

Volume 40
Número 1
Ano 2025
Id e51785

Artigo Original
DOI: 10.1590/s0102-6992-20254001e51785

Metalúrgicos, Sindicato e Dirigentes Sindicais na Região Metropolitana de Porto Alegre: notas de uma enquete operária

Davide Carbonai
Professor do Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, RS, Brasil.

email: davide.carbonai@ufrgs.br
orcid: 0000-0002-2211-3749

Rita Garrido
Mestre em Ciência Política pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, RS, Brasil.

email: dizi.rita@gmail.com
orcid: 0000-0003-4945-3599

Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons Atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

Recebido em: 04/12/2023
Aprovado em: 23/10/2024



Editor responsável: Eduardo Dimitrov

Metalúrgicos, Sindicato e Dirigentes Sindicais na Região Metropolitana de Porto Alegre: notas de uma enquete operária

Davide Carbonai, Rita Garrido

Resumo: O texto apresenta os resultados de uma enquete operária realizada em 2021. A enquete explora o perfil, a participação e a representação sindical de 359 trabalhadores empregados em empresas metalúrgicas operantes na base do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Canoas e Nova Santa Rita (STIMMMEC) na Região Metropolitana de Porto Alegre (RS). O texto apresenta as principais estatísticas descritivas da amostra (mão de obra de predominância masculina, de idade avançada, empregada nas tarefas de produção sob o regime de contratação da CLT) e explora a filiação sindical por meio de uma análise de correspondência múltipla (ACM). O intuito da ACM é explorar as associações múltiplas entre o perfil do trabalhador, a filiação e a representação sindical.

Palavras-chave: análise de correspondência múltipla; enquete operária; sindicato; setor metalúrgico; Rio Grande do Sul.

Abstract: The paper presents the results of a workers' inquiry carried out in 2021. The inquiry explores the profile, participation and union representation of 359 workers represented by the Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Canoas e Nova Santa Rita (STIMMMEC) in the Metropolitan Region of Porto Alegre (RS). The text presents the main descriptive statistics of the sample (mainly male workforce, older workforce, employed in production tasks under the CLT contracting regime) and explores union membership through a multiple correspondence analysis. The aim of the multiple correspondence analysis is to explore the multiple associations between workers' profile, membership and union representation.

Keywords: multiple correspondence analysis; workers' inquiry; labour unions; metallurgical sector; Rio Grande do Sul.

Introdução

Os processos de desregulamentação e de criação de novas modalidades de contrato, principalmente a partir de 2015, reforçados pela aprovação da Lei n. 13.429/17 (lei da terceirização) e da Lei n. 13.467/17 (lei da reforma trabalhista), assim como de uma ampla reforma na previdência social, modificaram o trabalho sindical de várias formas¹. O papel dos sindicatos de base, por exemplo, ganhou mais destaque nas discussões sobre estratégias e reestruturação do movimento sindical (Costa, 2021). O que preocupa, no entanto, é o distanciamento das entidades sindicais do necessário papel político a ser desempenhado perante um contexto no qual o campo político-ideológico passa a exercer uma influência ainda mais significativa nas relações entre trabalhador e sindicato (Carvalho e Bicev, 2021; Lúcio, 2020; Pochmann, 2021). Além de aspectos já conhecidos – por exemplo, a baixa participação orgânica dos trabalhadores na vida sindical –, esse distanciamento é marcado também por uma cultura de acomodação dos dirigentes sindicais e de adesão (passiva) ao desenho institucional das relações trabalhistas no Brasil: unicidade sindical, territorialização das relações trabalhistas, organização por ramo de atividade (Galvão, 2021).

Esse modelo sindical, forjado no berço do governo populista de Getúlio Vargas e no corporativismo estatal, em um sistema de relações que assegurava sobretudo a subordinação às cúpulas do aparelho de Estado, certamente, não garante o desenvolvimento de um sindicato autônomo (Cook, 2007). Ao longo de sua história, também a mais recente, o sindicato não conseguiu construir as condições adequadas para uma ação participativa em suas bases.

1: Este trabalho foi apoiado pela Chamada CNPq 4/2021, Bolsa de Produtividade em Pesquisa, n. 307383/2021-0.

Outras pesquisas sugerem um quadro não homogêneo da organização sindical de base, em termos de mobilização junto aos trabalhadores, autonomia, engajamento dos dirigentes e competências no tocante à negociação coletiva (Carbonai, 2022). Dito de outra forma, há margens, mas reduzidas, para um trabalho sindical mais engajado.

Em maio de 2021, com o intuito de explorar as expectativas dos trabalhadores perante o trabalho sindical dos dirigentes, o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Canoas e Nova Santa Rita (STIMMMEC) realizou uma enquete operária nas empresas localizadas na sua base sindical. O próprio sindicato, junto aos autores deste texto, definiu os objetivos da pesquisa, montou um questionário e coletou os dados, no intuito de explorar as condições de trabalho e a qualidade das relações trabalhistas na empresa.

Os entrevistados são trabalhadores de empresas do setor metalúrgico nos municípios de Canoas e Nova Santa Rita (Rio Grande do Sul). A pesquisa resultou na participação de 359 trabalhadores entrevistados por meio de questionário. O STIMMMEC representa cerca de sete mil trabalhadores da região. As variáveis de gênero, idade e escolaridade conferiram confiabilidade à amostra, o que permitiu traçar um perfil dos trabalhadores e das trabalhadoras na base. O propósito da enquete foi entender a inserção do sindicato na empresa, revelar o perfil dos sindicalizados (em relação aos não sindicalizados) e explorar os motivos que aproximam ou distanciam os trabalhadores da atividade sindical.

