

AÇÃO SINDICAL COLETIVA E SEGMENTAÇÃO INTERNA DA CLASSE TRABALHADORA, 1978-1989

Jorge Ventura de Moraes¹

1. Introdução

O papel da liderança e a possibilidade da ação sindical têm sido tópicos de grande importância na análise sociológica. No que diz respeito ao primeiro aspecto, autores clássicos como Engels e Lênin já se perguntavam acerca do papel das lideranças operárias. Estes dois autores identificaram uma espécie de "aristocracia operária" na Inglaterra do século XIX, isto é, trabalhadores cujo controle do mercado de trabalho e altos rendimentos os faziam diferenciados do restante da classe operária (Cf. Hobsbawm, 1981; V.M.B. Alves, 1984).

Por outro lado, Lênin elaborou uma teoria da vanguarda operária. Neste sentido, setores "iluminados" da classe operária, liderados por intelectuais, teriam a missão de conduzir os trabalhadores ao socialismo (Cf. Lênin, 1979, 1980a 1980b; Moraes, 1995).

Com relação ao Brasil, Almeida (1975; Cf. ainda Moisés, 1979, p.61; e Rodrigues, 1979, p.52.) argumentou que o sindicalismo que estava surgindo no Brasil durante os anos 70 era um sindicalismo de resultados, a exemplo do sindicalismo americano. Assim, para ela, aquele era uma espécie de sindicalismo "apolítico". Além disso, era um sindicalismo liderado por militantes que eram empregados pelos setores mais dinâmicos da economia e recebiam salários

¹ Professor do Departamento de Ciências Sociais, do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e do curso de Mestrado em Ciência Política da Universidade Federal de Pernambuco.

relativamente altos. Estes trabalhadores constituiriam, assim, uma aristocracia operária.

Por outro lado, Humphrey (1979a; 1979b; e 1980; Cf. ainda M.H.M. Alves, 1984, p.90; Castro, 1990, p.131; Keck, 1989, p.265-66; e Vianna, 1991, p.22) contestou tal tese ao mostrar que, no moderno capitalismo brasileiro, não havia algo parecido com uma aristocracia operária. Aquela aristocracia operária identificada por Engels e Lênin, e cujas características foram analisadas por Hobsbawm (1981), não podia ser encontrada no moderno capitalismo brasileiro. Além disso, a aristocracia operária como um fenômeno clássico do movimento operário estava restrita ao período definido, grosso modo, entre 1850 e 1914 do capitalismo britânico.

Por fim, Alves afirma que muitos cientistas sociais brasileiros se apressaram em identificar a crescente diferenciação dentro da estrutura da classe operária em termos de indústrias dinâmicas e tradicionais com aquela situação particular da Grã-Bretanha. De acordo com ela:

[...] Essa diferenciação tem se mostrado irrelevante para efeito dos movimentos e ações políticas de classe [...] É aquele setor operário supostamente aburguesado e conservador que mais tem se destacado em termos de combatividade, resistência e militância (V.M.B. Alves, 1984, p.140).

Em outras palavras, havia um segmento ocupando uma posição mais alta dentro da classe operária brasileira, mas ela não constituía uma aristocracia operária com reivindicações próprias². Pode-se afirmar que tanto Humphrey quanto Alves esposam a idéia de que este segmento relativamente privilegiado da classe operária brasileira exerceria um papel de vanguarda.

Outros autores, trabalhando principalmente dentro da teoria da escolha racional, têm se preocupado teoricamente com a possibilidade da ação coletiva da classe operária. Isto é, como e por que os trabalhadores aderem, por exemplo, a uma greve? (Cf.

² Para uma crítica da tese da aristocracia operária em relação aos países latino americanos, ver Jelin & Torre, 1982. Ver também Roxborough (1981, p.85) onde ele analisa "a reificação da suposta dicotomia da economia em um pólo marginal e um setor manufatureiro dinâmico...".

Friedman, 1983; Hardin, 1982; e Olson, 1982). De acordo com estes autores,

quanto maior o grupo, maior é a probabilidade de que seus membros individuais sintam que sua não participação em ações coletivas para conquistar bens comuns (public goods) tem pouco impacto nas atividades do grupo como um todo. Assim, não há uma razão racional para um indivíduo dispende energia, tempo e outros custos para contribuir para a conquista de bens que estarão à sua disposição de qualquer forma (Barbalet, 1991-92, p.448; Cf. ainda Crouch, 1982; and Muller & Opp, 1986)³.

Considerando-se estas duas perspectivas mais gerais, o objetivo deste trabalho é a análise de como as ações coletivas sindicais se desenvolveram no Brasil entre 1978 e 1989. Examina-se o problema da liderança tendo em vista as teses da aristocracia e da vanguarda operárias delineadas acima. Além disso, recorre-se a certas proposições da escolha racional para a análise de como os líderes sindicais enfrentaram problemas relacionados com a formulação de linhas de ação sindical, tendo em vista certos interesses e/ou comportamentos políticos de alguns segmentos da classe trabalhadora.

