

II. Características gerais dos delegados

Leôncio Martins Rodrigues
Adalberto Moreira Cardoso

SciELO Books / SciELO Livros / SciELO Libros

RODRIGUES, LM., and CARDOSO, AM. Características gerais dos delegados. In: *Força sindical: uma análise sociopolítica* [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009, pp. 7-22. ISBN: 978-85-7982-020-5. Available from SciELO Books <<http://books.scielo.org>>.



All the contents of this chapter, except where otherwise noted, is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial-ShareAlike 3.0 Unported.

Todo o conteúdo deste capítulo, exceto quando houver ressalva, é publicado sob a licença Creative Commons Atribuição - Uso Não Comercial - Partilha nos Mesmos Termos 3.0 Não adaptada.

Todo el contenido de este capítulo, excepto donde se indique lo contrario, está bajo licencia de la licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.

II. CARACTERÍSTICAS GERAIS DOS DELEGADOS

Neste capítulo, com base nos dados sobre composição etária, escolaridade, estado civil, sexo e local de residência, procuraremos oferecer ao leitor uma rápida apresentação das características demográficas dos delegados ao I Congresso e dos membros da Direção Nacional eleitos nessa ocasião. Os dados relativos à ocupação/profissão serão tratados mais adiante.

Idade dos delegados e dos membros da Direção Nacional

O Quadro I-1 mostra a distribuição das frequências marginais referentes às classes de idade dos delegados e dos membros da Direção Nacional da Força Sindical. Os delegados com idade acima de 40 anos compreendem aproximadamente 43% dos congressistas. A idade de 38 anos divide a população ao meio: 50% têm até 38 anos e 50% têm acima de 38 anos (mediana). Finalmente, 38 anos é também a idade que apresenta a maior frequência entre todas as outras (moda).

Vê-se que os membros da Direção Nacional tendem a ser mais velhos do que a massa de delegados. Entre estes, 16% têm menos de 29 anos, enquanto, no caso da Direção Nacional, há somente cerca de 5% nessa situação. Porém, tanto entre os delegados como entre a Direção Nacional, a frequência modal localizou-se na faixa de idade entre 30 e 39 anos.

*Quadro I-1
Delegados e direção nacional*

<i>Idade</i>	<i>Delegados</i>	<i>Direção Nacional</i>
16 a 20 anos	1,8	—
21 a 29 anos	14,6	4,8
30 a 39 anos	40,9	42,9
40 a 49 anos	26,8	33,3
50 anos ou mais	15,9	19,0
Total	100,0	100,0
N	1.151	65

Trata-se de idade relativamente elevada, se comparada a certos parâmetros pertinentes ao grupo de pessoas com que se está trabalhando. Em primeiro lugar, os delegados do congresso da Força Sindical eram mais idosos do que os delegados do UI Congresso da CUT (Belo Horizonte em

1988),¹ onde a média de idade foi 33,1 anos. Além disso, 75% dos delegados que participaram do III CONCUR tinham entre 21 e 39 anos de idade, enquanto, entre os delegados da Força Sindical, esta faixa etária congregava 57% dos delegados. A diferença não parece muito acentuada, mas devemos considerar que os dados, para a Força Sindical, referem-se ao seu primeiro congresso, enquanto, para o caso da CUT, referem-se ao terceiro (na verdade o quarto, porque o congresso de fundação não foi considerado como o primeiro, tendo a CUT sido criada em 1983). Assim, parece muito provável que a média de idade dos delegados cutistas seria ainda mais baixa se os dados fossem colhidos em 1983, quando surgiu a CUT. É possível esperar, com base nesses dados, um maior tempo de atividade no movimento sindical dos delegados da Força Sindical do que dos da CUT, bem como uma maior vinculação à instituição sindical como tal, no sentido de uma “carreira” consolidada no sindicato, e não no mercado de trabalho (o que é uma maneira de dizer que se terá na Força Sindical, em termos relativos, maior número de “diretores sindicais” do que na CUT).

Essa expectativa baseia-se numa interpretação possível do que já se conhece sobre a CUT, o que permite levantar a hipótese de que a juventude dos delegados ao seu III Congresso tinha muito a ver com o fato de o congresso da CUT ter reunido – além de sindicalistas que recentemente tinham ascendido a postos nas diretorias de suas entidades – uma grande quantidade de militantes jovens, muitos dos quais sem posições na estrutura sindical oficial. Se assim é, pode-se imaginar que a “velhice relativa” dos congressistas da Força Sindical deve-se a que esta teria congregado militantes há mais tempo radicados nos sindicatos e que não encontraram lugar (quaisquer que sejam as razões) nas alternativas oferecidas pela CUT e pelas CGTs. O prosseguimento da análise trará mais elementos para respaldar essa hipótese.

