

---

---

**ARTIGO**

---

---

*Assessores sindicais e participação na esfera de poder interno em sindicatos: um estudo sobre intelligentsia, saber e poder*

---

<sup>1</sup> Este artigo é parte de uma pesquisa mais ampla, que recebeu apoio financeiro do CNPq (Processo No. 520309/94-4).

rge Ventura de Moraes

---

<sup>2</sup> PhD em Sociologia pela London School of Economics e professor-adjunto do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPE.

## **rodução**



surgimento do ‘novo’ sindicalismo na segunda metade da década de 70 trouxe certas surpresas para os empresários. Uma das principais foi o fato de que eles não estavam preparados para enfrentar e/ ou negociar com os trabalhadores, particularmente nas greves de maio de 1978. Mesmo de sobreaviso, os empresários foram ainda surpreendidos pela variação nas estratégias e táticas que os sindicatos colocaram em prática em 1979. Em 1980, os empresários estavam melhor preparados e contaram com uma reação mais firme do Estado na repressão ao movimento grevista. Nos anos 80, o que se viu foi uma gradativa aproximação das duas partes da mesa de negociações, seja pelo fim do regime militar e início do civil, seja pela institucionalização do conflito trabalhista. Neste sentido, ambas as partes tiveram de se preparar melhor em termos de técnicas de negociação, legislação social e trabalhista, economia etc.

No caso dos sindicatos, além de contar, em graus variados, com o DIEESE (Cf. Chaia, 1992), muitos contrataram assessores que desempenham atividades várias, desde a produção de documentos técnicos para subsidiar os dirigentes em seu planejamento das atividades sindicais até a produção de conhecimento teórico para formar líderes e/ou preparar os trabalhadores de uma dada categoria sobre tópicos de interesse do movimento sindical. Além disso, a revolução na informática e seu impacto sobre a organização do trabalho têm demandado de certos dirigentes sindicais novos e complexos conhecimentos — a que eles têm acesso através de seus assessores — sobre o papel atual e futuro dos sindicatos na sociedade, e em particular no mundo do trabalho.

Por outro lado, além dos assessores empregados diretamente pelos sindicatos, foram criadas, ao longo dos anos 80, várias escolas de formação sindical, sendo exemplo disso, no nível nacional, a Instituto Cajamar. Muitas dessas escolas foram criadas por militantes políticos e/ou pessoas influenciadas pela Igreja Católica. Em outras palavras, estas escolas foram, de certo modo, resultado do papel que os católicos e militantes políticos exerceram no ressurgimento do movimento sindical nos anos 70 (Cf. Manfredi, 1986, p.60). No caso específico de Pernambuco, em 1987, foi criada a Escola de Formação Quilombo dos Palmares (EQUIP), cujos objetivos principais são:

Promover atividades de formação e auto-formação para líderes e educadores do Movimento Sindical e Populares do Nordeste Brasileiro, através de cursos, seminários, acompanhamento e avaliação de experiências locais de formação popular e produção de estudos e materiais educativos/subsídios de estudo para os Movimentos da Região.

Proporcionar aos líderes, dirigentes e educadores de Movimentos Populares e Sindical e membros de ONGs um espaço próprio de estudo e reflexão sobre a especificidade da situação nordestina, a fim de que se possa ir construindo uma interpretação dessa realidade, de modo a subsidiar os Movimentos [Sociais]... (EQUIP, 1994, p.6. Grifei).

Dessa forma, o objetivo principal deste trabalho é a análise do papel dos assessores sindicais, enquanto produtores e disseminadores de um saber específico, e sua influência ou controle na formulação e implementação de políticas postas em prática por sindicatos.

### **O Produtor do Saber e a Sociedade: Algumas Teses**

O papel daqueles que produzem e/ou disseminam o conhecimento na sociedade tem sido debatido com certa intensidade por cientistas sociais. Assim, várias teses têm sido formuladas com relação à ação/ opção política do estrato social a que a linguagem comum dá o nome genérico de intelectuais.

Sociologicamente, alguns autores preferem distinguir entre os termos ‘intelectual’, ‘*intelligentsia*’ e ‘classe do saber’ (*knowledge class*), enquanto a maioria os usa, principalmente os dois primeiros, de forma intercambiável. Assim, para Etzioni-Halevy (1985, p.9-16), intelectuais podem ser definidos como aquelas pessoas “que estão profissionalmente engajadas na criação, elaboração e disseminação do conhecimento teórico, idéias e símbolos”. Esta definição serviria para distinguir o termo ‘intelectual’ da expressão *intelligentsia*, criada na Europa central e oriental para designar pensadores radicais ou revolucionários. Já a expressão ‘classe do saber’ seria usada para nomear aquelas “pessoas com educação superior engajadas em projetos intelectuais, profissionais, tecnológicos e gerenciais”.

Michels (1932 e 1982), ao estudar o problema da democracia sindical, isto é, o fenômeno do poder e da política em organizações de trabalhadores, enfatiza o fato de que, no mundo moderno, os sindicatos haveriam se transformado em organizações relativamente complexas. A tese de Michels diz respeito ao surgimento de uma tendência oligárquica inexorável dentro destas organizações através da qual os dirigentes se tornam cada vez mais ‘apegados’ ao poder.

De acordo com Michels, as organizações de trabalhadores — sindicatos e partidos — surgiram no contexto da democracia política do mundo moderno como uma forma dos trabalhadores defenderem seus direitos diante da burguesia detentora dos poderes político e econômico. Porém, a necessidade de decisões rápidas e seguras fez com que se impusesse a necessidade de um corpo dirigente burocratizado, especializado, capacitado tecnicamente e centralizado na tomada de decisões (Cf. Linz, 1975, p. 88).

Em outras palavras, o monopólio do saber a respeito do funcionamento da organização, assim como de conhecimentos técnicos para negociar com os empregadores levaria a uma baixa taxa de renovação dos quadros dirigentes (Cf. Michels, 1982, p.19). Neste sentido, pode-se afirmar que, para Michels, aqueles que exercem a função de produção e disseminação do conhecimento tendem, no nível da organização, a se constituir numa oligarquia.

Por outro lado, Gramsci (1982) nega a separação entre trabalho intelectual e físico, mas isto não significa que todos os homens exerçam funções intelectuais, pois existiria uma espécie de gradação entre aquele trabalho que exige certa atividade intelectual até aquele que se caracteriza por ser uma atividade especificamente intelectual. Esta atividade eminentemente intelectual liga-se a uma visão de mundo de uma determinada classe. Não existiria, pois, o intelectual neutro, mas sim aquele que elabora sua cosmovisão a partir de uma perspectiva classista, ao mesmo tempo que fornece a esta mesma classe a consciência de sua função (Cf. Karabel, 1976).

Pode-se, pois, concluir que, diferentemente de Michels, para Gramsci, o monopólio do saber não leva necessariamente ao monopólio do poder. No caso daqueles que exercem uma função eminentemente intelectual e atuam em sindicatos de trabalhadores, é possível afirmar que eles exerceriam a função específica de fornecer o conhecimento indispensável para a ação política dos trabalhadores.

Além dessas duas visões diametralmente opostas, é possível identificar outras posições teóricas acerca do papel dos intelectuais na sociedade. Primeiro, há a tese do aburguesamento em suas duas variações. Por um lado, de acordo com os funcionalistas, os intelectuais têm passado por um processo de crescente absorção por parte do Estado e suas instituições, tendo se integrado na chamada ‘nova classe

média' (Cf. Merton, 1970). O resultado teria sido, por parte dos intelectuais, uma visão menos radical da sociedade. Por outro lado, há uma corrente de pensamento influenciada por Weber que tem colocado a tese do aburguesamento dos intelectuais em termos de acesso ao consumo de bens e serviços não disponíveis para trabalhadores. Os intelectuais, tal como os trabalhadores, não possuem os meios de produção, mas, diferentemente da classe trabalhadora, têm acesso aos meios de distribuição (Cf. Mills, 1979).

