em uma condição definitivamente estabelecida, e as ameaças estariam debeladas:

Pra mim aconteceu uma ruptura e eu confesso que nesse momento priorizei, digamos assim, minha contribuição profissional no fortalecimento e consolidação da pós-graduação (ENT01).

A ideia central é a de que as exigências do produtivismo, cristalizadas na pós-graduação tem implicações na ação coletiva sindical docente. A pós-graduação, independente da área, forma ou molda concepções de mundo, de ciência e de universidade que abstrai os processos das lutas, dos movimentos e do sindicalismo, se constituindo uma forte barreira à ação coletiva dos docentes. Tornando a concorrência entre os docentes uma luta por status e institucionalizando-a. Guimarães (2014, p. 223) se refere a “competitividade assumida pelos próprios professores”, além disso, como ficará demonstrado à frente, essa luta por status emerge da própria natureza do trabalho docente, pensado com base em Huws (2017).

Como dito anteriormente, a pressão produtivista se cruza com a armadilha da carreira. Parece estranho afirmar, mas é fato que não há uma sistemática institucionalizada de barganha coletiva entre a União Federal e os sindicatos dos docentes. Por serem do âmbito do Serviço Público Federal, todos os determinantes de sua carreira são estabelecidos por lei, não há acordo coletivo, embora haja uma negociação para todos os efeitos informal. Após as negociações, o Poder Executivo deve encaminhar para ao Poder Legislativo o projeto de lei que contém o resultado do processo negocial, o que quase nunca ocorre. Como se trata de um processo longo e complicado, é muito comum passarem-se anos de reajuste zero, uma vez que sequer o repasse da inflação do período é garantido. Esse mecanismo tem sido usado pelos diferentes governos para reduzir os salários em termos reais, ainda que os mantenha no patamar em termos nominais. Ou seja, não há uma lei que estabeleça uma data base, instrumento de negociação e solução de conflitos, garantia do direito de greve e instancia de arbitragem. Para todos os efeitos, a ação do movimento sindical docente é semilegal, embora haja reconhecimento sindical por parte do Ministério do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal (STF) tenha estabelecido que as injunções da lei de greve do setor celetista devem ser aplicadas aos servidores civis da união por analogia, até que essa matéria seja regulamentada.

Esse vazio jurídico não é acidental, parece bastante funcional aos governos que não são obrigados a entabular negociações com vistas a um novo acordo a cada período e podem fazer isso a depender do nível do conflito em cada ano, que se expressa nos processos de greve. Podem também utilizar os mecanismos inflacionários como política de arrocho salarial. Com a fragilidade crescente dos processos de greve, dada pela própria crise do sindicalismo, a tensão se reduz e as possibilidades de reajustes salariais pelas vias coletivas se tornam ainda menores.

Toda essa situação produz um ciclo crítico. Na ausência de reajuste salarial, mesmo a reposição da inflação, as promoções e progressões do plano de carreira aparecem como alternativa mais viável para a melhoria salarial, porém, essa via requer dedicação integral e foco nas atividades acadêmicas. Isso implica menor participação sindical, o que por sua vez facilita a política de não reajuste porque fragiliza a organização coletiva o que fortalece a perspectiva “viável” do crescimento na carreira no plano individual.

A demanda dos professores por mais recursos para a pesquisa, quando questionados sobre as condições de trabalho, expressa bem esse quadro, uma vez que tal

circunstância coloca a pesquisa e seus resultados no centro da vida acadêmica e da carreira.

A contradição desse sistema é que não deixa ver a face coletiva do problema. Existem ainda entre os professores inúmeros que entendem que “não há uma questão salarial a ser resolvida”. Isso se deve também à clivagem geracional em termos de remuneração e benefícios. Os periódicos pacotes de redução de benefícios preservam a geração em operação, que se acomoda, e a geração seguinte entra no sistema em condições pioradas. Em geral, os professores entrevistados percebem a situação salarial de acordo com sua trajetória social e profissional e em face de outros parâmetros avaliativos como a “situação salarial da maioria dos brasileiros”, mas não percebem sua condição salarial tendo em vista a relevância do trabalho que efetivamente prestam à sociedade.

Os salários que a gente recebe hoje em relação aos salários que se paga no Brasil não são salários negligenciáveis (ENT01).

Objetivamente. Se você pegar pela média salarial brasileira ninguém pode dizer que um professor ganha mal [...] isso se você comparar com outros trabalhadores. Se você comparar com o poder judiciário, você vai dizer os professores ganham mal, porque eles são os que têm maior dedicação, os que têm maior titulação e os que têm o menor salário (ENT23).

No meu caso, eu falo de forma muito tranquila e com muita humildade, como eu fui professora da educação básica e as nossas condições de trabalho lá eram extremamente precárias, salarial, de tempo para organizar uma aula, para estudar, a diferença de valorização que você tem para estudar (ENT21).

Eu vejo nas últimas décadas aí uma evolução na carreira do docente (ENT07).

A minha visão está pautada na experiência anterior, hoje se nós fossemos fazer uma atualização do salário, eu era mais bem remunerada quando eu trabalhava na iniciativa privada. Mas a gente tem um salário bom, não é um salário ruim (ENT18).

Os docentes com carreiras em áreas cujo nível salarial em outras instituições ou empresas são mais elevados, são aqueles que efetivamente expressam uma demanda por valorização salarial.

Se avaliamos os salários dos professores da nossa área, vemos que no meio jurídico a diferença salarial é muito grande (ENT22).

Deve-se ressaltar logicamente a posição das lideranças, para as quais, de forma unânime, a carreira e a remuneração dos docentes estão em péssimas condições. Além

disso, mesmo entre os professores não filiados, existem percepções de que a questão salarial constitui um problema, embora a maioria das entrevistas nesse extrato demonstre o contrário.

Avalio que a nossa carreira do ponto de vista de salário é muito ruim, os salários não conseguem suprir as nossas necessidades (ENT10).

Parece algo estranho afirmar que os próprios entrevistados consideram sua remuneração razoável, porém, isso foi o que se verificou nas entrevistas conforme transcrições acima. Contudo, a questão mais relevante desta variável não é a avaliação salarial diretamente, mas sua capacidade de catalisar ações coletivas, de se tornar um móvel de fortalecimento sindical e organizacional. Quanto a isso, no mínimo, as divergências de percepção indicam que a questão salarial não tem condições atualmente de ser esse móvel, embora se deva admitir que no momento de fechamento desta pesquisa, a inflação tomou novo impulso, o que indica que a remuneração pode voltar para a pauta em breve cenário. De qualquer forma, existe uma via individual aberta de crescimento salarial que se coaduna com o aspecto solitário do trabalho intelectual, resultando numa percepção do salário como resultado do mérito individual. Ainda mais forte é essa via no caso da elite intelectual que se fez socialmente relevante em função disso. A natureza social do salário não se revela facilmente, e ainda mais dificilmente nesse caso.

As trajetórias dos docentes são muito variadas. No geral se verifica que a maioria é oriunda de setores populares. Contudo, independentemente das origens geográficas e sociais, sua trajetória de formação na pós-graduação é o ponto comum. Logo, a pós-graduação é o lugar da formação do indivíduo cientista na contemporaneidade, uma formação que, nas condições brasileiras, o molda para o produtivismo acadêmico.

Quanto à trajetória política, algo foi bastante marcante: a existência de dois modelos bem delimitados e com forte influência na disposição para a ação coletiva e participação no sindicalismo. O primeiro refere-se à existência anterior de experiência em outros movimentos, em geral no movimento estudantil. Entre as lideranças entrevistadas, apenas duas não haviam passado anteriormente seja pelo movimento estudantil, a grande maioria, seja por outros movimentos sociais, ou ambos. A segunda refere-se à inexistência dessa experiência anterior que conduz, conforme os dados, a menor disposição para a ação coletiva.

Esta ausência de relação anterior, seja com o movimento estudantil ou outros movimentos é um fator claramente verificado na postulação à liderança ou mesmo na

abstenção de participação no movimento docente, sendo esse elemento um claro obstáculo ao processo organizacional, no sentido de desafio à ação coletiva.

Se não há experiência coletiva anterior, o docente tem apenas antes de si sua trajetória acadêmica, por isso, essa experiência de pós-graduação passa a ser o dado das trajetórias que demanda mais atenção. A atenção reservada à pós-graduação como marco da trajetória com influência a jusante na participação sindical se deve ao fato de ser generalizada. Não há como ser docente da UFPA sem ter passado por este caminho. A participação no movimento estudantil parece mais relevante quando se trata das lideranças. Os alunos que passaram pelo movimento estudantil ao se tornarem professores estão abertos à participação sindical e inclusive a procuram espontaneamente. Soma-se a isso o novo papel central da pós-graduação na vida universitária conforme anteriormente afirmado e confirmado pelas pesquisas de Sguissardi e Silva Júnior (2018, p. 181). A formação na pós-graduação implica uma negação de experiência política sindical.

O crescimento da pós-graduação representa, para a dimensão educacional diretamente, um resultado muito importante. Implica a disponibilidade em número cada vez maior de alternativa de formação em mestrado e doutorado na UFPA, sem as exigências de saída do estado de décadas anteriores, além disso também significa o crescimento da própria capacidade científica e educacional da universidade. Mas, na medida em que a instituição é assolada pela asfixia financeira, a pós-graduação, por sua própria condição, não pode fornecer os instrumentos políticos para enfrentar o risco de privatização ou de depauperamento das condições do trabalho, o movimento sindical estaria em condições mais favoráveis para isso. A pós-graduação reage à asfixia financeira com mais produção, o sindicalismo com luta política. A pós-graduação reage ampliando a intensificação e retirando do sindicalismo o tempo que os docentes poderiam usar na sua auto-organização coletiva. A pós-graduação, nos moldes hoje organizada, legitima o produtivismo e mina as condições de resistência sindical.

Ao mesmo tempo em que a pós-graduação ganha mais espaço nas universidades, mais esses elementos obstaculizadores dos processos de organização docente se afirmam. Os professores não são individualistas, tornam-se individualistas no processo de formação acadêmica, onde são iniciados na “guerra por status”. Sem uma experiência de organização coletiva precedente a possibilidade de resistência é reduzida.

É interessante notar, de passagem, que nesse aspecto impera um elemento que pode ser denominado de “positivismo objetivo”, que está em franca antinomia com o discurso ou a narrativa científica não positivista dos docentes, por exemplo, de algumas

áreas das ciências humanas. No caso dos docentes das chamadas “ciências duras” não há contradição, mas continuidade, formado na ciência e para a ciência, como a entendem, sua prática como docente não admite espaço para outras esferas de atividades. Existem, entretanto, docentes formados em áreas como Ciências Políticas ou Sociais, que tem movimentos como objetos e que sequer são filiados ao sindicato. Isso não pode ser percebido simplesmente como um problema do professor, mas como um dilema organizacional, é algo que o processo organizacional deve superar para se efetivar. A formação desses docentes permitiria um diálogo mais fácil, eles seriam, numa perspectiva prescritiva, o ponto de início de uma retomada do trabalho organizacional.

Há casos, obviamente, em que mesmo tendo participado do movimento estudantil, alguns professores guardam certa distância do movimento docente, mas este constitui outro ponto, não de um dilema, mas de um traço estrutural do sindicalismo, não exclusivamente do sindicalismo docente. Trata-se das disputas internas pelas posições de liderança que terminam por produzir afastamentos e até mesmo desligamentos formais, ou desfiliações, como restou claro nas falas dos desfilados. Contudo, são casos isolados, embora relevantes, são numericamente de pouca importância. Conflitos e dissidências são comuns no sindicalismo.

Quando cheguei na UFPA, tentei fazer parte da Adufpa [referindo-se à Diretoria]. No primeiro momento fui bem recebido (a), mas quando perceberam que eu era um dirigente, comecei a enfrentar problemas (ENT02).

Nesse sentido, é justo falar que a pesquisa ampliou enormemente seu espaço na UFPA, o que é dado pelos próprios números de programas de pós-graduação. Isso tem um claro reflexo na dinâmica do sindicalismo, porque as atividades e a publicação dos resultados de pesquisa exercem uma poderosa influência na organização do tempo dos docentes, tanto dos que estão na pós como os que pretendem estar. Por esta razão, a participação ou não em programas de pós-graduação tornou-se outra fonte de clivagem na categoria, parte da luta por status. A realidade, entretanto, não foi sempre assim. Esta condição representa uma mudança geracional, histórica. As exigências de doutoramento, de publicações, de projetos de pesquisa; as dificuldades, mesmo entre as lideranças, para equilibrar essas demandas, aparecem claramente nas entrevistas como um traço do momento atual,

Não é mais aquele professor da década de 1980, que não fazia mestrado, não fazia doutorado, dava sua aula na graduação, então mudou muito o perfil, a gente teria que saber lidar com esse novo perfil (ENT20).

Eu acho que é uma relação bem complexa, não é tão tranquila não. Porque eu acho que você acaba jogando peso em uma atividade ou em outra. Esse exercício de conciliar a elaboração teórica e a intervenção política não é tão tranquilo, o que eu tenho sentido é uma certa resistência à organização política por parte dos professores. Preferem a ciência (ENT17).

O perfil desse profissional hoje que é obrigado a fazer mestrado, doutorado, já não é mais o perfil daquela velha geração, que fazia graduação ou uma especialização e ficava na sala de aula (ENT04).

Ao se afirmar que a pós-graduação tem uma relevância na crise do sindicalismo docente – a tripla crise de participação, de filiação e de repertório – pode-se concluir que a ciência e o sindicalismo são incompatíveis? Que a própria condição de intelectual inviabiliza a participação sindical? Que entre o ser intelectual e o trabalhador há fatalmente uma contradição insolúvel⁸²? Em abstrato não.

Essa é uma questão difícil de pensar em termos teóricos. A rigor, não haveria incompatibilidade entre esses termos. Porém, o que se depreende da análise dos dados é que a fragilidade da interação sindical com os docentes – como se verá na última seção – dificulta o processo de formação de uma identidade coletiva, conforme Melucci (1996); de libertação cognitiva (GURR, 2000); de formação de redes informais (DELLA PORTA; DIANI 2015), ou seja, da ação organizacional (como momento predominante da ação coletiva), para vincular a ideia de trabalhador e de luta de classes como contraponto da imagem fortemente cultivada de professor pesquisador ou mesmo da ideia segundo a qual os pesquisadores, mesmo enquanto cientistas, poderiam se organizar e se colocar melhor na sociedade, como portadores de demandas.

Por outro lado, o processo de formação acadêmica plasma a identidade de cientistas e a armadilha da carreira, assim como a condição de busca por status, típica desse trabalho, faz com que o docente ocupe seu tempo integralmente com o processo de ensino e pesquisa.

Desses novos professores, uma parcela importante deles já foi formada numa pós-graduação formatada de acordo com os critérios produtivistas, então esses professores já entram na Universidade dentro dessa lógica que ele tem que produzir, produzir, produzir; publicar, publicar, publicar (ENT05).

⁸² Não constitui objeto deste estudo discutir o conceito e o papel dos intelectuais, o assunto é abordado tão somente por se tratar de um tema presente em estudos anteriores e na própria visão que as lideranças tem dos problemas de organização.

Quanto à questão da relação entre a ciência e o sindicalismo, e a questão se a atividade de docente, pesquisador, cientista seria “incompatível” com a atividade sindical, entendida como uma atividade “operária”, não ocorreu nenhum caso em que a resposta ao questionamento tenha sido positiva, ou seja, no sentido de afirmar a incompatibilidade. Contudo, os resultados nessa parte da pesquisa não podem referir-se apenas à narrativa dos professores, mas sim, e principalmente, a suas posturas objetivas. O trecho abaixo expressa bem uma visão da “posição de classe” dos docentes, como trabalhadores, porém, na organização do tempo, a dimensão de trabalhador, ou mesmo de categoria, como “coletividade de interesses”, perde muito espaço.

Parece que o cientista não é trabalhador, mas é [...] nós não somos burgueses porque nós não somos donos dos meios de produção, dificilmente. Na UFPA os cientistas não são donos dos laboratórios (ENT02).

Os professores afirmam que não há incompatibilidade entre a atividade intelectual e o sindicalismo, mas objetivamente todo o seu tempo está voltado às atividades de ensino, pesquisa e extensão⁸³, esta interpretação dos dados está de acordo com o que pensa Sguissardi e Silva Júnior (2018, p. 262) quando afirmam, em seu estudo sobre seis universidades do Sudeste do Brasil, serem as atividades práticas que inviabilizam a participação. De uma forma geral, não há um interesse pelo sindicato, pelos temas coletivos, pelos problemas da categoria, os docentes estão totalmente absorvidos pelos problemas da carreira, prazos, artigos, turmas, cursos e programas de pós-graduação que de certa forma são atividades da natureza do seu trabalho, a excepcionalidade deste caso é a de que não há limites. Essa condição de trabalho intensificado está na subjetividade desses trabalhadores.

A criação de novos mecanismos de controle do trabalho docente através de bases de dados e plataformas informacionais e os novos métodos de controle e avaliação dos cursos pela Capes, introduziram enorme pressão pela elevação na produtividade do trabalho. A intensificação do trabalho aparece assim como o dado mais comum dos estudos sobre trabalho docente (ARAÚJO; MOURÃO, 2021; GUIMARÃES, 2014; GUIMARÃES; CHAVES, 2015; MANCEBO, 2013; SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR 2018).

⁸³ Refere-se aqui apenas à relação entre tempo dedicado ao ensino e pesquisa e a participação sindical, outras dimensões da vida dos docentes não foram objeto da pesquisa.

A margem de manobra dos programas e das áreas é muito pequena. Fazer parte do sistema garante legitimidade e propicia financiamento. Em contrapartida, paga-se um preço: submeter-se a um padrão praticamente único de parâmetros uniformes de avaliação (BIANCHETTI, 2009, p. 41).

As repostas indicam que, em termos gerais, os entrevistados não percebem incompatibilidade e até mesmo ressaltam a relevância do sindicato, mas quando confrontados com sua própria condição de não filiados percebem que a única via possível de explicação são suas condições particulares, ou seja, sua condição de tempo e as demandas que o controle gerencial do trabalho por meio do produtivismo impõe.

As condições entre docentes são similares, os excessos de atribuições (logística, gerencial, arrecadação de fundos) e de exigências pedagógicas e científicas, impossibilitam a organização efetiva. Chegamos assim a um ponto em que a atividade científica, em geral e abstrato, não obstaculiza a atividade sindical, mas na vida prática, a realidade se mostra de outra forma.

O ponto frágil nisso, realmente é, é a pressão pela produtividade, essa é uma coisa que retira muito da qualidade das condições de exercer nosso papel; é essa pressão, então assim isso não é confortável, a sensação de fazer a pesquisa e imediatamente ter um produto já pensado, elaborado que vai para uma revista super, hiper qualificada, isso realmente tira muitas horas da nossa paz (ENT01).

Acho que tem uma questão de tempo, quanto mais aumenta a pauta mais difícil fica você fazer (participar das assembleias), no meu caso que eu sou professor e pesquisador não é tão congruente. Consome muito tempo. A pesquisa é prejudicada quando assume a questão da burocracia, mais o sindicalismo absorve mais (ENT29).

No mesmo sentido estão os dados de outra pesquisa entre os docentes da UFPA, assim se refere um dos entrevistados nesta pesquisa,

[...] porque cada espaço que eu abro na minha agenda pra dedicar para o movimento, pra uma reunião, pra um evento, de novo entra naquela questão da “roda viva” da publicação. Então, acho que todo mundo fatalmente vai se defrontar com essa questão: “bom, tem um evento, mas aqui tem uma *deadline*, eu tenho que mandar um artigo, eu não posso deixar de mandar”. E, teoricamente, essa minha participação vai me causar um prejuízo. Então, eu acho que essa roda viva desse produtivismo acaba prejudicando também a possibilidade, a disponibilidade desse professor pra atuar mais diretamente no movimento (GUIMARÃES, 2014, p. 228).

Não há, porém, qualquer inconsistência nos dados, pois, se pensamos que o movimento docente alterna, como em geral tem ocorrido com o sindicalismo, fases de grande atividade com fases marcadas por baixa atividade, percebemos que a própria

existência de fases de grande atividade seria impossível se essa antinomia fosse teoricamente estrutural. Contudo, o nível atual da crise indica que o crescimento das atividades científicas estabeleceu um desafio novo para o sindicalismo. O desafio de vencer as injunções do modo de controle, e de perceber a dimensão coletiva da sua relação de trabalho.