Em segundo lugar, se comparamos a distribuição etária dos delegados da Força Sindical com a PEA (População Economicamente Ativa) urbana

¹ Todos os dados relativos ao III Congresso Nacional da CUT foram retirados de Leôncio Martins Rodrigues, *CUT: Os Militantes e a Ideologia*, São Paulo, Paz e Terra, 1990, e Leôncio Martins Rodrigues, Maria Sílvia Portella de Castro, Suzanna Sochaczewski e Iram Jácome Rodrigues, *op. cit.*

com idade acima de 20 anos,² a idade relativa dos primeiros surge ainda mais elevada: a PEA urbana apresentava, em 1988, mais de 55% dos trabalhadores entre 20 e 39 anos e apenas cerca de 30% com mais de 40 anos. Ao mesmo tempo, na faixa de idade entre 30 e 39 anos, temos somente um quarto dos trabalhadores urbanos, em 1988, contra os mais de 40% de delegados da Força Sindical (a maior concentração relativa entre os congressistas).³

A representação dos Estados

A participação dos delegados de sindicatos no I Congresso da Força Sindical reflete a trajetória de seu líder máximo e das forças que o apoiaram. Nada menos do que 45% dos delegados presentes provinham do Estado de São Paulo, com uma representação relevante ainda nos Estados de Minas Gerais (aproximadamente 13%) e Paraná (quase 12%). Nos demais Estados e regiões, a Força Sindical apresentou, até a realização de seu primeiro congresso, pequena ou nula capacidade de penetração, com destaque para os parcos 3,2% de delegados provindos da Região Norte.

Tabela I-1
Delegados segundo região, por classes de idade

Região de origem	Idade em anos					Total	N
	16-20	21-29	30-39	40-49	+ de 49		
São Paulo	0,9	12,2	44,1	26,5	16,3	100,0	547
Paraná	3,5	15,5	48,1	21,7	11,2	100,0	143
RJ e ES	2,2	10,9	39,1	34,8	13,0	100,0	92
Minas Gerais	1,8	18,6	32,7	25,7	21,2	100,0	155
RS e SC	3,5	22,8	40,4	19,3	14,0	100,0	57
Nordeste	3,7	16,8	30,9	29,9	18,7	100,0	107
Norte	-	10,3	33,3	38,5	17,9	100,0	39
Centro-Oeste	-	12,5	43,7	31,3	12,5	100,0	64

Percebe-se ainda, na tabela acima, que os delegados mais velhos provêm do Estado de Minas Gerais e depois do Norte e do Nordeste, ao passo que os mais jovens são os delegados do Rio Grande do Sul e de Santa

² Tal corte se justifica se considerarmos que apenas 1,7% dos congressistas da Força Sindical tinha menos de 20 anos, o que permite uma comparação mais refinada entre as faixas etárias de maior concentração na Força Sindical e na PEA urbana.

³ A PNAD de 1988 traz os seguintes dados básicos: entre as mulheres, quase 60% tinham entre 20 e 39 anos, enquanto entre os homens o percentual chegava a 55%.

Catarina. Os demais acompanham a distribuição da população presente no congresso, com grande concentração na faixa entre 30 e 39 anos para todos os Estados. Seria de se esperar um maior contingente relativo de delegados mais velhos entre os de São Paulo, na medida em que a “juventude” dos militantes sindicais desse Estado parece estar vinculada à CUT. Mas isso não se verifica tomando-se os delegados de outros Estados como parâmetro. Minas Gerais, Rio de Janeiro e Espírito Santo, a região Norte e a região Nordeste, malgrado o pequeno número de delegados, enviaram os delegados mais idosos (50% ou mais acima de 40 anos, com Minas apresentando mais de 20% acima de 50 anos). Ou seja, São Paulo, embora conte com delegados de idade relativamente avançada em relação a parâmetros de fora da Força Sindical (CUT e PEA urbana), ainda assim enviou os delegados com idade relativa menor do que os dos demais Estados representados.

A Direção Nacional reflete a distribuição regional dos delegados verificada no I Congresso. Os dirigentes de entidades localizadas no Estado de São Paulo compreendem mais da metade da Direção Nacional. Em segundo lugar, bastante distanciados, estão os do Rio e do Espírito Santo (14%) e do Paraná (9%). Esses dados vêm corroborar as observações precedentes sobre a dificuldade que a Força Sindical encontrou para consolidar-se em outros Estados além dos mencionados.

