

Relações de poder nos sindicatos e a inexistência do “poder obediencial”

Por Míriam Santini de Abreu

A fama é a melhor possível. Conseguir uma vaga em um sindicato é vender a força de trabalho no melhor do mundos. Teoricamente ficariam da porta da sede do sindicato para fora os horrores do mercado de trabalho, a violência moral, as ameaças constantes de demissão, os salários de fome. Mas é preciso dizer: este rei está nu, e poucos são capazes de, percebendo isso, anunciar a nudez. A prática adotada hoje nos sindicatos é ainda mais vil do que na iniciativa privada, porque, nesta, não há discurso em prol da solidariedade e do respeito à dignidade. No mercado, o horror é explícito; nos sindicatos, ele é convenientemente velado.

Em Santa Catarina, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Assessoramento, Perícia, Pesquisa e Informações, Sindaspi, emitiu Nota Pública, em meados de outubro de 2008, para denunciar que a Escola Sindical Sul da CUT se recusa a reintegrar ao trabalho um dirigente que estava liberado a serviço do Sindaspi. Esse dirigente, conhecido no estado por sua luta contra o assédio moral e sexual nas relações de trabalho, agora está impedido de voltar a trabalhar.

O caso já chegou a boa parte dos sindicatos catarinenses porque o Sindaspi explicitou o fato. Mas há outros exemplos concretos do modo como os dirigentes sindicais estão lidando com o poder delegado por suas categorias e da forma como expressam esse poder na relação com os funcionários da entidade. Há pouca literatura (artigos, monografias) sobre o assunto na internet, ao menos numa busca rápida. Os relatos verbais, porém, são fartos. Esse artigo irá se concentrar mais detalhadamente 1) na forma como os dirigentes exercem o poder que lhes é delegado (para fora e para dentro do sindicato) e 2) nas dificuldades que os trabalhadores de sindicato estão encontrando para fazer o seu trabalho nas entidades por causa das relações de poder que se estabelecem com as diretorias, especialmente em relação aos jornalistas.

Sindicato para fora

Esse pensar sobre o que o sindicato significa “para fora”, em relação à categoria de trabalhadores que o mantém e à sociedade no qual está inserido, baseia-se nos escritos do filósofo argentino Enrique Dussel, especialmente no seu conceito de *poder obediencial*. Nesse sentido, vemos o sindicato como uma possibilidade institucional de exercício de poder delegado. A questão é como os sindicalistas exercem esse poder. Dussel recupera o significado da palavra obediência em latim para dizer o seguinte: “*Escutar aquele que se coloca adiante*”, ou seja: *obediência é a posição subjetiva primordial que deve possuir o representante, o governante, que cumpre alguma função de uma instituição política.*

Poder obediencial é, então, na concepção de Dussel, *o exercício delegado do poder de toda autoridade que cumpre com a pretensão política de justiça.* E quem assume o poder de forma delegada *deve fazê-lo em função das exigências, reivindicações, necessidades da comunidade.* A expressão *poder obediencial* surgiu a partir da experiência dos chiapanecos, no México, com base na idéia de que *os que mandam devem mandar obedecendo.* E se assim não acontece há o que Dussel classifica como *fetichismo do poder*, o poder corrompido: *O representante corrompido pode usar um poder fetichizado pelo prazer de exercer sua vontade, como vaidade ostensiva, prepotência despótica, sadismo ante seus inimigos, apropriação indevida de bens e riquezas.*

O diagnóstico que fazemos dos sindicatos é esse: estão a exercer o poder fetichizado. Que fique claro o fato de que falamos aqui não de um modo de ser, e sim de um modo de estar. Os sindicatos **estão** assim, mas não **são** necessariamente assim, e nesse esclarecimento necessário enquadram-se as exceções. Apontamos uma tendência que se expressa de várias formas, ancorada principalmente no modo como os sindicatos enfrentam os desafios do período histórico da globalização.