Da mesma forma, desloca-se a explicação da crise sindical para um terreno mais sólido, relacionando-a à forma de controle do trabalho. A pós-graduação reproduz o “produtivismo acadêmico”, individualiza os docentes e produz a internalização da exigência suprema de produtividade. A “armadilha da carreira” oferece uma solução salarial individual, relacionada a essa produtividade e a progressão eleva o *status* acadêmico ampliando as condições de produção. O ciclo crítico está criado.

Ao longo dos anos, este sistema de controle do trabalho acadêmico foi ganhando forma, tanto quanto nas fábricas, o controle do trabalho nas universidades, pois, apesar de se tratar de contextos bastante distintos sociologicamente, são ambos controles do trabalho; decorre da indeterminação inerente do trabalho, ou seja, da incerteza quando a transformação da força de trabalho contratada em trabalho real, mas não apenas, no caso dos docentes, o controle também decorre da crise fiscal do Estado (sem problematizar a crise fiscal), ou seja, decorre da luta em torno da extensão do trabalho improdutivo necessário. O efeito do controle sobre a ação coletiva, no entanto, não é deliberado e orientado como no toyotismo, mas sim uma consequência não esperada.

No caso da luta pela redução dos “custos”, com o trabalho improdutivo necessário, o controle ferrenho sobre os salários surge como uma estratégia permanente dos governos. Para Sguissardi e Silva Júnior (2018) a categoria docente vive um processo de compressão salarial. Os mesmos autores salientam que as promoções e progressões são apenas uma das formas de solução individual desse quadro, existem muitas outras: bolsa produtividade, bolsa extensão, aulas em cursos *latu senso*, consultorias etc. Contudo, em todas elas a intensificação do trabalho é demandada e o impacto na capacidade de ação coletiva é direto.

Diversos estudos apontam que o início da efetivação desse modo de controle pode ser identificado na avaliação da pós-graduação realizada pela Capes em 1998, referente ao biênio 1996-1997 (BIANCHETTI; SGUISSARDI, 2009, p. 2). Essa alteração é contemporânea do início da implantação do neoliberalismo na gestão das universidades, marcado por uma política permanente de asfixia financeira, por isso Villard (2002, p. 214) destaca que na virada do modelo duas injunções se cruzam, condições de trabalho

precárias (precarização da educação superior) e exigências de produtividade de padrão internacional. O modelo é adaptado para controle da produtividade no contexto da crise de financiamento da educação superior.

Não se trata de uma exigência produtiva que, em outras circunstâncias, poderia ser considerada uma condição de uma normalidade voltada para melhorar o desempenho, mas de uma política deliberada de pressão produtiva, em condições de escassez produzida de recursos. Consiste nisso também mais uma diferença entre esse modelo e os modelos fabris. Não obstante as diferenças, existe uma similaridade fundamental. Assim como nas fábricas, o desafio do sindicalismo nas universidades é superar as injunções do controle. Operar contra a resistência, ou seja, contra a coerção governamental. Nesse ponto, duas lógicas então imbrincadas, o produtivismo acadêmico e a pragmática sindical.

Mesmo os autores mais representativos sobre o trabalho docente, concluem, entretanto, tal como os autores do mundo do trabalho; por deduzir a crise do sindicalismo das mudanças estruturais. Seguem sem problematizar a ação coletiva, isto é, sem incluir na “equação” a variável da prática dos sindicatos,

As razões das fragilidades do mundo e organizações sindicais, no país e no exterior, são, em geral, bastante conhecidas e, tendencialmente, vincular-se-iam à crise do Estado do Bem-Estar, nos países centrais, e do Estado Nacional Desenvolvimentista, onde porventura este tenha dado alguns passos nos países da periferia ou semiperiferia, e à emergência da hoje hegemônica acumulação flexível do capital. Que a reestruturação produtiva, a flexibilização das relações de trabalho e a superexploração da força de trabalho estão na origem da ampliação do desemprego estrutural e, portanto, na origem da crise do campo sindical, não há hoje dúvida ou controvérsia de monta (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2018, p. 260).

De fato, não há dúvida ou “controvérsia de monta”, mas a ausência de controvérsia não pode eximir o pesquisador de questionar a tese. É certo que a crise sindical se liga à crise dos Estados de Bem-Estar e desenvolvimentistas e à emergência do modo de acumulação flexível, embora não seja muito tranquilo definir qual dos dois polos é causa ou consequência. Da mesma forma, a reestruturação produtiva, a flexibilização e o desemprego estrutural, relativamente ao período do pacto fordista, como discutido, impactam a organização do trabalho, mas não há como afirmar que o contexto da ditadura militar, momento de origem da Adufpa, era mais favorável à organização dos trabalhadores do que o contexto atual. Além disso, nada do que se diz sobre o mundo do trabalho como base da crise do sindicalismo se aplica à realidade dos docentes. Não se pode falar de reestruturação produtiva, flexibilidade, precarização, desemprego estrutural (houve crescimento e expansão do emprego docente federal, pelo menos até o ano 2016);

ou mesmo de sindicalismo de concertação social ou abandono no confrontacionismo (ANTUNES, 2015).

Tão relevante quanto avaliar bem os contextos é discutir como as práticas do sindicalismo os percebem e os enfrentam. Organizar é em geral um desafio, independente do contexto. Não implica em dizer que o contexto não seja relevante, muito ao contrário, porém, o que vimos nos últimos anos foram análises focadas mais nos contextos e nas condições estruturais, sem talvez uma atenção devida à pragmática sindical, ou seja, uma problematização da própria prática dos sindicalismos. Por esta razão, a pragmática sindical específica parecer relevante em qualquer modelo explicativo da crise do sindicalismo ou ainda, uma forma de pensar o fenômeno está na dialética entre o controle e as práticas do sindicalismo em cada sindicato.

6 O PRODUTIVISMO ACADÊMICO E A PRAGMÁTICA SINDICAL

Do mesmo modo não julgamos que caiba separar o futuro do sindicalismo como instituição e o futuro do sindicalismo como movimento e considerar que a primeira forma teria maiores probabilidades de sobrevivência do que a segunda. Parece difícil que, sem alguma dose de movimento social, de oposição, de potencial conflitivo – que pode ser mais forte ou mais fraca – o sindicalismo, tal como estivemos analisando, possa sobreviver (RODRIGUES, 1999, p. 197).

O produtivismo acadêmico é uma ideologia, produzida pela Capes e CNPq. Baseia-se em precárias condições dos programas (de pós-graduação), é naturalizado e institucionalizado. O objetivo deste capítulo é discutir esse conceito, em sua gênese e suas configurações atuais, para avaliar a possibilidade de pensar a crise da ação coletiva dos docentes como um resultado da consolidação do produtivismo.

Muitos autores destacam as transformações vividas pelo trabalho docente nas últimas duas décadas, indicando, como no caso do trabalho em seu conjunto, um sentido geral de precarização. Para pensar o trabalho docente, uma das vias adotadas pelos autores é explorar uma relação direta com as categorias da sociologia do trabalho. Esta é uma forma adequada de se iniciar esta discussão, discutir o trabalho docente à luz das categorias da sociologia do trabalho. Mas, desta feita, em termos de controle e organização.

As ideias de fordismo, taylorismo, toyotismo e trabalho flexível serão abordadas como formas de organização e controle do trabalho e como padrões de acumulação, tal como foram pensadas por Druck (2011, p. 41), para avaliar sua capacidade explicativa para o caso em estudo. Trata-se então, de discutir como o produtivismo acadêmico se constituiu como modo específico de controle do trabalho dos pesquisadores docentes.

Neste sentido, o produtivismo acadêmico passa a fazer parte do rol dos modos de controle então catalogados. No quadro da realidade atual das universidades federais, na nova universidade com centralidade na pós-graduação, o produtivismo erige-se como: “o novo modo de trabalho dos professores pesquisadores vinculados à pós-graduação e se estrutura sobre controle heterônomo de agências reguladoras e de fomento” (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR 2018, p. 258). Embora a Capes não possa, no sentido formal, ser considerada como agência reguladora e por esta razão em termos jurídicos seus regulamentos não tem força vinculante (CAL, 2003).

Mancebo, Maués e Chaves (2006) argumentam que as transformações no trabalho docente a partir da década de 1990 refletem as inúmeras tentativas de se implantar um

modelo gerencial para as universidades, em face da globalização e do neoliberalismo. Para discutir as formas assumidas pelo trabalho docente como resultados desses processos, as autoras traçam um paralelo com o mundo fabril.

O docente é configurado enquanto trabalhador de um sistema produtivo-industrial, imerso numa nova organização do trabalho; por outro lado, o produto do seu trabalho – “força de trabalho competente” e “tecnologia e conhecimento científico”, fundamentais na dinâmica do novo funcionamento socioprodutivo – também é afetado (MANCEBO; MAUÉS, CHAVES 2006, p. 47).

Essa abordagem se apresenta não apenas como uma metáfora, mas também como um modelo, que surgido no mundo industrial é transposto para o mundo educacional e científico. Contudo, mesmo no trabalho docente realizado no setor educacional privado⁸⁴, essa transposição conceitual é inadequada. De qualquer forma, o paralelismo das análises entre o trabalho em geral ou mesmo fabril e o trabalho docente é ao mesmo tempo inescapável e insidioso. Ainda que deva ser feito, pode levar ao equívoco de não se perceber precisamente a especificidade deste último, ou seja, deixar se influenciar demais pelo “viés da fábrica” da sociologia do trabalho.

Não há no produtivismo acadêmico algo que se assemelhe diretamente ao taylorismo. A operação e a gestão estão alocadas nos mesmos indivíduos. Não há uma “gerência científica”⁸⁵, como também não há qualquer tipo de controle de movimentos no sentido de promoção de uma divisão técnica do trabalho, ou seja, como dito antes, não há desqualificação – como também não há controle do tempo no sentido estrito. O controle do tempo não é direito, mas difuso, e ocorre por meio do resultado que se expressa nas publicações e em outros produtos, sendo que a garantia de que a pressão por resultados vai reduzir o problema da indeterminação ocorre por intermédio do treinamento, que implica a produção social de um tipo de personalidade adaptada às exigências do produtivismo acadêmico, convencida da dificuldade de se alcançar reajustes salariais pela via coletiva, ou seja, conformada com a política de arrocho salarial; e aderente à lógica do status formal que o sistema entrega aos pesquisadores. Nenhuma das premissas que fundam as perspectivas de Taylor e de Olson se aplica diretamente aos processos de controle do trabalho intelectual e docente.

⁸⁴ Esse é o sentido do trabalho intitulado “A fabricalização do trabalho docente nas instituições de ensino superior privadas” (SOARES NETO, 2020).

⁸⁵ A referência se restringe aos pesquisadores docentes das universidades, com base na pesquisa na UFPA.

A premissa de Braverman (1987) para a explicação da necessidade de controle do trabalho é a garantia da transformação da força de trabalho em trabalho real: “o controle do trabalho é determinado pelas demandas do capital” (COTANDA, 2015, p. 175). Desdobram-se disso duas outras teses. A oposição incontornável entre capital e trabalho e a separação entre trabalho material e intelectual, o que significa desqualificação do trabalho (CASTRO; GUIMARÃES, 1991). No caso do trabalho docente, tais achados não são completamente aplicáveis. De fato, apesar da necessidade de controle, não existe um processo de desqualificação no trabalho acadêmico, uma vez que se trata de um trabalho típico do âmbito intelectual. Contudo, a necessidade de controle não se deve à luta pela maximização do valor, mas pela redução dos custos econômicos com o trabalho não produtivo necessário⁸⁶, conforme sua caracterização antes afirmada. Nesse caso a coerção é menos relevante que a hegemonia, no sentido de Burawoy (1985). A diferença entre a fábrica e a universidade federal é direta nesse caso, não há produção de mais valia⁸⁷ na universidade. Mas as diferenças não se esgotam aí.

De certa forma, a “produção em massa” ou a busca pela edificação de uma fábrica de artigos, guia a gestão científica nas universidades. Mas isso também não é fordismo. O fordismo não é apenas uma forma de produzir, é maior, é um modo de regulação no qual a força organizada do trabalho tem relevância e os ganhos de produtividade estão sempre na mesa de negociação, ou seja, o fordismo colocou em tela o problema da demanda efetiva. O produtivismo acadêmico implica arrocho salarial e escassez produzida de recursos para o fazer científico, engendrando intensificação. Faz-se necessário então reafirmar que o controle e a organização do trabalho docente estão relacionados com a redução ou expansão do trabalho improdutivo necessário, e que se expressa na bastante conhecida querela sobre o “tamanho” do Estado, plantada pelos neoliberais. Nesse sentido, pode-se dizer que se trata de uma questão centralmente política.

O produtivismo acadêmico também difere do fordismo quanto àquela clara divisão do tempo entre trabalho e não trabalho. Essa fronteira não existe no trabalho acadêmico. Para o professor pesquisador quase não existe tempo de não trabalho, por isso, os autores se referem tão unanimemente ao fenômeno da intensificação, também encontrado na pesquisa empírica que sustenta esta tese. Mais relevante é a ausência do

⁸⁶ Necessário não no sentido de oposto ao trabalho excedente, mas como trabalho sem o qual não pode haver reprodução do conjunto da sociedade do capital ver Marx (2017, p. 59).

⁸⁷ Para a apreensão sociológica dessa categoria ver Aron (2003, p. 323).

que seria uma linha de montagem, ou mesmo esteira de processos, como os bancos tem adotado. O trabalho docente assemelha-se quanto a isso ao artesanato, mas ao artesanato de um produto único, quase artístico, por isso criativo (HUWS, 2017), embora referido coletivamente à comunidade científica. Em termos de fluxo, dada a condição atual, o trabalho dos docentes pesquisadores é mais bem definido como trabalho intermitente (ANTUNES, 2020, p. 11) no quadro de um contrato estável. Essa intermitência é alimentada pela lógica do produtivismo acadêmico, gerencialista, com foco nos resultados e atuando sobre a hierarquia de status.

Quando se trata da captura da subjetividade, tal como no toyotismo, baseada na construção do pertencimento à instituição universitária, pode-se dizer que está posta (GUIMARÃES, 2014). A grande chave para o produtivismo acadêmico é a construção da identidade de professor doutor pesquisador e o que se espera dessa identidade em termos de resultados. Mas, à diferença do toyotismo, o produtivismo não se constitui como uma estratégia do capital ou de um centro de comando da empresa ou grupo econômico, mas como uma construção inerente à própria comunidade científica e institucionalizada pelas agências de gestão, sociedades científicas, pró-reitorias de pesquisa, núcleos e programas de pós-graduação, muito embora não seja menos coercitivo por isso. O sistema de controle do trabalho científico-docente está sustentado na ideologia da concepção de universidade pública, gratuita e de qualidade. O compromisso com a universidade é o precipitado dessa ideologia, é generalizado entre os professores para produzir uma energia que os leva à beira do trabalho total, quando a condição de cientista e professor ocupa toda a subjetividade desses indivíduos.

O modelo de organização e controle do trabalho científico docente, tal como se configura nas atividades práticas, não corresponde, em termos conceituais, a nenhuma das categorias analíticas até hoje descobertas pela sociologia do trabalho, suas características são profundamente diversas, apesar de sua condição de assalariamento. O trabalho criativo e gerido pelo Estado escapa das análises sobre os modos gerais de controle do trabalho.

Por esta razão, muitos autores dessa área se referem ao produtivismo docente como autoinfligido (SILVA, 2008; MAUÉS; MOTA JR., 2011) ou naturalizado. Essa ideia aparece nas entrevistas, e por isso talvez os analistas a tomam como conclusão.

Acho que nós mesmos, é, somos nós mesmos, a gente que inventou essas regras, esse produtivismo [...] os professores das universidades fomos nós que inventamos, que adotamos. É duro isso, né, mas a agente é que tá aqui, o

capataz está correndo no sangue, dentro da gente, pense numa eficácia quanto o capataz passa a ser você mesmo, quando você é o capataz de si mesmo! (ENT01).

Guimarães (2014, p. 73), polemiza com essa visão afirmando que perceber a intensificação ou precarização do trabalho docente como algo que os próprios docentes produzem para si e sobre si próprios é abstrair as próprias mudanças no mundo do trabalho. Isso implica dizer que a intensificação, a pressão produtivista e tudo que a acompanha decorre do processo de trabalho e do seu modo de controle.

Existem exceções, docentes que não fazem pesquisa, que se dedicam mais ao ensino na graduação e mantêm um ritmo modesto de produção científica ou mesmo sem qualquer produção. Mas aqui a exceção faz a regra. Seu lugar é desvalorizado internamente. Entre seus pares, sua condição é do que atrapalha, não contribui, torna-se um peso e sobre ele a coerção coletiva dedica carga máxima. O produtivismo acadêmico ocorre *pari passu* com a deterioração das condições de trabalho. Ainda que essa deterioração seja seletiva, atingindo mais algumas áreas que outras e as gestões universitárias façam um esforço para escondê-la. Nos interiores da UFPA, essa situação de deterioração é mais acentuada.

Há um sistema de gestão do trabalho, tanto no que se refere à produção científica quanto à pedagógica. Contudo, da mesma forma, a gestão não se aplica ao trabalho diretamente, mas sim a resultados que sustentam o funcionamento de cursos e a distribuição de recursos. A gestão regulamenta de forma centrada no resultado. Pesquisas recentes descrevem um modo de produção centrado no mercado, ou seja, orientado por resultados diretamente financeiros. Enquanto o fordismo tentava proteger o processo produtivo das oscilações de mercado, a nova perspectiva gerencial torna o mercado um “driver” de reestruturações permanentes (NIES; SAUER, 2018, p. 53). O problema da autonomia também tem sido discutido por esses autores – a autonomia do trabalho docente está relacionada à sua condição de trabalho criativo. O produtivismo acadêmico converte a autonomia em um instrumento de dominação heterônoma e “os trabalhadores têm que enfrentar a contradição entre capital e trabalho nas suas próprias cabeças” (NIES; SAUER, 2018 p. 53).

Por esta razão, a intensificação aparece como autoinflingida, mas na verdade decorre do controle, disfarçado de organização do trabalho. A autonomia sendo subvertida e entregue como ingresso para a entrada no sistema, ou para a permanência. Em certo sentido, Guimarães (2014) está certo ao afirmar que não se pode abstrair as

mudanças no mundo do trabalho, mas transferir essas mudanças do mundo do trabalho, mecanicamente, para o universo científico universitário, também não parece um procedimento apropriado. O produtivismo acadêmico trabalha na subjetividade dos docentes e por isso, uma de suas características está na sua forma imperceptível, que escapa à compreensão direta pela ausência do chefe imediato. Os docentes cientistas são autônomos, mas para cumprir as regras dos organismos de controle, que se multiplicam: CNPq, Capes, SESU, MEC, Ministério da Economia etc. Isso torna possível falar de alienação no trabalho docente, um tipo *sui generis* de alienação.

Não é o professor que define sua prática universitária, não é de sua autoria a definição de sua pauta de trabalho, o que necessariamente restringe sua já precária autonomia. A condição de sujeito de seu trabalho desaparece e instala-se na prática universitária, de maneira mais enfática, a alienação (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2018, p. 181).

A condição de trabalho criativo empresta relevo ao tema do *status*. As agências certificam o *status*. Dessa forma, o Currículo Lattes se tornou o sumo sacerdote da religião acadêmica, ele é constantemente consultado, analisado, perquirido tanto pelo indivíduo pesquisador que “atualiza o seu” e vê nele o espelho do seu prestígio aumentado na linha do tempo; quanto por seus pares para desenhar estratégias de coordenação ou confrontação. O artigo, juntamente com o “*Qualis*” da revista em que foi publicado é sua oferenda mais valerosa, nada mais há a fazer senão alimentá-lo com essa oferta, a qual se juntam os eventos e bancas. Ele engole o tempo de seus súditos e com ele tudo que poderia acompanhá-lo. Entre concluir um artigo e participar de uma assembleia há apenas uma concorrência mais do que desleal. Existe uma relação direta entre a ação coletiva sindical e o produtivismo acadêmico.