Dessa forma, foi proposta uma investigação a partir de um questionário estruturado, contendo 41 questões e organizado em torno de quatro eixos: 1. informações de identificação dos trabalhadores; 2. condições de renda, trabalho e moradia; 3. representação sindical; 4. participação política e identidade de classe. O presente texto pretende associar a filiação sindical a um conjunto selecionado de variáveis, no intuito de explorar as expectativas dos trabalhadores em relação às responsabilidades dos dirigentes sindicais.

Desafios e caminhos para (re)organizar a base

Uma ameaça (nova) ao movimento sindical brasileiro decorreu da Lei n. 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista) integrada a um verdadeiro conjunto de mecanismos jurídicos de inspiração (neo)liberal contrários à ação sindical e a favor da extrema flexibilidade das relações trabalhistas. Em 2017 foi também aprovada a Lei n. 13.429 – que dispõe sobre as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros. Dois anos mais tarde, em 2019, foram adotados três importantes instrumentos normativos: a Lei n. 13.874, que introduziu novas alterações na CLT, a EC n. 103, que alterou profundamente o sistema da seguridade social, e a MP n. 905 (denominado “Programa Verde e Amarelo”), determinando outra redução dos encargos trabalhistas. Em 2020, o intuito de duas novas MPs (n. 927 e n. 936) foi o de fragilizar ainda mais as relações trabalhistas, afetando tanto o direito material quanto o direito processual do trabalho (Dutra e Jesus, 2020).

A nova dinâmica de mercado e de competição entre as empresas fez com que os sindicatos, a negociação e o acordo coletivo representassem obstáculos a serem eliminados (Lúcio, 2020). De fato, a Lei n. 13.467 de 2017 reduziu os recursos financeiros e permitiu a dispensa das negociações coletivas. Na contramão, mantiveram-se as obrigações, as despesas e os custos dos sindicatos. Após a aprovação da Lei n. 13.467, a taxa de cobertura das negociações coletivas sofreu impacto negativo e o imposto sindical apresentou queda expressiva no montante de arrecadação (Moreira e Calvete, 2020). Segundo Lima (2022), entre 2017 e 2018 verificou-se um impacto negativo de 90,75% na contribuição sindical, o que inviabilizou qualquer planejamento orçamentário, prejudicando também a subsistência dos sindicatos.

Galvão (2021) aponta que, tanto nas análises dos pesquisadores quanto nas manifestações dos próprios dirigentes sindicais, havia um consenso quanto à necessidade de reorganização da luta sindical no Brasil antes mesmo da aprovação da Reforma Trabalhista: havia já, antes de 2017, uma percepção de que o sindicalismo perdeu força na sociedade brasi-

leira, e sua efetividade já estava enfraquecida, especialmente em razão das mudanças estruturais do mundo do trabalho. Nos discursos de importantes lideranças sindicais, palavras como revitalização, reorganização ou renovação tornaram-se recorrentes, ainda que nem sempre acompanhadas de ações práticas capazes de sustentar mudanças organizacionais abrangentes. Apesar das boas intenções, é evidente que o desafio está na transição do discurso para a prática, nas saídas estratégicas para a reestruturação do movimento, na renovação das práticas organizacionais, como também na reaproximação do sindicato junto às bases dos trabalhadores (Carvalho e Bicev, 2021).

A sindicalização é um indicador válido do dinamismo e da força de uma organização sindical: os trabalhadores sindicalizados são mais informados sobre a vida sindical, engajam-se mais nos eventos sindicais, nas assembleias e nas eleições, participam com mais frequência de mobilizações, piquetes e greves (Campos, 2016). Lima (2022) aponta que, por mais que os sindicatos se esforcem em convencer os trabalhadores a se filiarem, os números continuam caindo, não somente em decorrência da incursão de novas modalidades de contratação, mas também pela fragilização da imagem do sindicato². Trata-se de um verdadeiro ciclo vicioso: os sindicatos se tornam fracos pela ausência de filiados e de recursos, e os trabalhadores não se filiam porque os sindicatos não garantem mais a representatividade. No entanto, este ciclo vicioso simplifica um problema mais complexo, cuja compreensão passa, também, pela dimensão micro, subjetiva e ideológica das relações trabalhistas.

O desenho de uma enquete operária

A enquete operária é uma ferramenta de pesquisa utilizada inicialmente na primeira metade do século XIX pelos governos e pelas classes dominantes da Europa, em razão das revoltas trabalhistas que ameaçavam a estrutura do poder político e social. Posteriormente, tomou o caráter de instrumento de autoconhecimento da classe, sendo o questionário elaborado por Karl Marx em 1880 o mais difundido e discutido no campo das investigações operárias (Thiollent, 1985, p. 103; Woodcock, 2022).

A enquete operária desempenha um papel crucial duplo: de um lado informa os trabalhadores sobre o seu próprio poder de classe, explorando as características da força de trabalho; de outro, fornece um possível modelo para as estratégias e a organização sindical (Ovetz, 2021, p. 8). De alguma forma, é possível afirmar que uma investigação operária é um processo que antecede a ação política e sindical.