Em segundo lugar, há a visão dos neo-marxistas de que os intelectuais, na sociedade moderna, ocupam uma posição intermediária entre o proletariado e a pequena burguesia, pois, se, de um lado, exercem certo controle sobre seu próprio trabalho, por outro, não detêm os meios de produção (Cf. Wright, 1979a e 1979b) e, por isso mesmo, são obrigados a vender sua força de trabalho, ou seja, sob este aspecto haveria um processo de proletarização dos intelectuais.

Etzioni-Halevy (1985), por seu turno, propõe que o intelectual não exerceria o poder nas sociedades modernas. De acordo com ela, o intelectual comumente não ocupa os cargos principais para a tomada de decisões, sendo incapaz, pois, de exercer controle sobre as outras pessoas, considerando-se aqui a esfera da sociedade como um todo e não somente as instituições onde os intelectuais trabalham. Neste caso, os intelectuais atuariam mais como assessores, conselheiros, consultores etc., exercendo tão somente influência sobre as políticas postas em prática.

Faz-se necessário ainda discutir uma outra tradição sociológica de análise dos intelectuais: a neo-weberiana. Uma obra importante neste sentido é a de Sadri (1992). Este autor tenta estabelecer, em termos rigorosos, uma delimitação entre 'intelectuais' e '*intelligentia*'<sup>3</sup>. Sadri parte da idéia muitíssimo geral de que todos os intelectuais

são os beneficiários de um sistema de divisão do trabalho que lhes permite o engajamento no processo de racionalização formal e substantiva da idéias. Todos eles fomentam hierarquias internas e as relacionam a hierarquias de prestígio e poder em suas sociedades em um número limitado de formas.

---

<sup>3</sup> É neste sentido que a contribuição de Sadri não é simplesmente weberiana, pois o próprio Weber usa os dois termos como sinônimos (Cf. Weber, 1978). Chamo a contribuição de Sadri de neo-weberiana por se apoiar nas categorias analíticas de Weber ao mesmo que as refina teoricamente.

Em qualquer lugar, intelectuais são responsáveis por ‘empréstimos’ culturais ou resistência a osmose civilizacionais... (p.107).

Porém, Sadri vai mais além ao estabelecer uma delimitação entre as duas categorias já aludidas acima. Para ele, existem dois tipos de intelectuais, que se caracterizam pelo uso da razão teórica e do ‘intelecto’; são criativos, heréticos ou proféticos: 1) aqueles que procuram o conhecimento puro e têm compromisso com o ‘significado’ mais profundo das coisas (verdade, beleza etc.), pois eles têm um ‘chamado’; e 2) os pensadores engajados, os libertadores, os salvadores, que têm compromisso com as ‘massas’, pois eles têm uma ‘missão’ (p.110).

Estes se diferenciam da ‘*intelligentsia*’, que se caracteriza pelo uso da razão prática e da ‘inteligência’. Os membros da *intelligentsia* são organizadores, intérpretes e guardiões, embora dividam com os pensadores engajados a noção de que suas ações são guiadas por uma missão (p.110).

Estas características mais gerais servem para diferenciar o intelectual engajado da *intelligentsia*. Além disso, como forma de ilustração que nos ajuda a diferenciar estes dois tipos, Sadri diz que exemplos de intelectuais engajados, em termos de pensamento, são o reformador e o revolucionário, enquanto, nos mesmos termos, exemplos de *intelligentsia* são o agitador, o ativista, o burocrata (p.110).

Neste sentido, Sadri aceita a idéia, já avançada por outros, de que “no topo da categoria estão colocados os intelectuais, os melhores e mais brilhantes, os ‘produtores’ de mercadorias intelectuais”. Porém, ele vai além do que já foi dito acima acerca de outras tradições intelectuais ao dizer que “no nível mais baixo estão localizados os processadores humildes, os ‘consumidores’ medíocres e disseminadores dos produtos do pensamento” (p.116). Finalmente, ele reconhece que

naturalmente, não é inteiramente verdade que o grupo localizado no nível mais baixo não cria<sup>4</sup> [...] No entanto, a forma como esta escolha é feita depende tanto dos talentos e qualificações intelectuais do agente, quanto das propensões ideais do agente (p.116-17).

---

<sup>4</sup> Ver nota seguinte (Minha nota).

## As Questões do Trabalho

Tendo em vista o cenário ‘desenhado’ na introdução deste trabalho, assim como os posicionamentos teóricos referidos na seção anterior, apresenta-se a seguir um certo número de questões que servirão de guia para este estudo no sentido de que os dados coletados serão ‘checados’ contra elas. Tais questões referem-se a aspectos gerais das teorias e hipóteses subjacentes às mesmas, assim como a especificidades históricas do papel dos assessores na formulação de políticas sindicais na história recente do país: 1) Com base no trabalho de Michels, é possível perguntar: haveria uma tendência ao monopólio do poder por parte daqueles que detém o monopólio do saber? Em outras palavras, uma teoria de base michelsiana preveria que há uma tendência para que os assessores sindicais exerçam razoável controle sobre a política dos sindicatos; 2) Com base no trabalho de Etzioni-Halevy, os assessores exerceriam somente influência sobre a política dos sindicatos, e não o poder, pois não detém quaisquer cargos que permitam a tomada de decisões nos mesmos?; 3) Com base no trabalho de Gramsci, os assessores sindicais exerceriam o papel de intelectuais orgânicos fornecendo aos dirigentes sindicais uma visão de mundo classista compatível com os interesses da classe trabalhadora?; 4) Com base nos trabalhos da corrente neo-marxista, é verdade que os assessores sindicais estariam imersos em um processo de proletarização, não se diferenciando marcadamente dos trabalhadores a quem eles devem fornecer o instrumental teórico necessário para fazer face ao empresariado?; e 5) Seguindo Sadri, pergunta-se: os assessores sindicais caracterizam-se realmente pelo uso da razão prática — característica da *intelligentsia* — em oposição a uma razão teórica — característica dos intelectuais?

### Definições Operacionais

Antes de expor os dados empíricos, é necessário deixar claro o uso do termo assessor sindical tanto no sentido prático, quanto no sentido teórico do termo.

Os sindicatos comumente empregam, segundo sua própria terminologia, três tipos de assessores: o assessor de formação, político e/ou sindical, o de comunicação e o jurídico. Neste trabalho limita-se a investigação aos assessores de formação, políticos e/ou sindicais, pois a

aplicação do termo ‘assessor’ a(o) jornalista e a(o) advogado(a) é simplesmente retórica.

A partir dessa delimitação, torna-se claro que o termo ‘assessor’ estará limitado, neste trabalho, àqueles que exercem funções de fornecer aos dirigentes sindicais dados e análises da realidade sócio-econômica e política que subsidiem a ação destes últimos. Neste caso, jornalistas e advogados podem ser qualificados como assessores sindicais não enquanto exercendo suas profissões específicas, mas se exercem as funções estabelecidas na definição usada neste trabalho.

Por outro lado, o assessor sindical trabalha com idéias próprias ou alheias. Sua matéria-prima é o saber. Mas como situá-lo frente às categorias teóricas produzidas nas ciências sociais? Algumas pistas foram fornecidas acima na seção 2. Objetiva-se aqui delimitar melhor este ponto.

Primeiro, faz-se necessário atentar para o fato de que abundam definições que atribuem aos intelectuais as mais diferentes funções na sociedade; ora ele(a) é um indivíduo que procura o mais alto conhecimento, ora, à moda dos profetas do Antigo Testamento, é um indivíduo que deve ir ao povo denunciar as iniquidades do sistema sócio-econômico em que vive (o capitalismo no mais das vezes). Há, ainda, como dito acima, o uso pouco claro dos termos intelectuais e *intelligentsia*.