*Quadro I-2
Direção Nacional*

São Paulo	52,4
Rio de Janeiro e Espírito Santo	13,8
Paraná	9,2
Santa Catarina e Rio Grande do Sul	7,7
Minas Gerais	6,2
Nordeste	7,7
Noite	1,5
Centro-Oeste	1,5
Total	100,0
N	65

A presença mais forte do Sudeste e do Sul no I Congresso da Força Sindical é expressão de vários condicionantes. Primeiro Luiz Antônio de Medeiros e outros sindicalistas construíram sua central em espaço de tempo relativamente curto. Entre a primeira manifestação pública de seu presidente a favor da formação de outra central até o primeiro congresso,

passaram-se menos de dez meses.⁴ Em segundo lugar, diferentemente do que aconteceu quando da organização da primeira CONCLAT (Conferência Nacional da Classe Trabalhadora) em 1981⁵ e, em ampla medida, da CUT e depois da CGT, em 1986, a Força Sindical encontrou a área sindical ocupada pela existência de outras centrais. Nesse contexto, para a organização da nova entidade, os sindicalistas que se lançaram à criação da Força Sindical só puderam contar, praticamente, com a infraestrutura e os recursos do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e, em menor medida, da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação.⁶ Fato importante é a dificuldade de a nova central penetrar na área rural e ganhar sindicatos de trabalhadores rurais, principalmente das regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste.⁷ Aqui, não se trata apenas de limitações de tempo

⁴ Em junho de 1990, Luiz Antônio de Medeiros veio a público pela primeira vez com o projeto de uma nova central sindical. É claro que as negociações com outras lideranças sindicais com esse intuito já vinham de longa data. Em dezembro de 1988, numa entrevista ao jornal *O Estado de S. Paulo*, ele dissera que estava em seus planos a criação de uma nova central, porque “a CUT não é uma central sindical, pois é vinculada a um partido, e a CGT está muito burocratizada”. Ver Adalberto Moreira Cardoso, *A Negação Contestada: Pragmatismo Sindical e Democratização*, op. cit.

⁵ Para a formação da CONCLAT e das forças sindicais aí presentes, cf. Clarice M. Menezes e Ingrid Sarti “CONCLAT: A Melhor Expressão do Movimento Sindical Brasileiro”, Rio de Janeiro, ILDES, 1983; Leôncio Martins Rodrigues, “O Sindicalismo nos Anos 80. Um Balanço”, *São Paulo em Perspectiva*, vol. 4, n° 1, São Paulo, Fundação SEADE, jan./mar. de 1990, e “Tendências Políticas na Formação das Centrais Sindicais” em Armando Boito Jr. (org.), *O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 80*, São Paulo, e *I Conferência das Classes Trabalhadoras*, Rio de Janeiro, Tempo e Presença Editora, 1984, ed. da CUT.

⁶ O Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo tem-se caracterizado pelo suporte material a várias campanhas de outros sindicatos na região Leste do Estado de São Paulo, entre elas a de caminhoneiros e estivadores de Santos, o que estabeleceu uma rede de afinidades que facilitou em muito a participação de sindicatos dessa região no Congresso.

⁷ Não é por outra razão que, em seu discurso de posse como presidente da Força Sindical, Luiz Antônio de Medeiros reservou grande parte de sua fala para denunciar o que denominou “a matança de trabalhadores no Brasil”. Em seus termos, “um país em que o direito do trabalhador é tratado como crime, e em que os criminosos são tratados como heróis ou ficam impunes, não é um país democrático”. (Discurso de posse no encerramento do I Congresso). Em outros termos, ao tomar posse, Medeiros não falou para os congressistas presentes, mas para aqueles que não estavam representados no I Congresso da Força Sindical, isto é, os sindicatos rurais. Ao mesmo tempo, delineou de maneira explícita o próximo alvo que se consumaria logo em seguida ao final do congresso. Em abril de 1991, Medeiros e assessores passaram duas semanas na região amazônica, procurando filiar sindicatos numa área tida como “reduto” da CUT. A manchete de primeira página do *Jornal do Brasil* de 23.04.91 dizia: “Medeiros entra em área da CUT”.

e recursos, mas, principalmente, do fato de que a CUT e/ou a Igreja (através de suas organizações atuantes entre trabalhadores rurais) controlam a grande maioria dos sindicatos importantes desse setor nas regiões mencionadas.

Isso significa que – se a Força Sindical conseguiu atrair uma variedade de entidades que não encontravam espaço nas centrais existentes (CGT, CUT, USI), ou que a elas eram filiadas pela inexistência de alternativas – no caso dos sindicatos rurais, a nova central terá de concorrer com um movimento razoavelmente consolidado e com suas lealdades definidas, notadamente nas regiões em que os conflitos de terra, por exemplo, são mais fortes. Por outro lado, na área dos sindicatos mais conservadores, a Força Sindical deve enfrentar especialmente a Confederação Geral dos Trabalhadores. Assim, a quinta central a ser criada no país, depois da abertura política, para se expandir como salientamos na *Introdução*, deverá quase que obrigatoriamente, entrar em território já ocupado pelas demais centrais: CUT, Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT1), Central Geral dos Trabalhadores (CGT2) e União Sindical Independente.⁸ A alternativa será – aproveitando as mudanças ocorridas com a Constituição de 88, que tornaram livres a formação de novas entidades – tentar criar novos sindicatos nas bases de sindicatos ligados às centrais rivais. Como o mesmo comportamento é adotado pela CUT através, notadamente, da formação de federações nas bases da Força Sindical, pode-se esperar uma notável multiplicação do número de entidades formadas, registradas em cartório ou no Ministério do Trabalho, e reivindicando o direito de recebimento das verbas da contribuição sindical.