Em vez de ser incitado a manifestar apenas sentimentos, afetos ou opiniões, o respondente de uma enquete é convidado a descrever o que ele conhece a partir da sua própria experiência na vida material. Como sugere Thiollent (1985, p. 105), a enquete operária privilegia o processo cognitivo em detrimento do processo afetivo.

O intuito do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Canoas e Nova Santa Rita (STIMMMEC) foi o de explorar algumas questões – sobretudo em relação às condições materiais de trabalho e da remuneração – para pensar futuras ações sindicais. O trabalho de elaboração do formulário ocorreu de forma coletiva, em janeiro de 2021, a partir de encontros virtuais que permitiram a discussão dos propósitos da investigação. Os encontros ocorreram inicialmente no grupo do Macrossetor da Indústria da Central Única dos Trabalhadores do Estado do Rio Grande do Sul. O Macrossetor reúne diferentes entidades sindicais do setor industrial ligadas à CUT³.

2: Segundo a PNAD Contínua, em 2023, apenas 8,4% dos 100,7 milhões de ocupados eram sindicalizados, o que representa uma queda de 7,8% (713 mil pessoas) em relação ao ano anterior (IBGE, 2024).

3: O STIMMMEC já empreendeu outra enquete no início de 2021 em meio à pandemia de COVID-19 junto aos trabalhadores administrativos da empresa AGCO. Na época, o Sindicato elaborou uma pesquisa sobre as condições do trabalho remoto e o impacto na renda dos trabalhadores (Garrido e Carbonai, 2022). O resultado da enquete repercutiu na mesa de negociação da campanha salarial, o que contribuiu para a derrubada de uma proposta pouco vantajosa aos trabalhadores.

O processo de elaboração do questionário teve início em fevereiro de 2021, a partir de encontros virtuais nos quais se debateu um documento compartilhado com todo o grupo. Uma base de perguntas iniciais e essenciais à pesquisa foi pensada previamente pelos autores deste artigo. Coube aos dirigentes sindicais pensar a temática geral da investigação, os assuntos que seriam desenvolvidos e alguns objetivos mais específicos a serem pesquisados.

Este texto explora apenas algumas questões levantadas no questionário. No eixo considerado mais relevante para esta análise incluíram-se as questões a respeito da representação sindical e da participação dos trabalhadores. Considerando que a participação é também um reflexo da percepção do trabalhador sobre o sindicato, as perguntas buscaram não só verificar se há ou não participação, mas também em que formato ela ocorre e a partir de qual conhecimento sobre o sindicato e a sua estrutura. Sobre a representação, buscaram-se investigar as percepções sobre a presença do sindicato nas empresas, seja por meio de diretores sindicais no local de trabalho ou de visitas do sindicato.

Por fim, foram incluídas questões que versam sobre a ideologia dos trabalhadores, de forma a perceber possíveis atravessamentos sobre os sentidos de coletividade. Há no movimento sindical, de fato, uma relação muito estreita com a política partidária. Nesse sentido, havia no grupo uma preocupação coerente quanto ao tema da política, principalmente em um período de intensa polarização, o que poderia inibir a participação dos trabalhadores que julgassem tendenciosa a investigação. Optou-se, assim, por trabalhar o eixo utilizando uma escala *Esquerda-Direita*, que se complementa com as perguntas sobre a participação sindical⁴.

Com a definição dos temas e das questões, ocorreu a organização e a confecção do questionário, que foi aplicado nos formatos físico e virtual. Na segunda quinzena de abril de 2021 ocorreu o processo de testagem do questionário. Na segunda quinzena de maio de 2021 ocorreu a coleta de dados por meio de um questionário impresso. Para aumentar o número de respondentes ficou disponível um questionário elaborado na plataforma do Google Forms (entre os dias 15 e 21 de maio). Já a aplicação do formulário impresso se daria por um período maior, até porque exigiria dos dirigentes sindicais a presença física nas empresas, aspecto bastante comprometido em razão da pandemia da Covid-19. Como mencionado anteriormente, a junção das respostas obtidas a partir da participação virtual dos trabalhadores (170 respondentes) e do questionário impresso (189 respondentes), aplicado na base do Sindicato dos Metalúrgicos de Canoas e Nova Santa Rita, totalizou 359 formulários respondidos.

A representação sindical do STIMMMEC ocorre em dois municípios do Rio Grande do Sul e abrange 6.556 trabalhadores e trabalhadoras com vínculo formal de trabalho, distribuídos em mais de 850 empresas. Segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), os homens são maioria na base, representando 82,2% da força de trabalho. Em relação à idade, a média na categoria é de 39 anos, e mais da metade dos trabalhadores e trabalhadoras possui o ensino médio completo no nível de escolaridade. As variáveis de gênero, escolaridade e idade traçam o perfil estatístico dos metalúrgicos e metalúrgicas na base do Sindicato, bem como conferem confiabilidade à amostragem coletada pelo Sindicato.

4: Na apresentação do questionário, o entrevistador lia algumas perguntas ao respondente. No caso da pergunta 35 ("Na política se fala geralmente em esquerda e direita. Numa escala onde 0 é *esquerda* e 10 *direita*, onde você se posicionaria?") o entrevistador sugeriu refletir sobre as diferenças partidárias entre direita e esquerda, como também as diferenças ideológicas em termos de ingerência do Estado na economia.