A análise aqui desenvolvida baseia-se em dados acerca do movimento operário-sindical no estado de Pernambuco e compreende o período que vai, grosso modo, de 1978 a 1989, isto é, os dez primeiros anos desde as greves de 1978-80 que marcam a emergência do 'novo' sindicalismo na cena política brasileira.

2. Segmentação dos Trabalhadores e a Possibilidade de Ação Coletiva

Não constitui parte do meu argumento que havia uma categoria social a que se possa chamar de aristocracia operária. Ou seja, concordo com Humphrey e Alves que não existiu tal fenômeno no Brasil, particularmente no que se refere aos anos 70 e 80. Na verdade, meu argumento é de que a maioria dos líderes sindicais eram oriundos de segmentos privilegiados e que isto influenciou o resultado das disputas trabalhistas.

³ Uma crítica do trabalho de Olson, a partir da própria teoria da escolha racional, pode ser encontrada em Hardin (1982). Outras críticas estão também presentes em Booth (1978) e Johnson (1988).

No entanto, esta influência não foi necessariamente negativa, no sentido da existência de uma aristocracia operária que resultou em divisões irremediáveis para a ação coletiva dos trabalhadores. A análise da composição das principais lideranças sindicais e trabalhistas mostra que eles eram parte de um segmento que ocupava uma posição mais privilegiada por causa de suas qualificações técnicas/educação formal e/ou em termos de melhores salários. Além disso, muitas greves foram lideradas por trabalhadores de áreas geográficas estratégicas ou de setores estratégicos da produção. Ou seja, trabalhadores que não estavam muito expostos às variações do mercado de trabalho como milhares de outros operários. E como indica a evidência empírica, quanto mais os trabalhadores se sentem seguros em seus empregos, mais eles se sentirão seguros para entrar em greve (Cf. Moraes & Neves, 1995). Estes trabalhadores eram principalmente aqueles cujos empregos requeriam alto nível de treinamento e que recebiam salários relativamente altos, e também trabalhavam para empresas chaves, entendendo-se esta última referência com relação ao tamanho das unidades produtivas. Têm-se chamado a estes trabalhadores de “trabalhadores estratégicos” por causa de sua importância no processo de trabalho (Cf. Mangabeira, 1993) e, em muitos setores econômicos, eles estiveram à frente das ações operárias e exerceram papéis estratégicos nestas ações.

Nos anos que se seguiram à crítica de Humphrey à tese da aristocracia operária, muitos estudiosos do movimento operário-sindical brasileiro adotaram sua posição sem se preocupar em ir adiante para tentar aprofundar sua análise. Ele mostrou que faltava evidência empírica à tese da aristocracia operária, mas não afirmou que não havia divisões na classe operária brasileira. Ele mostrou que as reivindicações dos segmentos mais privilegiados não eram diferentes do que era reivindicado pelos demais trabalhadores, mas não afirmou que cada categoria ou grupo de trabalhadores tem de se comportar da mesma maneira como parece implícito na análise de muitos estudiosos. Dessa forma, meu argumento é que se faz necessário aprofundar sua análise e observar as estratégias pensadas e implementadas pelos “novos” líderes sindicais para unir em uma ação coletiva única as diferentes posições (em termos de poder e controle sobre o mercado de trabalho) existentes dentro da estrutura da classe trabalhadora, pois as diferenças internas, em termos de “privilégios” ou não, foram exploradas pelos empregadores, no período em análise, para tentar dividir as ações dos trabalhadores.

Os dados mostram que, em muitos casos, os empregadores ofereceram, em relação a reivindicações trabalhistas, contrapropostas cujo conteúdo tinha por objetivo explorar estas divisões internas no movimento operário. A estratégia dos empregadores era oferecer aumentos salariais mais altos para aqueles "privilegiados", considerados como a "espinha dorsal" do movimento. Com isto, os empregadores tentaram provocar divisões dentro do movimento dos trabalhadores porque se os "privilegiados" acabassem a greve ou aceitassem fazer acordos com tais diferenciais, eles retornariam ao trabalho deixando os "desprivilegiados" sem o apoio necessário para prosseguir na greve. Esta estratégia dos empregadores teve efeitos variados. Na verdade, as propostas dos empregadores provocaram diferentes reações naqueles trabalhadores a quem elas eram dirigidas pelo fato de que, primeiro, nem todos os trabalhadores ou grupos de trabalhadores de uma mesma categoria exercem o mesmo nível de controle sobre o mercado de trabalho; segundo, porque nem todos os trabalhadores são parte de uma vanguarda política iluminada; e, terceiro, porque o comportamento político dos trabalhadores pode variar.