As definições apresentadas acima são por demais genéricas e não permitem uma distinção entre produtores e disseminadores/consumidores de ‘produtos do saber’, de forma a permitir uma aplicação operacional para os propósitos deste trabalho. Nesta linha podem ser enquadrados os trabalhos de Brym (1980), Etzioni-Halevy (1985) e Shils (1968).

Há também aquele grupo de analistas para os quais a definição de intelectual está no campo ideacional, isto é, enfatiza-se o que este deveria ser, em lugar de qual tem sido seu papel na ‘prática’. Neste grupo pode-se localizar os trabalhos de Gramsci (1982) e Wright (1979a e 1979b), entre outros.

É desnecessário enfatizar de forma demasiada que descarto ambas as abordagens. Assim, de forma operacional, usarei a delimitação entre intelectual e *intelligentsia*, assim como as definições

propostas por Sadri<sup>5</sup> para cada um desses termos. Neste sentido, neste trabalho, entendo que os assessores sindicais desempenham as funções típicas da *intelligentsia* já que eles, pelo uso da ‘inteligência’ constroem cenários e ‘interpretam’ idéias que ajudarão na ação prática dos líderes sindicais.

### **Levantamento de Dados**

Investigou-se um grupo de 16 assessores que trabalham junto a sindicatos urbanos, à CUT (Central Única dos Trabalhadores) e à FETAPE (Federação dos Trabalhadores da Agricultura de Pernambuco). Este grupo constitui-se daqueles assessores considerados como os mais importantes, a partir de levantamento prévio dentro do próprio movimento sindical em Pernambuco. Além disso, como cada um destes assessores tem mais de um emprego, o grupo pesquisado ocupa postos nos principais sindicatos pernambucanos. A área geográfica da pesquisa ficou restrita à cidade do Recife onde se encontram as sedes da quase totalidade dos sindicatos urbanos de Pernambuco.

Trabalhou-se com um questionário principalmente de respostas ‘fechadas’ de forma a facilitar a tabulação. Como complemento à parte ‘quantitativa’ da pesquisa, foi realizado um levantamento de dados eminentemente qualitativos. Neste sentido, conduzi entrevistas, em caráter aprofundado com alguns assessores. Nestas entrevistas procurou-se abordar, de forma mais detalhada, questões já tratadas no questionário, assim como novas questões que surgiram da contínua reflexão sobre o problema tanto no que diz respeito a seminários teóricos, quanto no que se refere à leitura do material coletado.

Ao lado destas entrevistas aprofundadas, foram coletados materiais produzidos por assessores, tais como documentos para subsidiar a ação dos dirigentes sindicais e conteúdo programático de cursos de formação sindical.

---

<sup>5</sup> A confusão teórica entre os dois termos é recorrente na literatura sociológica sobre os intelectuais (na verdade, sobre a *intelligentsia*, de acordo com Sadri). A maioria dos autores usa os termos de forma intercambiável. Muitos se propõem a analisar o papel dos intelectuais e logo estão usando o termo *intelligentsia*. Um bom exemplo disto pode ser inferido, entre outros, nos seguintes trabalhos: Gouldner, 1975-76, p.4; e Konrád e Szelényi, 1979.

### **Segurança no Emprego?: Relações de Trabalho e Poder no Interior das Organizações Sindicais**

Os assessores alegam que suas atividades sofrem muitas injunções políticas circunstanciais por causa das preferências político-ideológicas de seus empregadores ou por causa de derrotas sofridas por estes, o que provocaria certo ‘rodízio’ nos seus empregos.

No entanto, é necessário observar mais detalhadamente os termos da questão. Em outro trabalho (Morais, 1993 e 1995), demonstrei que os ‘novos’ sindicalistas, uma vez alçados ao poder, lá tendem a permanecer. Embora tenha havido renovações, se comparados aos ‘velhos’ sindicalistas — que ‘herdaram’ seu poder do mando militar —, há, na verdade, pouca renovação das direções sindicais no período posterior às greves de 1978-80. Na verdade, há certo rodízio de cargos em que os sindicalistas tendem simplesmente a trocar de postos entre si. No entanto, esta constatação deve ser contrabalançada com outro achado: há uma intensa atividade de facções políticas no interior dos sindicatos (Cf. Moraes, 1992, 1994a e 1995). Isto significa que arranjos políticos internos são produzidos de tempos e tempos para acomodar o ‘peso’ de cada uma das correntes, o que pode afetar efetivamente o emprego dos assessores sindicais, pois há de lembrar aqui a fala de uma assessora:

O nosso papel, sempre que entra uma direção nova, mesmo sendo da mesma linha, é colocar seu cargo a disposição. Eu particularmente coloco, porque, tudo bem que a gente tem uma linha que é a mesma, a nível geral, mas pode não ser a mesma linha a nível de posição política, de tendência, não é nem linha geral, é específico. Eu já coloquei duas vezes o meu cargo à disposição (Entrevista N<sup>o</sup> 1).

Neste sentido, perguntou-se aos assessores: “Há quanto tempo você exerce essa atividade na entidade à qual está vinculado no momento?”. As respostas estão indicadas abaixo:

Tabela 1. Tempo de Assessoria Sindical na Mesma Entidade

Tempo	Freqüência	%
Até 3 Anos	7	43,75
De 4 a 10 Anos	4	25,0
11 ou mais	5	31,25

Total	16	100,0
-------	----	-------

A tabela 1 demonstra que não há discrepâncias na distribuição das freqüências. É verdade que a maior parte dos assessores trabalha nas entidades, às quais estão vinculados atualmente, há três anos ou menos. Porém, um número significativo deles trabalha nestas organizações há mais de 11 anos, o que denota certa estabilidade, não somente funcional, mas também diante das intempéries político-ideológicas a que está afeto o exercício do poder em uma organização como o sindicato e semelhantes. Isto parece significar que a instabilidade, diante dos fatores de ordem político-ideológico, presentes em sucessões eleitorais, não afeta sobretudo os assessores como eles parecem acreditar ou querem fazer acreditar nas suas falas.

Há ainda um outro aspecto desta relação que merece certa discussão: as relações de trabalho *stricto sensu*. À primeira vista, a tendência à convergência ideológica de pontos de vista poderia nos fazer pensar em boas, ou pelo menos razoáveis, relações de trabalho entre assessores e diretores. No entanto, como já referido rapidamente mais acima, o quadro não parece ser tão suave assim, pois as relações de trabalho, neste caso, estão impregnadas pelas relações de poder.

Assim, há uma série de reclamações por parte dos assessores no que diz respeito às suas condições de trabalho. Primeiro, há a questão dos baixos salários (na avaliação destes profissionais), que deve ser estendido para todos os funcionários sindicais. Neste sentido, os assessores dizem ter que sobreviver de vários empregos, pois o contrato regular exclusivo de oito horas é insuficiente para garantir uma boa remuneração, a não ser em casos excepcionais.

Se você pegar as tabelas salariais do sindicato — esse daqui é um dos melhores que existem —, as tabelas são absurdas, você pega um dirigente que a sala dele parece um palácio, com secretária, com telefone, mas a secretária dele ganha um e meio salário mínimo... (Entrevista Nº 2).

Um segundo aspecto refere-se à jornada de trabalho. Neste caso, as reclamações encaminham-se no sentido de que, além de mal remunerado, o trabalho de assessoramento significa muitas horas

não-remuneradas, pois há trabalho a ser feito à noite, nos fins-de-semana, “na hora em que for chamado”.