Tabela 1: Distribuição de Frequências (Amostra selecionada versus RAIS). Fonte: Nossa pesquisa.

Dados	Homens em Canoas	Ensino Médio Completo (total)	Idade	Filiação sindical ⁵
Amostra (359 respondentes)	81,6%	51,3%	40 anos	63,8%
RAIS - Relação Anual de Informações Sociais (2020)	82,2%	56,4%	39 anos	22,62% ⁶

No desenho amostral também se verifica que os trabalhadores sindicalizados foram super-representados, representando 63,8% dos respondentes, sendo o índice real de sindicalização na base pouco acima de 20%. Desse modo, para evitar inclinações nas interpretações, a seguinte análise explora sobretudo a relação entre modalidades de variáveis categóricas, o que permite igualmente verificar tendências entre os dois grupos mais centrais nesta análise: trabalhadores sindicalizados e trabalhadores não sindicalizados.

Análise dos dados

A amostra é formada por 359 respondentes: 82,8% trabalhadores e 17,2% trabalhadoras do setor metalúrgico. 31,5% dos respondentes têm mais de 45 anos. 33,6% dos entrevistados possui ensino superior; o restante da amostra (66,4%) tem ensino médio. 72,1% dos entrevistados trabalha na produção da empresa com tarefas sobretudo manuais; 16,7% trabalhava nos setores administrativos da empresa. Todos os trabalhadores entrevistados são contratos via CLT. Importante destacar que 63,8% dos respondentes são filiados ao sindicato STIMMMEC: com toda a probabilidade, a difusão do questionário por parte do sindicato favoreceu a aproximação dos trabalhadores sindicalizados e inibiu, em parte, os não sindicalizados.

A maioria dos respondentes participa passivamente da atividade sindical, limitando-se à leitura de boletins (68,2%) ou não acompanha de forma alguma a atividade do sindicato (12,4%). Uma minoria (19,4%) participa ativamente das atividades sindicais: 3,2% participa das discussões organizadas em reuniões pelo sindicato, 6,4% participa também de assembleias sindicais e 9,8% participa de todas as reuniões e dos protestos organizados pelo sindicato.

As respostas dos entrevistados sinalizam certa desconfiança em relação ao trabalho dos dirigentes sindicais. Dos respondentes, 22,3% não acompanham o trabalho dos dirigentes; uma porcentagem expressiva de entrevistados (17,8%) não conhece os dirigentes do sindicato. Para simplificar a leitura da Tabela 2, esses dois últimos grupos (os que “não acompanham” e os que “não conhecem”) são incluídos numa única categoria, 6,9% dos entrevistados “desconfia” do trabalho dos dirigentes sindicais (tendo uma avaliação negativa do trabalho dos dirigentes). Do outro lado, 53% “confia no trabalho dos dirigentes sindicais” (tendo uma avaliação positiva); com toda a probabilidade esse último dado é superestimado devido ao elevado número de entrevistados sindicalizados.

Também por essa razão optamos por uma análise mais exploratória, que associasse as modalidades de um conjunto de variáveis categóricas e que obtivesse um quadro geral dessas associações. Nesta pesquisa foram utilizadas as técnicas de análise de correspondência múltipla (ACM) desenvolvidas pelo grupo de Data Theory System da Universidade de Leida, na Holanda; essas aplicações podem ser encontradas em softwares de notável popularidade como o SPSS (Carvalho, 2017). A ACM permite explorar a interação

5: Segundo dados obtidos junto ao Sindicato, o quadro de associação conta com 1.483 trabalhadores sindicalizados em 63 empresas (em um total de 855 empresas com CNPJ ativo). Esse número de sindicalizados não inclui os associados na categoria aposentado/a ou solidário/a.

6: Porcentagem calculada em cruzamento com o total de trabalhadores da base de Canoas e Nova Santa Rita, segundo dados da RAIS (5.744 de Canoas; 812 de Nova Santa Rita; 6.556 no total) e o quadro de associação informado pelo Sindicato.

global de um conjunto de variáveis categóricas, associar as modalidades (categorias) de cada variável e apontar eventuais variáveis que podem funcionar como intervenientes nas associações bivariadas. Para cada variável utilizada na ACM, a Tabela 2 apresenta a distribuição de frequência de cada modalidade, o peso de cada variável na composição dos dois fatores (dimensões) e as coordenadas de cada modalidade no espaço fatorial (ver a Figura 1). Nas últimas duas colunas da Tabela 2 são apresentadas as denominadas medidas de discriminação (*pesos*) das variáveis na formação das duas dimensões (*eixos*). Um alto valor de discriminação de uma variável em uma dimensão sugere que as modalidades dessa variável são altamente discriminadas pela dimensão.

Após 18 iterações, o programa atingiu a convergência: a décima oitava iteração não melhorou significativamente o resultado da décima sétima iteração. A inércia total (explicada) é igual a 0,63: a inércia do eixo 1 é igual a 0,41 e a inércia do segundo fator é igual a 0,26. É possível interpretar os fatores ao analisar os pesos de cada categoria na formação das dimensões 1 e 2. As variáveis “Sindicalização”, “Escolaridade”, “Tarefas” e “Avaliação do dirigente sindical” pesam sobretudo na formação do fator 1. “Tarefas” e “Participação” têm um peso maior na formação do fator 2. A diferença entre variáveis ativas e ilustrativas reside no fato de que estas últimas não pesam na formação dos fatores.