Estudioso do sindicalismo, Altamiro Borges assinala que o retraído crescimento da economia, o desemprego, a reestruturação produtiva, o desmonte das relações de trabalho, afetaram o movimento sindical no mundo inteiro, sejam quais forem as correntes e opções políticas de seus dirigentes: *Estes fatores objetivos também agravaram os problemas subjetivos, de direção. Muitos sindicatos se voltaram para as lutas imediatas, economicistas e corporativas, sem enfrentar as causas de fundo da crise. Passaram a privilegiar as negociações de cúpula em detrimento das mobilizações das bases. Voltaram-se mais para as máquinas sindicais, atualmente contaminadas por brigas fratricidas pelo poder, distanciando-se dos locais de trabalho. O sindicalismo tornou-se mais institucionalizado, burocratizado e envelhecido. Ele não consegue dar respostas às mudanças no mundo do trabalho nem expressar o novo perfil de classe dos trabalhadores e a sua subjetividade.*

Ao longo dos anos 90 e 2000, pós era FHC e principalmente no período Lula, foi sendo reforçada uma tendência apontada por Borges. O sindicalismo deixou de ser instrumento de luta de classe para virar uma ONG, Organização Não-Governamental. Vários sindicatos, diz ele, passaram a intermediar empréstimos bancários, administrar fundos de pensão e agenciar e formar mão de obra barata para o mercado.

Essa lógica foi apontada pelo sindicalista Glauco Carvalho Marques no *I Encontro pela Soberania Comunicacional, Popular e Libertária*, promovido em setembro de 2008 pelo Portal *Desacato* e pela revista *Pobres & Nojentas*. Glauco explicou o modo de atuar dos sindicatos que entram na onda da “governança corporativa” e se atrelam ao mercado financeiro através dos fundos de pensão. Essas práticas começaram nas Centrais Sindicais, com âncoras pesadas no governo e nos partidos. Rapidamente chegaram aos grandes sindicatos, que incorporaram discursos como o da “responsabilidade social” e o de formação de “gestores”.

O quadro acima apontado é expresso em uma piada que circula nos meios sindicais. Segundo ela, os dirigentes passam mais tempo decidindo quem irá ficar com o veículo e com o celular da entidade do que mobilizando, conscientizando e organizando os trabalhadores. O forte atrelamento dos sindicatos aos partidos, representados, nas entidades, por grupos, tendências e correntes, também provoca graves estragos. Os piores vícios dos partidos aparecem no cotidiano dos sindicatos. É o fetichismo do poder apontado por Dussel. Ao falar sobre a necessidade de transformação dos partidos políticos na América Latina, ele diz que eles se transformaram em maquinarias eleitorais: *O partido maquinaria eleitoral está podre; é inútil para a crítica, para a transformação ou a libertação dos movimentos populares, para o povo dos oprimidos e excluídos.* Esse apodrecimento também vai minando os sindicatos, que expõem as vigas carcomidas de várias formas.

Há sonegação de informações, boicote a atividades programadas pelos que não são da corrente majoritária na entidade, forte personalismo na figura dos diretores da Executiva ou da Coordenação Geral. Muitas vezes prevalece o discurso derrotista em relação à capacidade de organização dos trabalhadores: - Não adianta, não vai ninguém, decidimos agora, a base não está interessada... O discurso em geral é potente e cheio de promessas, mas é difícil encontrar um Sonny. Sonny é o sujeito que, nos filmes sobre a máfia, faz o “serviço sujo”. Poucos se dispõem a ir à base ouvir, organizar reunião setorial, entregar panfleto, estudar para organizar material de comunicação de qualidade, se debruçar sobre projetos de lei, torná-los compreensíveis. Bom mesmo – e para o qual sempre há candidatos – é representar o sindicato em eventos, ir a Congressos, ficar meses a fio discutindo documentos que não chegam à categoria e não se fazem prática e – muito comum – fazer militância pela internet. Se ouve muito a famosa frase: - Se não tiver ninguém para ir, eu vou...

Há outros interesses inconfessos. Não são poucos os rachas provocados por acusações relacionados ao chamado “aparelhamento” do sindicato. Isso porque, dado o fetichismo do poder, é comum o sindicalista representar, na entidade, o interesse próprio ou do partido, e não o da categoria. Esse movimento pode ser sutil ou descarado, e muito dele se expressa na forma como a entidade aplica a

mensalidade paga pelos trabalhadores. Aí entra um aspecto fundamental e pouco discutido, a concepção de sindicato, o sindicato que se deseja, a forma de luta. Na lógica apontada por Borges, muitas vezes o sindicato-ONG, pensado na lógica de governança corporativa, aplica recursos gordos em atividades afins a associações, deixando de lado as que possibilitariam a organização de seus filiados.