Capital e interior

Como já salientamos, as principais bases de apoio da Força Sindical vieram fundamentalmente de sindicatos de São Paulo e depois do Paraná e de Minas Gerais. Mas, a julgar pelos congressistas presentes, eram sindicatos do interior desses Estados, o que vale dizer, na grande maioria dos casos, pequenos sindicatos, uma vez que os maiores estão nas capitais. Tendência inversa foi encontrada notadamente nos Estados do Norte e Nordeste. Assim, do total de delegados, 61% provinham do interior dos

⁸ O leitor interessado encontrará informações sobre as demais centrais sindicais em Leôncio Martins Rodrigues: “O Sindicalismo nos Anos 80. Um Balanço”, *op. cit.*, e “Tendências Políticas na Formação das Centrais Sindicais”, *op. cit.*

Estados. A participação mais acentuada de interioranos foi observada entre os delegados de Minas Gerais (86%), seguida do Rio Grande do Sul e Santa Catarina (71%), São Paulo (67%) e Paraná (61%). Nos demais Estados, predominava a representação de delegados com domicílio em capitais, com destaque para o Rio e o Espírito Santo, e para a região nordestina, onde cerca de dois terços dos delegados residiam nas capitais.

Tabela I-2
Região, por local de residência

<i>Região de origem</i>	<i>Reside na capital ou interior</i>			<i>N</i>
	<i>Capital</i>	<i>Interior</i>	<i>Total</i>	
São Paulo	32,8	67,2	45,4	528
Paraná	38,3	61,7	11,8	137
RJ e ES	65,6	34,4	7,5	85
Minas Gerais	14,2	85,8	13,0	152
SC e RS	28,6	71,4	4,7	52
Noite	79,5	20,5	3,3	38
Nordeste	65,4	34,6	9,0	102
Centro-Oeste	61,5	38,5	5,3	64
Total			100,0	1.158

Na região Norte, quase 80% dos delegados residiam em capitais de Estado.⁹ Esse é mais um indício da dificuldade inicial de penetração da Força Sindical entre os trabalhadores rurais. Justamente nos Estados em que o sindicalismo rural tem mais importância relativa, a porcentagem de delegados provenientes das capitais foi maior. Alternativamente, os Estados que têm grande parte de seus habitantes residindo nas regiões metropolitanas foram os que enviaram a maior porcentagem de delegados provenientes do interior (à exceção do Rio de Janeiro).

Escolaridade e algumas hipóteses

Os delegados do I Congresso da Força Sindical apresentaram escolaridade relativamente elevada, se comparada com a escolaridade da população urbana do país com mais de dez anos de idade. Essa comparação, para ter alguma relevância, deve levar em conta algumas ressalvas importantes.

⁹ A maioria dos delegados da região Norte provinha de Belém do Pará, com raríssimos casos em outros Estados. Note-se que apenas 3,3% dos delegados eram oriundos dessa região do país.

Em primeiro lugar, havia pouquíssimos delegados com idade entre 16 e 20 anos, como vimos anteriormente. Assim, a alta concentração de delegados nos estratos de até primário completo não se deve à juventude daqueles. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), de 1988, entretanto, nos oferece dados relativos à população economicamente ativa com dez anos ou mais. Isso significa que, possivelmente, o alto percentual de trabalhadores nos estratos de até quatro anos de estudo na PNAD (43,9%) estaria sendo influenciado pelos trabalhadores com idade entre dez e vinte anos (cerca de 15% do total). Em segundo lugar, a PNAD nos fornece dados relativos a “anos de estudo”, e não a grau de escolaridade. Alguém com quatro anos de estudo não terá completado, necessariamente, o quarto ano primário, mas alguém com quarto ano primário terá, com toda certeza, quatro anos de estudo, no mínimo. Desse ponto de vista, é possível comparar com alguma segurança apenas os dados relativos aos estratos superiores em ambas as distribuições, na medida em que aqueles com mais do que ginásio certamente tiveram nove anos ou mais de estudo. (A comparação dos estratos inferiores está sujeita a diferenças de critério não controláveis).