Tabela 2: Análise de correspondência múltipla: Modalidades, Frequências, Variáveis Ativas e Ilustrativas

Variável	Categorias	n	%	Coordenadas (1)	Coordenadas (2)	Pesos (1)	Pesos (2)
Ativas							
1. Sindicalização	<i>Sim</i>	229	63,8%	0,49	-0,23	0,42	0,09
	<i>Não</i>	130	36,2%	-0,89	0,40		
2. Escolaridade	<i>Até ensino médio</i>	237	66,4%	0,49	0,38	0,50	0,30
	<i>Ensino superior</i>	120	33,6%	-1,01	-0,78		
3. Tarefas	<i>Manuais</i>	259	72,1%	0,39	0,36	0,43	0,35
	<i>Não manuais</i>	100	27,9%	-1,10	-0,97		
4. Participação	<i>Não participa</i>	45	12,4%	-0,91	1,44	0,25	0,41
	<i>Participação passiva</i>	245	68,2%	-0,05	0,02		
	<i>Participação ativa</i>	69	19,4%	0,91	-0,95		
5. Avaliação do dirigente sindical	<i>Avaliação positiva</i>	190	53,0%	0,64	-0,34	0,45	0,16
	<i>Avaliação negativa</i>	24	6,9%	-0,53	0,27		
	<i>Não sabe/Não conhece</i>	144	40,1%	-0,98	0,68		
Ilustrativas							
1. Gênero	<i>Masculino</i>	297	82,8%	0,02	0,01		
	<i>Feminino</i>	62	17,2%	-0,20	-0,15		
2. Raça	<i>Branco</i>	255	71%	-0,32	-0,63		
	<i>Negro</i>	104	29%	0,04	0,11		
3. Idade	<35	109	30,9%	-0,32	0,20		
	35-45	130	37,6%	-0,15	-0,05		
	>45	113	31,5%	0,44	-0,15		

A Figura 1 resultante da ACM pode ser interpretada a partir de algumas considerações gerais: quando duas modalidades apresentam coordenadas distantes do centro e posicionam-se próximas (no mesmo lado) de um dos eixos do espaço fatorial, as duas modalidades tendem a ser diretamente associadas (concordantes: a frequência empírica é maior que a teórica na hipótese de independência); por outro lado, quando duas

modalidades apresentam coordenadas distantes do centro, mas se posicionam uma no lado negativo e outra no lado positivo do fator, no sentido de terem sinais opostos, as duas modalidades tendem a ser associadas inversamente (discordantes: a frequência conjunta empírica é menor que a teórica na hipótese de independência). Por exemplo, é possível visualizar a proximidade (associação) das modalidades “não” na Figura 1, uma vez que todas estas estão posicionadas no segundo quadrante, no alto à esquerda.