Há, finalmente, o ponto de interseção entre relações de trabalho e relações de poder. Neste caso, é exemplar a distinção que uma assessora faz entre ser diretor e ser dirigente sindical como expressão da relação conflituosa entre os assessores e seus empregadores:

Para mim, você ser dirigente... é uma coisa muito de formação, até teórica, você ter uma experiência pra você saber, por ex., até onde se pode avançar, até onde tem que recuar. O que a gente tem hoje muito no movimento sindical, tem mais aquele que procura o sindicato para ser diretor por causa da estabilidade, por conta das vantagens que possa ter em relação ao horário, e uma série de fatores. Então, ser dirigente sindical é muito mais profundo. E existem pouquíssimos dentro do movimento hoje. Ser líder de uma categoria e saber ponderar, saber o meio termo, saber escutar (independente de eu ter mais ou menos experiência, ele pode me ensinar alguma coisa). E o diretor do sindicato é aquele que se sente o próprio dono da entidade, e a gente tem muito hoje dentro do movimento [...] Nós, dos sindicatos, temos um problema de relação pessoal com a diretoria, porque é dúbia a relação. Quando é oportuno, nós somos companheiros de luta, e quando não é oportuno, você é só empregado, só funcionário. Então, você não pode se meter ou reivindicar determinadas coisas. E do mesmo modo com os companheiros que são militantes que trabalham no sindicato têm essa relação. Quando é oportuno os diretores são companheiros, quando não é oportuno, eles são patrões. (Entrevista N<sup>o</sup> 1).

### **Participação na Esfera do Poder**

O último ponto da seção anterior está diretamente ligado à participação do assessor na esfera de poder nos sindicatos para os quais trabalham. Assim, no sentido de avançar no entendimento do papel exercido pelo assessor no núcleo de poder em uma organização sindical, procurou-se saber acerca da participação do mesmo na tomada de decisões.

Idealmente, a tomada de decisão acerca de um matéria importante (por ex., entrar em greve ou não) segue certos passos. Primeiro, há uma reunião preliminar da diretoria executiva, que delinea as principais propostas. Em seguida, há a apresentação dessas propostas à base sindical, seja em uma assembléia, seja por área geográfica (dependendo do grau de organização da entidade sindical). Através da utilização de delegados sindicais e/ou diretores de

base, há discussão na própria base. O passo seguinte é a realização de uma assembléia geral para deliberação. Finalmente, há o encaminhamento da questão, ou seja, a tomada de decisões propriamente dita.

Os assessores, principalmente os empregados por entidades sindicais, tendem a participar de um processo como esse em todas as etapas, pois 68,8% disseram já ter participado ou que participam do próprio processo decisório (“com voz, mas sem voto”). Isto acontece porque eles têm de dar subsídios aos diretores para que os mesmos possam tomar decisões. Embora, em última instância, a assembléia geral seja soberana, na prática, os encaminhamentos são feitos pela diretoria executiva, que se apoia no que foi decidido pela assembléia. Neste sentido, tais encaminhamentos ou decisões, tanto a nível da assembléia, quanto a nível de diretoria, são baseados em cenários e dados discutidos com os assessores.

Nós, geralmente, participamos das reuniões da diretoria, dos pontos de encaminhamento que serão tirados, pra tentar trabalhar a questão de mapas por regiões, visitas, pra trabalhar os pontos a serem discutidos na campanha salarial e até pra opinar em relação a algum ponto que possa ser encaixado na reivindicação. A gente participa também de assembleias — mais a nível de apoio [...] Então, eu e I., por exemplo, que somos as pessoas mais experientes a nível de assessoria aqui, a gente geralmente faz intervenção e que é ponderada pelos mais experientes, até a nível dele reforçar um pouco o que a gente coloca (Entrevista Nº 1).

Dos assessores que admitiram que contribuem para a tomada de decisões, 18,2% classificam sua participação como “muito importante”, 72,7% como “importante” e 9,1% como “pouco importante”. Neste sentido, é importante notar que a contribuição dos assessores é eminentemente intelectual, seja “formulando questões”, seja “influindo no debate”, ou ainda através da “elaboração de material” (a ‘razão prática’ referida por Sadri).

### **A Intervenção Prática na Vida Sindical**

Para iniciar, vale a pena citar o seguinte trecho, que sintetiza os dilemas da participação dos que trabalham com produtos intelectuais nos movimentos sindical e operário.

Em um encontro, em 1866, de um Congresso da Primeira Internacional, um líder da delegação francesa [...], levantou-se para apoiar enfaticamente uma moção para excluir da organização todos os que não eram trabalhadores. Obviamente, A moção era dirigida contra os intelectuais — acima de tudo particularmente contra um intelectual

alemão vivendo em Londres que tinha estado entre os fundadores da Primeira Internacional, Karl Marx. O congresso rejeitou a moção depois de longas discussões e debates, mas o próprio fato de se discutir o assunto refletia um amplo ressentimento na Internacional contra os “sábios”. O Conselho Geral, um ano antes, havia sentido a necessidade, por pressão de Marx, de declarar que ‘não sancionava o princípio de que ninguém, a não um ouvrier, pode ser admitido como diretor de nossa Sociedade’ (Karabel, 1976, p.123).

Obviamente, Marx não era um mero assessor, mas um verdadeiro intelectual cujas idéias originais têm tido um influência duradoura tanto nas ciências sociais, quanto sobre a própria organização de regimes políticos. No entanto, os dilemas que ele enfrentou, quando de sua inserção no movimento operário, podem servir de ilustração para discussão, nesta seção, sobre a intervenção prática dos assessores na vida sindical.

Como o discurso dos assessores tende a apontar para uma pouca valorização de suas atividades por parte dos dirigentes sindicais, procurou-se saber, concretamente, em que momentos eles são mais solicitados a prestar assessoramento. Os dados da tabela 2 revelam estas informações.

Tabela 2. Em Que Momentos Você é Mais Solicitado a Dar Assessoramento?

Assessor	Dissídio Coletivo	Assembléia Geral	Reuniões da Categoria	Outro(s)
1				* Em processos de formação sindical
2	X	X		* Auxiliar na formulação de políticas da diretoria para a categoria
3				* Preparação, realização e avaliação de cursos e seminários de formação
4	X	X	X	
5				* Momentos eventuais, extra cotidiano
6				* Quando solicitado a capacitar dirigentes, membros da entidade etc.
7	X	X	X	
8	X	X	X	
9				* Organização de eventos (seminários, encontros); na assessoria de eventos (atividades) externos
10			X	* Processo sucessório e de organização
11	X	X	X	* Representante político de sindicatos perante organizações políticas
12				* Quando há movimentos de mulheres e conseqüentemente sou chamada a participar
13				* Cursos e seminários
14				* Atividades formativas ou eventos organizativos que têm a ver com atividades formativas
15		X		* Treinamentos, seminários nos pólos sindicais
16				* Reunião da diretoria

Apesar da pouca valorização, na ótica dos assessores, do seu trabalho por parte dos dirigentes sindicais, os dados coletados revelam que os mesmos participam em momentos importantes da vida sindical. Embora um percentual relativamente alto se sinta alijado do núcleo do poder, pois não participa das reuniões da executiva, nem tem suas orientações seguidas pelos dirigentes, é possível dizer que eles parecem participar de momentos essenciais da vida sindical. Neste sentido, a tabela 2 revela claramente que os

assessores participam, além de momentos importantes como dissídios coletivos, assembleias gerais e reuniões da categoria, de eventos como “formulação de políticas da diretoria para a categoria”, “representante político de sindicatos perante organização política” e “capacitação de dirigentes e membros da entidade”. Ora, isto parece significar que os assessores participam de momentos cruciais porque estes são canais privilegiados através dos quais eles podem influenciar no direcionamento político-ideológico das entidades onde trabalham.