*Quadro I-3
Grau de escolaridade dos delegados e anos de estudo da PEA urbana com mais de 10 anos de idade*

<i>Delegados</i>		<i>PEA urbana com mais de 10 anos (*)</i>	
<i>Escolaridade total</i>	<i>Total</i>	<i>Anos de estudo</i>	<i>Total</i>
Até primário completo	24,7	Ate 4 anos	43,9
Ginásio incompleto	33,9	5 a 8 anos	26,7
Mais que ginásio	41,4	9 ou mais	29,1
Total	100%	Total	99,7%**
N		1.146	

* Fonte: PNAD 1988;

** Não perfaz 100% porque, para efeito dos cálculos desta tabela, foram excluídos os que não deram informação.

Assim, nos estratos mais elevados, a escolaridade dos delegados do I Congresso da Força Sindical aparece como superior à da PEA urbana, com dez anos ou mais. Enquanto 41,2% dos delegados do congresso tinham mais do que o ginásio, pouco menos de 30% da PEA urbana com mais de dez anos de idade tinham mais de nove anos de estudo. Dados análogos já tinham sido

observados para o III Congresso da CUT, onde mais de 53% dos delegados tinham mais do que o ginásio e, portanto, nove anos ou mais de estudos.¹⁰

Por outro lado, comparando-se a escolaridade dos membros da Direção Nacional com a da massa de delegados, percebe-se como os primeiros tendem a ser significativamente mais escolarizados, mesmo considerando que entre esses havia uma forte proporção de presidentes de sindicatos que, como veremos, tendem a ter níveis de instrução formal superior aos dos outros diretores. Entre os membros da Direção Nacional, aproximadamente um terço tinha universidade completa ou incompleta, contra 15% entre os delegados. Ademais, 65% dos membros da direção tinham além do ginásio (oito anos de escolaridade) contra 40% da massa de delegados. Apesar disso, não deixa de ser surpreendente encontrarmos, na direção máxima da Força Sindical, 17% de sindicalistas cuja escolaridade não vai além de quatro anos do curso elementar. (Como mostraremos a seguir, esse fato, embora seguramente seja um fator negativo para a ascensão no meio sindical, não constitui um obstáculo intransponível para a ocupação de postos na diretoria dos sindicatos, como, aliás, a presença de sindicalistas de nível de instrução formal baixa está a indicar).

*Quadro I-4
Escolaridade*

<i>Escolaridade</i>	<i>Delegados</i>	<i>DN</i>
Analfabeto	0,3	–
Primário incompleto	7,0	6,2
Primário completo	18,4	10,8
Ginásio incompleto	16,7	4,6
Ginásio completo	17,8	13,8
Colégio incompleto	7,0	4,6
Colégio completo	16,9	23,1
Universidade incompleta	7,0	15,4
Universidade completa	8,9	21,5
Total	100,0	100,0
N	1.149	65

Os dados acima indicam que a militância sindical tende a ser assumida geralmente por trabalhadores de maior escolaridade, se considerarmos os

¹⁰ Ver Leôncio Martins Rodrigues, Maria Sílvia Portella de Castro, Suzanna Sochaczewski e Iram Jácome Rodrigues, *op. cit.* Os dados mencionados foram calculados com base na Tabela 8, p. 16.

congressos da CUT e da Força Sindical em conjunto. É possível ainda que, uma vez no sindicato, os militantes sintam a necessidade de maior formação escolar para lidar com o cotidiano da administração sindical. Essa administração, em determinados sindicatos, pode tornar-se muito complexa, dados o montante de recursos que se deve gerir, a estrutura administrativa que se deve sustentar e os serviços que se deve prestar aos associados, além da organização propriamente dita da categoria para as lutas sindicais. Desse modo, a carreira sindical poderia estar forçando os dirigentes a aprimorar seus estudos. Embora não existam estatísticas sobre o número de dirigentes sindicais que, depois de eleitos, buscam completar uma universidade, conhecemos alguns casos de dirigentes sindicais que terminaram o curso de direito depois de fazerem parte da diretoria do sindicato. O diploma de advogado parece preferencial por vários motivos: 1) a possibilidade de cursar, enquanto diretor do sindicato, uma faculdade privada “pouco exigente” em matéria de dedicação ao curso, frequentemente à noite ou nos fins de semana; 2) a necessidade de obter maior domínio da legislação trabalhista; 3) a possibilidade de vir a ocupar um lugar nos tribunais trabalhistas como vogal.

*Tabela I-3
Escolaridade por cargo na diretoria*

Escolaridade	Cargo na diretoria							
	Presidente	Vice	Secretário	Tesoureiro	Cons. Fiscal	Repres.Fed. Conf.	Suplente	Outro cargo
Até primário	20,9	28,8	23,3	23,1	28,3	14,7	29,5	25,5
Ginásio incompleto	13,2	13,6	20,9	12,3	17,9	23,5	24,5	16,0
Ginásio completo	17,1	1,7	14,7	26,1	19,8	8,8	19,6	15,1
Colégio	24,9	27,1	24,8	23,1	23,6	32,4	18,6	29,2
Universidade	23,9	28,8	16,3	15,4	10,4	20,6	7,8	14,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	234	59	129	130	106	34	102	106

Outro dado revelador da importância da escolaridade pode ser inferido, na tabela anterior, do fato de os delegados de maior escolaridade, e em alguma função de direção, tenderem a ocupar preferencialmente os cargos de cúpula dos sindicatos que representam: presidência, vice-presidência, secretaria e tesouraria, ao passo que os de menor escolaridade ocupam, em proporção maior que os anteriores, cargos em escalões inferiores: conselho fiscal, suplência, etc.