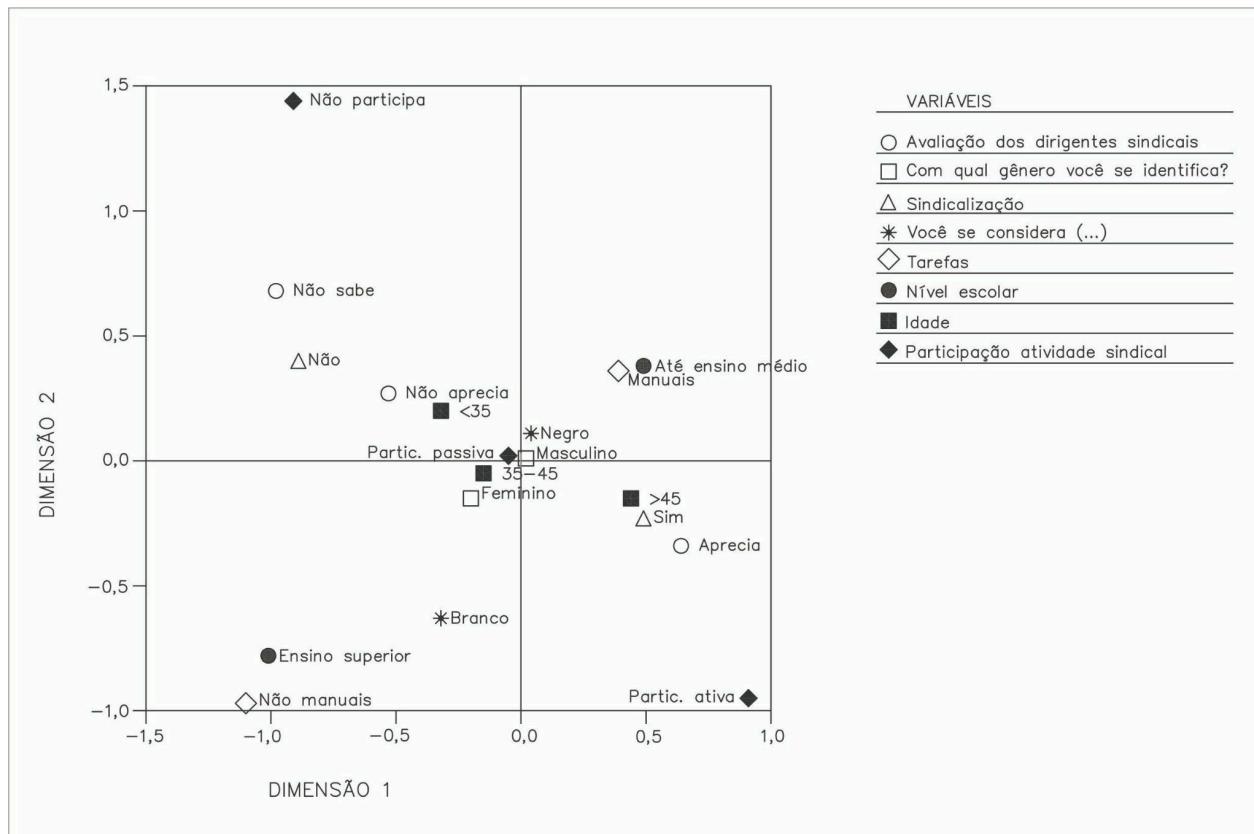


Figura 1: Análise de correspondência múltipla: variáveis e modalidades no espaço fatorial

Há uma associação positiva (concordante) entre as modalidades “sim” (sindicalização), “> 45”, “aprecia” (avaliação positiva dos dirigentes), “trabalhos manuais”, “ensino médio” e “participação ativa”: a associação concordante pode ser observada no quarto quadrante (no lado direito da Figura 1, próximo ao fator 1). As modalidades “masculino”, “feminino”, “branco”, “negro” e outras modalidades referentes à idade ocupam o espaço central da Figura 1: esse espaço ocupado por essas modalidades representa uma área de independência em relação às demais das modalidades. A posição central sinaliza que “gênero” e “cor” não são associados com a filiação sindical, sendo que “branco” (sobretudo em relação ao eixo com maior inércia) e “negro”, “homens” e “mulheres” teriam a mesma propensão à filiação sindical. Importante salientar que nesta região central da Figura 1 estão presentes também as modalidades “participação passiva” e “< 35”.

Do outro lado da figura (valores negativos do Fator 1 e positivos do Fator 2), encontra-se outro grupo de modalidades concordantes: “não sabe”, “não filiação” e “não participa”. Dito de outra forma, quando não há participação em atividades sindicais ou quando o trabalhador desconhece a respeito da presença de dirigentes sindicais na empresa, o trabalhador não participa e não terá incentivo nenhum para se associar ao sindicato.

Os operários (sobretudo os com tarefas manuais, em idade avançada e com ensino médio) são sindicalizados quando o trabalho dos dirigentes sindicais é reconhecido e apreciado, tendo uma avaliação positiva dos dirigentes. Esse grupo participa ativamente da vida sindical. O quadro geral sugere uma concordância entre a avaliação dos diri-

gentes sindicais e a filiação sindical, como observado nos cruzamentos das variáveis categóricas (ver o valor do teste de qui-quadrado na Tabela 3 e na Tabela 4).

Em geral, a filiação não está associada ao “gênero” ou à “cor”, tendo um valor de qui-quadrado não significativo. Consideradas as variáveis incluídas na Tabela 2, há uma associação significativa ($p < 0,05$) entre a “filiação” e as seguintes variáveis: “avaliação”, “idade”, “participação”, “tarefas e” nível escolar”.

Tabela 3: Tabela de referência cruzada: Sindicalização e Avaliação do trabalho dos dirigentes sindicais.

$$\chi^2 = 42,20; p < 0,05$$

Sindicalização	Confio ⁷	Não confio ⁸	Não acompanho ⁹	Não conheço ¹⁰	Total
Sim	140 (64,8%)	13 (6,0%)	41 (19,0%)	22 (10,2%)	216
Não	37 (30,8%)	8 (6,7%)	36 (30,0%)	39 (32,5%)	120
Total	177 (52,7%)	21 (6,3%)	77 (22,9%)	61 (18,2%)	336

Na Tabela 3 é possível observar a diferente distribuição de frequência dos sindicalizados (sim) em relação aos não sindicalizados (não), condicionada pela avaliação dos dirigentes sindicais. Enquanto 64,8% dos trabalhadores sindicalizados conhecem os dirigentes e confiam no trabalho deles, apenas 30,8% dos não sindicalizados conhecem e confiam nos dirigentes. *Confiança* e *conhecimento* são fatores importantes em relação à sindicalização. Confirmando o observado, a Tabela 4 sugere que a própria presença do dirigente sindical na empresa condicione a filiação sindical. Quando um dirigente sindical atua na empresa, 83,5% dos trabalhadores são sindicalizados.

Tabela 4: Tabela de referência cruzada: Sindicalização e Dirigentes trabalhando na empresa.

$$\chi^2 = 30,73; p < 0,05$$

Há dirigentes do sindicato que trabalham na sua empresa?					
Sindicalização					
	Sim	Não	Não Sei	Total	
	S	182 (83,5%)	28 (12,8%)	8 (3,7%)	218
N	82 (67,2%)	12 (9,8%)	28 (23,0%)	122	
Total	264 (77,6%)	40 (11,8%)	36 (10,6%)	340	

Para explorar a posição ideológica dos trabalhadores, a investigação abriu o quarto eixo de perguntas presentes no questionário com uma escala Esquerda-Direita: 0 indicando a extrema *esquerda* e 10 a extrema *direita*. Os valores próximos da *direita* se encontram nos itens posicionados no lado esquerdo da Figura 1, enquanto os valores menores (próximos da *esquerda*) se encontram nas categorias do lado direito da Figura 1.