Diversos autores se referem de diferentes maneiras ao produtivismo acadêmico. Quase sempre relacionando-o com as mudanças no trabalho docente. O que se denomina aqui de produtivismo acadêmico não é um conceito original, foi formulado por Sguissardi e Silva Júnior (2018), contudo, entende-se que a forma como está exposto pode ser mais completa e precisa que exposições e definições anteriormente esboçadas. Bosi (2007, p. 1512), faz referência ao produtivismo acadêmico quando discute a precarização do trabalho nas instituições de ensino superior do Brasil. Santos (2004), o define como uma forma de ressocialização docente com base no padrão produtivista. O mais relevante no modelo, conforme Bosi (2007, p. 1516) é o aspecto quantitativo, ou melhor, os resultados quantitativos em termos de produtos. Oliveira (2009), afirma mais claramente que se trata

do produtivismo aplicado à lógica acadêmica e que seu resultado tem sido o fracasso da universidade. Lemos (2001, p. 110), chama atenção para uma insistência governamental quanto à ideia de “produto”, uma vez que produtos podem ser medidos e medidas podem ser indicadores de performances. O produtivismo acadêmico é uma estratégia de poder, voltada para reduzir as zonas de incertezas, onde os docentes e cientistas poderiam atuar, e garantir o enquadramento do trabalho científico.

Quanto à sua gênese, duas perspectivas podem ser identificadas na literatura. Na primeira, as mudanças (metamorfoses no mundo do trabalho) atingem o trabalho docente, como por reflexo. A conclusão é por dedução e ideias como flexibilidade, intensificação e precarização surgem, como se de denota de Mancebo; Maués; Chaves (2006), Maués; Mota Jr. (2011, p. 394). Nesse sentido, também interpretam as mudanças no trabalho docente a partir das mudanças no mundo do trabalho, ressaltando que o modelo produtivista é marcado pela intensificação, precarização e grande recorrência de doenças ocupacionais. Maués (2010, p. 152) é bastante explícita quanto a essa questão, ao afirmar que “o setor da educação não ficou imune ao esgotamento do modelo taylorista-fordista-keynesiano” e ainda, que a flexibilização e a precarização são realidades na vida docente contemporânea.

Na segunda, a origem desse modo de controle está relacionada mais fortemente com as reformas neoliberais do Estado brasileiro, notadamente nas reformas da educação superior e nas novas formas de controle das agências, com vistas a garantir a produtividade num cenário de crise de recursos, ligando isso à acreditação do sistema (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2018). Baseados nos trabalhos de Chesnais (1996), esses autores afirmam que as mudanças no trabalho docente decorrem da hegemonia do regime de acumulação com dominância da valorização financeira. Entre esses autores, também há referência direta ao termo produtivismo acadêmico, mas não apenas isso, identificam as condições do período anterior, ou seja, se referem a um tipo de procedimento adotado pelas agências de controle anteriormente à emergência do produtivismo:

Deve-se destacar que até o ano de 1999, no CNPQ, os projetos de pesquisa eram encaminhados via demanda livre, isto é, essa agência não estabelecia critérios, prioridades de pesquisa mediante editais como ocorre atualmente (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2018, p. 128).

Identifica-se bem esse momento por ocasião da emergência do “Novo Modelo Capes de Avaliação” de 1998, referente ao biênio 1996 e 1997 (HORTA; MORAES, 2009, p. 207; BIANCHETTI; SGUISSARDI, 2009, p. 134). Nesse momento, os autores identificam uma mudança fundamental de eixo da pós-graduação, uma mudança paradigmática da formação de docentes para a formação de pesquisadores. Toda a lógica atual, relativa aos prazos, aos currículos, às bolsas, às exigências de produtividade e ao ranking, nasceu nesse contexto do neoliberalismo e se mantém intacta até os dias atuais, com fortes reflexos no trabalho e no sindicalismo docente:

Por outro lado: as exigências relativas à produção acadêmica geraram o seu contrário: um verdadeiro surto produtivista em que o que conta é publicar, não importa qual versão requeitada de um produto, ou várias versões maquiadas de um produtivo novo. A quantidade institui-se em meta (KUENZER; MORAIS, 2009, p. 187).

O produtivismo haveria se constituído – tratando-se de um grande consenso entre os pesquisadores – a partir das políticas neoliberais e das sucessivas reformas do Estado, como um novo paradigma de gestão da produção de conhecimento. Tal contexto, demandaria a criação de um sistema de pós-graduação para a formação de pesquisadores que fosse mais produtivo, flexível e regulado pela Capes (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2018, p. 127), esses mesmos autores confirmam a expansão das matrículas nesse nível de ensino. Nesta pesquisa, também se identificou um crescimento acelerado da pós-graduação na UFPA, conforme os dados apresentados acima. Porém, considera-se ser perfeitamente possível ligar a criação e o crescimento do sistema de pós-graduação à crise da ação coletiva dos docentes da UFPA – nesse contexto, ensaiando um paralelo, as reformas do Estado seriam as “injunções de mercado” e a criação do sistema de pós-graduação e dos mecanismos de controle seria, *mutatis mutandis*, alguma coisa como uma reestruturação produtiva, com impactos diretos no sindicalismo docente. Todavia, ainda não é o momento de se avaliar as relações entre o produtivismo acadêmico e a crise do sindicalismo. Antes, faz-se relevante avaliar seus efeitos e algumas de suas características não exploradas ainda.

Apesar das diferenças de abordagem, os efeitos do produtivismo no trabalho docente são similares entre as duas perspectivas: a perspectiva do trabalho e a perspectiva da reforma do Estado. O que talvez indique que ambas estão ligadas às grandes mudanças ocorridas com o processo de globalização. Neoliberalismo, reestruturações produtivas e reformas do Estado são fenômenos interconectados. O mercado não pode precarizar o

trabalho enquanto o Estado mantém uma forma de trabalho com características keynesianas.

A intensificação é a primeira consequência convergente. No produtivismo acadêmico não há um ritmo pré-estabelecido, mas os prazos são os marcadores do ritmo e os prazos são curtos. A garantia do cumprimento dos prazos tanto dos próprios dos docentes enquanto cientistas, quanto dos seus alunos, gera uma tensão permanente no corpo e no espírito e produz, em muitos casos, adoecimento (VASCONCELOS; LIMA, 2021). Para resistir a essa disciplina o treinamento deve assumir um papel de destaque, e o lugar da preparação quase militar do docente-cientista é a pós-graduação. Seu objetivo é parir um cientista talhado para suportar as condições de seu trabalho. Um aspecto da realidade que mudou rapidamente:

Demorei quatro anos para concluir o mestrado, naquele tempo era mais tranquilo, tinha os prazos, mais não era como é hoje.

Fez-se referência à inexistência do tempo partido clássico do fordismo e presente desde os primórdios no argumento dos defensores da jornada de oito horas. Não há tempo de lazer, não há tempo de descanso, não há fronteira de tempo no trabalho sob o produtivismo acadêmico (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2018, p. 247). Não há dia, não há noite. Não há semana e fim de semana. Há apenas o “novo” livro pra ler, o trabalho para a próxima banca, o projeto para apresentar, o relatório para concluir e a quintessência de tudo isso: o artigo. Se não há fronteira de tempo, não pode haver também de espaço. Nem casa e nem fábrica. O trabalho, na maioria dos casos, ocupa todos os espaços até o bar. A referência à intensificação é comum nas entrevistas.

Domingo passado eu comecei a estudar; era nove horas da manhã, parei um pouco no início da tarde para comer, fritei um ovo e comi, eu almocei um ovo. Quando eu parei eram onze horas da noite, aí eu fico pensando, poxa era domingo, eu podia estar fazendo qualquer coisa, visitar meus parentes, fazer um almoço, beber umas cervejas, ou até mesmo dormir (ENT12).

Tal modelo de controle está baseado em regras rígidas de produtividade com um sistema de sanções e prêmios a elas vinculado, tanto de caráter econômico e hierárquico, como de *status*, monitorado por plataformas digitais e equipes das agências que controlam o sistema nacional de pós-graduação, responsáveis pelas avaliações periódicas. O sistema de avaliação da pós-graduação é legitimado por todos os atores e o ranking que produz é manipulado como dado de propaganda e usado como critério de estratificação de status.

O sistema é flexível de ambos os lados, exceto quanto às regras do contrato exclusivamente trabalhista, mas isso é irrelevante porque o resultado econômico é marginal para a eficácia. Não há horários, controle formal, chefe no sentido da firma, supervisor ou nada que seja similar. Não há estratificação formal de vínculo, exceto aquela do mérito e do tempo. Um dos docentes entrevistados na pesquisa de Sguissardi e Silva Júnior (2018, p. 189) assim se refere:

Então você suporta as piores condições, porque o prazer de achar algo novo, o prazer de você estar destrinchando, abrindo fronteiras é algo que não tem preço e não tem o que cubra isso, não há dinheiro nenhum que cubra isso, não é? Então você acaba fazendo nas piores condições e, nas piores condições, você continua fazendo.

A inexistência de divisão técnica não é favorável e faz com que os docentes tenham que ser também gestores de projetos e de programas, especialistas em logística para determinar os equipamentos apropriados para o seu trabalho; têm que ser gerentes de compras e de vendas, precisam comprar seus próprios equipamentos; financiar suas próprias viagens; captar num “mercado” cada vez mais escasso os recursos para suas pesquisas – a multifunção (GUIMARÃES; CHAVES, 2015 p. 575) foi imposta ao trabalho docente pelo produtivismo acadêmico, bem como boa parte das providências de suporte necessário ao próprio trabalho. Tudo isso num cenário de escassez de recursos para a pesquisa, produzindo uma contradição entre o discurso da produtividade e o apoio efetivamente dado institucionalmente a isso.

O que falta hoje? Mais incentivo à pesquisa, porque a universidade está baseada num tripé, então ela exige que a gente tenha um desenvolvimento acadêmico como pesquisador, que a gente tenha publicação, que a gente participe de eventos, mas ela não dá as condições pra que a gente tenha realmente essa participação efetiva (ENT18).

Por suas características, o trabalho docente está também ligado ao trabalho digital, ao longo dos anos tem aumentado a quantidade de plataformas que os docentes devem operar ou gerir, mas esse dado é marginal no sistema de controle do trabalho, não se trata então de um controle que implique plataformização do trabalho (WOODCOCK, 2020, p. 23), embora isso implique intensificação e multifunção. No meio desta pesquisa, a pandemia da COVID-19 forçou os docentes a exercerem suas atividades pedagógicas e científicas por intermédio de tecnologias de comunicação e seu trabalho passou para o

modo “tele” ou “home”. Mas nada se pode conjecturar sobre o futuro desse modo de trabalho no cenário pós-pandêmico.

A intensificação do trabalho é o ponto de convergência de todos os estudos sobre o trabalho docente. Os resultados da pesquisa empírica empreendida neste trabalho corroboram, de forma clara, a tese da intensificação, contudo, não se pode afirmar o mesmo para a ideia de precarização que geralmente acompanha as análises do trabalho deste grupo social. Leite (2017, p. 207), fala de reestruturações das condições do processo de trabalho, da introdução da lógica gerencial, à qual se aludiu e da intensificação, precarização e adoecimento. Identifica isso com um processo de “redução do setor público” e, o que é mais importante, qualifica o trabalho docente na atualidade como intermitente.

Neste caso, a ideia de trabalho intermitente, embora seja empiricamente correta, pode ser objeto de uma precisão teórica. O adjetivo intermitente, no âmbito da sociologia do trabalho, tem sido usado para designar não apenas a duração absoluta do tempo de trabalho, mas também o tipo de “contrato” sem jornada definida, conforme Antunes (2020, p. 12) designa o *zero hour contract*, assim como um conjunto de outros trabalhos onde se ganha pelo que se faz, mas não há remuneração para o tempo em que se está à disposição, esperando uma tarefa específica. A expansão desses trabalhos, conforme o mesmo autor, ocorre em razão da própria expansão das possibilidades de trabalhos remotos ou on-line, que também é o caso dos docentes. Entretanto, entende-se não ser o caso dos docentes o contrato zero horas, há uma jornada de trabalho formalmente estabelecida sendo a pressão, ou o controle entronizado da busca pela produtividade, o elemento que define a intermitência entre os docentes. Trata-se de um trabalho intermitente por prática.

6.1 CONTROLE E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

Em ambas as perspectivas, o tema da flexibilização é tangenciado. Isso ocorre porque de fato é difícil tratar esse tema. Não houve mudança no arranjo institucional que regula o trabalho, mas apenas surgiram práticas novas. Embora não enfrentando o tema da flexibilização, a precarização aparece de forma unânime entre as análises.

O tema da precarização está presente tanto entre os autores quanto no movimento sindical. Os autores da perspectiva do trabalho assim se referem:

Estudos recentes evidenciam que tal processo tem uma série de consequências negativas para o trabalho docente. Essas implicações consubstanciam-se centralmente em: maior controle e regulação externos; intensificação e precarização; crescente exploração e alienação; desistência e adoecimento físico e psicológico; maior submissão aos interesses do mercado capitalista. (GUIMARÃES, 2014, p. 25).

Bianchetti e Machado (2007), Leher e Lopes (2008), Silva e Silva JR (2008), Maués (2005, 2008), ao estudarem as relações entre o trabalho docente e as políticas para a pós-graduação no Brasil, em particular as políticas de avaliação, vêm constatando fenômenos como a intensificação e a precarização do trabalho docente e a penetração crescente de um ethos empresarial (MAUÉS; MOTA JR., 2011, p. 398).

Em relação ao primeiro aspecto, as mudanças e consequências são múltiplas e, quase sempre, desastrosas: (1) precarização do trabalho docente, visível até mesmo nas grandes universidades públicas, onde proliferam as (sub)contratações temporárias de professores; (2) intensificação do regime de trabalho, donde decorrem aumento do sofrimento subjetivo, neutralização da mobilização coletiva e aprofundamento do individualismo competitivo (MANCIBO; MAUÉS; CHAVES, 2006).

Os autores da perspectiva das reformas do Estado relacionam pós-graduação e precarização de forma direta.

A pós-graduação passa a ocupar o lugar central das IFES e, ao mesmo tempo, a ser o polo irradiador da efetiva reforma universitária, na qual a Capes e o CNPq – aquela por meio de seu modelo de avaliação e este pela indução à pesquisa – acentuam o produtivismo acadêmico à custa de intensificação e precarização do trabalho do professor pesquisador (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2018, p. 58).

O Andes-SN tem debatido o termo em seus materiais e publicou em 2013 um conjunto de textos reunidos sob o título “Dossiê Nacional – Precarização das condições de trabalho”.

Uma das matérias expressa a seguinte chamada: “Reuni expande a precarização nas universidades” e justifica esse título a partir da ideia de que os recursos do Reuni acabaram em 2010 e as obras planejadas no bojo desse programa não foram concluídas, o que fez com que os espaços pedagógicos e de pesquisa fossem “absolutamente inadequados” (ANDES, 2013, p. 9), numa clara referência entre precarização e condições de trabalho. Na mesma publicação há um trecho em que o problema da precarização aparece relacionado ao adoecimento.

[...] Intensificação e precarização do trabalho prejudicam qualidade do ensino e adoecem os professores. Transtornos comportamentais são as principais causas das licenças médicas (ANDES, 2013, p. 59).

Desde essa data, a situação orçamentária e estrutural das universidades não melhorou. A greve de 2016, que durou trinta e cinco dias, tinha como mote a resistência, o questionamento à Proposta de Emenda Constitucional (PEC) n. 55, que congelava os gastos públicos e que, apesar da mobilização da comunidade acadêmica, foi aprovada. Em outro trecho, o Andes-SN, referindo-se ao REUNI, estabelece a relação entre precarização e arrocho salarial.

Nos últimos dez anos, especialmente nos cinco últimos (2008-2013), o governo federal pouco avançou no sentido de corrigir as injustiças salariais do setor público. A implantação do Reuni, em vez de resolver, agravou ainda mais a situação salarial. Os investimentos na reestruturação e expansão das IFE's sem contrapartida da valorização dos profissionais pioraram ainda mais a precarização das condições de trabalho docente (ANDES, 2013, p. 49).

Em certa medida, reconhece que houve um processo de investimento em expansão, mas que não foi acompanhado por valorização salarial dos docentes. Contudo, desde a década de 1990, como visto no debate sobre a histórica do Andes e da Adufpa, o movimento docente convive com a dupla condição de arrocho salarial e ameaça de privatização da educação superior. Desde pelo menos 2016, os investimentos na educação superior e na pesquisa estão cada vez menores, gerando um quadro de degradação da educação superior que afeta os docentes em suas condições de trabalho. A redução sistemática de recursos tem produzido um quadro de agonia na UFPA e isso é bastante visível.

Existe, sendo assim, uma precariedade da educação superior pública no país, que se expressa em péssimas condições de ensino, pesquisa e extensão; falta de recursos; deterioração física; entre outros. Da mesma forma, existe uma piora das condições do contrato de trabalho em termos de previdência e saúde que atinge parte dos docentes, sempre os mais novos. Tudo indica que em termos práticos, o sindicalismo docente identifica precarização com a deterioração geral das condições de exercício da sua atividade laboral.

Contudo, à luz do debate sobre precarização no mundo do trabalho, pode-se questionar essa adoção do termo para a configuração atual do trabalho docente. Como ficou estabelecido no debate sobre trabalho, a precarização tem sido apontada pelos analistas como a característica mais relevante do mundo do trabalho na contemporaneidade (DRUCK, 2011, p 42). O debate sobre o fenômeno tornou o termo

“precarização” bastante difundido. Mattos (2019, p. 113) chama atenção para os diversos tipos de uso do termo.

A despeito da reconhecida degradação geral das condições do trabalho docente nas federais, a precarização, tal como pensada pela sociologia do trabalho, remete a outro fenômeno, como visto no capítulo sobre o mundo do trabalho. Precarização remete à insegurança e contratos de trabalho sem garantias de direitos e sem qualquer possibilidade de influir no processo de trabalho. Guy Standing (2017) identificou o precariado como uma nova classe social, definida por oposição ao salariado, uma classe de trabalhadores típica das sociedades fordistas-keynesianas, que obtinha garantias das empresas e dos Estados. O precariado vive entre a aceitação de ser superexplorado e o medo de perder o emprego e cair na indigência. O precariado não tem qualquer garantia legal, é órfão de direitos. Braga (2012) também se refere ao precariado, mas à diferença de Guy Standing entende que o precariado é parte da classe trabalhadora e não uma nova classe social. É seu extrato mais explorado e também o mais politicamente radicalizado. O precariado é rebelde. Harvey (1992) identifica a precarização com o surgimento de novas formas de contratos de trabalho nas corporações: terceirizados e prestadores de serviços, e define a precarização (flexibilização) por oposição a um núcleo de trabalhadores estáveis e com direitos e salários maiores. Quando se referem à precarização, os autores se referem à ocorrências empíricas bastante diferentes da realidade dos docentes cientistas das universidades federais: entregadores de aplicativos, trabalhadores dos serviços, motoristas de aplicativo, terceirizados, trabalhadores de telemarketing.

Quando se olha para o mundo do trabalho em geral, percebe-se que o tema da precarização, mesmo aberto a interpretações, tem fronteiras bem delimitadas, apesar das divergências entre os autores.

No caso do estudo proposto, o conceito temático do qual se parte para a construção de indicadores é a Precarização Social do Trabalho, compreendida como um processo em que se instala – econômica, social e politicamente – uma institucionalização da flexibilização e da precarização moderna do trabalho, que renova e reconfigura a precarização histórica e estrutural do trabalho no Brasil, agora justificada pela necessidade de adaptação aos novos tempos globais [...] (DRUCK, 2011, p. 41).

Trata-se de institucionalizar a precarização e a flexibilização, ou seja, desregulamentar os mercados de trabalho, reduzir direitos, criar contratos sem garantias trabalhistas e sociais. Por esta razão, a discussão sobre precarização do trabalho na docência superior deve ser feita com mais cautela, e demanda conhecer as diferentes

categorias de docentes e seus tipos de contratos: vinculados às instituições particulares, vinculados às federais, vinculados às estaduais, fundações, temporários, substitutos etc.