3. Uma Análise Sociológica dos Dados Históricos

Durante a campanha salarial de 1982 do Sindicato dos Urbanitários, que então organizava trabalhadores dos setores elétrico e de águas e esgotos, na Companhia de Eletrificação de Pernambuco (CELPE), a gerência desta empresa tentou dividir os trabalhadores ao oferecer uma contraproposta que beneficiaria aqueles mais "privilegiados". No entanto, o Sindicato manteve uma forte pressão nas negociações para a companhia aceitar sua proposta pela qual os trabalhadores com salários mais baixos deviam receber aumentos mais altos, o que foi apoiado pela assembléia geral do sindicato (Cf. *Diário de Pernambuco*, 1º/10/1982; *Boletim da CUT*, julho de 1985; *Informe Sindical*, 13-19/01/1986; e o *Eletricitário e Compesianos*, setembro de 1985).

Por outro lado, o fato de que os trabalhadores com maior qualificação estavam à frente da ação sindical foi usado, neste mesmo setor, pelo governo para promover uma repressão seletiva com o intuito

de isolar o movimento. Durante a campanha referida acima, 25 engenheiros, seis deles sendo considerados da mais alta qualificação técnica, foram demitidos por causa dos importantes papéis que exerceram nesta campanha (Cf. *Diário de Pernambuco*, 24/06/1986)⁴.

O governo adotou esta estratégia para reprimir o movimento como um todo. No entanto, é interessante notar que a repressão foi dirigida contra aqueles que exerceram os papéis mais importantes nestes eventos. Estes dois casos, por um lado, dão apoio empírico às idéias de Humphrey e Alves de que falta evidência empírica à tese da aristocracia operária (Cf. Castro, 1990, p.151). Por outro lado, estes mesmos eventos mostram que o fato de que o movimento era liderado por, e às vezes dependia dos, por trabalhadores qualificados, é da maior importância tanto em termos das estratégias implementadas pelos empregadores ao ter de enfrentar o movimento sindical, quanto em termos dos dilemas enfrentados pelos sindicatos ao ter de unir interesses e reivindicações de diferentes setores de uma mesma categoria numa ação coletiva para fazer face às estratégias gerenciais.

Em 1985, logo depois que o Sindicato dos Metalúrgicos havia assinado o acordo anual, metalúrgicos não-qualificados entraram em greve porque a maioria dos empregadores não estava respeitando o mesmo em relação ao salário mínimo profissional que havia sido instituído. Os empregadores pareciam se apoiar no fato de que tais trabalhadores não teriam força suficiente para contestar tal fato através, por exemplo, de uma greve porque eles eram os únicos atingidos por esta quebra de acordo. Em outras palavras, o fato de que os empregadores não cumpriam a cláusula acerca do salário mínimo profissional não afetava os "trabalhadores estratégicos". Esperava-se, assim, que eles não se envolveriam em uma disputa que não era deles. No entanto, ao contrário da expectativa dos empregadores, os trabalhadores não-qualificados entraram em greve para reivindicar o cumprimento do acordo. Além disso, o sindicato articulou a participação dos "trabalhadores estratégicos" na greve e o papel exercido por eles provou ser importante ao forçar os

⁴ Neste dia, depois de quase quatro anos de suas demissões, os engenheiros foram formalmente readmitidos em seus empregos devido à pressão do sindicato através de uma campanha nacional. Ver Simões (1989) sobre o papel político exercido pelos engenheiros brasileiros, assim como suas atuações junto aos seus sindicatos.

empregadores a cumprir o acordo⁵. De acordo com um dirigente sindical:

A solidariedade dos trabalhadores qualificados foi grande. Eles tinham muito a perder e nada a ganhar com sua participação, mas eles ficaram do lado dos outros trabalhadores e entraram em greve, todos pararam... (Entrevista, 16/10/1987).

Além destes, aconteceram outros três fatos importantes na história do “novo sindicalismo” em Pernambuco que ilustram claramente o tipo de problemas que os sindicatos enfrentaram, no período em foco, ao ter de negociar suas reivindicações e as estratégias dos empregadores para tentar dividir o movimento sindical através do oferecimento de níveis diferenciados de aumentos salariais.

Em primeiro lugar, o Sindicato dos Professores da rede particular enfrentou ao longo dos anos o fato de que os empregadores tentavam retirar os “professores estratégicos”, ou as “estrelas”, como são conhecidos no setor educacional privado, do movimento ao oferecer-lhes aumentos salariais mais altos antes do início das negociações. Neste setor, as escolas competem por alguns professores que são reconhecidos como as “estrelas” em suas respectivas áreas porque os estudantes que desejam conseguir uma vaga em uma universidade escolherão aquelas escolas que empregam estas “estrelas”. Assim, no início de cada ano acadêmico, as escolas promovem campanhas publicitárias baseadas na qualidade de seus professores com o intuito de atrair o maior número de estudantes, pois o percentual de sua participação no mercado depende da qualidade e prestígio de seus professores.