O caso é que falar em “concepção de sindicato” está fora de moda. Está implícito nos estatutos que os sindicatos são de luta, defendem os trabalhadores, regem-se por princípios democráticos. Bonito, mas a prática às vezes pode ser diametralmente oposta a isso. Outro problema foi apontado pelo professor de Economia Nildo Ouriques, presidente do Instituto de Estudos Latino-Americanos (IELA) da UFSC, no “Diálogos do Conhecimento”, promoção conjunta do Sindicato dos Jornalistas de Santa Catarina e da Assembléia Legislativa realizado no dia 20 de outubro de 2008.

Ele disse que a atual crise econômica ocorre num contexto em que há profundo despreparo intelectual no meio sindical: “O sindicalistas têm que se preparar, ler os clássicos. O preparo intelectual será fundamental no conflito político”. Para Nildo, essa revitalização intelectual é necessária porque esse sistema não oferece alternativas, então não cabem ilusões no sentido de reparos que contornariam a crise. O caminho é esse, mas Nildo, ao encerrar a conversa, disse que não vê espírito de rebelião no sindicalismo.

Um dos aspectos mais despolitizantes da atual fase do movimento sindical é a quase incapacidade dos seus dirigentes de fazer auto-crítica. Não dizem: - Errei. De todos os modos possíveis buscam legitimar decisões equivocadas. Pior ainda, se calam sobre elas. Poucos têm a coragem de exercitar o que Dussel chama de *pretensão política crítica de justiça*. Significa que o representante deve ser capaz de defender em público as razões que formulou para realizar uma ação, e ser capaz de assumir a responsabilidade pelos efeitos negativos não-intencionais de seus atos e de corrigi-los. Coisa, no dizer de Che Guevara, para o novo homem; a maioria dos que aí estão, nos seus mandatos delegados, são incapazes de tal gesto.

Na vereda aberta por Nildo, é possível afirmar que o aparelho sindical está desgastado e precisa morrer. Foi necessário num certo tempo, determinado por condições historicamente colocadas, mas, agora, deve ser transformado. Borges também avalia que o sindicalismo, isoladamente, não tem mais força para liderar os demais setores e estar à frente de um projeto alternativo para o país. Dussel igualmente faz um diagnóstico que cai bem para justificar essa necessidade: *Em seu momento clássico, a instituição cumpre eficazmente seu encargo. Mas lentamente decai, começa a crise: os esforços por mantê-la são maiores que seus benefícios; a burocracia criada inicialmente se torna auto-referente, defende seus interesses mais que os dos cidadãos que diz servir. A instituição criada para a vida começa a ser motivo de dominação, exclusão e até morte. É tempo de modificá-la, melhorá-la, suprimi-la ou substituí-la por outra que os novos tempos obrigam a organizar.*

Desafio urgente. Mas... e os espíritos rebeldes?

Sindicato para dentro

E como o breve quadro esboçado no item anterior aparece nas relações de trabalho que os sindicalistas têm com seus funcionários? Allan Barbosa mapeou 133 sindicatos de trabalhadores da Região Metropolitana de Belo Horizonte, escolhendo os 30 mais representativos para traçar o perfil dos diretores. Ele verificou que *há uma dicotomia entre a figura do gestor e do líder de classe, expressa não só pela ambigüidade de papéis, mas também pela estrutura dos sindicatos*. Diz ele: *A dicotomia vivida pelos dirigentes serve como agudizador de contradições e conflitos no gerenciamento do sindicato, pois, se de um lado o empregado espera uma postura menos patronal por parte do dirigente, por outro o dirigente não consegue se distanciar e assumir uma posição isenta e “profissional”*.

A pesquisa mostrou que o tratamento dos dirigentes em relação aos empregados do sindicato é bastante paternalista, prevalecendo sempre o informalismo, fazendo com que a gestão se torne pouco

profissionalizada. Também há a tentativa de engajar os empregados na atividade política do sindicato: *a postura dos dirigentes é de dificuldade no posicionamento “duplo” enquanto patrão e ao mesmo tempo “companheiro”*. Isso acaba gerando atitudes e práticas que esbarram no paternalismo ou na inexistência de critérios de natureza técnica que regulamentem as atividades.

