



La huelga defensiva en represas en la región sur de Brasil: una mirada desde los trabajadores y el sindicato

The defensive strike in dams in southern Brazil: a perspective from workers and the union

 **Giovana Duarte**

Universidade Federal do Paraná, Brasil
giovanaduarte66@gmail.com

 **Maria Aparecida Bridi**

Universidade Federal do Paraná, Brasil
macbridi@gmail.com

 **María Andrea Delfino**

Universidad Nacional del Litoral – Universidad Nacional de Rosario, Argentina
andelfino@yahoo.com.ar

Recepción: 10 octubre 2025

Aprobación: 02 febrero 2026

Publicación: 01 abril 2026

Cita sugerida: Duarte, G., Bridi, M. A. y Delfino, M. A. (2026). La huelga defensiva en represas en la región sur de Brasil: una mirada desde los trabajadores y el sindicato. *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*, (23), e075. <https://doi.org/10.24215/27969851e075>

Resumen: En esta investigación en curso analizamos las motivaciones y los desarrollos de una huelga de carácter defensivo, organizada por trabajadores de represas en un complejo de Pequeñas Centrales Hidroeléctricas (PCHs), ubicado en la región Central del estado de Rio Grande do Sul, en Brasil, en el período posterior a 2016. Las precarias condiciones de trabajo y las negligencias empresariales en cuanto al cumplimiento de la legislación laboral se configuraron como factor central para la movilización de la clase trabajadora del sector, en el año 2022. Identificamos, en este contexto, las expresiones de solidaridad entre trabajadores en un escenario de políticas neoliberales, atravesado por un fuerte individualismo y una continua retirada de derechos laborales, impulsada por reformas flexibilizadoras, debilitamiento sindical y mercantilización de los recursos hídricos, en medio de gobiernos de derecha y de extrema derecha en el país. De este modo, discutimos la resistencia de los trabajadores de represas en un contexto que tiende a desestimar y debilitar la acción colectiva. A partir de un estudio de caso, la investigación contempla tanto los intereses objetivos como subjetivos implicados en los conflictos laborales y en las formas de solidaridad entre los trabajadores, valiéndose metodológicamente de entrevistas con diferentes categorías profesionales insertas en los emprendimientos, observación directa en los frentes de obra y análisis documental.

Palabras clave: Pequeñas centrales hidroeléctricas, Clase, Huelga, Región Central.

Abstract: This ongoing research analyzes the motivations and developments of a defensive strike organized by dam workers in a complex of Small Hydroelectric Plants (SHPs) located in the central region of the state of Rio Grande do Sul, Brazil, in the post-2016 period. Precarious working conditions and corporate negligence regarding compliance with labor legislation emerged as central factors for the mobilization of the working class in this sector in 2022. Within this context, we identify expressions of solidarity among workers in a

scenario marked by neoliberal policies, strong individualism, and the continuous withdrawal of labor rights, driven by flexibilizing reforms, union weakening, and the commodification of water resources, amidst right-wing and far-right governments in the country. Thus, we discuss dam workers' resistance in a context that tends to discourage and weaken collective action. Based on a case study, the research addresses both the objective and subjective interests involved in labor conflicts and in the forms of solidarity among workers, using a methodology that includes interviews with different professional categories employed in the projects, direct observation at construction sites, and document analysis.

Keywords: Small Hydroelectric Plants, Class, Strike, Central Region.

1. Introducción

Este trabajo presenta resultados de un estudio en curso en el campo de la sociología del trabajo, que forma parte de la tesis doctoral en Sociología en la Universidade Federal do Paraná (UFPR). El estudio se centra en el análisis de los desarrollos de una huelga de carácter defensivo organizada por trabajadores de represas en un complejo de Pequeñas Centrales Hidroeléctricas (PCHs), ubicado en la región central del estado de Rio Grande do Sul, en el período posterior a 2016, que vivencian condiciones de trabajo y de vida degradantes en el interior de las obras.

En este sentido, los estudios de las Ciencias Sociales señalan cómo las huelgas ponen al descubierto las formas de resistencia de la clase trabajadora (Thompson, 1987), evidenciando las inconformidades frente a la dominación y la explotación del capital en la vida cotidiana del trabajo (Sousa, 1989; Abramo, 1986). El fenómeno de la huelga laboral es caracterizado por los teóricos como un “instrumento de lucha” (Cattani, 2011), que implica la paralización temporal de las obras y puede involucrar la solidaridad de clase, asociada al apoyo de otros trabajadores, tanto para mantener como para conquistar derechos laborales. La articulación entre los trabajadores que ocurre, sobre todo, en los espacios de obra busca resistir a las relaciones degradantes de trabajo que se producen principalmente a través de sus vínculos concretos en la vida cotidiana, compartiendo experiencias comunes en los espacios laborales, como reflexiona el estudio de Thompson (1987).