Por causa de sua situação singular no mercado de trabalho, estes professores estavam numa posição privilegiada para negociar seus salários independentemente do sindicato. O que comumente acontecia é que os donos de escolas tentavam negociar os salários destes professores antes dos acordos anuais. E isto acontecia por causa do papel central que estes professores podiam exercer nas negociações.

Muitos dos militantes que começaram a participar no sindicato a

⁵ Ver M.H.M. Alves (1984:90); Humphrey (1979a:75); e Mangabeira (1991) sobre casos similares nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro. Ver também Engelstein (1982) sobre um fenômeno similar em Moscou em 1905.

partir de 1979 em diante pertenciam a este estrato privilegiado. De acordo com certos testemunhos, estes professores eram muito sensíveis com relação a assuntos políticos e muito preocupados com a militância política. Neste caso, eles combinavam uma posição privilegiada no mercado de trabalho com um grande senso de seu valor profissional e consciência política. Estes elementos foram usados pelo sindicato para enfrentar as estratégias dos empregadores, cujo objetivo era dividir a categoria durante as negociações, e para fortalecer o sindicato diante dos empregadores (Cf. entrevista, 10/10/1990).

Estes professores, em geral, são militantes altamente comprometidos e usam seu poder no mercado de trabalho como uma arma [...] Quando a categoria entra em greve, eles dão apoio comumente com a ameaça de pedir demissão se outros professores forem demitidos. Por exemplo, se R.P. pedir demissão do Colégio C., um grande número de estudantes o seguirão porque ele é considerado o melhor professor de física do Recife. Agora, ele usa este poder para ajudar na organização da categoria. Estes professores têm um bom relacionamento com o sindicato. Na verdade, a maioria deles é membro das forças políticas que dirigem o sindicato [...] Eles dão força para pressionar os empregadores. Se eles param, as escolas oferecem propostas melhores (Entrevista, 12/11/1990).

Em segundo lugar, em 1986, o governo do estado de Pernambuco tentou dividir os professores da rede oficial em greve ao oferecer um aumento salarial mais alto para aqueles que já recebiam melhores salários. Desde 1984 que a Associação de Professores fazia campanha por um salário mínimo profissional para as professoras primárias. Este salário mínimo profissional deveria corresponder a três salários mínimos nacionais (Cf. *Informativo APENOPE*, janeiro-março de 1986). Em outubro de 1985, a Associação de Professores conseguiu a base de dois salários mínimos nacionais como salário mínimo profissional a ser pago às professoras primárias e um acordo de que este e o salário mínimo profissional dos outros professores aumentaria logo (Cf. *Panfleto Colega Professor(a)*, maio de 1986; e *Informativo APENOPE*, julho-setembro de 1986)⁶. No entanto, em maio de 1986, o governo não só não tinha ainda aumentado o salário

⁶ Sobre a cronologia das negociações entre a Associação e o governo de Pernambuco de 1984 a 1986, ver *APENOPE Boletim Especial*, maio de 1986. Sobre a concordância por parte do governo de que concederia o que era reivindicado pela Associação, ver *Diário Oficial de Pernambuco*, 23/10/1985.

mínimo profissional para todos os professores, como estava também tentando dividir o movimento ao oferecer um aumento mais baixo do que o previsto para todos os professores, com exceção das professoras primárias, às quais nada oferecia (Cf. *Diário de Pernambuco*, 24/05/1986)⁷.

No recente decreto enviado à Assembléia Legislativa, o governo esqueceu das professoras primárias. Nós perguntamos aos pais dos estudantes: é justo uma professora primária, a base da educação, receber Cz\$ 1.700,00 quando a cesta básica estabelecida pelo próprio governo custa Cz\$ 3.740,00? (Panfleto "Carta aos Pais e Alunos", junho de 1986) [...] [Além disso], ele não estabelece o salário mínimo profissional para ninguém (Panfleto "Companheiro Servidor", agosto de 1986).

No entanto, a estratégia do governo de dividir o movimento estava claro para a Associação, a qual declarou:

O governo ignorou as professoras primárias no decreto enviado à Assembléia Legislativa. Ao propor somente o aumento dos salários dos professores com curso universitário, o governo tenta dividir a categoria. No entanto, esta tática política já foi detectada e repudiada por nós. A luta deve ser assumida por todos e partir da base – a professora primária. Ao oferecer um aumento somente para os professores com curso universitário, o governo está pensando somente no segmento da categoria que é melhor organizado. Mas nós devemos compreender que as professoras primárias são cerca de 12.000 (Panfleto "A Professora de 1ª a 4ª Séries", agosto de 1986).