Uma notícia de 2005 do *Correio do Sergipe* mostra como essa dicotomia aparece no dia-a-dia das entidades sindicais. O jornal conta que os funcionários de um sindicato estavam indignados com a direção da entidade, pois não eram tratados com coerência, não conseguiam fechar acordo coletivo e sofriam assédio moral. Estranho? Não. Isso está cada vez mais freqüente na entidades, e por fatores que podem ser identificados.

1 – Adicional de militância e de lealdade

O funcionário de sindicato, como qualquer outro, vende a sua força de trabalho. Em sindicatos, porém, ocorre algo um pouco diferente: muitas vezes o trabalhador se envolve profundamente com a entidade, numa “identificação com a base” e com as suas lutas. Isso pode acontecer ou não. Quando acontece, é comum o funcionário carregar faixa e distribuir panfleto em manifestação. A luta do outro é a sua luta. O professor Herval Pina Ribeiro, médico do trabalho, diz que é ilusão sentir prazer no trabalho no mundo capitalista. Mas a situação dos empregados em sindicato é singular: eles muitas vezes sentem prazer em seu trabalho porque estão imbuídas da lógica de luta contra o mundo capitalista. Por isso, quando se deparam com as contradições apontadas ao longo deste artigo, o golpe é profundo. Iludimo-nos com o que pensamos que o sindicato **pode e deve ser**, até encontrar, de forma às vezes cruel, o que é o sindicato **é**.

Como qualquer ser humano, o funcionário de sindicato, em sua relação de trabalho, também pode ou não desenvolver uma relação com algum dirigente que extrapole a profissional. Estabele-se uma relação de lealdade, de respeito e admiração mútuas, que não deixa de ser também profissional. Isso não é problema. O problema é quando a militância e a lealdade, apesar de não estarem no contracheque no final do mês, passam a ser cobradas, veladamente ou não.

Esse problema aparece com força em dois momentos: a) quando há mudanças na direção do sindicatos, sempre um período de estresse na entidade; b) quando há racha na direção. No primeiro caso, o empregado fica entre a cruz e a espada, como se diz. Se tomar posição em prol da chapa de situação, quando há mais de uma, corre o risco de ser malvisto e até demitido se a outra vencer; se não tomar posição, corre os mesmos riscos em relação à chapa de situação, que espera dele uma atuação mais ativa; se tentar ficar neutro, a indiferença será vista como falta de compromisso e de lealdade.

O processo não é muito diferente quando há racha na direção. Os grupos em conflito “disputam” a lealdade dos funcionários. Não importa o que façam, os trabalhadores sempre irão “cair na pontuação” de alguém. E se a demissão vier, nunca, mas nunca mesmo, será por motivos políticos. As razões apontadas serão “administrativas”. A demissão muitas vezes é um apagamento da memória da entidade. Um funcionário antigo, que sabe demais, às vezes é conveniente, às vezes não. Depende do que sabe.

2 – A LER na minha base dói; a do meu funcionário não

A falta da auto-crítica dos dirigentes sindicais se revela fortemente quando o assunto é violência moral no trabalho, ou assédio moral, e doenças do trabalho. Os sindicalistas costumam levar a sério esses problemas quando os afetados são trabalhadores da base que representam. Mas nem sempre levam isso a sério quando os afetados são funcionários do sindicato. Aí é “corpo mole”, “lerdeza”, “excesso de sensibilidade”. O mesmo dirigente que, numa assembleia, faz discurso contra o assédio moral, é capaz de humilhar, aos gritos ou com ironia, no mesmo dia, um trabalhador do sindicato. Pior do que isso só o silêncio que paira nas diretorias a respeito dessas práticas. Se protegem, os sindicalistas. Ou preferem, em nome da luta, minimizar esse tipo de fato para evitar desgastes considerados irrelevantes.