A pontuação da escala em relação à variável “sindicalização” apresenta valores que discriminam os dois grupos de forma significativa ($p < 0,05$): os sindicalizados apresentam uma pontuação média igual a 3,87, enquanto os não sindicalizados apresentam uma pontuação igual a 5,11 (a pontuação média da escala calculada sobre o total da amostra é igual a 4,29). Também em relação à participação sindical há diferenças significativas entre os grupos. A participação sindical ativa é mais próxima de 0 (*esquerda*). Próxima do lado oposto (*direita*) está o caso da participação passiva (Tabela 5).

7: Conheço os dirigentes e confio no trabalho deles;

8: Conheço os dirigentes, mas não confio;

9: Conheço os dirigentes, mas não acompanho;

10: Não conheço os dirigentes

Tabela 5: ANOVA participação. Pergunta 35: Na política se fala geralmente de “esquerda” e “direita”. Numa escala onde “0” é “esquerda” e “10” é “direita”, onde você se posicionaria?

	N	Pontuação média	Desvio Padrão	F	p
Não participa	32	5,53	3,07	6,84	0,001
Participação passiva	195	4,43	3,04		
Participação ativa	60	3,17	3,16		
Total	287	4,29	3,13		

O teste de ANOVA é significativo também em relação à “idade”. Nesse caso, os valores da escala sugerem diferenças significativas entre os menores de 35 anos (5,4) mais próximos da *direita* e quem tem mais de 45 anos (3,5) mais próximo da *esquerda*. Significativo é o teste de ANOVA também em relação à avaliação do sindicato: os respondentes que avaliam positivamente a atuação do sindicato têm pontuações mais próximas da *esquerda* (3,4), enquanto os que avaliam negativamente têm uma pontuação mais próxima da *direita* (5,4).

O teste de ANOVA não sinaliza diferenças significativas em relação ao gênero (não há diferença entre homens e mulheres), cor (não há diferenças entre brancos e negros) ou tipos de tarefas (não há diferenças significativas entre operários e administrativos): trata-se das modalidades presentes no centro do gráfico da Figura 1.

Considerações finais

A maioria dos trabalhadores que responderam ao questionário participa passivamente da vida sindical: ou não acompanha de forma alguma as atividades do sindicato (12,4% dos entrevistados) ou se limita à leitura de boletins (68,2%). Esses resultados revelam um problema recorrente no trabalho sindical, também observado em outros grupos profissionais (Carbonai, 2022).

No entanto, a análise de correspondência múltipla, corroborada pelas tabelas de contingência, aponta para diferenças significativas conforme os grupos de trabalhadores no que se refere à participação e à filiação sindical. A questão de gênero, por exemplo, é um tema recorrente nos estudos sobre o sindicalismo brasileiro (Silva e Campos, 2024). O domínio masculino em cargos de liderança ainda é evidente, o que tende a invisibilizar ou desestimular a participação feminina nesses espaços. Na nossa pesquisa, embora o número absoluto de homens filiados ao sindicato seja consideravelmente maior, não há diferenças significativas entre os gêneros em termos relativos: tanto as mulheres quanto os homens ocupam o espaço central da Figura 1, sem diferenças marcantes na associação com a filiação ou a participação sindical.

Nossa pesquisa confirma outras hipóteses presentes na literatura. Há uma correlação entre “filiação sindical” e as categorias “mais de 45 anos”, “ensino médio” e “tarefas manuais” (Silva e Campos, 2024). Aliás, variáveis como “participação” e “ideologia” diferenciam a amostra de maneira mais acentuada, em comparação com pesquisas mais antigas (Cardoso, 2001), refletindo uma polarização ideológica mais pronunciada, conforme indicam outros estudos mais recentes (Carbonai, 2019). De fato, os sindicalizados tendem a se posicionar mais à “esquerda”, em alinhamento com as posições do sindicato, enquanto os não sindicalizados geralmente adotam uma postura neutra ou apolítica.

A filiação sindical reflete as expectativas dos trabalhadores em relação aos dirigentes sindicais, sendo a confiança nesses dirigentes maior entre os sindicalizados. Como sugerem outras pesquisas, a presença e a organização sindical nos locais de trabalho são fatores determinantes para a divulgação e o fortalecimento da luta sindical (Carbonai, 2022). Essas práticas sempre foram, ao menos no discurso, pilares do sindicalismo brasileiro e continuam a desafiar os dirigentes sindicais. Atualmente, permanecem essenciais para fortalecer a luta sindical, não apenas para aumentar a participação dos

trabalhadores, como também para enfrentar a disputa político-ideológica que se intensificou após a Reforma Trabalhista. A presença nos locais de trabalho, portanto, é um aspecto indispensável e insubstituível na atividade sindical, às vezes atravessada pela cultura de acomodação dos dirigentes sindicais (Galvão, 2021). Portanto, o movimento sindical enfrenta uma série de desafios, novos e antigos, que exigem atenção especial para a revitalização necessária. O fortalecimento das bases dos trabalhadores, por meio de estratégias que incluem a diversidade de sujeitos e de contratos, surge como caminho promissor para aumentar a participação e a conscientização da classe. Os sindicatos não podem mais se limitar a uma perspectiva exclusivamente econômico-corporativa. Apesar da influência de ideias que promovem a individualização das relações de trabalho, o sindicato tem o dever de incentivar a participação coletiva, utilizando abordagens e ferramentas tanto tradicionais quanto inovadoras. Ao aprofundar a avaliação sobre o trabalho dos dirigentes sindicais, observou-se que a ausência nos locais de trabalho é uma característica percebida principalmente pelos não sindicalizados, que frequentemente alegam desconhecer ou não acompanhar o trabalho do sindicato dentro das empresas.