A Associação enfrentou este problema através do uso massivo de panfletos e jornais extraordinários para apoiar seu diagnóstico acerca das manobras do governo de Pernambuco, pois "como uma forma de atividade coletiva, elas (as greves) requerem o desenvolvimento de um grau de unidade entre aqueles envolvidos..." (Batstone et alii, 1978, p.1). Argumentava-se que se as propostas do governo fossem aceitas haveria uma divisão no movimento e que isto causaria maiores problemas para a categoria a longo prazo (Ver Hill, 1981, p.147, sobre argumento similar). O que o governo realmente

⁷ Sobre o conteúdo da proposta do governo de Pernambuco, ver o ofício nº 18/86, de 3 de julho de 1986, que a Associação enviou ao Secretário de Educação de Pernambuco. Este ofício reproduz os principais pontos da proposta.

pretendia, de acordo com diretores da Associação, era enfrentar um movimento enfraquecido do qual ninguém se beneficiaria, a não ser o próprio governo (Ver Hill, 1981, p. 130). Argumentava-se também que o principal objetivo da Associação e dos professores era aumentar o padrão de ensino em Pernambuco. Com este argumento, a Associação pretendia mostrar que nenhum sistema educacional poderia ser eficiente o bastante se a primeira base da educação – as professoras primárias – recebesse salários tão baixos (Cf. Comando de Greve-Boletim nº 5, setembro de 1986)⁸.

A principal base da educação é o ensino primário. Não se pode pensar em mudar o sistema educacional sem primeiro levar em consideração o papel das professoras primárias (Informativo APENOPE, outubro de 1986).

Por outro lado, as propostas da Associação tentavam unir conjuntamente os interesses econômicos dos diferentes níveis dentro desta categoria. A Associação não propunha um aumento salarial em termos de simples percentagens para cobrir a inflação. Em lugar disso, propunha um salário mínimo profissional para cada nível da categoria com uma diferença de 15% entre cada um desses níveis. Esta proposta tinha dois objetivos: primeiro, um aumento baseado em um salário mínimo profissional não sofreria de certas imperfeições inerentes a aumentos baseados em um simples percentual, pois o governo federal decretava periodicamente os aumentos do salário mínimo nacional. Assim, qualquer aumento do salário mínimo nacional significaria um aumento dos salários dos professores. Em segundo lugar, ao tentar unir os vários níveis salariais através de uma diferença de 15% entre eles, a Associação pretendia impedir as tentativas do governo de reduzir alguns salários enquanto aumentava outros. Ou seja, qualquer aumento para um dado segmento da categoria significaria um aumento geral para todos. Assim, ao tentar ligar conjuntamente os salários dos diferentes segmentos, a Associação tentava impedir ações isoladas de qualquer um desses segmentos na negociação de aumentos salariais.

⁸ Sobre este ponto, analisando tal aspecto com relação a um sindicato britânico, Batstone et alii (1978, p.3) afirmam que:

"dois elementos relacionados entre si parecem [...] ser de crucial importância na ação grevista: primeiro, padrões de influência entre os trabalhadores envolvidos, e, segundo, um vocabulário ou sistemas de argumentos que possam ser empregados em relação à ação coletiva".

Ao que parece, esta estratégia geral alcançou êxito, pois, no final, o governo teve de aceitar as reivindicações da Associação, que pode então declarar: "O grande símbolo deste movimento foi a forte unidade que se construiu na categoria em torno dos mesmos objetivos por professores de todos os níveis de ensino" (Comando de Greve-Boletim nº 4, agosto de 1986).

Por outro lado, as ações isoladas foram mínimas e não envolveram nenhum número significativo de professores capazes de conseguir aumentos salariais através de tais atitudes. Além disso, há evidência empírica de que estas ações isoladas deveram-se às ameaças do governo em demitir todos aqueles que não voltassem ao trabalho depois de 30 dias de greve e em não pagar os salários dos grevistas (Cf. Comando de Greve-Boletim nº 3, agosto de 1986; e *Diário de Pernambuco*, 07/08/1986).

Um outro fato que pode ser utilizado na análise deste problema, mas com um resultado diferente, foi o processo de divisões internas durante a campanha salarial dos bancários em 1986.

O Sindicato dos Bancários representa trabalhadores tanto de bancos privados quanto de bancos estatais. Ao longo dos anos 80, a evolução das organizações destes trabalhadores levou a uma pauta única de reivindicações elaborada a partir de assembléias regionais e a tentativas de uma campanha salarial nacional unificada (Cf. entrevista, 31/10/1990). Isto não significa que o processo de negociação com os empregadores era unificado. Existiam diferentes níveis de negociação neste setor. Isto significa que os bancários tentavam manter negociações baseadas numa estratégia comum, mas com diferentes negociadores. Por exemplo, trabalhadores de bancos federais, como os do Banco do Brasil, tratavam diretamente com negociadores do governo, enquanto empregados dos bancos privados negociavam pontos menos importantes no nível regional e pontos mais significativos no nível nacional com os sindicatos dos banqueiros.