Margarida Barreto diagnostica muito bem o resultado do assédio moral nas relações de trabalho, e as conclusões valem para os sindicatos: *Na medida em que esses atos vão se dando, todos os colegas passam a ter medo de ser a próxima vítima, de ser humilhado, de perder o emprego ao defender um colega que está sendo humilhado. O ambiente de trabalho passa a ser dominado pelo medo do coletivo, que leva todos a fazerem o pacto do silêncio. Se antes esse ambiente era marcado pela amizade, esse calar significa que os laços fraternos já não existem, passam a ser fragmentados, rompidos, levando à degradação das relações de trabalho.*

Um bom diagnóstico da situação é dado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Entidades Sindicais de 1º e 2º Graus, Associações Profissionais e Centrais Sindicais de Florianópolis e Região Sul, o Sindes. Em entrevista com representantes da entidade apuramos que, dos anos 90 para cá, os problemas estão se intensificando nos sindicatos, especialmente o assédio moral. Num momento, o funcionário é “companheiro”; no outro, é cobrado para fazer horas extras e produzir mais, independentemente das condições de trabalho. Os jornalistas são fortemente atingidos nesses casos. Muitas vezes, ficam noite adentro fechando o boletim ou o jornal da entidade, no mesmo esquema das redações da mídia privada, só que em nome da militância e da lealdade, doadas ou sutilmente cobradas. Se adoecem, LER principalmente, ganham fama: gente que vive doente. Quando está bem e produz, é excelente; quando adoece, o tratamento começa a ficar diferente.

Assim como o administrador, o jornalista muitas vezes é tido com em cargo de confiança. Mesmo que tenha feito concurso para assumir a vaga, corre o risco de perder o emprego quando há mudança de diretoria. Acontece, em muitos sindicatos, a prática da contratação de pessoas que sejam filiadas ou ligadas ao partido político da direção majoritária. Assim, o fato de ser ou não filiado, no que se refere à manutenção do emprego, irá depender da maturidade da gestão que assume o sindicato.

Quando há racha na direção, o jornalista vira uma espécie de “colchão” entre os grupos em disputa. As correntes lutam pela hegemonia do discurso nos meios de comunicação da entidade, e é comum que caiba ao jornalista a impossível missão de atender a todas, temporizar a disputa, botar “panos quentes”. Se divulga um texto solicitado por um grupo, o outro pergunta de onde o texto surgiu, de que forma foi parar no jornal. Esse tipo de cobrança já virou até alvo de piada: a culpa é do “duende do computador”, um ser que habita as profundezas da CPU e, de lá, produz textos que caminham até a gráfica. A fogueira das vaidades nos sindicatos também se expressa em rotinas jornalísticas como a escolha de fotos. Muitas vezes o critério não é jornalístico porque, se determinado diretor não aparecer na foto, protagonista de alguma atividade, a cobrança sobre o jornalista será certa, mesmo que a qualidade da foto, por critérios da profissão, seja questionável. Pouco adianta dizer que a luta tem que aparecer na vida, junto à categoria. Parece que ela só se legitima se for impressa no boletim ou no jornal da entidade.

Se o jornalista for leal a alguém inserido num dos grupos em disputa, é na hora do racha que deverá pagar a fatura. Se o fizer, é quase certo que, ao final, amargue sozinho o preço da lealdade. Muitas vezes, não importa o que faça, a decisão que tome. Para todos os efeitos, a decisão será errada, porque, na briga de diretores de sindicato, ele será o “colchão” vital, mas com as molas mais fracas. E dispensáveis.

Segundo o Sindes, os funcionários geralmente mais perseguidos são os considerados referência entre os colegas (mesmo caso da iniciativa privada). E em épocas de negociação salarial, ouvem-se comentários como: “olha, a situação tá difícil, a gente dá o reajuste, mas tem que demitir alguém”, “hi, é outro nível, não dá para comparar os trabalhadores do sindicato com a nossa base”, “mas é absurdo existir esse Sindes!”. Muitas entidades se recusam a assinar o acordo coletivo de trabalho, ou colocam em prática apenas parte dele, ou o respeitam, mas não formalizam. A atuação do Sindes já detectou até os sindicatos-problema, os que têm fama de desrespeitaram os trabalhadores e seus direitos.