Por outro lado, embora não haja dados mais específicos, talvez as discrepâncias se dêem aqui, ou seja, no próprio fato de que, mesmo sendo chamados a participar destes momentos centrais, os assessores, em geral, não se sentem valorizados, já que os dirigentes tendem a não seguir suas orientações. Nas palavras de uma assessora:

*P - Você acha que os diretores seguem ou tendem a seguir as orientações que você dá para eles?*

*R - Não.*

*P - Por quê?*

*R - Primeiro, eu acho que o movimento sindical, de um modo geral, é muito programado do ponto de vista de assessoria porque eu questiono muito. Existe dentro do movimento sindical a questão das tendências que é embutida dentro da própria central, dentro do próprio partido do qual o pessoal faz parte. Então, a gente tem que diferenciar o que é ser diretor do sindicato e o que é ser dirigente sindical [...] Aqui, particularmente, a gente tem muitos diretores de sindicato e poucos dirigentes sindicais (Entrevista N° 1).*

Há ainda que se ressaltar a questão da razão prática, referida por Sadri (1992), como característica da *intelligentsia*. Neste sentido, é necessário apontar para o fato de que a tabela 2 confirma este aspecto. Em outras palavras, as tarefas realizadas pelos assessores sindicais, de acordo com suas próprias indicações apontam para o uso prático da razão no sentido de que o trabalho de assessoramento não se refere a teorizações sobre o movimento sindical que busquem generalizações de cunho político ou científico. As idéias produzidas pelos assessores são direcionadas, na verdade, no sentido de permitir uma determinada prática política, isto é, a efetiva inserção dos

sindicatos, enquanto atores sociais coletivos, na vida política nacional. Considerando a tabela 2 em conjunto com as funções mais comuns dos assessores sindicais (assessorar em processos de negociação coletiva, “auxiliar na formulação de políticas da diretoria para a categoria” e “representante político de sindicatos perante organizações políticas”, entre outras), pode-se afirmar que tais atividades apontam para o uso da razão não no sentido de se buscar idéias ‘profundas’ e originais que signifiquem um avanço no conhecimento humano, mas para o uso da razão no sentido de que a mesma permita o funcionamento e a efetividade de uma organização política específica, no caso o sindicato.

Informações adicionais ajudam-nos nesta reflexão. Os pontos considerados positivos pelos assessores com relação à sua atividade tendem a se referir a aspectos muito gerais (“contribuímos para mudar a realidade”) e com certa dose de ‘utopia’ (“Contribuir para a criação de uma nova consciência sindical”), ou de um “novo iluminismo utópico”, no dizer de Brunner (1985, p.29), como também de ‘missão’ (“Vontade de levar à frente a missão de ver se a categoria se desenvolve”). Vale ressaltar aqui dois pontos de contato com certas visões teóricas sobre o trabalho dos assessores enquanto membros da *intelligentsia*. Primeiro, na visão de Shils, o aspecto romântico dessas razões, expresso por seu caráter utópico, é característica da vida moderna intelectual:

As afinidades da tradição romântica com a crítica revolucionária da ordem estabelecida e com recusa boêmia de tomar maior parte nesta ordem, mais do que é absolutamente necessário, é óbvio. A tradição romântica é um dos mais explosivamente anti-autoritários, e mesmo anti-civis, poderes da moderna vida intelectual (Shils, 1968, p.408; cf. Löwy & Sayre, 1993).

Em segundo lugar, há de se atentar para o caráter de ‘missão’, nas próprias palavras de um assessor, de sua atividade profissional, perpassada por um caráter político-ideológico. Na visão de Sadri (1992, p.109), isto caracteriza a essência do papel da *intelligentsia* (ou dos intelectuais engajados) ao distingui-la do papel dos intelectuais que procuram o conhecimento puro.

Por outro lado, é necessário ressaltar que os aspectos negativos são mais concretos e tendem a se referir a dificuldades no relacionamento com os dirigentes sindicais, pois há “pouca

compreensão, por parte de alguns sindicatos, do trabalho de assessoria”, sendo que “a maioria dos sindicatos não tem estrutura para receber o assessor de formação sindical”. Em síntese, parece haver uma discrepância entre a avaliação que os assessores fazem de suas atividades profissionais e suas aspirações de participação, que fica tolhida pelo fato de que, apesar de todas as mudanças no sindicalismo brasileiro, as correntes político-sindicalistas tendem a se aproximar de uma prática faccionalista — condenada por Madison (1973) —, que pode pôr em perigo a própria sobrevivência das organizações políticas. Neste sentido, longe de uma profissionalização, a assessoria ainda sofre considerável influxo de questões cotidianas de caráter tanto pessoal, quanto político-ideológico, sem planejamento e com muita dependência do voluntarismo político dos dirigentes, pois outra não é a reclamação dos assessores ao apontarem para o fato de que não há ‘estrutura’ dentro dos sindicatos para apoiar bem o seu trabalho e que o mesmo é subestimado.

Além disso, é importante enfatizar que somente 31,3% dos assessores ocuparam algum cargo de direção sindical antes de optarem pelo exercício de suas atividades atuais. Isto pode significar um certo ‘hiato’ na compreensão de que há uma dinâmica própria inerente ao sindicato enquanto organização. Ou seja, segundo a formulação clássica de Michels (1927 e 1982), o sindicato é uma organização formal, como qualquer outra, em que os dirigentes são obrigados a tomar decisões rápidas, eficientes e burocraticamente. Este fato pode aumentar a sensação de afastamento entre diretores e assessores.

### **Grau de Controle Sobre o Trabalho de Assessoria**

A questão que agora se coloca é: se os assessores, em sua grande maioria, afirmam que já participaram ou participam do processo de tomada de decisões, em suas várias etapas, há algum tipo de controle ou supervisão sobre sua contribuição por alguma instância dentro das entidades sindicais?

Questão semelhante foi colocada por Ramalho (1984, p.269):

[Há] a questão da utilidade do trabalho de assessoria em geral (incluindo aí não só a produção intelectual, mas o acompanhamento, a participação, a interferência) para o movimento popular. Esta utilidade pode ser avaliada por quem? Pelo agente intermediário e institucio-

nalizado que abre as portas para o assessor, ou pelos próprios grupos populares?

A pergunta que formulei acima está baseada na questão fundamental colocada por Wright (1979b) acerca do grau de controle que alguém tem sobre o seu trabalho e sobre o trabalho de outros para entender a sua localização na estrutura de classes. As respostas a esta questão encontram-se abaixo:

Tabela 3. “Há Supervisão/Controle/Avaliação das Atividades dos Assessores por Alguma Instância?”

Controle	Frequência	%
Sim	2	12,5
Não	5	31,25
Em termos	5	31,25
Nd	4	25,0
Total	16	100

Em geral, a avaliação ou supervisão, quando existe, é feita de forma difusa. Alguns indicaram formas extremamente gerais tal como “o crivo é o debate em si...”, passando por algo como “a assembléia”, “de forma coletiva, sem haver alguém definido para tal” e “por diretores...” até “a reunião da direção, por votação”.

Como afirmou uma assessora:

A nível de Nordeste, a gente trabalha de uma forma muito aberta com os dirigentes. Eles não têm nem o controle ideológico sobre o nosso trabalho, [pois] a gente trabalha as mais diversas posições políticas na secretaria de formação do Nordeste. É um trabalho extremamente aberto, democrático, e a nível de secretário de formação, a opinião da gente é levada muito em consideração. É uma lógica diferenciada do conjunto da Central, das outras políticas; eles sempre consultam a gente, a gente discorda, a opinião da gente pesa na elaboração de estratégia, na elaboração de cursos. Mas essa não é a lógica do conjunto da Central para tomada de decisões. E o controle ideológico nunca existiu. [Por outro lado,] não existe uma cobrança de cumprimento de horário. A gente tira um calendário de atividades... O que eles cobram da gente é que a gente cumpra o calendário, cumpra as atividades determinadas. Nos encontros onde são tomadas as decisões de planejamento, de estratégia, de atividades, a gente tem quase o mesmo poder de decisão que os secretários, porque é um espaço coletivo onde se reúnem não só os secretários, mas membros de coletivo, assessoria, e aí não tem grandes diferenças nesse sentido (Entrevista N<sup>o</sup> 3).