Já a tabela seguinte aponta outro fenômeno associado aos níveis de escolaridade: a extrema homogeneidade da dispersão dos delegados segundo a escolaridade, se considerarmos os diversos intervalos do tempo de militância no movimento sindical declarado pelos entrevistados. Comparando-se as porcentagens de cada linha com as da linha final – referente ao tempo de militância do total dos delegados –, vemos que há uma variação praticamente insignificante, isto é, em cada estrato de escolaridade em particular encontramos uma distribuição muito próxima da do total dos participantes do congresso. As diferenças relevantes, contudo, são aquelas referentes aos delegados de maior escolaridade, especialmente os que têm mais do que colegial completo. Esses se distribuem principalmente pelos intervalos de 4 a 7 e 8 a 15 anos de militância no movimento sindical. Em outros termos, é mais provável que os delegados de maior escolaridade estejam há mais tempo na militância sindical do que os com menor escolaridade, com a exceção importante dos que têm até primário incompleto.

*Tabela I-4
Escolaridade por tempo de militância*

Escolaridade	Tempo de militância				Total
	até 3 anos	4 a 7 anos	8 a 15 anos	mais de 15 anos	
Primário incompleto	27,8	22,2	29,2	20,8	100,0
Primário completo	33,4	19,5	29,3	17,8	100,0
Ginásio incompleto	33,5	18,2	29,5	18,8	100,0
Ginásio completo	28,7	20,6	27,6	23,1	100,0
Colegial incompleto	40,0	20,0	26,7	13,3	100,0
Colegial completo	31,9	21,4	30,3	16,4	100,0
Universidade incompleta	18,2	29,4	33,2	19,2	100,0
Universidade completa	24,5	21,8	35,5	18,2	100,0
Total	30,2	21,1	30,0	18,7	100,0
N	331	231	328	205	1.095

Ora, os que têm até primário incompleto parecem estar pelo menos há tanto tempo na militância quanto os de maior escolaridade. Desse ponto de vista, pode-se afirmar que é bastante provável que os delegados de maior escolaridade ocupem cargos de cúpula em seus sindicatos, mas não se pode dizer que os mais escolarizados estejam há mais tempo na militância do que os menos escolarizados, já que a vantagem para os primeiros, se é relevante em relação a outras faixas de escolaridade, não o é para as últimas. Assim, a baixa escolarização não é um empecilho para a militância prolongada e para

a ocupação de postos (inferiores) na diretoria dos sindicatos. Restaria saber se os delegados que ocupam cargos de cúpula estão entre os que têm maior tempo de militância. Se, como se verá, estes últimos são também os delegados mais velhos, isso leva à seguinte conclusão: se podemos dizer que, entre os mais escolarizados, se encontra o maior índice de exercício de cargos de cúpula nos sindicatos, especialmente dos mais importantes, o tempo que o sindicalista ocupa algum cargo de direção na sua entidade deve-se pouco ou nada ao grau de instrução, mas principalmente ao tempo de militância, que, por sua vez, não é decisivamente correlacionado com o grau de instrução, mas sim com a idade dos delegados.

Na verdade, as variáveis que apresentaram alguma correlação entre si, em todo o questionário, são justamente a idade, o tempo de militância, o tempo e o cargo de diretoria ocupado pelos delegados. Note-se que há uma forte correlação entre idade, tempo militância e tempo na diretoria, mas não uma correlação significativa entre idade e cargo ocupado na direção. Se o cargo correlaciona-se com alguma coisa, é com o tempo na diretoria (e, obviamente, com a posição na entidade, que nos diz se o delegado é diretor, associado, conselheiro, etc.), embora o pequeno índice (0,27%) não permita afirmações categóricas a este respeito”.¹¹

Se essa interpretação é correta, então temos mais um elemento persuasivo para afirmar, com razoável grau de segurança, que os delegados do I Congresso da Força Sindical que chegaram ao topo da carreira sindical fizeram-no por dentro da burocracia e da militância sindicais, isto é, na o são técnicos que aportaram nos sindicatos respaldados por sua formação profissional ou por sua escolaridade, mesmo nos cargos em que se podia esperar esse tipo de dirigente, como a tesouraria ou o conselho fiscal. Ao mesmo tempo, é fato totalmente aleatório que certos dirigentes tenham escolaridade mais elevada e outros menos.