Os autores que afirmam um processo de precarização entre os docentes das universidades federais baseiam-se geralmente em BOSI (2011). Para este autor, a abordagem da dinâmica do trabalho docente demanda uma concepção mais ampliada de precarização, ou seja, a precarização seria um processo econômico, mas com desdobramentos sociais, políticos e culturais. Guimarães (2014, p. 66), interpreta essa perspectiva da seguinte forma:

Nesse sentido, para além da relação contratual de trabalho (ou sua inexistência), a precarização do trabalho docente envolve questões relacionadas ao processo de sua intensificação, aumento da produtividade e, ainda, ao rebaixamento de seu reconhecimento social e econômico.

Contudo, não é possível definir como reducionista o conceito de precarização adotado pelos principais autores da sociologia do trabalho. A precarização tem por certo um conjunto de implicações sociais, políticas (como, por exemplo, na ação coletiva sindical) e culturais, mas essas consequências se desdobram da própria natureza do contrato. Além disso, está-se lidando com quadros empíricos completamente dessemelhantes, torna-se difícil equiparar em termos teóricos terceirizados e estáveis em uma mesma empresa e ainda mais docentes concursados do setor público com motoristas de Uber, por exemplo.

Para Mancebo, Maués e Chaves (2006) esse processo é visível até mesmo nas “grandes universidades públicas”, mas adendam a isso a “subcontratação de temporários”. Ou seja, a definição de precário caberia aos temporários e substitutos, mas também (como Standing) pela negativa, como não estáveis, não concursados, não vinculados ao Regime Jurídico Único (RJU) disposto na Lei n.º 8.112, de 1990.

O fato de não haver precarização⁸⁸, estrito senso, no caso dos docentes da UFPA, não implica dizer que isso não esteja em vias de se dar, está. O fim do RJU tem sido persistentemente perseguido pelos governos e o quadro geral de precarização do trabalho se apresenta como um futuro próximo bastante provável a essa categoria e com ele a

⁸⁸ Diga-se bem, que não é que não haja precarização na educação superior, sobre isso há dúvida. O que está se afirmando aqui é que a base principal de atuação da Adufpa é composta por Professores concursados, submetidos ao RJU, Lei 8.112 de 1990 (BRASIL, 1990) e estáveis nos termos dessa lei, com jornada definida, plano de carreira, benefício saúde e previdência e organização sindical reconhecida.

mudança da condição improdutiva do trabalho. No entanto, é relevante se discutir ainda mais o tema da precarização.

Nesse ponto, especificamente, discordamos da tese defendida por Maués e Souza (2016). Para essas autoras, as transformações do mundo do trabalho decorrentes (não somente) das reestruturações produtivas alcançaram os docentes do ensino superior público, como se referem,

Ante todas essas transformações no mundo do trabalho, o docente não ficou imune às metamorfoses que estão levando a um estado profundo de precarização. Para os professores vinculados às instituições públicas, as inúmeras políticas desenvolvidas nos últimos trinta anos, quando se caracteriza o fim do pacto social firmado entre o capital e o trabalho, vêm produzindo o estado de precarização (MAUÉS; SOUZA, 2016, p. 76).

O sentido geral da precarização assinalado como consenso por todos os autores da sociologia do trabalho, em que pese as divergências, é a insegurança. Mas não a insegurança como subjetivamente sentida, mas como objetivamente dada, materializada na institucionalização ou contratualização do trabalho. Precários são tipos de contrato não estáveis, ou sua ausência.

Pode-se perceber como Bosi (2011) captou essas desigualdades no interior da categoria docentes do ensino superior. Quando se refere à precarização, o autor delimita empiricamente o fenômeno às novas universidades estaduais. E se refere bem claramente ao tema do contrato.

A característica principal desse crescimento reside no fato de que muitas das jovens universidades estaduais criadas nesse período já nasceram sob a regra da precarização, exibindo formas “criativas” de contratação. Além dos contratos temporários e efetivos baseados em horas-aula (pagamento por aula e ausência de Plano de Carreira), como é o caso da Fundação Estadual de Alagoas, tem sido prática corrente o recurso às “bolsas de pesquisa” e “adicionais” por atividade de extensão como forma de remuneração docente (Universidade Estadual do Piauí e as 4 universidades estaduais da Bahia) (BOSI, 2007, p. 1510).

Com isso não se quer negar a deterioração das condições de trabalho, da remuneração, das condições previdenciárias – quanto a esta última é inegável a existência de uma clivagem geracional, que não ocorre relativamente à carreira e as demais condições do contrato. As demais clivagens existentes, como falta de recursos para pesquisa, gabinetes de trabalho, entre outras, se devem aos gradientes de status que decorrem do produtivismo acadêmico.

Tal precisão teórica é relevante, caso contrário se corre o risco de obscurecer o sentido mais imediato das lutas do conjunto das classes trabalhadoras, entre elas os docentes: a obtenção de contratos estáveis e com garantias de direitos de cidadania (CASTEL, 1998). Retomar o espaço perdido para as políticas neoliberais. Além disso, corre-se o risco também de igualar os docentes das universidades em termos de trabalho às novas categorias de precários que recentemente surgiram. O mundo do trabalho é heterogêneo e compreender todos como precários termina por homogeneizar o que patentemente não é igual, de forma inversa ao que comumente se faz.

Finalmente, após essa polêmica, resta por fixar mais algumas características do produtivismo acadêmico. O produtivismo é o motivo do estranhamento e da alienação, e nesse sentido é controle. O traço mais distintivo do produtivismo acadêmico é a formação de um contexto institucional que cria um ambiente social marcado pela pressão para a publicação de artigos e livros e pelo cumprimento de prazos. São inúmeras as referências dos entrevistados quanto a isso.

O trabalho do cientista docente seria, comparativamente aos demais tipos de trabalho na sociedade, o “trabalho perfeito”, desalienado no sentido do produto do trabalho, desalienado no sentido do tempo de trabalho, desalienado no sentido do processo de trabalho. Nesse ponto reside toda a força do produtivismo acadêmico, sua capacidade de alienar um tipo de trabalho que em si mesmo é difícil de alienar, o trabalho intelectual. As plataformas controlam o processo e o ritmo e distribuem o status, as regras de progressão controlam a hierarquia interna de salários e a comunidade científica, construída pelo próprio trabalho docente assume o controle e impõe uma forma *sui generis* de alienação com marcas bem definidas (LEMOS, 2011). Se há uma dialética do trabalho em geral, ou entre o trabalho no sentido antropológico e histórico (ANTUNES, 2013, p. 9), também há uma dialética do trabalho na ciência.

Paradoxalmente, mesmo sendo a vida do cientista-docente reduzida ao trabalho, e talvez por isso, esse trabalho padece de um tipo estranho de invisibilidade.

Como seu reconhecimento efetivo está restrito, na maioria dos casos, à comunidade científica, com exceção de algumas pesquisas ou trajetórias que resultam em mercadorias, sejam um produto material, uma tecnologia ou um cientista “*show man*” que a mídia adotou como “sábio”, embora seja também ele um produto da coletividade científica, o trabalho de milhares de docentes-cientistas, feito incansavelmente e a cada dia é simplesmente invisível para a sociedade em geral. Além disso, pelo próprio aspecto especializado da linguagem da ciência, poucos “de fora” do universo próprio dos

cientistas conseguem captar sua relevância e compreender o enorme esforço de formação por trás de um docente-cientista com titulação em nível de doutorado. No caso das humanidades, o desconhecimento socialmente generalizado torna-se preconceito. Até o produto mais visível desse trabalho é ocultado pelo mérito dos alunos: professores, enfermeiros, arquitetos, geógrafos, engenheiros, médicos, bibliotecários, advogados, economistas, físicos e matemáticos, estatísticos, atuários, oceanógrafos, biólogos, veterinários, administradores, agrônomos são formados anualmente para reproduzir o funcionamento dos sistemas peritos sem os quais vida na contemporaneidade seria simplesmente impossível. A capacidade de ocultar essa realidade é um dos aspectos mais grotescos da conjuntura atual. A universidade aparece, por isso, como o lugar do não trabalho, do desperdício social de recursos. A reprodução dessa imagem se constitui como uma estratégia política dos governos e um elemento básico do produtivismo. Nesse ponto, o produtivismo se transforma em “modo de acumulação” de conhecimento científico.

O que se discute como sendo precarização, talvez se confirme melhor como um efeito do produtivismo que produz escassez deliberada de recursos e pressão pela produtividade como mecanismo de acreditação. Um dos entrevistados na pesquisa de Sguissardi e Silva Júnior (2018) relata sua experiência com a ausência de recursos na universidade e a conseqüente “luta no mercado” de captação de fundos para seu trabalho científico.

Se você entrar aqui no meu laboratório e encontrar alguma coisa que foi dada pela universidade, você pode levar embora! Não tem! Tudo o que tem lá, da cadeira ao armário, ao computador, ao osciloscópio, tudo foi comprado com recursos de projetos em que você se compromete a executar aquilo ali. Então, na verdade, apesar de você prover um sistema, digamos, de recompensa [...] e intelectual melhor, você trabalha sob pressão o tempo todo e a maior pressão que você tem nos programas de pós-graduação são duas: prazo e publicação. Prazo, porque influi na avaliação, e a publicação (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2018, p. 177).

O produtivismo se traduz também, não apenas como uma forma de controle, mas como uma espécie de “ética do trabalho acadêmico”, de uma cultura de produtividade que a rigor não tem implicações “em si”, mas se torna dramática no quadro da degradação das condições de trabalho. Por isso também se configura como uma ideologia, no sentido clássico (imagem invertida) do termo (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2018, p. 235), ao exortar à iniciativa individual para ocultar a desresponsabilização dos poderes públicos. Em síntese, seu lugar de aprendizado é a pós-graduação; oculta o aspecto coletivo do trabalho científico e pedagógico; é gerido por regras de funcionamento e

certificação de cursos por agências estatais; é legitimado pelos docentes; impõe uma lógica de resultados; extingue a fronteira entre tempo de trabalho e de não trabalho⁸⁹; adota uma perspectiva multifuncional do docente cientista; transforma sua autonomia em instrumento de dominação e produz adoecimento. Apesar disso, seus resultados, pelo menos em termos quantitativos são significativos. Do ponto de vista do Estado neoliberal, o modelo funciona.

Resta ainda um aspecto desse modelo a ser discutido: seu mecanismo. Este parece, porém, bastante claro e está bem documentado (BIANCHETTI; SGUISSARDI, 2009; CURY, 2009, KUENZER; MORAES, 2009). A Capes detém o poder sobre os recursos financeiros que permitem aos programas de pós-graduação a obtenção de bolsas de mestrado e doutorado, e o CNPq controla os recursos para a pesquisa. A obtenção de recursos demanda adequação aos critérios, e isso exige a submissão a uma avaliação: a Capes tem o poder de extinguir bolsas e até mesmo programas. O mecanismo é o uso do poder do Estado, institucional e financeiro.

Historicamente, os modos de controle e organização se configuram não apenas em face da indeterminação do trabalho, mas também em face da possibilidade da ação coletiva dos trabalhadores, dos seus processos de organização, ou seja, da indeterminação política da subjetivação de classe (ver capítulo sobre o trabalho). Desta forma, se constituem como desafios à ação coletiva e não como causas das situações organizacionais diversas no mundo do trabalho, seja crise ou não. Para se organizar, os trabalhadores precisam superar as injunções do modo de controle, precisam derrotá-lo. Como no mundo do trabalho em geral, é grande a tentação de adotar o contexto como causa no que se refere a crise sindical no âmbito do trabalho acadêmico.

Em ambas as perspectivas teóricas que informam o debate sobre o trabalho acadêmico, o tema da crise do sindicalismo é diretamente abordado.

Para Mancebo, Maués e Chaves (2006, p. 47), há um resultado de neutralização da ação coletiva a partir dos efeitos das reformas da educação informadas pela agenda neoliberal. Para outros autores, o produtivismo acadêmico implica diretamente na “indiferença de formas de organização”.

[...] Armadilha em que estão sendo aprisionados os antigos e novos docentes das universidades públicas federais e que os tem levado a uma quase total indiferença às formas de organização (militância político-sindical) que os

⁸⁹ Resultado similar ao da pesquisa de Reis e Cecílio (2022) que, trabalhando com professores do ensino superior privado, identificaram que há uma mistura entre o trabalho e a vida pessoal.

poderia levar, coletivamente, a resistirem ao produtivismo acadêmico que os aprisiona e aliena” (Medeiros, 2012, p. 243).

O mecanismo parece exatamente o mesmo encontrado nesta pesquisa. Os docentes pesquisadores estão demasiado absorvidos por pesquisas e projetos e abstraem a existência do sindicalismo.

A resposta à pergunta é positiva apenas parcialmente. Observa-se que professores “que pesquisam”, que estão “envolvidos com muita coisa”, também não estariam muito preocupados “com a questão sindical, salarial, questão de trabalho, precarização do trabalho” (SGUISSARDI, SILVA JÚNIOR, 2018, p. 263).

Embora a relação entre o produtivismo acadêmico e a crise do sindicalismo não tenha sido explicitamente formulada, ela era facilmente deduzida de outros estudos sobre o trabalho docente, tal como o de BOSI (2007, p. 1517). Para Lemos (2011, p. 114), esse novo quadro coloca os professores como “receptáculos de uma forte pressão” definida por uma burocracia, dirigida por uma “racionalidade estranha” e isso, de alguma forma, representa um tipo diferente de alienação.

O produtivismo acadêmico é centralmente um processo de controle votado para a intensificação do trabalho, que se molda ao aspecto individualizador e criativo desse tipo de trabalho, que restringe o crescimento salarial à sua aceitação e compensa os participantes com status, quando se conformam, ou com prestígio negativo, coerção comunitária, quando não se conformam. Em geral, as razões da não conformação são interpretadas pelos próprios docentes como uma questão de ser ou não capazes. Como modo de controle é devidamente institucionalizado através de políticas de Estado, com efeito prático sobre a capacidade de ação coletiva sindical. Contudo, nele, a obstaculização da ação sindical é epifenômeno e não imediata ou intrínseca, como no toyotismo.

A forma de controle do trabalho docente se constitui assim como a contingência estrutural que limita ou restringe a capacidade de ação coletiva sindical por meio da pressão produtivista. A condição anteriormente analisada, que se relaciona à solidão e à introspecção desse trabalho, bem como o bom resultado, é relacionado mais diretamente ao aumento da reputação do que pelas recompensas materiais. Essa situação produz uma tensão no sentido “produtivista”, potencializada e monitorada pela regulação adotada e se manifesta de diversas formas:

Vou tomar como exemplo a minha experiência, quando eu era do corpo técnico – eu acho que o corpo técnico da UFPA trabalha muito porque é um corpo pequeno pra uma Universidade que é muito grande, só que, diferente da dinâmica do trabalho do professor, o técnico, ele não leva trabalho pra casa, eu estou a pouco tempo na carreira docente e é muito intensificado o trabalho do professor, tu não tem final de semana, tu não tem férias, é um trabalho hiperintensificado, só que é um trabalho imaterial, as pessoas não enxergam, é um trabalho meio que invisível, tu é muito pressionado por prazo, por produção (ENT10).

A gestão da pesquisa acho que é 60% do tempo, você tem que se deslocar para o campo no seu carro, com tudo isso, a gente ainda tem que dar o jeito da gente [...] noites muito curtas, é final de semana que a gente passa trabalhando feito um louco, não tem final de semana que você diz não, hoje é sábado, domingo, vou ficar [...] sempre tem uma coisa, é o projeto do aluno que vai qualificar, lendo tese para banca, é fazendo relatório de gastos para fechar um projeto de pesquisa ou fazendo outro projeto de pesquisa para submeter a uma agência financiadora, não temos horário de trabalho, é fluxo contínuo, fluxo contínuo (ENT01).

As entrevistas realizadas nesta pesquisa também permitem perceber essa face do produtivismo. Sobre a relação com o sindicalismo, é assim que se refere um dos entrevistados. Nota-se que, conforme os dados das entrevistas com as lideranças informam, que os diretores da ADUFPA estão submetidos ao mesmo processo, não há no sindicalismo docente o mecanismo de “liberação sindical”, comum em outras categorias. Essa condição institucional do sindicalismo docente tem um efeito direto na crise.

Aumentou muito a pressão sobre a produção e produtividade do trabalho docente, então quase que você não fica muito tempo à disposição do movimento sindical. Então você faz trabalho sindical nas horas vagas, naquilo que sobra. Os próprios dirigentes não têm mais chance de fazer um trabalho qualitativo (ENT16).

O mecanismo psicológico usado pelo produtivismo acadêmico é a ocultação, de certa forma fácil de produzir, do caráter coletivo da produção científica e pedagógica. Cada docente-cientista passa a se autocompreender como o responsável por sua produção e a consequência disso é a construção de um sistema de competitividade brutal. Leite (2017, p. 212) informa que “o trabalho isolado (individual) e a concorrência são os fatores problemáticos”. Isso torna a vida acadêmica uma guerra por status.

Encontramos aqui na Universidade um ambiente muito cheio de vaidades (ENT23).

Esses diversos pontos, a inexistência de fronteira tempo-espço de trabalho, sua invisibilidade social, sua multifunção, seu controle tecnológico, a ocultação de sua

dimensão coletiva e o consequente acirramento competitivo, assim como a tensão promovida pelos prazos estão bem identificados na pesquisa empírica.

Sobre a questão do tempo é como se refere uma das lideranças entrevistadas relacionando a ocorrência de doenças ao excesso de trabalho.

Nossos dois principais problemas: eu acho que o primeiro é trabalhar a questão do adoecimento, porque professor é uma área que a gente tá o tempo inteiro trabalhando, seja aqui, seja em casa, no final de semana, em férias (ENT24).

Por tudo que foi exposto, é grande a tentação por atribuir a crise do sindicalismo a esse quadro contextual que envolve todo um conjunto de mecanismos já deslindados que constituem o produtivismo acadêmico. Pode-se ainda sintetizar as duas vias do debate sobre o trabalho acadêmico, a via da flexibilização do trabalho e da reforma do Estado. O neoliberalismo alterou as diretrizes políticas dos Estados e a emergência do trabalho flexibilizado criou um paradigma que tenciona o “setor público” a “enxugar a máquina” através de reformas administrativas. Esse quadro alterou as condições do trabalho acadêmico, fragilizando o sindicalismo. Mais uma vez, a questão não é como o capital busca controlar e dominar a produção e os produtores, mais como os trabalhadores se organizam ou não para lidar com os diversos contextos. Inferir a crise do movimento docente desse contexto parece um atalho na discussão, da mesma forma que inferir a crise sindical em geral do processo de precarização do mundo do trabalho. Esse atalho abstrai o debate da pragmática sindical.

A pragmática sindical é um componente central da eficácia do trabalho organizacional e por esta razão também da dinâmica sindical de cada conjuntura, seja de força, seja de crise. Este é o elemento mais relevante desta tese. No fundo, é outra forma de dizer que a emancipação da classe trabalhadora será obra dos próprios trabalhadores, ou não será, oportuno se dizer atualmente. Desde uma posição mais focada dessa discussão, Ramalho (2014, p. 26) destaca: “a questão que se coloca, do ponto de vista dos que vivem do trabalho, se refere à sua capacidade política de reconstruir mecanismos de defesa, de articulação e de solidariedade em face das adversidades da globalização”. Nesse caso, o autor se refere aos desafios do sindicalismo em termos internacionais. Mas também se trata de problematizar a prática sindical, para o quê, inclusive, faltam categorias.

Não são poucos os autores que insinuam, no debate brasileiro, a relevância de se discutir uma possível retomada do sindicalismo, apontando inclusive caminhos, no

entanto, a discussão se desenvolve ao redor de alguns pontos como internacionalização, substituição de práticas burocráticas e verticalizadas pela perspectiva de rede, mais proximidade com os movimentos sociais (RAMALHO, 2014, p. 26).

Contudo, verifica-se que o debate, tal como tem ocorrido no Brasil, é bastante diferente do debate mundial. Mais especificamente, os estudiosos dos Estados Unidos, Canadá e Reino Unido tem dado bastante ênfase ao tema da organização. A emergência da ação coletiva entre os docentes ocorreu em um contexto tão ou mais difícil que o atual, embora no contexto atual os desafios à ação coletiva sejam mais sutis e não apreendidos imediatamente. Porém, a questão organizacional tem sido abstraída das discussões tanto em termos gerais dos trabalhadores quanto específicos dos docentes. A pragmática sindical é a expressão empírica da organização, a forma de abordar o tema organizacional no âmbito de um sindicato.