Por outro lado, entre aqueles que disseram que suas atividades são supervisionadas por alguma instância, somente seis reportaram positivamente com relação ao fato de que esta mesma instância teria poder de vetar suas orientações. Quatro destes acreditam que os dirigentes têm “total poder” de veto. Mas os outros se expressaram com frases como as seguintes: “Não existe a capacidade veto, mas sim de modificar ou substituir” ou “a nível de estratégia a ser tomada após a apuração dos resultados que se apresentem após as avaliações”.

Na tentativa de especificar ainda mais a relação entre assessores sindicais e seus empregadores, é importante discutir o que acontece quando as orientações dos primeiros não coincidem com o pensamento e/ou as aspirações dos dirigentes sindicais. Ou seja, quando se discute temas polêmicos (por exemplo, reforma da previdência social), o que acontece com as orientações dos assessores se houver divergências de opiniões entre eles e os dirigentes sindicais?

Somente dois assessores disseram categoricamente que suas opiniões são rejeitadas, que “as orientações não passam, ou seja, elas não são implementadas”. Outros não foram tão definitivos, pois expressaram opiniões tais como: “as orientações não prevalecem” ou “deixo correr e avalio o resultado”. Na verdade, parece haver um compromisso, isto, é o encontro de um lugar comum que acomoda as duas partes, pois se dá

continuidade ao debate das idéias,[...] toma-se consciência da divergência e se aprofunda o motivo da mesma. Isso é positivo porque abre espaços para um processo formativo mais consciente (Trechos de questionários).

Neste sentido, é importante observar, no sentido enfatizado por Wright, que os assessores constituem uma camada específica, à parte, de assalariados, pois o grau de controle por terceiros sobre suas atividades é relativamente fraco, ao mesmo tempo que se pode afirmar que tais profissionais se aproximam dos trabalhadores em geral pelo caráter assalariado do seu trabalho, bem como pelas condições de trabalho.

## Controle e Influência na Esfera do Poder

Diante deste quadro mais geral, procurou-se saber o que é que os assessores entendem por poder sindical no que se refere à tomada de decisão interna (ou à estrutura interna de poder).

Tabela 4. O Que é Poder Sindical?

Assessores Concepção de Poder	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Capacidade de convencimento e representação	x															
É o poder da categoria		x		x	x							x				
Autoritarismo							x		x							
Centralização													x	x		
Controle							x									
Fiscalização							x									
Maniqueísmo			x				x									
Cupulismo									x							
Presidencialismo									x							
Burocratismo									x							
Luta pelo poder																x
Poder dentro do poder												x				
Capacidade de liderança dos dirigentes						x										
Vai depender da conjuntura								x								
Farsa absoluta, reprodução de todas as práticas que se combate										x						
Nd																x

Há uma gama variada de concepções acerca do que é poder interno sindical, conforme a tabela 4. No entanto, gostaria aqui de chamar a atenção para as concepções eminentemente negativas que os assessores têm do poder dentro da estrutura das organizações sindicais. Com efeito, de 15 opiniões válidas, quase 50% é representado por opiniões negativas do tipo em que poder interno sindical é sinônimo de “autoritarismo” ou de “farsa absoluta, reprodução de todas as práticas que se combate”, pois

O processo de participação para a tomada de decisão é altamente seletiva e, geralmente, quando se vai aos congressos já tem alguém dos dirigentes que toma a decisão, e a discussão que passa a ser feita é a partir da decisão que o dirigente tomou. Geralmente, a opinião de alguém que é independente nas correntes, ou de alguém da categoria, não é levada em consideração para tomada de decisão (Entrevista Nº 3).

Esta concepção negativa, razoavelmente difundida entre os assessores sindicais, de poder dentro das organizações sindicais levamos a uma questão importante: com relação à essência da extensão do

poder, os assessores sindicais entendem que há uma diferença entre influenciar e controlar o poder político na formação de políticas sindicais. Neste sentido, a concepção dos assessores de influência ou controle do poder em sindicatos expressa-se da seguinte forma:

Tabela 5. Concepção de Controle/Influência do Poder Interno Sindical

Assessor	Concepção de Influência no Poder	Concepção de Controle do Poder
1	* Há diferença de intensidade do exercício do poder	* Há diferença de intensidade do exercício do poder
2	* Influência parcial, influência sem controle	* Controle parcial dependendo da categoria, que é a base da representação
3	* Implica no respeito às decisões da categoria e na formação de sujeitos autônomos	* Implica em lavagem cerebral, manipulação ou em sérias agressões à capacidade das pessoas se tornarem sujeitos de sua própria história
5	* Contribuição ao debate da construção de uma política de formação que garanta uma pluralidade dentro do campo de definição sindical	* É disputa pela hegemonia (expressão do monolítico)
6	* Conseguir através do seu conhecimento discutir ou ajudar numa discussão, democraticamente, dar rumo à situação em discussão	* Não tendo como influenciar, e nem sendo flexível, é exercido de forma autoritária; quando não, de forma isolada sem dar importância à participação dos demais
7	* Reflete uma liderança (ela é democrática), embora ela possa gerar controle. Mas, necessariamente, influência não é controle: há carisma na influência	* No controle tem uma forte dose de imposição
8	* Tentar democraticamente colocar suas visões políticas	* Visão autoritária do exercício do poder
10	* A venda da ilusão de que um sindicato economicista pode resolver qualquer problema, além de ampliar a tara pelo consumo, ou seja, a barriga em primeiro lugar	* Se dá na cultura aparelhista que tem como mérito esvaziar a base de massa
11	* Ação enquanto profissional no sindicato fortalecendo a imagem daqueles que precisam de conhecimento	* A não sinalização do conhecimento para a dominação dos outros
12	* Alguns diretores influenciam na tomada de decisões, mas não detém o poder (ou detém, mas não sabe usar)	(?)
13	* Ter posição política, discutir, criar canais de participação e só então se posicionar	* Ter posição, não permitir participação, utilizar-se de espaços falsamente democráticos para impor posições
14	* Todos os sujeitos envolvidos, seja, eles assessores, dirigentes ou simples participantes têm direito e acabam influenciando inevitavelmente	* A manipulação dos outros
15	* Pode ter influência e ter certo poder ou não	* Pode ter poder e não ter influência
16	* nd	* nd

A tabela 5 confirma as concepções negativas sobre o poder interno em organizações sindicais. Em perspectiva comparativa, é fácil de se ver que os assessores sindicais tendem a ter uma avaliação extremamente positiva do que é influência no, em contraste ao

controle do, poder. Em outras palavras, poder é algo negativo, que se torna ainda mais negativo se sobre ele se tem controle, e não simplesmente influência, pois o primeiro parece significar autoritarismo, enquanto a segunda parece significar democracia ou tolerância para com a opinião dos outros, “sendo democrático, sem cair no democratismo”. Ou seja, a negatividade inerente ao poder é amenizada pela forma como se trata o poder, no caso de se ter apenas influência. Na análise, sem retoques, de um assessor:

... Não vou dizer que [os dirigentes sindicais] são corruptos [...], mas se locupletam com vantagens que ele enquanto trabalhador lá na produção não teria. Então, ele começa a fazer mau uso do patrimônio da entidade [...] Com a redemocratização da sociedade brasileira de 79 para cá, os sindicatos viraram máquinas gigantescoas incompatíveis com suas possibilidades financeiras e também incompatíveis com a demanda da própria sociedade, da própria luta social [...] Outro aspecto da distorção é a postura autoritária do dirigente, o uso do seu poder de dirigente. Nós temos dirigentes sindicais que são piores do que diretores de empresas, faz o uso do poder internamente, política de pressão, de terrorismo junto aos funcionários [...] Outra questão é não ter a menor sensibilidade, além de manipular a vida dos próprios funcionários, na política por exemplo, a gente sabe das reivindicações de recursos da entidade, mas ele superdimensiona a máquina em termos de aumento do patrimônio (carro, telefone), mas em termos de melhor remuneração do corpo funcional, não [...] Outra questão é o aparelhismo, é usá-la para outros fins [...] Os movimentos sociais não podem viver isoladamente, mas há uma manipulação. Pega-se recursos e patrimônios da entidade e se coloca a disposição sem critérios, apenas de acordo com os interesses que estão em jogo [...] Você combate lá fora o mau uso do serviço público de saúde, mas o que você tem aqui também é usado de acordo com seus interesses, o dirigente limita os dependentes dos funcionários, mas os dependentes deles até a quinta geração, as amantes etc., vêm todos para tratamento odontológico, médico, laboratório. É duro, mas é verdade (Entrevista Nº 2).