Conclusão

Esta é uma característica diferenciadora do movimento sindical em geral em relação a formas empresariais de organização. Os sindicalistas são, na origem, trabalhadores, não empresários, mesmo se sindicato e empresa,

¹¹ Esse índice significa que 27% da variação da variável “tempo na diretoria” pode ser explicada por sua relação com a variável “cargo na diretoria”.

enquanto organizações, partilham certos elementos comuns que, no que tange ao aspecto da administração da instituição, aproximam diretores de sindicatos e diretores de empresas. A gestão da máquina sindical é um aprendizado que trabalhadores de baixo ou alto nível de instrução vão adquirindo. Nessa atividade, com o tempo, acabam por se distanciar e se diferenciar do conjunto dos outros trabalhadores, na medida em que se afastam da “produção” ou da ocupação de origem. Enquanto diretores de sindicatos têm de gerir recursos, comandar e empregar trabalhadores, quer dizer, atuar como pequenos, médios, ou – em determinados casos – grandes patrões. Mas mesmo quando se ocupam durante dezenas de anos da atividade sindical, administrando recursos financeiros poderosos, não consideram a função de “diretores de sindicatos” (ou, de modo mais eufemístico, de “dirigentes sindicais”) como a sua profissão. Quando levados a decliná-la, afirmam-se torneiros mecânicos, ou pedreiros, ou outro tipo de profissional assalariado, mas não dirigentes sindicais ou tesoureiros, ou ainda secretários de sindicato.¹² Ocorre que a função de diretor de sindicato envolve um aprendizado que não é apenas administrativo, mas também, e principalmente, político, na medida em que, como salientamos, as funções na diretoria do sindicato são de representação e alcançadas através de eleições. Em eleições competitivas, o lado político cresce ainda mais de importância. Nos grandes sindicatos e nas organizações de cúpula, o presidente tem de desempenhar, necessariamente, um papel político. Há, pois, uma sobreposição de papéis. A importância de cada um deles, obviamente, varia bastante, tendendo o lado político a ser tanto mais importante quanto mais poderosa for a entidade sindical.

Os aspectos administrativo e político coexistem, de alguma maneira, no sindicalismo de todo o mundo. Na realidade, a importância do papel administrativo tende a aumentar à medida que o sindicalismo se institucionaliza e os conflitos internos e a competição diminuem. Esse é um processo geral por que atravessou o sindicalismo em todos os países. Mas

¹² Esse tipo de carreira não é exclusivo da Força Sindical. Por mais que se tenha tentado, o padrão corporativo de organização sindical não foi capaz de encaminhar os sindicatos para uma forma de organização empresarial no Brasil, padrão em que as lideranças sindicais cumpririam papel de gestores financeiros de uma máquina para a qual não contribuísem para angariar recursos, atuando apenas como gerentes de recursos providos da contribuição sindical e, atualmente, da contribuição assistencial. Por outro lado, o fato de que os cargos de cúpula dos sindicatos sejam ocupados por dirigentes com formação escolar heterogênea sugere que esses cargos são mais de “representação” do que de gerência. Discutiremos isso em seguida.

quando o sindicato depende, para sua sobrevivência, do apoio dos trabalhadores, quer dizer, de suas cotizações, o lado político da função de dirigente sindical tende a permanecer mais importante do que numa situação em que a organização sindical é relativamente independente do apoio de sua base. O lado burocrático e administrativo da função sindical aumenta quando o sindicato tem, como no Brasil, em razão da legislação, o monopólio da representação e fontes de renda garantidas. Nessas condições, o lado “movimento social” (expressão política de segmentos da classe trabalhadora) declina e aumenta o lado “agência social” (prestação de serviços) do sindicalismo.¹³

Em alguns períodos de nossa vida política, o sindicalismo brasileiro corporificou exemplarmente o modelo previsto por Rosanvallon diante da crise atual do sindicalismo nas sociedades pós-industriais contemporâneas: a de um “sindicalismo sem associados” (ou, dizemos nós, de um sindicalismo sem massas), prestador de serviços a seus clientes. Durante o Estado Novo e durante os anos de regime militar no pós-64, a estrutura sindical brasileira (que sofreu poucas alterações até a Constituição de 1988) cumpriu basicamente as funções de uma agência social prestadora de serviços (jurídicos, médicos, odontológicos, etc.) a seus clientes, ou seja, aos trabalhadores associados ao sindicato.