6.2 PRAGMÁTICA SINDICAL E CRISE DA AÇÃO COLETIVA

Muitos analistas do sindicalismo no Brasil se referem a mudanças nas práticas sindicais nos anos 1990 relativamente ao “novo sindicalismo”, muito embora este tenha sido um tema pouco explorado e aprofundado nos estudos, pois, quando se referem a essas mudanças da pragmática sindical, as abordam como resultado de pressões da realidade (ANTUNES, 2018, p. 224; MARTINS; RODRIGUES, 1999, p. 160), a prática dos sindicatos permanece tratada como epifenômeno. Um ponto bastante comum nessas abordagens é o de que essas referências tem sido ancoradas, em geral, na ideia de institucionalização sindical⁹⁰. Assim, tanto nos anos 1990, quanto no período entre 2003 e 2015, por razões diferentes, os sindicatos se tornaram mais institucionalizados. Nos anos 1990, esse “recuo” se deveu a fatores de natureza econômica, como anteriormente analisado, e nos anos 2000, à elementos do contexto político.

[...] no período dos governos Lula e Dilma, tomando como base os anos de 2003 a 2015, levando em conta alguns momentos da atuação sindical em nosso país. O nosso argumento é que uma parcela significativa do sindicalismo e, em particular, a CUT, diante das novas condições vividas pelo Brasil, naquele momento, optou por uma atuação mais institucional em contraposição a uma ação que contemplasse maior mobilização dos trabalhadores na defesa de suas demandas e, principalmente, deixou de lado uma atividade mais voltada à

⁹⁰ Esta é a base do trabalho de Boito Jr. (1991): a institucionalização é estrutural e não conjuntural no caso brasileiro. Contudo, não é esta a visão do autor desta tese, como ficou demonstrado. Outra forma de abordar a questão como estrutural é com o recurso à tese dos “limites do sindicalismo”, tal como exposta por Alves (2003), com o qual este autor também não corrobora.

Porém, em ambos os períodos, as abordagens não se referem diretamente ao “fazer sindical” imediato, mas a mudanças nas atitudes dos dirigentes sindicais nacionais em relação à falsa dicotomia entre negociar e mobilizar.

A pragmática sindical, conforme abordada aqui, refere-se ao conjunto das atividades práticas, institucionais e não institucionais, desenvolvidas pelo sindicato, isto é, por sua diretoria no sentido formal, como controladores de recursos. Essas atividades permitem discernir as perspectivas teóricas que as informam. Em termos diretos, trata-se de reuniões, assembleias, encontros, debates, visitas, jornais, sites, redes sociais, atendimentos, conversas, manifestações e tudo o que compõe o cotidiano do sindicalismo. Para tratar dessa questão, esta seção está dividida em duas partes e constitui a parte final do trabalho.

A primeira tenta fazer uma descrição da pragmática sindical sem esforço conceitual, de forma a permitir ao leitor uma visão menos enviesada possível do cotidiano da Adufpa com base nos dados da pesquisa de campo, mas demonstrando o grande esforço para coordenar ações administrativas, entendidas como aquelas voltadas ao cumprimento das exigências institucionais e legais.

Finalmente, tendo como base os pontos anteriores, vai-se proceder a uma discussão sobre o lugar da crise organizacional no âmbito mais geral da crise sindical, com o cuidado de evitar generalizações, em razão das condições típicas dos estudos de caso.

6.2.1 A pragmática sindical institucional

Quando à pragmática sindical, a pesquisa fez um levantamento sobre as ferramentas de comunicação do sindicato e as entrevistas contêm campos que permitem discutir esses aspectos. Nesse sentido, vão-se discutir reuniões por locais de trabalho, site, grupos de mídias, encontros e outros fóruns. Ressalta-se que, como abordado na seção sobre a Adufpa, não há no sindicalismo docente a figura institucional da “liberação sindical”, isso significa que o dirigente sindical está obrigado, em termos de trabalho, às mesmas injunções dos demais docentes. Nesse sentido, esse modelo guarda semelhança com o que se denomina no sindicalismo de fábrica de “diretor de base”, algo considerado relevante como instância de representação direta no local de trabalho, ampliando a

legitimidade do sindicato. Mas, no caso do sindicalismo docente da UFPA, a ausência de diretores dedicados é claramente um fator limitante.

Temos que fazer movimento sindical e ao mesmo tempo temos que trabalhar. É uma luta desigual, não tem carga horária no sindicato (ENT04).

Sobre as ferramentas de comunicação, conforme os dados da pesquisa empírica, verificou-se que o sindicato conta com um site para a divulgação de matérias, informações e atos oficiais, com uma página no Facebook com o mesmo fim e um perfil no Instagram. Quando uma assembleia entra na pauta, a infraestrutura comunicativa acionada é a afixação de faixas nos institutos informando a data, o local e a ordem do dia; algumas vezes, panfletos são distribuídos nos institutos com o mesmo objetivo, mas não pelos sindicalistas, e informes nos diferentes grupos de WhatsApp de institutos, faculdades e cursos são distribuídos pelos membros do sindicato que estão nesses grupos. Não há grupos do sindicato. É o que se depreende da fala de uma das lideranças, que critica a ausência de relação direta entre o sindicato e a base, chamando atenção para as formas indiretas de “mobilização”.

Essa questão de a mobilização ser feita por faixas, internet, o jornal que vai para a casa, nada contra, mas o ideal era que tivesse um trabalho e base, ir aonde os professores estão. A não ser quando tem a greve, você é obrigado a ir para dialogar, mas no dia a dia não vejo isso (ENT05).

Os entrevistados em geral sabem da agenda, embora não compareçam, mas desconhecem as razões profundas das pautas, como se refere esse trecho de uma das entrevistas:

Quando têm atividades do sindicato você sabe?
Sei, porque sempre alguém do grupo compartilha a informação. Tem duas pessoas aqui na faculdade que são do sindicato, essas duas pessoas elas informam as coisas (ENT23).

O sindicato também usa a infraestrutura de comunicação da UFPA para informar as atividades.

Quando vai ter assembleia, eles mandam a informação no “divulga”, mas eles não entram em contato com a gente para mostrar a importância do sindicato, a importância de se sindicalizar (ENT13).

Além disso, há também o jornal impresso, distribuído para os filiados que o recebem por mala direta nos seus respectivos endereços, os não filiados não recebem jornal.

O jornal é encaminhado para a casa do docente, para as assembleias agente chama através de cartazes e faixas (ENT04).

Normalmente, o sindicato funciona em horário comercial e está aberto para receber os docentes para tratar dos mais variados assuntos. Conforme os dados das entrevistas, os docentes não filiados e até mesmo os filiados não tem o hábito de procurar o sindicato para discutir questões relativas ao trabalho. Dentre os entrevistados, apenas um(a) informou que procura o sindicato para dirimir dúvidas ocasionais. Quando os docentes têm dúvidas ou problemas relativos ao seu contrato de trabalho, ou mais especificamente sobre remuneração, progressão, previdência ou saúde, diferente do que se pensa, o sindicato não é a principal fonte de informação e de solução, as fontes são diversas.

Eu busco essas informações, eu busco pessoalmente. Eu busco na própria Pró-Reitoria, eu sempre busco com as meninas que trabalham lá, me informar com elas. Eu também busco muito material na internet dos sindicatos nacionais que trabalham com essa questão (ENT19).

Quando se trata de buscar auxílio jurídico, da mesma forma, o sindicato, ou a Adufpa, não é a principal referência. Entretanto, por ocasião da pesquisa de campo, este pesquisador esteve por inúmeras vezes na sede do sindicato e pôde constatar que há um fluxo de docentes, ainda que pequeno, que procura orientação do sindicato, principalmente do setor jurídico, que mantém um estagiário para informar os docentes sobre o andamento de suas ações e adota o atendimento jurídico direto com os advogados por meio de plantões. Isso, porque o sindicato conta com uma área jurídica especializada em trabalho federal, uma vez que, diferentemente dos trabalhadores vinculados à CLT, que procuram a justiça do trabalho, os servidores federais resolvem suas querelas na justiça federal, geralmente processando a UFPA e a União Federal. Além de ações judiciais individuais, a área jurídica encaminha também ações coletivas, conforme a representatividade do sindicato em termos constitucionais⁹¹. O setor jurídico da Adufpa

⁹¹ A Constituição Federal da República determina e confere às entidades sindicais o direito e o dever de defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria que representa, seja judicial, ou administrativamente, conforme o inciso III do artigo 8º da CF/1988. Art. 8º. É livre a associação profissional

gera, desta forma, um conjunto de atividades que são privativas e obrigatórias para os sindicalistas. Como representantes formais, se obrigam a assinar procurações para que as ações judiciais sejam impetradas e isso implica sua disponibilidade para audiências judiciais pela própria condição de representantes, além de toda e qualquer acionamento judicial no caso de ser o sindicato requisitado, processado, investigado ou coisa dessa natureza. Além disso, acompanham a tramitação dos processos que se arrastam por muitos anos⁹².

A Adufpa é filiada ao Andes-SN, ou melhor, como seção sindical, é parte do Andes-SN, que se constitui como um sindicato nacional, sendo assim uma enorme exceção no cenário da fragmentação sindical brasileira (ROSSO, 2013). Além da Direção Nacional, o Andes-SN também tem Direções Regionais, estando a Adufpa no âmbito da Regional Norte II. Sendo assim, a diretoria da Adufpa está encarregada de participar de todos os fóruns em ambos os âmbitos, como congressos, encontros e plenárias. Além dessas atividades, ainda existem as atividades ordinárias da Diretoria, como reuniões e planejamentos, as atividades da CSP-Conlutas estadual, uma vez que o Andes-SN é filiado a esta central, e as atividades gerais dos “movimentos sociais” e sindicais como manifestações e atos públicos, que contam sempre com a presença dos diretores da Adufpa.

Geralmente, os sindicalistas também são representantes docentes nos Conselhos Superiores, e por isso tem a obrigação de se fazerem presentes nas reuniões e acompanhar de forma qualificada as pautas e os debates. Como exemplo, temos o caso da EBESERH, cuja implantação demandava autorização do CONSUN, em razão da autonomia das universidades. Neste caso, o CONSUN se configura como uma arena institucional, ou um local de decisão com capacidade de alterar as condições do conflito. Mesmo no caso de os sindicalistas não serem os membros eleitos dos conselhos, o acompanhamento dos debates do conselho é primordial para que o trabalho sindical seja efetivo. Todas as vezes em que o processo de adesão da UFPA à EBESERH era pautado pelo CONSUN, o

ou sindical, observado o seguinte. III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Isto se dá independentemente de sua condição de ser ou não filiado. Desta feita, as ações coletivas tem impacto generalizado, sem considerar a condição de ser ou não filiado.

⁹² É o caso de uma ocorrência que recebeu o nome popular de “3,17”. Trata-se de uma ação judicial que cobra uma diferença de 3,17% nos salários dos docentes em relação à lei que estabeleceu o reajuste salarial do ano de 1995. Porém, verifica-se que essas demandas judiciais são de tramitação extremamente lenta e se arrastam por anos, mesmo sendo uma questão bastante clara e direta e por isso se torna pauta permanente das assembleias, reuniões e jornais. Outra ação nesse sentido é o que se denomina nas assembleias e jornais como “PSS Aposentados”. Trata-se de uma ação judicial que cobra a devolução de uma cobrança indevida na contribuição previdenciária dos aposentados ocasionado por um erro da UFPA.

movimento docente, juntamente com integrantes de outras categorias da universidade convocava mobilizações, ou seja, ativava suas redes organizadas com vistas a expressar o conflito. Em razão disso, o Reitor pautou e resolveu a adesão por e-mail, fato que foi denunciado pelo jornal da Adufpa. Em seguida, o sindicato resolveu estender o conflito para mais uma arena, a justiça federal, e ajuizou ação anulatória da reunião do conselho que aprovou a adesão da UFPA à EBESERH.

Verificou-se que, a despeito de todo o esforço de organização e mobilização do sindicalismo docente, o nível não tem sido suficiente para evitar que os governos e os reitores façam valer sua vontade em detrimento da oposição da Adufpa. Porém, esse posicionamento e as iniciativas do movimento docente relativa ao projeto da EBESERH, apesar do resultado negativo, assim como as denúncias relativamente aos problemas estruturais e especificamente educacionais da UFPA, desautorizam a crítica esgrimida por parte dos professores em relação a um estreitamento salarial, economicista, da agenda do movimento docente. Tal crítica acusa o movimento docente de corporativismo econômico, de destinar esforços exclusivos para questões como salários, carreira e condições de trabalho, sem perceber o contexto social da UFPA e do próprio trabalho docente.

As assembleias e eventos devem ser diretamente coordenadas por dirigentes da Adufpa. Nem toda a diretoria participa de todas as assembleias, mas os diretores mais importantes têm o dever de ofício de estar e coordenar. Também as diretrizes que serão repassadas nas assembleias são o resultado de fóruns e orientações nacionais e regionais dos quais os diretores participaram anteriormente, mantida a autonomia local. As assembleias são muito frequentes e discutem temas os mais variados, como vimos nas atas discutidas quando da questão da crise de participação. Alcançam desde a definição de delegações para os congressos e encontros até as greves. Essas assembleias são atos formais, principalmente quando se trata de deflagração de greve, uma vez que os servidores estão ao abrigo da lei de greve por aplicação de analogia com a legislação do setor privado. Isso obriga os sindicalistas a garantir a publicação de editais, a elaboração de atas e sua guarda por ressalva judicial, ou seja, a garantia da integridade do rito formal.

Além das demandas mais diretamente sindicais, a Adufpa, enquanto movimento docente com duplo caráter, também acompanha os processos de discussão ao redor das políticas educacionais para o ensino superior. Diversos dos seus quadros são inclusive autoridades científicas no tema e isso produz outro conjunto de atividades ligadas à produção de conteúdo para sites, revistas, eventos e redes sociais, assim como debates

sobre as políticas dos diferentes governos para a educação superior, embora seja pequena a participação dos docentes, essas atividades demandam bastante tempo das lideranças.

A gente acompanha as comissões junto da câmara (dos Deputados), as audiências, é uma vida muito [...]. O Andes tem uma dinâmica assim muito acelerada e acaba produzindo também (ENT05).

Como representante institucional dos docentes, reconhecido pela legalidade brasileira e pela UFPA, bem como politicamente pela comunidade universitária, os sindicalistas têm com a reitoria uma relação de negociação conflituosa, sendo bastante comuns, reuniões entre os sindicalistas e os reitores para tratar de assuntos e pautas específicas. Verificamos que há registro de uma dessas reuniões em que os sindicalistas cobram do Reitor uma solução para o problema da extrapolação de jornada dos professores, uma vez que o Plano Individual de Trabalho (PIT) não prevê tempo para orientações de Trabalhos de Conclusão de Cursos (TCC), Dissertações e Teses, além de análises de processos, pareceres, participação em comissões e bancas. Um dos temas recorrentes dessas reuniões é o problema da segurança no Campus e as condições gerais de trabalho dos docentes. Verifica-se nesses casos, que a reitoria recebe a comissão de sindicalistas como representantes dos docentes da instituição, denotando uma forma de reconhecimento formal da representatividade, porém, não toma medidas efetivas para atender as demandas e solucionar os problemas. Isso faz com que a diretoria do sindicato se torne, aos olhos dos associados, ineficaz em suas ações, o que é agravado pela demora nas soluções de demandas judiciais. Nesse ponto percebemos que os docentes não compreendem bem o funcionamento dos processos judiciais, exigindo da entidade sindical algo que está além de suas competências.

Ainda quanto às negociações entre a Diretoria da Adufpa e a Reitoria da UFPA, o Jornal da Adufpa de n. 98 de 2013 noticia uma reunião em que novos temas foram abordados, como as dificuldades de liberação de professores para mestrado e doutorado e a negativa do então Reitor da UFPA, Carlos Maneschy, a respeito da demanda do sindicato por liberação dos dirigentes para atuar exclusivamente na atividade sindical.

Em algumas ocasiões, o sindicato atua também como contraponto da reitoria, na defesa da qualidade da educação, e denuncia abusos, descasos e ilegalidades. Foi o que ocorreu quando denunciou o abandono do Campus de Educação Física (Jornal da Adufpa março 2013). A edição de agosto de 2013, contém a manchete “Abandono do Barros Barreto prejudica pacientes”. A matéria se refere ao Hospital Universitário João de Barros

Barreto (HUJBB) e informa que o hospital está abandonado, sem recursos para investimentos e com sua estrutura comprometida, produzindo um impacto direto na qualidade do serviço médico e educacional prestado. É interessante notar que cotidianamente não se verifica na imprensa de massas a divulgação desse tipo de matéria, no entanto, por ocasião de greves e paralizações é típico da imprensa acusar os grevistas de provocar prejuízo à população. Essa prática é recorrente em greves de categorias como rodoviários, bancários, correios e certamente os docentes da UFPA. Nesse mesmo número encontramos a matéria “Negociações entre Adufpa e reitoria não tem avanços”, indicando a frustração das negociações, como discutido acima.

Cada uma das ações citadas acima deve ser objeto de uma reportagem para divulgação da atividade, que envolve a confecção de materiais e uma reportagem para a divulgação dos resultados dessas atividades, cujo conteúdo deve ser avaliado e autorizado pela diretoria, uma vez que a divulgação oficial tem consequências judiciais. No caso específico da Adufpa, há ainda uma casa dos professores, uma espécie de sede bem equipada que fica fora da universidade e que, além de receber as atividades dos próprios docentes, recebe também outras que por questões patrimoniais devem ser acompanhadas pelos sindicalistas.

Os docentes representam apenas uma das categorias da comunidade universitária. Ainda existem os técnicos-administrativos representados pelo Sindicato dos Técnicos Administrativos das Universidades Federais do Pará (SINDTIFES) e o movimento estudantil, composto pelos Centros Acadêmicos (CA`s) e pelo Diretório Central dos Estudantes (DCE) que frequentemente requisitam os sindicalistas docentes para suas atividades sem que estes possam se negar em razão de serem, estas entidades, os aliados mais próximos dos professores.

Por fim, existem ainda as atividades de lazer, mais especialmente a festa do professor, organizada anualmente pela Adufpa e outras como cafés da manhã em dias de mobilização. Mas essas atividades tem em comum o fato de não serem realizadas na interação direta com os docentes, mas de funcionarem algo como um serviço, conforme a observação da pesquisa.

Todo esse conjunto de obrigações políticas e legais produz, por consequência, uma demanda por empregados, secretaria, jornalismo, serviços gerais, estagiários. Além disso, há a obrigatoriedade de gestão patrimonial, administrativa, financeira e de pessoal, além dos problemas específicos do sistema de desconto das mensalidades que tem sido constantemente atacado pelos governos. Para evitar problemas de “rubrica”, como eles

chamam no cotidiano, ou seja, de não desconto das mensalidades dos filiados, o sindicato deve manter um cadastro atualizado de seus sócios, o que significa mais demanda de secretaria. Para fazer a gestão formal da força de trabalho o sindicato precisa de serviços especializados de contabilidade e de gestão financeira. A contabilidade também é importante para manter as exigências burocráticas atendidas quanto à gestão do patrimônio. A gestão financeira é diretamente controlada pela Diretoria, inclusive com responsabilização individual.

O ápice de tudo isso, o momento em que tudo está colocado ao mesmo tempo e com urgência, é a greve. Os sindicalistas têm que cumprir um papel inescapável na greve: organizar, coordenar, mobilizar, negociar, cuidar dos aspectos jurídicos e financeiros, dos empregados do sindicato, da imprensa, das atividades de lazer, das manifestações, das relações nacionais, regionais, sindicais e universitárias em tempo acelerado. Por esta razão, como apresentado anteriormente, também expressa com mais vigor o desgaste, a crise de repertório.

Todas essas atividades são essenciais para o funcionamento institucional e político do sindicato e demandam uma condução administrativa. Não podem ser negligenciadas. A exceção talvez das atividades ligadas à central sindical e às manifestações públicas que por serem políticas não implicam em dano institucional, mas também por serem políticas, nem por isso, se forem negligenciados seus danos não serão menos graves.