Por outro lado, os empregados do Banco do Brasil exerciam um papel muito importante nas negociações por causa do papel central deste banco no sistema financeiro brasileiro, pelo menos até os anos 80. Este banco detinha o privilégio de ser responsável pela Câmara de Compensação, que funciona legalmente como um mecanismo

através do qual os bancos trocam cheques entre si. Ao deter o poder de parar todos os bancos, públicos e privados, através do fechamento da Câmara de Compensação, os empregados do Banco do Brasil exerciam um importante papel nas negociações porque eles podiam apoiar os empregados dos bancos privados sempre mais frágeis diante do poder dos empregadores.

Quando o sindicato pode fechar a [Câmara de] Compensação, ele pára as instituições financeiras porque ele pára a contabilidade financeira. Quando ele bloqueia a [Câmara de] Compensação, ele pára todos os bancos, a totalidade da comunidade financeira, assim como outras companhias (Entrevista, 8/11/1990).

Ou ainda:

O movimento neste setor tem sido dependente do papel dos empregados do Banco do Brasil porque quando o Banco do Brasil entra em greve e fecha a [Câmara de] Compensação ele garante o sucesso da luta no setor privado. Agora menos do que antes. Mas há ainda uma grande expectativa porque o Banco do Brasil é um banco estratégico em termos do poder de ameaçar os lucros dos banqueiros. Se os banqueiros lucram, eles podem enfrentar uma greve longa, mas eles negociam e discutem as reivindicações da categoria quando seus lucros são afetados (Entrevista, 31/10/1990).

Além disso, no caso de Pernambuco, o Banco do Brasil foi o lugar de surgimento da militância do “novo sindicalismo”, que se opuseram aos sindicalistas conservadores que dirigiam o Sindicato dos Bancários desde 1965 (Cf. entrevista, 23/8/1990). Neste caso, o banco representava uma área política e estrategicamente importante enquanto fonte de militância radical. Isto significa que os militantes radicais asseguravam a unidade de ação em termos de forçar os empregadores a negociar através do retardamento do fim das greves no Banco do Brasil.

No entanto, esta unidade foi abalada pela recusa, por parte da maioria dos empregados do Banco do Brasil, de entrar em greve, em 1986, quando receberam uma proposta considerada satisfatória.

Os empregados do Banco do Brasil enfraqueceram politicamente o movimento ao recusar entrar em greve. Naquele

momento os empregados dos bancos privados foram forçados a terminar a greve por causa da falta de força política e não conseguiram bons resultados das negociações com os banqueiros (Entrevista, 24/10/1990).

Além disso, a Câmara de Compensação continuou a funcionar, não causando, assim, maiores prejuízos ao sistema financeiro. Este fato foi visto tanto pelos dirigentes conservadores quanto pelos militantes radicais como a causa da derrota da greve ocorrida entre 23 de março e 2 de abril de 1986 (Cf. *Diário de Pernambuco*, 08/05/1986). O resultado foi que o movimento enfraqueceu porque os empregados dos bancos privados não puderam mais contar com o apoio dos bancários do setor estatal. Por outro lado, os empregadores puderam explorar as divisões internas do movimento e, assim, propor aumentos salariais mais baixos.

Os líderes trabalhistas do Banco do Brasil não convenceram seus colegas a entrar em greve, o que deu aos empregadores fortes motivos para explorar as divisões em nossa luta (O Defensor, dezembro de 1986).

Apesar do fato de que os empregados dos bancos privados conseguiram continuar em greve por mais algum tempo, eles perderam a capacidade de conquistar o que estavam reivindicando, pelo menos nos níveis desejados (Cf. *Boletim dos Bancários de Pernambuco*, setembro de 1986; *O Defensor*. Boletim Especial, outubro de 1986; *O Defensor*, dezembro de 1986; e *Boletim dos Bancários de Pernambuco*, setembro de 1987).

É claro que isto causou profundas divisões e irritações no movimento. Muitos empregados dos bancos privados ficaram irritados com os empregados do Banco do Brasil e começaram a chamá-los de "traidores da categoria". De acordo com militantes radicais, eles tiveram de recomeçar todo o trabalho sindical neste setor. Ao que parece, depois deste evento, os empregados dos bancos privados tornaram-se menos dependentes em termos de expectativas acerca do papel exercido pelos empregados do Banco do Brasil em eventuais ações coletivas. Isto levou a certas diferenciações em termos do que empregados de diferentes bancos conseguiram em suas negociações com os empregadores (Cf. entrevista, 16/02/1992).