Nesse contexto, em quase meio século de corporativismo estatal,¹⁴ houve a formação de uma burocracia que apenas em certos casos se pode dizer composta de líderes de trabalhadores. A palavra “dirigente sindical”, que entrou na linguagem corrente, em geral, significa mais exatamente “diretor de sindicato”, se ao primeiro termo associarmos significados mais amplos de influência, capacidade de liderança e de representação sobre uma parcela maior dos trabalhadores que fazem parte da base do sindicato. Ocorre que um componente de nosso corporativismo tem sido justamente sua capacidade de possibilitar um sindicalismo apoiado em fragmentos das classes assalariadas, com uma diferenciação entre direção e bases sindicais fundada no domínio, pela primeira, de uma máquina nominalmente representativa da respectiva “categoria profissional”, mas que não depende

¹³ Pierre Rosanvallon, *La question syndicale*, Paris, Calman-Lévy, 1988.

¹⁴ Usamos o termo no sentido de Philippe C. Schmitter, para diferenciar o corporativismo implantado pelo Estado do corporativismo social que deriva da própria sociedade Cf. P. Schmitter, “Still the Century of Corporatism?”, in: Fredrick B. Pike e Thomaz Stritch, *The New Corporatism*, Notre Dame, Univeisity of Notre Dame, 1974.

dos representados para sua sobrevivência ou, ao menos, não depende de sua aquiescência voluntária, já que a contribuição sindical, primeiro, e contribuição assistencial, depois, aliadas ao monopólio da representação, é que possibilitam a existência do aparelho administrativo (e de seus ocupantes).¹⁵ Nessas condições, a autonomização dos sindicatos, e, por extensão, de seus diretores, com relação a seus “representados”, é levada a seu ponto máximo.

Com a abertura política e a agitação sindical da década de 80, o sindicalismo brasileiro, sem perder o lado agência social, reassumiu aspectos de um movimento social e político. Esse lado do sindicalismo foi reforçado pelos grandes movimentos grevistas da década de 80, pela formação das centrais sindicais e pela competição ideológica que se estabeleceu no interior do movimento sindical.

Mas o impulso militante e a movimentação trabalhista da década de 80 atingiu desigualmente o sindicalismo brasileiro. Os sindicatos de setores econômicos de pouco peso – notadamente nas pequenas cidades do interior, onde a mobilização dos trabalhadores foi bastante menor do que nas grandes cidades – continuaram a funcionar basicamente como agências sociais. Nesse sentido, a nossa hipótese é de que esses sindicatos, que ficaram relativamente à margem dos realinhamentos políticos e das mobilizações da década de 80, perderam legitimidade enquanto aumentavam os custos do isolamento com relação aos principais eixos da mobilização sindical. Num contexto de polarização ideológica, aumentaram as pressões e expectativas das “bases” no sentido de uma definição, de um alinhamento

¹⁵ Não partilhamos a ideia, para nós ingênua, de que é possível um sindicalismo forte, englobando milhares de trabalhadores, sem uma estrutura administrativa desenvolvida e especializada. Obviamente, esse processo implica fatalmente certa burocratização do sindicato e um inevitável distanciamento entre direção e bases. Trata-se de algo que o sindicalismo dos países do Primeiro Mundo conhece há muito tempo. Porém, a formação e a continuidade do aparelho sindical nessa parte do globo sempre dependeu de um apoio dos representados através do pagamento de cotizações. Sem desprezar o papel e a relativa autonomia das lideranças e sua capacidade de manobra ante a massa dos associados, em última instância o funcionamento das máquinas administrativas depende de um mínimo de aquiescência dos trabalhadores filiados aos respectivos sindicatos. Não foi o que aconteceu, e em larga medida ainda acontece, entre nós. Em razão do antigo imposto sindical, do monopólio da representação e da Justiça do Trabalho, o aparelho burocrático dos sindicatos pôde adquirir grande autonomia com relação a seus “representados”. Desse modo, entre nós, a burocratização dos sindicatos não esteve associada à sua massificação.

ou mesmo de uma integração a uma das grandes correntes ideológicas do sindicalismo brasileiro. Desse modo, instaurado o conflito e a competição no meio sindical, as diretorias de sindicatos começaram a ser cada vez mais pressionadas a “assumir posições”, a se definir política e ideologicamente. Pensamos que foram essas considerações que levaram uma parcela importante de diretores de sindicatos a aderir à Força Sindical.

A idade relativamente elevada dos delegados da Força Sindical, associada ao seu tempo elástico de militância e ao tempo em que ocupam cargos de diretoria, sugere a hipótese de que uma porcentagem não desprezível dos delegados é composta de representantes do sindicalismo corporativo em crise, para os quais a Força Sindical possibilitaria uma forma possível de recuperação da identidade trabalhadora, isto é, de encontrar formas renovadas de relação com as bases sindicais através de um engajamento moderado capaz de lhes proporcionar certa legitimidade e de protegê-los contra as pressões e denúncias de ativistas de esquerda. Assim, especialmente para os diretores de pequenos sindicatos com fraco poder de barganha, a adesão à Força Sindical significaria não somente um apoio no que tange às relações com o patronato como também uma proteção contra as investidas de ativistas ligados à CUT.