O que se quer ressaltar nesse ponto é que existem obrigações formais, institucionais, que demandam tempo das lideranças, dos diretores do sindicato. Certamente existem muitas outras, tais como a atualização de dados bancários, o registro de atos formais nos cartórios, a representação institucional fora no âmbito da universidade, entre outras.

Mas a questão que se coloca então é: a diretoria administra o sindicato ou organiza os docentes? A diretoria do sindicato é gestora de uma entidade, sem demérito dessa prática, que não deve ser menosprezada na política sindical ou se percebe, se orienta, pela negociação de significados, pela libertação cognitiva dos professores, pela construção de redes de relações capazes de codificar e decodificar dados ou informações para ampliar o poder de mobilização? Mangabeira (1993, p. 168), em seu estudo de caso na Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), construiu uma tipologia das lideranças com base em suas práticas e notou que havia sindicalistas que revelavam uma consistente preocupação com a expansão de uma rede de representação de nível intermediário, entendida como ativistas

sindicais, que ficam entre a diretoria do sindicato e a base da categoria. Nesse caso, Mangabeira chama atenção para a organização política da categoria.

A resposta poderia ser: as duas coisas. Claro que sua condição de diretoria lhe coloca na condição de não poder fazer o segundo sem fazer o primeiro, e aqui entra a questão do tempo. Se essas atividades são estruturantes e necessárias, a única forma de evitar se “afundar na vida burocrática” do sindicato é ganhar eficiência ou externalizar ao máximo esse trabalho. Não no sentido capitalista de externalização, mas no sentido de demandar menos atenção e trabalho dos diretores na sua condução, deixando aos diretores o trabalho por essência sindical: a organização da categoria, organização no sentido político.

Na pragmática do sindicalismo docente dos professores da UFPA verifica-se que não há, a rigor, qualquer falha em termos institucionais e administrativos. Porém, as pressões da pós-graduação, que também alcançam os sindicalistas, e a ausência, no sindicalismo docente, de quadros dedicados, tem inviabilizado o trabalho organizacional com limitação reflexa no próprio poder institucional. A formação dos docentes na pós-graduação difunde, legítima e reproduz o produtivismo acadêmico, sem contraponto sistemático da atividade sindical ou de qualquer outra fonte. Essa realidade aprofunda o aspecto individualizante do trabalho docente que se torna mais e mais heterônomo e alienado, a despeito do que poderia ser, com os diversos reflexos que carrega, principalmente no adoecimento da categoria e na radicalização da luta por status. Isso, por sua vez, volta a incidir nas lutas coletivas, fragilizando o movimento docente e exigindo mais das lideranças em termos de diálogo permanente e sistemático com a base de tal forma que a solução para esse ciclo de crise pareça cada vez mais difícil. O ciclo se completa com a ausência de vitórias e a incapacidade política de influir sobre os rumos da universidade, resultando numa visão de ineficácia que aprofunda a crise.

A referência à organização da categoria remete a reuniões por local de trabalho, distribuição de jornais, campanhas específicas e toda e qualquer ocasião de manter uma relação de interação direta com os professores. Este último ponto talvez seja decisivo. Foi também bastante explorado na pesquisa com os docentes, e os resultados demonstram a completa ausência dessas interações e dessas abordagens, ficando isso explícito tanto na fala dos docentes quanto das lideranças.

A ausência de relações de interação direta tem um efeito também direto na densidade sindical, nesse caso específico. Nota-se, de passagem, que mesmo a inexistência do instituto da “liberação sindical”, não explica completamente a ausência

de foco no trabalho organizacional, algo que, aliás, perpassa não apenas o sindicalismo docente, mas certamente muitos outros sindicalismos no Brasil. No caso do trabalho docente, em termos políticos, as condições de um efetivo trabalho organizacional são bastante mais favoráveis hoje do que foram no momento do surgimento e da consolidação do movimento docente, no contexto marcado pela ditadura, ou seja, a questão central não está no contexto.

A institucionalização do sindicalismo traz consigo a condição de inibir ou enfraquecer sua face militante. Não obstante, não há qualquer tipo de impedimento para que se estruture uma agenda de reuniões por cursos ou institutos, para que os jornais sejam distribuídos pelos próprios sindicalistas e para que um processo de organização seja efetivamente priorizado. Muitos entendem que o contexto atual é desfavorável ao sindicalismo, terminam assim por fantasiar o contexto da década de 1980. O ponto decisivo, todavia, talvez não esteja no contexto. De qualquer forma, construir uma abordagem que considere a prática sindical parece relevante. Mangabeira (1993, p. 129) relaciona as medidas que a gestão da CSN adotou com vistas a reprimir a militância política e a mobilização dos operários no ano de 1987: demissões de operários ativistas, coações e proibição de acesso dos sindicalistas aos locais de trabalho. A tentativa de interrupção da comunicação direta é uma das medidas mais comuns nas políticas antissindicais das empresas. A prioridade no “comunicacional” na política de repressão não é acidental.

Os professores mais jovens dessa pesquisa, alguns com mais de dez anos na universidade, portanto nem tão jovens assim, respondem com unanimidade que nunca foram abordados por algum sindicalista com uma sugestão de sindicalização, um convite, uma apresentação sucinta, uma tentativa por mais singela e despreziosa, de afirmar a importância do coletivo, como expressa bem esse trecho de uma das entrevistas:

Professor, o Sr. é filiado ao sindicato? Não. Nunca foi abordado sobre isso? Não. Em algum momento, algum dirigente do sindicato lhe sugeriu, conversou, demandou a filiação? Nunca, nem os daqui [da sua faculdade] (ENT23).

Os relatos sobre a ausência de reuniões por local de trabalho são comuns, alguns até analisam essa ausência com bastante perspicácia.

As vezes as pessoas têm a informação, mas não tem a reflexão política sobre aquela informação, informação não é conhecimento (ENT21).

Se não há reuniões por local de trabalho, com tempo para a reflexão, e as assembleias são apenas o encontro das lideranças, há informação, mas não há comunicação. A ausência de uma reflexão política conjunta e permanente é a ausência da mediação organizacional, que se constitui como o central para a ação coletiva, conforme toda a discussão teórica anteriormente apresentada.

O próximo nível, caso a crise persista, diz respeito à própria possibilidade de fim do sindicato, ou do surgimento de outro tipo de organização que estabeleça relação orgânica com a categoria. Todavia, essas são especulações, o que há de efetivo é que a existência em si do sindicato, expressa que esse bem coletivo tem sido fornecido por uma minoria. Quando confrontamos os entrevistados com a possibilidade de uma realidade sem sindicato, surpreendentemente, percebe-se que com unanimidade, a existência do sindicato é requerida e valorizada. O caráter paradoxal dessas respostas verifica-se em razão de que era de se esperar que para um docente não filiado ou cuja participação é nula, a existência ou não do sindicato não deveria implicar em algo importante. Cabe examinar melhor essa dimensão do problema.

De certa forma, esses resultados são similares aos encontrados por Olson (2015, p. 100). Apesar das inúmeras críticas e das tentativas de refutar a teoria olsoniana, pode-se considerar que suas assertivas quanto às dificuldades da ação coletiva permanecem válidas. Há uma descontinuidade entre o reconhecimento da importância do sindicato e a participação efetiva para seu provimento, manutenção e crescimento. Assumir esse pressuposto implica reconhecer a dimensão propriamente organizacional do problema, uma vez que a organização inexistente ou é frágil, a mobilização fracassa e o paradoxo de Olson se impõe. Daí a relevância de se investigar a ação organizacional para uma discussão completa da crise do sindicalismo entre os docentes da UFPA, ou mesmo entre os trabalhadores de uma forma geral. Isso demandaria também uma análise dos custos de transação, porém, nesse caso específico, tais custos implicariam não somente na redução da produtividade científica das lideranças, com efeitos em suas carreiras e talvez em sua legitimidade, reduzindo sua confiabilidade potencial.

6.2.2 Ação organizacional e crise da ação coletiva

Verifica-se uma situação de crise de ação coletiva que se manifesta na forma de crise de filiação, participação e de repertório. A Adufpa, desde 2013, vive uma realidade de crises e derrotas; os docentes vivem um quadro de deterioração das condições de

trabalho e de transferência de seu trabalho para o mercado. Mesmo que não tenha se efetivado ainda e de forma direta nas universidades públicas, isso torna-se, a cada dia, mais próximo.

A atual condição se desenvolveu a partir das políticas neoliberais que levaram à busca por mecanismos de controle mais eficazes do trabalho docente com vistas a reduzir os custos no âmbito do Estado, o que foi proporcionado pela implantação da lógica gerencial e pela consolidação do produtivismo acadêmico como forma específica de controle com reflexos no bloqueio da capacidade de ação coletiva dos docentes. Essa realidade é nucleada, contudo, pela pragmática sindical administrativa, num contexto em que poderia ser muito mais efetiva. A ação organizacional é desafiada pelo modo de controle do trabalho e pela inércia da ação coletiva, na ausência de ação organizacional a crise da ação coletiva se impõe. A prática dos docentes está dirigida pelo produtivismo acadêmico com reflexo na participação. Essa realidade pode colocar em risco, todavia, a existência do próprio sindicato.

Contraditoriamente com sua prática e de forma unânime, nenhum dos entrevistados se sentiu confortável com essa perspectiva de inexistência do sindicato pelos mais variados motivos, mesmo não renunciando às críticas. A relevância do sindicato na luta pela manutenção da universidade pública, porém, é o papel mais comumente citado como precípuo da atividade do movimento docente.

Acho que sim, acho que esse debate tem que dar a Cesar o que é de Cesar. O movimento sindical docente, ele sempre se colocou em defesa da universidade pública (ENT19).

Na busca da manutenção da universidade como uma instituição pública eu acho que esse tem sido o papel mais relevante de fato do movimento sindical (ENT07).

Outros referem-se a uma visão genérica sobre o dever de se mobilizar das categorias profissionais.

Eu acho que todas as categorias profissionais devem pensar se mobilizar, sou uma pessoa que pensa que as coisas devem ser resolvidas coletivamente. Abrir mão desses fóruns, desses espaços, dessas arenas e dizer que não servem mais, penso que não chega a tanto (ENT07).

Nota-se que a crítica de alguns entrevistados não filiados adota o ponto de vista que se demonstra mais interessante neste trabalho e que expressa de certa forma uma visão de conjunto sobre a situação do sindicalismo brasileiro: o sindicalismo como o

outro, o algo de fora. Algo que deve estar lá quando for necessário ou relevante, mas o nexo entre a participação individual com essa existência não é feito, é como se o sindicato tivesse existência própria, o que certamente é um reflexo do caráter atualmente institucionalizado do sindicalismo brasileiro. Todavia, como quer demonstrar esta pesquisa e diferentemente de Boito Jr. (1991), o institucionalismo é uma prática e não uma estrutura. Nessa visada, o sindicato não é uma instituição, e sim o resultado da organização coletiva, da ação organizada de uma categoria de trabalhadores, em razão da prática cotidiana e não da existência formal. A substituição do organizacional pelo institucional é uma conjuntura e não uma estrutura.

Premidos pelo produtivismo acadêmico, pela armadilha da carreira e sem uma prática sindical que permita discutir essa realidade, resta o entendimento de que o sindicato é importante ou que o bem público (sua existência) deve ser fornecido. Essa visão é um reflexo de que a inexistência de sindicato pode engendrar cenários bastante mais difíceis e seu fim poderia até mesmo desobstruir completamente os caminhos para a precarização definitiva do trabalho docente nas federais – mas não se faz o nexo com a participação. Todavia, isso não está relacionado como os docentes em si, mas com a ausência do trabalho organizacional.

Tem que existir, não pode não existir [...] eu tenho muitas críticas ao movimento, eu sei que greve não dá, sei que muitos colegas não contribuem com a formação por conta dessas histórias, mas ele tem que existir, não pode não existir, tem que ter alguém lá (ENT12).

No entanto, verifica-se visões bastante interessantes sobre a existência ou não do sindicalismo e do movimento docente, como a expressa abaixo:

O movimento docente? Ele tem que existir, em minha opinião, tem um papel político, tem um papel pedagógico, porque ele é importante, porque o fato de um professor ser um professor do ensino superior não quer dizer que ele tenha clareza sobre a luta de classes, sobre as questões de essência e aparência da própria realidade (ENT21).

Depreende-se dessa fala a compreensão sobre o papel político do sindicalismo, não o papel partidário, mas político. Consciente de que o movimento docente está inserido no contexto político, de luta pelo poder, e que a existência em maior ou menor grau da universidade pública depende desse contexto e que cabe ao movimento docente representar a posição dos principais agentes do mundo acadêmico nesse contexto.

Chaga-se a um ponto de difícil compreensão. Defende-se a existência do sindicato, mas não há participação, não há filiação, não se concorda com as greves. Não há participação, mas há uma crítica generalizada e difusa. Pode-se pensar que a questão está nessa relação, ou seja, na relação entre o sindicato, sua diretoria e os docentes, e isso remete não a um problema em geral do sindicalismo brasileiro, mas ao problema específico de cada sindicato em particular, possivelmente ainda não há quadro teórico específico para pensar essa relação. Os resultados dos estudos das diversas sociologias das coletividades permitem sugerir tal quadro, embora suas limitações sejam claras e que mais estudos de sindicatos específicos devam ser feitos para confirmar, refutar ou aprimorar essas proposições.

Apesar da relevância de considerar o contexto mundial de crise dos sindicatos, de pensar as grandes mudanças globais que tem ocorrido nas últimas décadas, das referências dos autores à termos como reestruturação produtiva, globalização, neoliberalismo, reforma do Estado, trabalho flexível, mercadorização da educação; é relevante também refletir sobre o fato de que um sindicato define um tipo específico de relações, um espaço social circunscrito e que o sentido das relações nesse espaço pode se configurar também como uma componente causal da dinâmica do sindicalismo, seja de crise ou não. Nesse âmbito, é relevante pensar que a ação coletiva não é natural, ou determinada, mas o resultado de relações sociais. O resultado de uma estratégia política que dirige uma ação no sentido de construir o engajamento, uma ação organizacional.

Porém, pensar em termos de ação estratégica organizacional, demanda um conjunto de categorias desdobradas que permitem completar um quadro teórico para a avaliação do sindicalismo caso a caso, o que ainda está por ser elaborado. As questões sobre o futuro do sindicalismo brasileiro são muitas ainda,

Em resumo, em que medida a experiência desses últimos quarenta anos, no âmbito do trabalho, trará consequências para a instituição sindical? O sindicalismo terá condições de se renovar, a despeito das transformações na sociedade brasileira, em geral, e do mundo do trabalho, em particular? Será possível se reinventar? Terão os sindicatos capacidade de recuperar sua relevância em relação às classes trabalhadoras? Essas são, pois, questões desafiantes à ação sindical no Brasil no próximo período (LADOSKY; RODRIGUES, 2018, p. 72).

Quaisquer que sejam as respostas a essas perguntas, o que este estudo tentou demonstrar é que a dimensão organizacional não pode ser negligenciada.

Por mais que alguns autores pensem a democracia como um valor universal (COUTINHO, 1980), a história recente do Brasil parece indicar que as forças organizadas do trabalho têm um papel relevante na sustentação do Estado do direito, conforme se constituiu na segunda metade do século XX. A questão não parece tão simples quando nos perguntamos como é possível convencer indivíduos, grupos, classes e categorias desse valor.

Debater o futuro dos sindicatos é também debater o futuro da democracia. Ao longo das últimas décadas, os sindicatos tiveram um papel decisivo em processos de redemocratização ao redor do mundo. Na África do Sul, o Congress of South African Trade Unions (COSATU) foi uma liderança no processo de luta contra o apartheid. Na Coreia do Sul, o regime militar caiu quando os sindicatos ganharam força, e na Polônia, o movimento solidariedade contribuiu para a queda do socialismo real. No Brasil, a força do movimento dos trabalhadores, com destaque para os metalúrgicos, também teve grande importância, talvez decisiva para a queda da ditadura. Atualmente, os sindicatos poderiam ser as mais importantes forças da oposição, mas atravessam um processo crítico crônico e sua participação no cenário político tem sido inexistente.

A questão se torna mais relevante ainda quando se pensa no futuro e nas possibilidades do movimento socialista, historicamente identificado com o mundo do trabalho, e de certa forma erigido como resposta à condição de exploração do trabalho sobre o capitalismo.

A possibilidade de uma efetiva emancipação humana e social, da construção de uma alternativa socialista de fato só encontrará concretude e viabilidade social a partir das revoltas e rebeliões que se originem centralmente (e não com exclusividade) no mundo do trabalho (ANTUNES, 2018, p. 304).

Então, pode haver uma estreita relação entre a crise democrática e a crise do sindicalismo. Por consequência, a crise de organização no mundo do trabalho pode ter um efeito de maior amplitude que a relação direta entre capital e trabalho. O problema, dessa forma, se inverte, a questão que envolve a relação entre o contexto e a crise do sindicalismo pode não ser, como o contexto produz a crise, mas como a crise produz e reproduz o contexto de crise da democracia e retrocesso das condições de vidas das massas trabalhadoras.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O aspecto nacional das lutas dos trabalhadores tem sido apontado por alguns autores como relevante limitação do sindicalismo (ANTUNES, 2018; MOODY, 1997), bem como experiências têm sido identificadas em que a articulação dos trabalhadores em redes internacionais pode gerar novas capacidades de organização e novas formas de regulamentação do trabalho (RAMALHO, 2014).

Nesse caso, um estudo como este, que se dedica a um nível subnacional da crise do sindicalismo, ou mesmo à compreensão da crise da ação coletiva de uma categoria bastante específica, corre o risco de aparecer como pouco relevante. Todavia, o âmbito internacional se apresenta como um terceiro nível de complexidade do fenômeno relativo às relações entre um movimento sindical global e as grandes corporações capitalistas e instituições multilaterais. Se a ideia de uma retomada do sindicalismo em âmbito nacional não pode elidir a discussão, a problematização da ação coletiva organizacional em nível local, ainda muito menos a construção de processos internacionais de luta pode desprezar o estudo de sindicalismos específicos. Sem uma compreensão das coalizões do trabalho em nível específico, os processos de luta, tanto em termos teóricos quanto em termos práticos, apresentam pouca possibilidade de uma retomada generalizada. Não que os níveis específico, nacional e global sejam etapas, como num pensamento evolucionista, que permitem um “desenvolvimento” das lutas do trabalho, mas por que é nesse nível que a crise se apresenta de forma mais direta e mais facilmente perceptível.

No caso brasileiro, verifica-se um aprofundamento da crise dos sindicatos nos anos recentes, momento em que a taxa de sindicalização alcançou o menor nível que se tem registro. A queda na taxa de sindicalização começa a contaminar o sindicalismo público. Contudo, os analistas seguem sem problematizar a ação coletiva e a organização. Nestes termos, este estudo tentou provar a relevância de uma agenda de pesquisa que considera a variável organizacional. Talvez, essa ausência de uma visada que considere a organização e a mobilização decorra da própria tradição da pesquisa no campo da sociologia do trabalho, em termos teóricos e empíricos. Em termos teóricos, o pouco diálogo da sociologia do trabalho com outras sociologias que tematizam as categorias organização e mobilização dificulta essa abordagem, além da existência de respostas mais fáceis e diretas pela literatura marxista nacional e mundial que possibilitam a dedução da crise do sindicalismo das determinações do capital.

Numa perspectiva relacional, parece razoável reconhecer que as injunções do capital têm efeitos sobre a organização do trabalho, mas o inverso também é possível, como o prova a longa história do conflito. Os movimentos se condicionam. O fato é que, por isso, quando se explica a crise dos sindicatos pela flexibilização do trabalho, corre-se o risco de tomar a consequência como causa. A condição atualmente crítica do sindicalismo mundial e brasileiro, dessa forma, apresenta a feição de um paradoxo. Trata-se de uma condição histórica nova que reúne no mesmo contexto a repreciação do trabalho e a crise de resistência dos trabalhadores. No caso específico em estudo, a perspectiva real de privatização, leia-se transferência do trabalho intelectual docente em sua totalidade para o âmbito do mercado, visando a valorização do capital aplicado na educação e a deterioração geral do ensino superior público não parecem constituir uma base suficientemente clara para o fortalecimento do sindicalismo. Diante das ameaças, os docentes não ampliam sua capacidade de organização, mas sua própria produção, em condições precárias. Na tentativa, também importante, de demonstrar relevância social, abdicam de disputar a relevância política como categoria.