De maneira geral, os resultados da investigação revelam constatações valiosas para a formulação de estratégias sindicais mais eficazes, como, por exemplo, campanhas de sindicalização, fundamentais para fortalecer as bases sindicais. Uma campanha eficaz para angariar novos sócios deve considerar os diferentes perfis de ação sindical, sem se limitar aos trabalhadores masculinos e veteranos dos setores de produção, que predominam entre os associados. Embora o gênero não apresente uma associação direta com a sindicalização, ele requer maior atenção, especialmente no setor administrativo, em que o trabalho sindical enfrenta dificuldades de inserção. A realidade dos jovens trabalhadores também deve ser considerada nas estratégias sindicais, pois é possível que eles não se identifiquem com uma cultura sindical que ainda reflete práticas tradicionais.

Bibliografia

- CAMPOS, A. G. **Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?**. [s.l: s.n.].
- CARBONAI, D. Labor Reform in Brazil, Politics, and Sindicatos: Notes on the General Strikes of 2017. **Journal of Politics in Latin America**, v. 11, n. 2, p. 231–245, 2019. DOI: 10.1177/1866802X19861493.
- CARBONAI, D. **Rural Workers, Sindicatos and Collective Bargaining in Rio Grande do Sul**. Cham: Palgrave Macmillan, 2022.
- CARDOSO, A. M. A filiação sindical no Brasil. **Dados**, v. 44, n. 1, 2001. DOI: 10.1590/S0011-52582001000100003.
- CARVALHO, F. F. D.; BICEV, J. T. CUT: Perfil dos dirigentes e resposta sindical frente à reforma trabalhista. **Sociologias**, v. 23, n. 58, p. 268–294, 2021. DOI: 10.1590/15174522-110760.
- CARVALHO, H. **Análise multivariada de dados qualitativos. Utilização da acm com o spss**. Lisboa: Sílabo, 2017.
- COOK, M. L. **The Politics of Labor Reform in Latin America: Between Flexibility and Rights**. University Park: Penn State Press, 2007.
- COSTA, G. **Por um novo sindicato**. Disponível em: <<https://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/90660-por-um-novo-sindicato>>. Acesso em: 16 mar. 2025.
- DUTRA, R. Q.; JESUS, S. C. S. D. Medida provisória n. 905/2019 Programa Verde Amarelo: a reforma dentro da reforma trabalhista. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 18, 2020.
- GALVÃO, A. Desafios político-ideológicos e organizativos para o sindicalismo do futuro. **RBEST Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho**, v. 3, n. 0, 2021. DOI: 10.20396/rbest.v3i0.15955.

GARRIDO, R. C.; CARBONAI, D. Home Office na Indústria: A Enquete Operária como ferramenta de diálogo para a representação fora do campo fabril. *Estudios Históricos*, v. 14, n. 27, 2022.

IBGE. **Em 2023, número de sindicalizados cai para 8,4 milhões, o menor desde 2012.** Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/40445-em-2023-numero-de-sindicalizados-cai-para-8-4-milhoes-o-menor-desde-2012>>. Acesso em: 16 mar. 2025.

LIMA, F. G. M. D. **Sindicatos em números: reflexões pontuais sobre o sindicalismo brasileiro após 2017.** Disponível em: <<https://www.excolasocial.com.br/sindicatos-em-numeros-reflexoes-apos-2017>>. Acesso em: 16 mar. 2025.

LÚCIO, C. G. A reforma das relações sindicais volta ao debate no Brasil. *Estudos Avançados*, v. 34, n. 98, 2020. DOI: 10.1590/s0103-4014.2020.3498.009.

MOREIRA, É. M. C.; CALVETE, C. D. S. **A reestruturação das organizações dos trabalhadores: reforma trabalhista e indústria 4.0** (C. Calvete & C. Horn, Eds.)**A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista** Porto Alegre CirKula, , 2020.

OVETZ, R. **Workers' Inquiry and Global Class Struggle.** Londres: Pluto Press, 2021.

POCHMANN, M. **Sindicatos precisam ouvir e acolher o trabalhador, no trabalho e na vida.** Disponível em: <<https://cnmcut.org.br/noticias/sindicatos-precisam-ouvir-e-acolher-o-trabalhador-no-trabalho-e-na-vida-aponta-marcio-pochmann-073c>>. Acesso em: 16 mar. 2025.

SILVA, S. P.; CAMPOS, A. G. **Filiação sindical de trabalhadores no Brasil (2012-2022): Indicadores, contexto institucional e fatores determinantes.** Brasília: [s.n.].

THIOLLENT, M. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária.** 4. ed. São Paulo: Polis, 1985.

WOODCOCK, J. The workers' inquiry from Trotskyism to Operaismo: A political methodology for investigating the workplace. *Ephemera: theory & politics in organizations*, v. 14, n. 3, p. 493–513, 2022.