A um certo nível de abstração teórica, é possível afirmar, com Traugott

(1980, p.38-46), que o fracasso – fracasso no sentido de não ter sido alcançado sucesso para todos os que participaram da ação reivindicativa – deste movimento deveu-se à falta de unidade de comando, ou, em outras palavras, faltou organização e liderança. Com efeito, a liderança do movimento apresentou-se profundamente dividida: de um lado, havia a liderança dos militantes de oposição, presente principalmente no Banco do Brasil, que foram se mostrando incapazes de controlar os trabalhadores daquele banco; de outro, havia a liderança oficial, eleita, do sindicato, mas sem controle efetivo sobre todo o movimento haja vista a força oposicionista.

No entanto, os “novos” sindicalistas tentaram, depois que eles assumiram o poder no sindicato em 1988, reconstruir a unidade do movimento apesar e a partir destas diferenças (Cf. entrevista, 31/10/1990). A estratégia destes militantes foi elaborar pautas de reivindicações as quais incorporavam o que já tinha sido conquistado por certos segmentos da categoria. Em outras palavras, se os empregados do Banco do Brasil já haviam conquistado uma reivindicação que era importante para o movimento como um todo, o sindicato promovia campanhas em torno disto e de outros pontos para a categoria como um todo. Esta estratégia visava diminuir e acabar com o sentimento dentro do movimento de que os empregados do Banco do Brasil eram os “aristocratas” por causa do nível de seus salários e da importância estratégica do banco. O Sindicato dos Bancários conseguiu reconstruir parcialmente a unidade através do argumento de que a categoria tinha de lutar pelo que os empregados do Banco do Brasil já haviam conquistado.

4. Conclusão

Tentei mostrar neste trabalho que nem a tese da aristocracia nem a da vanguarda operária explicam o sentido da ação sindical coletiva, no que diz respeito ao Brasil, pelo menos no período 1978-89. Embora considerando-se o fato de que certos círculos mais restritos de líderes sindicais exerceram o papel de organizadores da classe operária, a análise do comportamento político de segmentos relativamente privilegiados mostrou que, quando estes agiram de forma solidária, isto aconteceu através de intenso trabalho sindical com o objetivo de unir conjuntamente os diferentes segmentos. Por outro lado, mostrou-se que também aconteceram ações isoladas, “comportamentos egoístas” diriam os teóricos da escolha racional,

quando trabalhadores relativamente privilegiados atuaram de forma não-cooperativa de acordo com seu poder no mercado de trabalho isolando-se do restante dos trabalhadores, ou seja, do segmento desprivilegiado. Em outras palavras, o mercado de trabalho parece ser um importante fator para explicar a possibilidade, ou não, da ação coletiva dos trabalhadores.

5. Bibliografia

ALMEIDA, M^a Herminia T. de (1975). "O sindicato no Brasil: novos problemas, velhas estruturas". *Debate & Crítica*, 6:49-74.

_____ (1978). "Desarrollo capitalista y acción sindical: a propósito de la experiencia de los metalúrgicos de San Bernardo del Campo". *Revista Mexicana de Sociología*, 40(2):467-92.

ALVES, M^a Helena M. (1984). "Grassroots organizations, trade unions, and the church: a challenge to the controlled *abertura* in Brazil". *Latin American Perspectives*, Issue 40, 11(1):73-102.

ALVES, Vânia M.B. (1984). *Vanguarda operária: elite de classe?*. Rio de Janeiro, Paz e Terra.

BARBALET, J.M. (1991-92). "Class and rationality: Olson's critique of Marx". *Science & Society*, 55(4):446-68.

BATSTONE, Eric et alii (1978). *The social organization of strikes*. Oxford, Basil Blackwell.

BLACKBURN, Robin M. & MANN, Michael (1979). *The working class in the labour market*. Londres, Macmillan.

BOOTH, Douglas E. (1978). "Collective action, Marx's class theory, and the union movement". *Journal of Economic Issues*, 12(1):163-85.

CASTRO, Nadya A. (1990). "Operários em construção: a formação da classe operária na fronteira do moderno capitalismo industrial brasileiro", in S. Larangeira (org.). *Classes e movimentos sociais na América Latina*. São Paulo, Hucitec, p.128-57.

- CRONIN, James E. (1980). "Stages, cycles and insurgencies: the economics of unrest", in T.K. Hopkins & I. Wallerstein (orgs.), *Processes of the world-system*. Beverley Hills, Sage.
- CROUCH, Colin (1982). *Trade unions: the logic of collective action*. Londres, Fontana.
- DIESING, Paul (1961). "Bargaining strategy and union-management relationships". *Journal of Conflict Resolution*, 5(4):369-78.
- ENGELSTEIN, Laura (1982). *Moscow, 1905: working-class organization and political conflict*. Stanford, Stanford University Press.
- FANTASIA, Rick (1989). *Cultures of solidarity: consciousness, action, and contemporary American workers*. Berkeley e Los Angeles, University of California Press.
- FRIEDMAN, Debra (1983). "Why workers strike: individual decisions and structural constraints", in M. Hechter (org.). *The microfoundations of macrosociology*. Philadelphia, Temple University Press, p.250-83.
- GOULD, Roger (1991). "Multiple networks and mobilization in the Paris commune, 1871". *American Sociological Review*, 56(6):716-29.
- _____ (1993a). "Collective action and network structure". *American Sociological Review*, 58(2):182-96.
- _____ (1993b). "Trade cohesion, class unity, and urban insurrection: artisanal activism in the Paris commune". *American Journal of Sociology*, 98(4):721-54.
- HARDIN, Russell (1982). *Collective action*. Baltimore, John Hopkins University Press.
- HECKATHORN, Douglas D. (1993). "Collective action and group heterogeneity: voluntary provision versus selective incentives". *American Sociological Review*, 58(3):329-50.
- HILL, Stephen (1981). *Competition and control at work*. Londres, Heinemann.