É dentro desta lógica que os assessores não admitem exercer controle sobre o poder, mas tão somente influência no âmbito da esfera de poder interno em organizações sindicais.

Porém, alguns admitem que, em alguns casos, como já referido anteriormente, existe o controle do poder por parte de certos assessores onde os trabalhadores são mais facilmente controláveis e manipuláveis.

Neste momento, é necessário chamar a atenção para o fato de que é óbvio que poucos admitiriam explicitamente ter controle sobre

o poder. Assim, não se pode tomar as declarações dos assessores, quando perguntados se exercem o controle ou somente influência no poder sindical, pelo seu valor *prima facie*.

Há de se atentar para o fato de que os assessores, indiretamente, tendem a enfatizar este fenômeno. Neste sentido, no decorrer das entrevistas, mais de um assessor se referiu ao fato de que, como ponto negativo de suas práticas, há “substituição, ou tentativas de, das direções como fruto de uma confusão de papéis” entre assessores e dirigentes, “corre-se o risco de interferir, manipular um pouco as decisões”, ou mesmo, há

uma certa dicotomia entre a direção sindical e os membros dos coletivos de formação, na medida em que não existem esforços comuns e combinados na realização da atividade formativa (Trechos de questionários).

Ou seja, há aquela situação a que Ramalho (1984, p.278-79) chamou de “o assessor na corda bamba”, em que existe a possibilidade de que o assessor pode manipular as lideranças a quem presta orientação.

Há, neste sentido, relatos de vários casos em que dirigentes sindicais são incapazes de tomar as decisões mais simples sem a consulta (controle) ao seu assessor. Neste mesmo sentido, um assessor chegou a dizer-me, em conversa não gravada, em uma espécie de confissão, que, no passado, quando era assessor de um sindicato que representa trabalhadores com baixos níveis de escolaridade, “mandava no sindicato e tomava decisões pelo presidente, que não tinha muitas condições...”, fato confirmado, via triangulação, por outros assessores, quando solicitados a relatar casos concretos do fenômeno.

### **Conclusão**

Há uma série de conclusões que podem ser tiradas a partir dos dados apresentados e discutidos neste trabalho. Primeiro, há a questão importante para os assessores que diz respeito à estabilidade no emprego. Os dados demonstram que, face às intempéries políticas que ocorrem em uma organização da natureza dos sindicatos, os assessores têm estado em seus empregos por um período razoável de tempo, o que vai de encontro à crença comum no meio sindical de que tal atividade está sujeita a uma alta rotatividade.

Segundo, e mais importante, há a questão da participação na esfera de poder. Os dados apresentados acima permitem-nos tecer mais alguns comentários tanto no que diz respeito às crenças dos assessores, quanto no que diz respeito à teoria sociológica concernente ao problema. Assim, o quadro se apresenta de forma um pouco mais complexa do que o desejado pelos assessores. O mesmo é verdade no que se refere particularmente às contribuições teóricas de Michels e Etzioni-Halevy. Com efeito, uma teoria de base michelsiana preveria o controle do poder por causa do monopólio do saber, enquanto uma teoria com base em Etzioni-Halevy preveria somente influência já que os assessores não detém cargos e, portanto, não controlam a tomada de decisões. Os dados apresentados e discutidos até aqui mostram que há base para refutação (ou confirmação) de ambas as predições. Ou seja, há casos de controle do poder por parte dos assessores — ao que parece, em sindicatos onde os trabalhadores têm níveis mais baixos de escolaridade —, mesmo que eles não detenham cargos nem a tomada de decisões, no sentido formal, o que confirmaria a teoria de Michels e refutaria a de Etzioni-Halevy. Porém, há também casos em que os assessores exercem, por não terem cargos, tão somente influência sobre a esfera de poder e a tomada de decisões justamente devido à capacidade dos dirigentes em discutirem em pé de igualdade a efetividade e a lógica do aconselhamento político dado pelos assessores, o que confirmaria a teoria de Etzioni-Halevy e refutaria a de Michels. Uma saída para este quebra-cabeças parece ser a atenção que merece, por parte de pesquisadores, o grau de instrução dos dirigentes sindicais. Em outras palavras, não me parece ser, no caso dos assessores, a ocupação ou não de cargos ou simplesmente o monopólio do saber que levaria ou não ao controle ou influência do poder. Depende, de acordo com dados aqui apresentados, também do grau de instrução dos interlocutores, no caso dos dirigentes sindicais.

A obra de Gramsci tem tido uma influência duradoura nos estudos sobre intelectuais. Neste sentido, perguntou-se se os assessores sindicais exerceriam o papel de intelectuais orgânicos fornecendo aos dirigentes sindicais um visão de mundo classista compatível com os interesses da classe trabalhadora?

Na minha visão, uma hipótese de cunho gramsciano é tão geral que tende a ser confirmada, o que não lhe concede grande validade científica. No entanto, se ela for especificada torna-se passível de reparos. Assim, é verdade que os assessores fornecem uma visão de mundo a parcelas da classe trabalhadora representadas nos sindicatos. No entanto, se o que Gramsci, quando diz ‘compatível com os interesses da classe trabalhadora’, tinha em mente eram os interesses tal como definido aprioristicamente pelo marxismo, então não há base para responder positivamente à questão ora em discussão.

Intimamente ligadas estão as seguintes perguntas: é possível dizer com Mills que há um processo de aburguesamento daqueles que exercem atividades eminentemente intelectuais, pois os assessores sindicais teriam acesso a bens e serviços inacessíveis aos trabalhadores a quem eles supostamente deveriam fornecer uma visão de mundo classista? Ou pode-se dizer, com base nos trabalhos da corrente neo-marxista, que os assessores sindicais estariam imersos em um processo de proletarização, não se diferenciando marcadamente dos trabalhadores a quem eles devem fornecer o instrumental teórico necessário para fazer face ao empresariado?

Nem seus posicionamentos político-ideológicos nem seu consumo de bens parecem suficientes para caracterizá-los como em estado de aburguesamento. Na verdade, os assessores têm de vender sua força de trabalho em condições nem sempre vantajosas em um mercado de trabalho singular onde a capacidade intelectual é tão importante quanto as ligações político-ideológicas. Neste sentido, como afirmado anteriormente, estes profissionais têm de, no mais das vezes, firmar contratos, ao mesmo tempo, com vários sindicatos e enfrentam jornadas de trabalho cujas horas extras não se computa. No entanto, há de ressaltar que, diferentemente dos trabalhadores comuns, os assessores não têm suas tarefas supervisionadas de forma mais estrita por qualquer pessoa. No mais das vezes, quando alguém se referiu a alguma espécie de controle, apontou-se vagamente para a assembléia, a própria prática (!) ou ainda o conjunto dos dirigentes. Neste sentido, estão mais próximos, se pensarmos na estrutura de classes daquilo que Erik Wright chamou de posição contraditória de classe, isto é, aproximam-se tanto dos trabalhadores — no que refere à venda da

força de trabalho —, quanto de uma pequena burguesia — no que se refere à questão do grau do controle sobre seu próprio trabalho.