Verifica-se essa linha de pensamento determinista (no sentido de que o capital determina) na maneira como se constituíram e se desenvolveram as categorias que capturam a forma como o capital organiza o trabalho. Em primeiro lugar, na hesitação em se adotar o termo controle que se esconde em categorias mais ou menos “neutras” como modo de regulação, organização do trabalho, modo de acumulação, reestruturação produtiva etc. Em seguida, e como consequência, na pouca referência que os estudos das relações entre capital e trabalho fazem ao problema do poder. Determinista, porque as relações entre capital e trabalho não são apenas funcionais, mas também de conflito, aberto ou latente, mas essas categorias não expressam essa dimensão do poder. Os modos de controle do trabalho ensejam também formas de bloqueio da ação coletiva dos trabalhadores, uma tentativa de evitar a expressão do poder por excelência do trabalho, a ação coletiva organizada.

Mais relevante para o capital do que resolver o problema da indeterminação do trabalho é inviabilizar os trabalhadores enquanto sujeitos políticos, impedir a emergência dos trabalhadores como “classe para si”. Um processo que se faz e se refaz incessantemente. Se o capital precisa a cada momento produzir o trabalho, está sempre desafiado pela possibilidade de que o trabalho aprenda a se constituir por si próprio, como sujeito. Essa questão está relacionada com a formação da consciência política que Marx não resolveu e que foi da mesma forma evitada por Braverman (HARVEY, 2013, p. 173).

Entretanto, a questão é fundamental e não vai desaparecer. Ela tem incomodado alguns dos melhores pensadores marxistas – por exemplo, Lukács, Gramsci e aqueles da escola de Frankfurt, como Fromm, Marcuse, Horkheimer e Habermas – que buscaram uma explicação do caráter não revolucionário das classes trabalhadoras nos capitalistas avançados [...], mas é justo dizer que a dualidade do trabalhador como “objeto para o capital” e como “sujeito criativo vivo” nunca foi adequadamente resolvida na teoria marxista (HARVEY, 2013, p. 176).

Contudo, este não é apenas um problema teórico, mas principalmente um problema da realidade. A “solução teórica adequada” dificilmente será encontrada, porque esta é uma questão de prática.

A abordagem organizacional demanda logicamente estudos locais e circunscritos, enquanto as pesquisas sobre o sindicalismo brasileiro estão, em geral, ligadas a dados macros, como o número de greves e as taxas de sindicalização tomadas como verdade da crise do sindicalismo no Brasil. Uma abordagem mais organizacional demanda logicamente estudos locais e, dessa forma, podem ser, inclusive, mais úteis aos sindicatos. Quando se adota macro abordagens, surgem temas como a globalização, o neoliberalismo, a reestruturação produtiva ou mesmo as concepções e posições das cúpulas sindicais. Nesse caso, o efeito sobre os sindicatos, localmente, pode ser a paralisia. Uma imagem desmotivadora emerge da impossibilidade de se lidar com esses problemas, posto serem todos “grandes demais”. Por esta razão, suspeita-se, o sindicalismo e a esquerda estão tão irremediavelmente presos às elaborações pouco sistemáticas, ou metodologicamente desestruturadas de intelectuais vinculados aos partidos políticos e com pouco ou nenhum contato com a realidade diversa de vida e trabalho do conjunto da classe trabalhadora brasileira.

A abordagem organizacional, ainda por se desenvolver, pode oferecer aos sindicatos, verdadeiramente interessados em superar a crise, um caminho, uma via de ação a partir de reflexões sistemáticas. Não obstante, as macros abordagens apresentam grande mérito, no que se refere ao entendimento de grandes fenômenos e oferecem um quadro apropriado do contexto político e econômico no qual se insere o mundo do trabalho e suas lutas.

Contudo, o diálogo entre a sociologia do trabalho e as sociologias da ação coletiva, organização e movimentos sociais pode oferecer inúmeras outras perspectivas, mais possibilidades do que as foram exploradas neste estudo. É um campo ainda por explorar.

O caso específico deste estudo, permitiu descobrir novas dimensões da crise sindical: a crise de participação (mobilização) e a crise de repertórios. A ideia de mobilização e organização permite pensar a crise do sindicalismo como crise da ação coletiva e ampliar o foco para problemas que se referem à formação de identidades e consciências de luta, permite pensar, em termos de marxismo, nos processos de formação de sujeitos coletivos, para além do determinismo. Permite ainda olhar para as relações entre capital e trabalho como relações de poder no processo de produção. Isso conduz à ideia de que da ação coletiva dos trabalhadores espera-se que constitua um poder organizacional capaz de confrontar o modo de dominação do trabalho constituído em cada momento histórico e em cada setor particular do mundo do trabalho. Isso mesmo, as categorias de organização e controle do trabalho estão muito imbuídas do paradigma da fábrica, o que de certa forma não condiz com a nova realidade da classe trabalhadora, com grande peso no setor de serviços (ANTUNES, 2018) e no setor público (SILVA, 2015), a generalização de categorias de controle pode impedir de ver modos específicos de controle.

Estudos específicos permitem descobrir formas específicas de poder e controle, no caso em tela, o produtivismo acadêmico (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2018), entendido não apenas como uma ideologia, mas como um processo material, como um mecanismo de poder, embora todo mecanismo de poder guarde uma ideologia particular. Por vezes, a atenção mais direta aos contextos específicos possibilita rediscutir e enriquecer as teorias, ao invés de transferir teorias e deduzir realidades locais a partir de teorias gerais, como a precarização do trabalho docente e mesmo a existência de uma realidade no trabalho docente como “reflexo” das mudanças no mundo do trabalho. Em termos epistemológicos, o grande arcabouço teórico em torno de temas como sindicalismo, movimentos sociais e organização, permite uma aplicação qualificada do método hipotético dedutivo, mas os controles devem ser rigorosos para se evitar simples transferências de leituras.

Por fim, esta perspectiva permite sugerir que a crise do sindicalismo não se configura apenas como uma crise do mundo do trabalho na era da crise estrutural do capital (ANTUNES, 2018), mas como uma crise da ação coletiva, da capacidade do trabalho de se organizar e se mobilizar, de se constituir como poder em face do Estado e do Capital e de se recolocar no lugar que faça justiça ao seu papel na sociabilidade, o lugar de produção de toda a riqueza existente. Desse ângulo, a pragmática sindical específica ganha relevância como fenômeno explicativo.

Pode-se então considerar a importante contribuição de Olson para este debate, a qual se expressa na ideia de desafios à ação coletiva e da inércia da ação coletiva. Logo, o quadro de crise da ação coletiva dos docentes da UFPA tem certamente um importante componente do modo de controle, contudo, o modo de controle constitui um desafio, não a determinação única e final do fenômeno.

O acento dado à pragmática sindical permite questionar as teorias que encontram nas grandes mudanças do mundo do capital a causa central da crise do sindicalismo. Essas teorias não se perguntam sobre as dificuldades de organização e mobilização em outros contextos históricos. Sob o domínio do capital, todo contexto é desafiador para o trabalho. Na perspectiva deste estudo, o contexto do novo mundo do trabalho talvez não seja a explicação para a crise do sindicalismo, mas exatamente o contrário, embora em outros termos: os problemas de organização do trabalho podem estar na origem do contexto de reprecuarização e de fim das garantias sociais. Ainda que não seja exatamente isso, pode-se questionar a ausência da variável da pragmática sindical no modelo geral de explicação da crise.

REFERÊNCIAS

- ABERS, Rebecca Neaera; SILVA, Marcelo Kunrath; TATAGIBA, Luciana. Movimentos sociais e políticas públicas: repensando atores e oportunidades políticas. **Lua Nova**, São Paulo, n. 105, p. 15-46, 2018.
- AGÊNCIA IBGE. **Taxa de Sindicalização cai para 12,5% em 2018 e atinge o menor nível em sete anos**. 18 dez. 2019. Disponível em: 11nq.com/5pela. Acesso em: 12 set. 2021.
- AGUIAR, Vilma. Um balanço das políticas do governo Lula para a educação superior: continuidade e ruptura. **Revista de Sociologia Política**, Curitiba, v. 24, n. 57, p. 113-126, mar. 2016.
- AKYEAMPONG, Ernest B. Le mouvement syndical en transition. **L'emploi et le revenu en perspective**, Canada, v. 5, n. 8, p. 5-26, août 2004.
- ALONSO, Angela. As teorias dos movimentos sociais: um balanço do debate. **Lua Nova**, São Paulo, n. 76, p. 49-86, 2009.
- ALONSO, Angela. Repertório, segundo Charles Tilly: história de um conceito. **Sociologia & Antropologia**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, p. 21-41, jun. 2012.
- ALONSO, Angela; GUIMARÃES, Nadya Araujo. Entrevista com Charles Tilly. **Tempo Social: Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 289-297, nov. 2004.
- ALVES, Giovanni. Do “novo sindicalismo” à “concertação social”: ascensão e crise do sindicalismo no Brasil (1978-1998). **Revista de Sociologia Política**, Curitiba, n. 15, p. 111-124, nov. 2000.
- ALVES, Giovanni. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da “Década Neoliberal” (1990-2000). **Revista de Sociologia Política**, Curitiba, n. 19, p. 71-94, nov. 2002.
- ALVES, Giovanni. **Limites do sindicalismo: Marx, Engels e a crítica da economia política**. Bauru: Editora Praxis, 2003. 360 p.
- ALVES, Giovanni; FONSECA, Dora. Trabalhadores precários: o exemplo emblemático de Portugal. **Revista Margem Esquerda**, [s.l.], n. 18, p. 31-36, 2012.
- ANDES. **Dossiê Nacional: precarização do trabalho docente II**. Brasília, DF, 2013.
- ANDIFES. **Universidades federais patrimônio da sociedade brasileira**. Disponível em: 11nq.com/WgGjp. Acesso em: 26 fev. 2021.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ANTUNES, Ricardo (org.). **A dialética do trabalho**: escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; SILVA, Jair Batista da. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 511-528, set./dez. 2015.

ARAÚJO, José Júlio César do Nascimento; MOURÃO, Arminda Rachel Botelho. O trabalho precário nos Institutos Federais: uma análise dos processos de intensificação do trabalho verticalizado. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 47, e226325, 2021.

ARAÚJO, Roberta Santana de. **A implantação do REUNI na Universidade Federal do Pará**: um estudo de caso do campus universitário de Altamira. 2011. 278 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Belém. 2011.

ARON, Raymond. **O marxismo de Marx**. São Paulo: Arx, 2003.

ARON, Raymond. **As etapas do pensamento sociológico**. 7. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

BATALHA, Claudio Henrique de Moraes. Organização e estratégias sindicais: das sociedades de mutualistas ao sindicalismo oficial. *In*: ROCHA, Eduardo (org.). **100 anos de movimento sindical no Brasil**: balanço histórico e desafios futuros. Seminário Nacional da UGT. União Geral dos Trabalhadores. Fundação Armando Alvares Penteado. Brasília, DF: Editorial Abaré, 2010. p. 35-55.

BECKER, Howard S. Observação social e estudos de casos sociais. *In*: BECKER, Howard S. **Método de pesquisa em Ciências Sociais**. São Paulo: Hucitec, 1994. p. 117-133.

BERNOUX, Philippe. **La sociologie des organisations**. Paris: Éditions du Seuil, 1985.

BIANCHETTI, Lucídio. Os dilemas do coordenador de pós-graduação: entre o burocrático administrativo e o acadêmico-pedagógico. *In*: BIANCHETTI, Lucídio; SGUISSARDI, Valdemar (org.). **Dilemas da pós-graduação**: gestão e avaliação. Campinas: Autores Associados, 2009. p. 15-100.

BIANCHETTI, Lucídio; SGUISSARDI, Valdemar (org.). **Dilemas da pós-graduação: gestão e avaliação**. Campinas: Autores Associados, 2009.

BLUMER, Herbert. Social Movements. *In*: LYMAN, Stanford (ed.). **Social movements: critiques, concepts, case-studies**. New York: New York University Press, 1995. p. 60-83. [Reprinted from: LEE, Alfred McClung (ed.). **New Outline of the Principles of Sociology**. 2. ed. New York: Barnes & Noble, 1951. p. 199-220.]

BOITO JR., Armando. **O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical**. São Paulo: Hucitec, 1991.

BOITO JR., Armando. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Xamã, 1999.

BOITO JR., Armando; GALVÃO, Andreia; MARCELINO, Paula. La nouvelle phase du syndicalisme brésilien. **Cahiers des Amériques Latines**, Paris, n. 80, p. 147-167, 2015.

BOITO JR., Armando; MARCELINO, Paula. O sindicalismo deixou a crise para trás? Um novo ciclo de greves na década de 2000. **Caderno CRH**, Salvador, v. 23, n. 59, p. 323-338, maio/ago. 2010.

BOSI, Antônio de Pádua. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior no Brasil nesses últimos 25 anos. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 101, p. 1503-1523, set./dez. 2007.

BOSI, Antônio de Pádua. **Precarização e intensificação do trabalho no Brasil recente: ensaio sobre o mundo dos trabalhadores (1980-2000)**. Cascavel: Edunioeste, 2011.

BOUCHER, Jacques. **Les mouvements sociaux: réflexion à partir des théories de l'action collective et de la régulation**. Québec, 1990. (Cahiers du CRISES, Collection Études Théoriques, n. ET9003). Disponível em: <https://abrir.link/I1afl>, Acesso em: 12 fev. 2021.

BOURDIEU, Pierre. **Raisons pratiques: sur la théorie de l'action**. Paris: Éditions du Seuil, 1994.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo, 2012.

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

BRASIL. Lei n.º 3.191 de 2 de julho de 1957. Cria a Universidade do Pará e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 2 jul. 1957.

BRASIL. Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 23935, 12 dez. 1990.

BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 134, p. 1, 14 jul. 2017.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1987. Original de 1974.

BRIDI, Maria Aparecida; BRAGA, Ruy; SANTANA, Marco Aurélio. Sociologia do trabalho no Brasil hoje: balanço e perspectivas. **Revista Brasileira de Sociologia**, [s.l.], v. 6, n. 12, p. 42-64, jan./abr. 2018.

BRINGEL, Breno. A busca de uma nova agenda de pesquisa sobre os movimentos sociais e o confronto político: diálogos com Sidney Tarrow. **Política e Sociedade**, [s.l.], v. 10, n. 18, p. 51-73, abr. 2011. Disponível em: <https://abrir.link/NSHfu>, Acesso em: 15 mar. 2021.

BRINGEL, Breno. Com, contra e para além de Charles Tilly: mudanças teóricas no estudo das ações coletivas e dos movimentos sociais. **Sociologia & Antropologia**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, p. 43-67, jun. 2012.

BURAWOY, Michael. **The Politics of Production**. London: Verso Press, 1985.

CAL, Arianne Brito Rodrigues. **As agências reguladoras no direito brasileiro**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CARDOSO, Adalberto Moreira. A filiação sindical no Brasil. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 44, n. 1, 2001. Disponível em: <https://abrir.link/luFg2>. Acesso em: 12 fev. 2021.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Dimensões da crise do sindicalismo no Brasil. **Cadernos CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 493-510, set./dez. 2015.

CARVALHO NETO, Antônio; NEVES, Magda de Almeida. O sindicalismo mineiro frente aos desafios dos anos 90. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 2, n. 4, p. 226-257, jul./dez. 2000.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v. 1.

CASTORIADIS, Cornelius. **A experiência do movimento operário**. São Paulo: Brasiliense, 1985.

CASTRO, Nadya Araújo; GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. Além de Braverman, depois de Burawoy: vertentes analíticas na sociologia do trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 6, n. 17, p. 44-52, out. 1991.

CEFAÏ, Daniel; TROM, Danny. Présentation. In: CEFAÏ, Daniel; TROM, Danny (Dir.). **Les formes de l'action collective: mobilisations dans des arènes publiques**. Paris: Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, 2001. p. 9-23.

CHAVES, Vera Lucia Jacob. **Poder do Estado e poder dos docentes: um olhar sobre o movimento docente na UFPA**. Belém: SPEP; GRAPHITE, 1997. 194 p.

CHAZEL, François. Movimentos sociais. In: BOUDON, Raymond (dir). **Tratado de Sociologia**. Tradução de Teresa Curvelo. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1995. p. 283-335.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

COHEN, Jean L. Strategy or Identity: New Theoretical Paradigms and Contemporary Social Movements. **Social Research**, [s.l.], v. 52, n. 4, p. 663-716, 1985.

CORDEIRO, Liege Araujo. **Sindicalismo e ação coletiva: uma análise dos estudos sobre ação sindical frente à flexibilização dos direitos trabalhistas ocorrida no Brasil na década de 1990**. 2009. 37 f. Monografia (Especialização em Sociologia Política) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009.

COSTA, Hermes Augusto. O sindicalismo ainda conta? Poderes sindicais em debate no contexto europeu. **Lua Nova**, São Paulo, n. 104, p. 259-285, 2018.

COTANDA, Fernando Coutinho. Os 40 anos de Trabalho e capital monopolista, de Harry Braverman: a persistente fragilidade sindical nos assuntos relacionados ao processo de trabalho. **Revista de Ciências Sociais**, Fortaleza, v. 46, n. 2, p. 173-200, jul./dez. 2015.

COUTINHO, Carlos Nelson. **A democracia como valor universal**. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1980.

CROZIER, Michel. **O fenômeno burocrático: ensaio sobre as tendências burocráticas dos sistemas de organização modernos e suas relações, na França, com o sistema social e cultural**. Brasília, DF: Editora UnB, 1981. 450 p.

CROZIER, Michel; FRIEDBERG, Erhard. **L'acteur et le système**. Paris: Éditions du Seuil, 1977.

CUNHA, Paulo Ribeiro da. O Brasil como projeto de nação democrática: da Constituição de 1946 ao golpe de 1964. In: ROCHA, Eduardo (org.). **100 anos de movimento sindical no Brasil: balanço histórico e desafios futuros**. Seminário Nacional da UGT. União Geral dos Trabalhadores. Fundação Armando Álvares Penteado. Brasília, DF: Editorial Abaré, 2010. p. 83-100.

DELLA PORTA, Donatella; DIANI, Mario. Introduction: The Field of Social Movement Studies. In: DELLA PORTA, Donatella; DIANI, Mario (ed.). **The Oxford Handbook of Social Movements**. Oxford: Oxford University Press, 2015. p. 1-27.

DIANI, Mario. The Concept of Social Movement. **The Sociological Review**, [s.l.], v. 40, n. 1, p. 1-25, Feb. 1992.

DIAS, Edmundo Fernandes. “Reestruturação produtiva”: forma atual da luta de classes. **Outubro**: Revista do Instituto de Estudos Socialistas, São Paulo, n. 1, p. 45-52, maio 1998.

DÖRRE, Klaus; HOLST, Hajo; NACHTWEY, Oliver. Organising: A Strategic Option Fortrade Union Renewal? **International Journal of Action Research**, Stuttgart, v. 5, n. 1, p. 33-67, 2009.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011.

DUARTE, Janaina Lopes do Nascimento. Trabalho produtivo e improdutivo na atualidade: particularidade do trabalho docente nas federais. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 20, n. 2, p. 291-299, maio/ago. 2017.

DUBET, François. **Le travail des sociétés**. Paris: Éditions du Seuil, 2009.

DUPUIS, Marie-Josée. **Renouveau syndical**: proposition de redéfinition du projet syndical pour une plus grande légitimité des syndicats en tant que représentants de tous les travailleurs. Montréal, 2004. Disponível em: <https://abrir.link/VWUp5> Acesso em: 15 fev. 2011.

EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. São Paulo: Boitempo, 2016.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução de B. A. Schumann. Supervisão apresentação e notas de José Paulo Netto. São Paulo: Boitempo, 2010.

FARIAS, Laurimar de Matos. **O trabalho docente nas instituições públicas de ensino superior**: intensificação do produtivismo acadêmico na UFPA. 2010. 203 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2010.