Há um aspecto que fica claro nessa realidade: a dificuldade de comunicação entre o dirigente-patrão e os funcionários, e a falta de transparência nas decisões. Muitas vezes, ocorrem mudanças administrativas que simplesmente não são formalmente comunicadas. O dirigente espera que os

trabalhadores as descubram, e isso para não ter que comunicá-las e correr o risco de ser tachado do mau patrão. Assim, espera o resultado de uma mudança que deseja, mas não a comunicou ao funcionário. O Sindes, na luta sindical, avalia que o empregado de sindicato não é vitalício, mas, na sua relação com o patrão-sindicalista, inevitavelmente busca, na prática das relações de trabalho, a aplicação do discurso tão decantado da solidariedade e da ética.

3 – Caminhos possíveis

O sindicato espelha a sociedade. Tal como ela, precisa mudar. Ao contrário de outros países latino-americanos, como Venezuela e Bolívia, no Brasil o movimento popular ainda não se fez a ponto de estar à frente da construção de outra sociedade, e os sindicatos podem, então, cumprir um papel relevante. Mas os sindicalistas precisam, através da auto-crítica, superar o exercício do poder fetichizado e exercer o poder obediencial; deixar de tratar seus sindicatos como “escritórios” à disposição das lideranças nacionais ou para a prática da “governança corporativa” e efetivamente cumprir o que prometem às suas bases quando por elas são eleitos.

O professor Nildo Ouriques, em sua conversa no “Diálogos do Conhecimento”, disse que, em praticamente todo o mundo, os ricos perderam o medo dos pobres e os pobres perderam a capacidade de odiar o sistema que os faz assim. Foram convencidos de que, algum dia, terão lugar no “andar de cima”. Por isso, as transformações tardam. *É preciso retomar esse ódio ao sistema. Sem ele, os trabalhadores não avançam*, disse Nildo. Esse papel é dos sindicatos.

Altamiro Borges, em seu diagnóstico sobre o sindicalismo hoje, aponta mais caminhos. Um deles é a politização da classe trabalhadora, para que assuma a condição de protagonista da luta política no país. Outro é a sólida organização nos locais de trabalho, que deve ser prioridade. O sindicatos também precisam renovar as lideranças, investindo na formação de seus quadros. E estudar. É muito comum que mesmo sindicalistas mais experientes apenas reproduzam, em sua prática sindical, fragmentos de algum texto lido por cima ou de algo ouvido em alguma atividade. Por fim, acrescenta Borges, é fundamental que os sindicatos pensem em *novas formas de articulação dos explorados, que unam as variadas iniciativas dos setores populares*.

Ilumina-nos Enrique Dussel quando diz: *No experimentar empiricamente as reivindicações populares, compreendê-las profundamente, formulá-las para satisfazê-las, na fidelidade à verdade desse projeto de serviço, na informação contínua a seus representados, o representante cumpre o critério regulador: alcançar uma representação sempre cada vez melhor*. Isso significa olhar para o além-mar, as terras que ficam do outro lado dos interesses imediatistas. O sindicalista tem que ter um pouco de profeta. Diz o teólogo Leonardo Boff: “O profeta é o homem da palavra que denuncia, que anuncia, que consola e que constrói o horizonte utópico sem o qual ninguém, nem a sociedade, pode viver”. Sim!

Míriam Santini de Abreu, jornalista e sindicalista, de Florianópolis

Algumas leituras

BARBOSA, Allan Claudius Queiroz. *O dirigente sindical: companheiro ou patrão?* Uma Análise em Sindicatos de Minas Gerais. Disponível em: <<http://anpad.org.br/enanpad/1999/dwn/enanpad1999-rh-01.pdf>> Acesso em 27 out. 2008.

BARRETO, Margarida. *Assédio moral*. Disponível em: <<http://www.app.com.br/portallapp/saude.php?id1=2>>. Acesso em 27 out. 2008.

BORGES, Altamiro. *Sindicalismo, resistência e alternativas*. São Paulo: Anita Garibaldi, 2008.

CORREIO DE SERGIPE. *Funcionários denunciam sindicato*. Disponível em: <<http://www.correiodesergipe.com/lernoticia.php?noticia=3614>>. Acesso em 27 out. 2008.

DUSSEL, Enrique. *20 teses de política*. São Paulo: Expressão Popular, 2007.