Finalmente, o conjunto do trabalho mostra a utilidade da separação analítica entre intelectual e *intelligentsia*, como proposta por Sadri. Neste sentido, há de se atentar para aspectos destacados por este autor como essenciais à caracterização da *intelligentsia* e que foram encontrados na atividade dos assessores sindicais, particularmente o uso da razão prática — em oposição à razão teórica dos intelectuais — e o sentido de missão — em oposição ao sentido de chamado ou vocação, típicos dos intelectuais.

## Bibliografia

BENDIX, R. (1984), “Relative backwardness and intellectual mobilization”, in *Force, fate and freedom: on historical sociology*. Berkeley e Los Angeles, University of California Press.

\_\_\_\_\_ (1988), “The intellectual’s role in the modern world”, in *Embattled reason: essays on social knowledge, Vol. I*. New Brunswick, Transaction Books.

BRUNNER, J.J. (1985), “La función utópica de los intelectuales”, in M.S.A. Soares (org.), *Os intelectuais nos processos políticos da América Latina*. Porto Alegre, Ed. da UFRGS.

BRYM, R.J. (1980), *Intellectuals and politics*. Londres, George Allen & Unwin.

CHAIA, M. (1992), *Intelectuais e sindicalistas: a experiência do DIEESE, 1955-1990*. Ibitinga (SP), Humanidades.

CORCIONE, D. (1994), “A questão da formação de assessores, dirigentes e lideranças intermediárias para o movimento popular e sindical”, *CESE Debate*, 3:109-16.

\_\_\_\_\_ (1995), “Refundamentar a educação popular: crise e perspectivas da concepção metodológica dialética da educação popular”, *Gaveta Aberta*, 2:5-9.

EQUIP (1994), *Plano trienal, 1994-1996 (edição final)*. Recife, mimeo.

ETZIONI-HALEVY, E. (1985), *The knowledge elite and the failure of prophecy*. Londres, Allen & Unwin.

GOULDNER, A.W. (1975-76), "Prologue to a theory of revolutionary intellectuals". *Telos*, 26:3-36.

\_\_\_\_\_ (1979), *The future of intellectuals and the rise of the new class*. Londres, Macmillan.

GRAMSCI, A. (1982), *Os intelectuais e a organização da cultura*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho, 4<sup>a</sup> ed., Rio de Janeiro, Civilização Brasileira.

KAMENKA, E. (1979), "'The party of the proletariat': Marx and Engels in the revolution of 1848", in \_\_\_\_\_ & F.B.Smith (orgs.), *Intellectuals and revolution: socialism and the experience of 1848*, Londres, Edward Arnold.

KARABEL, J. (1976), "Revolutionary contradictions: Antonio Gramsci and the problem of intellectuals". *Politics & Society*, 6(2):123-72.

\_\_\_\_\_ (1996),

KONRÁD, G. & SZELÉNYI, I. (1979), *The intellectuals on the road to class power: a sociological study of the role of the intelligentsia in socialism*. Nova York, Harcourt Brace Jovanovich.

LINZ, J. (1975), "Robert Michels", in D.L. Sills (org.), *Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales*, Vol.7, Madrid, Aguillar.

LÖWY, M. (1979), *Para uma sociologia dos intelectuais revolucionários: a evolução política de Lukács (1909-1929)*. Tradução de Heloísa H.A. Mello e Agostinho F. Martins. São Paulo, Livraria Editora Ciências Humanas.

\_\_\_\_\_ & SAYRE, Robert (1993), *Romantismo e política*. Rio de Janeiro, Paz e Terra.

MADISON, James (1973), “Utilidade da união como preservativo contra as facções e insurreições”, in A. Hamilton, J. Madison & J. Jay, *Os federalistas*. São Paulo, Abril Cultural (Coleção Os Pensadores).

MANFREDI, S. M<sup>a</sup> (1986), *Educação sindical entre o conformismo e a crítica*. São Paulo, Loyola.

MANNHEIM, K. (1974), “O problema da ‘intelligentsia’: um estudo de seu papel no passado e no presente”, in *Sociologia da Cultura*. Tradução de Roberto Gambini. São Paulo, Perspectiva.

MERTON, R.K. (1970), “Papel do intelectual na burocracia pública”, in *Sociedade: teoria e estrutura*. Tradução de Miguel Maillat. São Paulo, Mestre Jou.

MICHELS, R. (1932), “Intellectual”, in E. Seligman & A. Johnson (orgs.), *Encyclopedia of the Social Sciences*, Vol.8, Nova York, Macmillan.

\_\_\_\_\_. (1982), *Sociologia dos partidos políticos*. Tradução de Arthur Chaudon. Brasília, Editora da UnB.

MILLS, C.W. (1979), *A nova classe média*. Tradução de Vera Borda, 3<sup>a</sup> ed., Rio de Janeiro, Zahar.

MORAIS, J.V. de (1992), “*New unionism*” and union politics in Pernambuco (Brazil) in the 1980s. Tese de doutorado. London School of Economics, datilo.

\_\_\_\_\_. (1993), “Sindicatos e democracia interna, 1978-1992: rupturas e continuidades”. *Cadernos de Ciências Sociais*, 9(1):91-120.

\_\_\_\_\_. (1994a), “Sindicatos e democracia sindical: representatividade e responsabilidade política”, *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 25:65-81.

\_\_\_\_\_. (1994b), “Democracia y política interna en los sindicatos brasileños, 1978-1992”. *Revista Mexicana de Sociologia*, 61(3):173-89.

\_\_\_\_\_. (1995), “‘Novo’ sindicalismo e democracia sindical: um teste e uma crítica do modelo eleitoral”, *Dados*, 38(3):545-79.

\_\_\_\_\_ (1996), “Trabalhadores, democracia e política: um ensaio bibliográfico sobre democracia sindical”, *BIB*, 41:85-107.

\_\_\_\_\_ (1997), “Produção do saber e mudança social no Brasil: o caso dos assessores sindicais, in M.A. Guedes (org.), *Política e contemporaneidade no Brasil*. Recife, Bagaço.

\_\_\_\_\_ & MEDEIROS, Rejane (1997), “La dinámica interna.....”, *Revista Mexicana de Sociología*....

PÉCAUT, D. (1989), *Entre le peuple et la nation: les intellectuels et la politique au Brésil*. Paris, Éditions de la Maison des Sciences de l’Homme.

RAMALHO, J.R. (1984), “Uma prática de assessoria à pastoral popular”, in V. Paiva (org.), *Perspectivas e dilemas da educação popular*. Rio de Janeiro, Graal.

SADRI, A. (1992), *Max Weber’s sociology of intellectuals*. Nova York e Oxford, Oxford University Press.

SAID, E.W. (1994), *Representations of the intellectual*. Londres, Vintage.

SARTRE, J.-P. (1994), *Em defesa dos intelectuais*. Tradução de Sérgio G. de Paula. São Paulo, Ática.

SHILS, E. (1968), “Intellectuals”, in D.L. Sills (org.), *International Encyclopedia of the Social Sciences*, Vol.7, Nova York, Macmillan & Free Press.

VERAS, R. (1995a), *Anotações sobre a experiência do curso de qualificação político-metodológica de educadores*. Olinda (PE), mimeo.

\_\_\_\_\_ (1995b), “A militância cutista quer mudar: militantes da CUT-PB: caracterização e mudanças”, *Gaveta Aberta*, 2:23-27.

WEBER, M. (1978), ‘Intellectualism, intellectuals, and salvation religion’, in *Economy and Society*, Vol.1, Berkeley e Los Angeles, University of California Press.

WRIGHT, E.O. (1979a), *Class, crisis and the state*. Londres: Verso.

---

\_\_\_\_\_. (1979b), “Intellectuals and the working class”, in R. Quinney (org.), *Capitalist society: readings for a critical sociology*. Homewood, Dorsey Press.