FARIAS, Sílvio Kanner Pereira. **Gestão coletiva de máquinas e equipamentos agrícolas na agricultura familiar no assentamento Luiz Lopes Sobrinho**. 2009. 113 f. Dissertação (Mestrado em Agriculturas Familiares e Desenvolvimento Sustentável) – Núcleo de Ciências Agrárias e Desenvolvimento Rural, Universidade Federal do Pará, Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Amazônia Oriental, Belém, 2009.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. São Paulo: Edusp, 2015.

FEENY, David; BERKES, Fikret; MCCAY, Bonnie J.; ACHESON, James M. A tragédia dos comuns: vinte e dois anos depois. Tradução de André de Castro C.

- Moreira. *In*: DIEGUES, Antonio Carlos; MOREIRA, André de Castro C. (org.). **Espaços e recursos naturais de uso comum**. São Paulo: NUPAUB-USP, 2001. p. 17-42.
- FERNANDES, Florestan. **Fundamentos empíricos da explicação sociológica**. 2. ed. São Paulo: Editora Nacional, 1972.
- FERNANDES NETO, Antonio; SANTOS, Adriana Gomes. **Organização de base: história, formas, experiências e atualidades**. São Paulo: Kenosis, 2013.
- FERRAZ, Alexandre Sampaio. Novos rumos do sindicalismo no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 29, n. 86, p. 109-123, out. 2014.
- FLETCHER, Bill; HURD, Richard W. Beyond the Organizing Model: The Transformation Process in Local Unions. [Electronic version]. *In*: BRONFENBRENNER, Kate; FRIEDMAN, Sheldon; HURD, Richard W.; OSWALD, Rudolph A.; SEEBER, Ronald L. (ed.). **Organizing to Win: New Research on Union Strategies**. Ithaca, NY: ILR Press, 1998. p. 37-53. Disponível em: 11nq.com/y4mf3. Acesso em: 12 fev. 2011.
- FRIEDBERG, Erhard. Organização. *In*: BOUDON, Raymond (dir.). **Tratado de sociologia**. Tradução de T. Curvelo. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1995. p. 375-412.
- GIANNOTTI, Vito. **Força sindical: a Central Neoliberal**. Rio de Janeiro: Mauad, 2002.
- GIANNOTTI, Vito. **Cem anos de lutas da classe operária no Brasil 1880-1980**. Rio de Janeiro: Mauad, 2007.
- GIDDENS, Anthony. **Novas regras do método sociológico: uma crítica positiva das sociologias compreensivas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1978.
- GIDDENS, Anthony. **A constituição da sociedade**. São Paulo: Ed. Martins Fontes, 1989.
- GOHN, Maria da Glória. **Teoria dos movimentos sociais: paradigmas clássicos e contemporâneos**. São Paulo: Edições Loyola, 1997. 383 p.
- GOHN, Maria da Glória. Abordagens teóricas nos estudos dos movimentos sociais na América Latina. **Cadernos CRH**, Salvador, v. 21, n. 54, p. 439-455, set./dez. 2008.
- GOHN, Maria da Glória. **Novas teorias dos movimentos sociais**. São Paulo: Edições Loyola, 2009.
- GOLHASANI, Akbar; HOSSEINIRAD, Abbas. The Role of Resources Mobilization Theory in Social Movement. **International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding**, [s.l.], v. 3, n. 6, p. 1-5, 2016.
- GONSALES, Marco. **Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência**. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 8.

GUIMARÃES, André Rodrigues. **Trabalho docente universitário**: participação dos professores na materialização da contrarreforma da educação superior na UFPA. 2014. 284 f. Tese (Doutorado em Educação) – Instituto de Ciências de Educação, Universidade Federal do Pará, Belém, 2014.

GUIMARÃES, André Rodrigues. CHAVES, Vera Lucia Jacob. A intensificação do trabalho docente universitário: aceitações e resistências. RBPAAE v. 31, n. 3, p. 567-586 set./dez., 2015.

GURR, Ted Robert. **Peoples Versus States**: Minorities at Risk in the New Century. Washington, D.C: Institute of Peace, 2000.

HUMPHREY, John. **Fazendo o “milagre”**: controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira. Petrópolis: Vozes, 1982.

HARDIN, Garrett. La tragedia de los bienes comunes. *In*: CHASE, Smith; PINEDO, Danny. **El cuidado de los bienes comunes**: gobierno y manejo de los lagos y bosques en la Amazonia. Lima: IEP; Instituto del Bien Común, 2002. p. 33-48. (Estudios de la Sociedad Rural, 21).

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HARVEY, David. **Os limites do capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**: Revista de Sociologia da USP, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.

HOBBSBAWM, Eric J. **Era dos extremos**: o breve século XX 1914-1991. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HOBBSBAWM, Eric J. **Os trabalhadores**: estudo sobre a história do operariado. Tradução de Marina Leitão Teixeira Viriato de Medeiros. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

HOBBSBAWM, Eric J. **A era do capital**: 1848-1875. 30. Ed. São Paulo: Paz e Terra, 2020.

HOLGATE, Jane; SIMMS, Melanie; TAPIA, Maite. The Limitation of the Theory and Practice of Mobilization in Trade Unions Organizing. **Economic and Industrial Democracy**, Sweden, v. 39, n. 4, p. 599-616, Nov. 2018.

HURD, Richard W. The Rise and Fall of the Organizing Model in the U.S. *In*: HARCOURT, M.; WOOD, G. (ed.). **Trade Unions and Democracy**: Strategies and Perspectives. Manchester, UK: Manchester University Press, 2004. p. 191-210.

HUWS, Ursula. **A formação do cibertariado**: trabalho virtual em um mundo real. Campinas: Editora Unicamp, 2017.

- HYMAN, Richard. The Future of Unions. **Just Labour**, [s.l.], v. 1, p. 7-15, 2002.
- KELLY, John. **Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Wages**. London: Taylor and Francis e-Library, 1998. 331 p.
- KUENZER, Acácia Z.; MORAES, Maria Célia Marcondes de. Temas e tramas na pós-graduação em educação. *In*: BIANCHETTI, Lucídio; SGUISSARDI, Valdemar (org.). **Dilemas da pós-graduação: gestão e avaliação**. Campinas: Autores Associados, 2009. p. 177-205.
- KURZ, Robert. **O colapso da modernização: da derrocada do socialismo de caserna à crise econômica mundial**. Tradução de Karen Elsabe Barbosa. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.
- LADOSKY, Mario Henrique Guedes; 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.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1986.
- LEITE, Janete Luzia. Publicar ou parecer: a esfinge do produtivismo acadêmico. **Revista Katálisis**, Florianópolis, v. 20, n. 2, p. 207-215, maio/ago. 2017.
- LEVINE, Andrew; WRIGHT, Erik Olin. Rationality and Class Struggle. *In*: CALLINICOS, Alex. **Marxist Theory**. Oxford: Oxford University Press, 1989. P.18-47.
- LIMA, Elcimar Maria de Oliveira. **Há vinhos novos em velhos odres? O movimento dos indignados à luz das teorias dos movimentos sociais**. 2018. Tese (Doutorado em Sociologia e Antropologia) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2018.
- LIMA, Eurenice Maria de Oliveira. Toyota: a inspiração japonesa e os caminhos do consentimento. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 115-145.
- LOPES, Sergio Leite. História e transformações do sindicalismo brasileiro. **Revista Theomai**, [s.l.], n. 19, p. 31-46, 2009.
- MACIEL, David. A ditadura militar e o movimento sindical no Brasil (1964-1985). *In*: ROCHA, Eduardo (org.). **100 anos de movimento sindical no Brasil: balanço histórico e desafios futuros**. Seminário Nacional da UGT. União Geral dos Trabalhadores. Fundação Armando Álvares Penteado. Brasília, DF: Editorial Abaré, 2010. p. 101-142.
- MANCEBO, Deise. Trabalho docente e produção de conhecimento. **Psicologia & Sociedade**, [s.l.], v. 25, n. 3, p. 519-526, 2013.
- MANCEBO, Deise; MAUÉS, Olgaíses; CHAVES, Vera Lúcia Jacob. Crise e reforma do Estado e da Universidade Brasileira: implicações para o trabalho docente. **Educar**, Curitiba, n. 28, p. 37-53, 2006.

MANGABEIRA, Wilma. **Dilemas do novo sindicalismo**: democracia e política em Volta Redonda. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, ANPOCS, 1993.

MARCELINO, Paula; CARRERA, Nicolás Iñigo. Sindicalismo e neoliberalismo: oito países, oito experiências e um inimigo comum. **Tempo Social**: Revista de Sociologia da USP, São Paulo, v 32, n. 1, p. 1-19, jan./abr. 2020.

MARTINS, Heloísa de Souza; RODRIGUES, Iram Jácome. O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90. **Tempo Social**: Revista de Sociologia da USP, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 155-182, out. 1999.

MARX, Karl. **A miséria da filosofia**. Tradução de José Paulo Netto. 1. ed, São Paulo: Boitempo, 2017.

MARX, Karl. **Grundrisse**: manuscritos econômicos de 1857-1858: esboços da crítica da economia política. Supervisão editorial de Mario Duayer, Nélio Schneider (colaboração de Alice Helga Werner e Rudiger Hoffman). São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. 33. Ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014. Livro I.

MASON, Paul. **Pós-capitalismo**: um guia para o nosso futuro. Tradução de José Geraldo Couto. São Paulo: Companhia das Letras, 2017.

MATTOS, Marcelo Badaró. **A classe trabalhadora**: de Marx ao nosso tempo. São Paulo: Boitempo, 2019.

MAUÉS, Olgaíses. A reconfiguração do trabalho docente na educação superior. **Educar em Revista**, Curitiba, n. especial 1, p. 141-160, 2010.

MAUÉS, Olgaíses; MOTA JR., William Pessoa da. A nova regulação educacional e o trabalho docente na pós-graduação brasileira. **Linhas Críticas**, Brasília, DF, v. 17, n. 33, p. 385-402, maio/ago. 2011.

MAUÉS, Olgaíses; SOUZA, Michele Borges de. Precarização do trabalho docente da educação superior e os impactos na formação. **Em Aberto**, Brasília, DF, v. 29, n. 97, p. 73-85, set./dez. 2016.

MCADAM, Doug; TARROW, Sidney; TILLY, Charles. Para mapear o confronto político. **Lua Nova**, São Paulo, n. 76, p. 11-48, 2009.

MEDEIROS, Luciene das Graças Miranda. **O REUNI – Uma nova regulação da política de expansão da educação superior**: o caso da UFPA. 2012. 360 f. Tese (Doutorado em Educação) – Instituto de Ciências da Educação, Universidade Federal do Pará, Belém, 2012.

MEDEIROS, Milena Gomes. A exploração do trabalho docente: algumas reflexões. **Revista Humanidades em Perspectiva**, [s.l.], v. 2, n. 3, p. 48-68, jan./jun. 2020.

- MELUCCI, Alberto. **Challenging codes: Collective Action in the Information Age**. Cambridge: Cambridge University Press, 1996.
- MOODY, Kim. **Works in a Lean World: Unions in the International Economy**. London: Verso, 1997.
- NIES, Sarah; SAUER, Dieter. Work: More than Employment? Critique of Capitalism and the Sociology of Work. *In*: DÖRRE, Klaus; MAYER-AHUJA, Nicole; SAUER, Dieter; WITTKKE, Volker (ed.). **Capitalism and Labor: Towards Critical Perspectives**. [S.l.]: Campus Verlag, 2018. p. 44-70.
- NOHARA, Irene Patrícia. **Reforma administrativa e burocracia**. São Paulo: Atlas, 2012.
- OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado**. São Paulo: Brasiliense, 1985.
- OLIVEIRA, Francisco. Universidade em debate: democratização ou massificação. Entrevista concedida a Revista CULT. São Paulo, n.138, 2009.
- OLIVEIRA, Janaína de; JARDIM, Marcia Chaves; SILVA, Sidney Jard da. Sindicalismo, reestruturação produtiva e capitalismo financeiro no Brasil. **Revista de Economia Política**, [s.l.], v. 41, n. 2, p. 426-443, abr./jun. 2021.
- OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Sindicalismo e terceirização no Brasil: pontos para reflexão. **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 545-567, set./dez. 2015.
- OLIVER, Pamela. Formal Models of Collective Action. *Annual Review of Sociology*, v. 19, p. 271-300, 1993.
- OLSON, Mancur. **A lógica da ação coletiva**. São Paulo: Edusp, 2015.
- RAMALHO, José Ricardo. Trabalho, sindicato e globalização. **Revista de Ciências Sociais**, [s.l.], n. 41, p. 25-43, out. 2014.
- RAMALHO, José Ricardo; RODRIGUES, Iram Jácome. Sindicalismo do ABC e a era Lula: contradições e resistências. **Lua Nova**, São Paulo, n. 104, p. 67-96, 2018.
- REIS, Briana Manzan; CECÍLIO, Sálua. Precarização, trabalho docente intensificado e saúde de professores universitários. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 23, n. 2, p. 109-128, maio/ago. 2014.
- RÊSES, Erlando da Silva. **De vocação para profissão: organização sindical docente e identidade social do professor**. 2008. 308 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2008.
- RODRIGUES, Iram Jácome. **Sindicalismo e política: a trajetória da CUT**. São Paulo, Scritta/FAPESP, 1997.
- RODRIGUES, Iram Jácome. Trabalhadores e sindicalismo no Brasil: para onde foram os sindicatos? **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 479-491, set./dez. 2015.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Destino do sindicalismo**. São Paulo: Edusp, 1999.

ROSSO, Sadi Dal. Fragmentação sindical. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 48, p. 39-52, abr./jun. 2013.

SADER, Eder. **Quando novos personagens entraram em cena**: experiências, falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo, 1970-80. 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001.

SEGATTO, José Antônio. Movimento sindical: da abolição da escravidão à CLT. *In*: ROCHA, Eduardo (org.). **100 anos de movimento sindical no Brasil**: balanço histórico e desafios futuros. Seminário Nacional da UGT. União Geral dos Trabalhadores. Fundação Armando Alvares Penteado. Brasília, DF: Editorial Abaré, 2010. p. 57-80.

SANTANA, Marco Aurélio. Para onde foram os sindicatos? **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 453-456, set./dez. 2015.

SANTANA, Marco Aurélio; BRAGA, Ruy. O pêndulo oscilante: sociologia do trabalho e movimento sindical no Brasil. **Caderno CRH**, Salvador, v. 22, n. 56, p. 297-309, maio/ago. 2009.

SCHMITZ, Heribert; MOTA, Dalva Maria da. Métodos participativos para a interação entre agricultores familiares, extensionistas e pesquisadores. *In* SCHMITZ, Heribert (org.). Agricultura familiar: extensão rural e pesquisa participativa. São Paulo: Annablume, 2010. p. 43-65.

SCHMITZ, Heribert; MOTA, Dalva Maria da; SOUSA, Glaucia Macedo. Reciprocidade e ação coletiva entre agricultores familiares no Pará. Boletim do Museu Paraense Emílio Goeldi. **Ciências Humanas**, Belém, v. 12, n. 1, p. 201-220, jan.-abr. 2017.

SCHÜRMAN, Francisca Albertina. **Sindicalismo e democracia**: os casos do Brasil e do Chile. Brasília, DF: Editora UnB, 1998.

SGUISSARDI, Valdemar. Avaliação defensiva no “Modelo Capes de Avaliação”: é possível conciliar avaliação educativa com processos de regulação e controle do Estado? *In*: BIANCHETTI, Lucídio; SGUISSARDI, Valdemar (org.). **Dilemas da pós-graduação**: gestão e avaliação. Campinas: Autores Associados, 2009. p. 133-175.

SGUISSARDI, Valdemar; SILVA JÚNIOR, João dos Reis. **O trabalho intensificado nas federais**: pós-graduação e produtivismo acadêmico. 2. ed. Uberlândia: Navegando Publicações, 2018.

SILVA, Marcelo Kunrath. De volta aos movimentos sociais? Reflexões a partir da literatura brasileira recente. **Ciências Sociais Unisinos**, São Leopoldo, v. 46, n. 1, p. 2-9, jan./abr. 2010.

SILVA, Maria das Graças Martins da. **Trabalho docente na pós-graduação: a lógica da produtividade em questão**. 2008. 233 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

SILVA, Sidney Jard da. Sindicalismo no setor público. *In*: SILVA, Sidney Jard da. **Companheiros servidores: o sindicalismo do setor público na CUT**. São Bernardo do Campo, SP: EdUFABC, 2015. p. 25-48. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/jnrq6/pdf/silva-9788568576830-02.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2021.

SILVER, Beverly J. **Forças do trabalho: movimentos trabalhistas e globalização desde 1870**. São Paulo: Boitempo, 2005.

SNOW, David A.; BURKE ROCHFORD JR., E.; WORDEN, Steven K.; BENFORD, Robert D. **American Sociological Review**, [s.l.], v. 51, n. 4, p. 464-481, Aug. 1986. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2095581>. Acesso em: 20 mar. 2021.

SOARES, Manuella de Oliveira; PIVA, Rui Carvalho. A responsabilidade dos sindicatos na elaboração de instrumentos negociais coletivos em relação ao banco de horas. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 19-38, jul./dez. 2016.

SOARES NETO, Edson Paiva. **A fabrialização do trabalho docente nas instituições de ensino superior privadas**. 2020. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2020.

STANDING, Guy. **O precariado: nova classe perigosa**. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

TARROW, Sidney G. **Power in Movement: Social Movements and Contentious Politics**. Revised and Updated Third Edition. Cambridge: Cambridge University Press, 2011.

THIOLLENT, Michel. Maio de 1968 em Paris, testemunho de um estudante. **Tempo Social: Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 10, n. (2), p. 63-100, out. 1998.

THOMPSON, Edward Palmer. **A formação da classe trabalhadora inglesa: a árvore da liberdade**. 10. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2019. v. 1.

TILLY, Charles. **From Mobilization to Revolution**. Ann Arbor: University of Michigan, 1978.

TILLY, Charles. Movimentos sociais como política. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, DF, n. 3, p. 133-160, jan./jul. 2010.

TILLY, Charles; TILLY, Louise A. **Class Conflict and Collective Action**. [S.l.]: SAGE Publications, 1981.

TOURAINÉ, Alain. Découvrir les mouvements sociaux. *In*: CHAZEL, François (org.) **Action collective et mouvements sociaux**. Paris: Presses Universitaires de France, 1993. p. 17-36.

TRÓPIA, Patrícia Vieira; GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula. A reconfiguração do sindicalismo brasileiro nos anos 2000: as bases sociais e o perfil político-ideológico da Conlutas. **Opinião Pública**, Campinas, v. 19. n. 1, p. 81-117, jun. 2013.

TURNER, Ralph H.; KILLIAN, Lewis M. **Collective Behaviour**. 3. ed. [S.l.]: Prentice-Hall, 1987.

UFPA. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2016-2025**. Belém, 2016.

UFPA. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento. **Relatório de gestão 2001**. Belém, 2001. Disponível em: encurtador.com.br/BGPTV. Acesso em: 12 out. 2021.

VASCONCELOS, Iana; LIMA, Rita de Lourdes de. Trabalho e saúde-adoecimento de docentes em universidades públicas. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 364-374, maio/ago. 2021.

VILLARD, Raquel Marques. Programas de pós-graduação em Educação: entre margens, encruzilhadas. *In*: SOUZA, Donald de; GAMA, Zacarias Jaegger (org.). **Pesquisador ou professor: o processo de reestruturação dos cursos de pós-graduação em educação no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Quartet, 2002. p. 213-223.

VISSER, Jelle. Trends in Trade Unions Membership. *In*: OECD. **Employment Outlook 1991**. Genève: OECD, 1991. p. 97-134. Disponível em: <https://www.oecd.org/els/emp/4358365.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2021.

WOODCOCK, Jamie. O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. cap. 2.

YATES, Charlotte A. B. Expanding Labour's Horizons: Union Organizing and Strategic Change in Canada. **Just Labour**, [s.l.], v. 1, p. 31-40, 2002.

ZANETTI, Lorenzo. **O “novo” no sindicalismo brasileiro: características, impasses e desafios**. 1993. 181 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Instituto de Estudos Avançados em Educação, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1993.