HOBBSAWM, Eric J. (1981). *Os trabalhadores: estudos sobre a história do operariado*. Rio de Janeiro, Paz e Terra.

HUMPHREY, John (1979a). "Auto workers and the working class in Brazil". *Latin American Perspectives*, Issue 23, 6(4):71-89.

_____ (1979b). "Operários da indústria automobilística no Brasil: novas tendências no movimento trabalhista". *Estudos CEBRAP*, 23:81-163.

_____ (1980). "As raízes e os desafios do «novo» sindicalismo da indústria automobilística". *Estudos CEBRAP*, 26:5-39.

JELIN, Elisabeth & TORRE, Juan Carlos (1982). "Os novos trabalhadores na América Latina: uma reflexão sobre a tese da aristocracia operária". *Dados-Revista de Ciências Sociais*, 25(2):189-208.

JOHNSON, James (1988). "Symbolic action and the limits of strategic rationality: on the logic of working-class collective action", in M. Zeitlin (org.). *Political power and social theory*. Greenwich, JAI Press, Vol.7, p.211-48.

KECK, Margaret (1989). "The new unionism in the Brazilian transition", in Alfred Stepan (org.). *Democratizing Brazil: problems of transition and consolidation*. Nova York, Oxford University Press.

MACY, Michael W. (1991). "Chains of cooperation: threshold effects in collective action". *American Sociological Review*, 56(6):730-47.

MANGABEIRA, Wilma C. (1993). *Os dilemas do novo sindicalismo: democracia e política em Volta Redonda*. Rio de Janeiro, ANPOCS/ Relume-Dumará.

MANN, Michael (1981). *Consciousness and action among the Western working class*. Londres, Macmillan.

MOISÉS, José Álvaro (1979). "Current issues in the labor movement in Brazil". *Latin American Perspectives*, Issue 23, 6(4):51-70.

- MORAIS, Jorge V. de (1995). "O problema da liderança no movimento sindical: Robert Michels e Lênin comparados", in *Anais do II Encontro de Ciências Sociais*. Recife, UFPE.
- _____ & NEVES, Jorge Alexandre B. (1995). "Escolha racional e greves urbanas no Brasil e em Pernambuco". *Cadernos de Estudos Sociais*, 11(1):19-40.
- MULLER, Edward N. & OPP, Karl-Dieter (1986). "Rational choice and rebellious collective action". *American Political Science Review*, 80(2):471-87.
- NAYLOR, Robin (1989). "Strikes, free riders, and social customs". *Quarterly Journal of Economics*, 104(4):771-85.
- OLSON, Mancur (1982). *The logic of collective action: public goods and the theory of groups*. Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- PRZEWORSKI, Adam (1985). *Capitalism and social democracy*. Cambridge, Cambridge University Press.
- RODRIGUES, Leôncio M. (1979). "Tendências futuras do sindicalismo brasileiro". *Revista de Administração de Empresas*, 19(4):45-54.
- ROXBOROUGH, Ian (1981). "The analysis of labour movements in Latin America: typologies and theories". *Bulletin of Latin American Research*, 1(1):81-95.
- RULE, James B. (1989). "Rationality and non-rationality in militant collective action". *Sociological Theory*, 7(2):145-60.
- SEWELL Jr, William H. (1979). "*Corporations républicaines*: the revolutionary idiom of Parisian workers in 1848". *Comparative Studies in Society and History*, 21(2):195-203.
- SIMÕES, Solange de D. (1989). *The position of engineers in the Brazilian class structure and their industrial and political orientations*. Tese de doutorado, London School of Economics.
- TRAUGOTT, Mark (1980). "Determinants of political orientation: class and organization in the Parisian insurrection of June 1848". *American Journal of Sociology*, 86(1):32-49.

VAZQUEZ, Petilda S. (1989). "Bancários: uma categoria na vanguarda do sindicalismo brasileiro". *Cadernos do CEAS*, 123:29-48.

VIANNA, Luiz Werneck (1991). "Problemas de representação do novo sindicalismo". *Cadernos de Conjuntura*, 42:19-26.