En Brasil, según Abramo (1986), es en la década de 1970 cuando comienzan los estudios sobre las resistencias de los trabajadores asalariados brasileños dentro del espacio fabril, dado que la intensa explotación del trabajo fue un rasgo fuertemente presente en el período conocido como “milagro económico”, durante el régimen de dictadura militar en el país. Mientras que en los años ochenta emergen temáticas vinculadas al ocio, las reivindicaciones feministas en el mercado laboral, el papel social atribuido a la mujer en la sociedad y los movimientos sociales, entre otros.

Los años 1980 registraron el mayor número de reivindicaciones laborales, las cuales se intensificaron durante los años 1990 y disminuyeron a partir de los años 2000, en función de las políticas descentralizadas del desarrollo nacional durante el gobierno de Luiz Inácio Lula da Silva (Partido de los Trabajadores), que resultó más favorable para la clase trabajadora nacional debido a la generación de empleo e ingresos (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [DIEESE], 2025).

2. Metodología

A través de un estudio de caso (Burawoy, 2014), cuyo objetivo es “extraer lo universal de lo particular, moviéndose de lo micro a lo macro y conectando el presente con el pasado” (Burawoy, 2014, p. 42), dirigimos nuestra mirada hacia las motivaciones de una huelga en el sector de represas, impulsada por la búsqueda de dignidad en y del trabajo, especialmente con el fin de garantizar el cumplimiento y la defensa de los derechos laborales negados por parte de los conglomerados económicos responsables del proceso de instalación de las pequeñas centrales hidroeléctricas en la región central del estado de Rio Grande do Sul. En este sentido, nos proponemos comprender los intereses subjetivos (motivaciones morales) y objetivos (condiciones de trabajo: salarios, jornada laboral y tipos de explotación) implicados en los conflictos laborales, asociados a las formas de organización de la lucha promovida por la clase trabajadora involucrada en la instalación de cuatro pequeñas centrales hidroeléctricas en la región en cuestión, a partir de 2016.

La metodología incluye trabajo de campo y entrevistas semiestructuradas (Arfuch, 2010), realizadas entre los meses de enero de 2023 y noviembre de 2025, con veintinueve profesionales de diferentes ocupaciones en los emprendimientos, incluyendo al presidente del sindicato de los trabajadores de represas. Más específicamente, el grupo mayoritario de personas entrevistadas estuvo compuesto por trabajadoras que desempeñan funciones en los servicios de alimentación: nueve auxiliares de cocina. A continuación, se encuentran los trabajadores del área de la construcción civil: tres ayudantes de obra, un carpintero, un albañil, un encargado de obra y una ingeniera. Asimismo, se entrevistó a tres operadores de mantenimiento y a otros interlocutores de ocupaciones variadas: un técnico en enfermería, un mecánico, dos trabajadoras del servicio de limpieza, un tractorista, un topógrafo, un conductor y una nutricionista.

Para este artículo se movilizan fragmentos de algunos relatos de las y los entrevistados con el fin de ofrecer una demostración empírica de las constataciones y análisis presentados en el texto, aunque los hallazgos relativos a las temáticas de las condiciones de trabajo y de la huelga constituyen sistematizaciones elaboradas a partir de la totalidad de las entrevistas realizadas por la investigadora. En este sentido, a fin de presentar brevemente el perfil de las y los entrevistados, dieciséis son hombres y trece son mujeres; ocho de estos interlocutores ya no se encontraban vinculados a las usinas al momento de la entrevista, lo que permitió captar experiencias más allá del vínculo laboral activo. La mayoría de las y los entrevistados son oriundos de quince municipios distintos, distribuidos en tres regiones del país (Sur, Norte y Nordeste), con edades que oscilan entre los 19 y los 58 años. La mayoría (20) se autodeclara blanca (once hombres y nueve mujeres), ocho se autodeclaran moreno (cuatro hombres y cuatro mujeres) y un hombre se autodeclara negro.

Desde el punto de vista teórico, partimos del entendimiento de que “la vida humana necesita y merece ser contada” (Arfuch, 2010, p. 111). Asimismo, entrevistamos al presidente del Sindicato de los Trabajadores en las Industrias de la Construcción de Carreteras, Pavimentación y Obras de Movimiento de Tierras en General (SITICEPOT), con el fin de comprender más directamente el desenlace de los conflictos laborales. Complementariamente, realizamos observación directa en los frentes de obra y análisis documental (Cellard, 2008), con el propósito de abarcar y contrastar la realidad empírica investigada.

Además de la metodología cualitativa, utilizamos datos provenientes del Sistema de Acompañamiento de Huelgas (SAG), del Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE), que realiza investigaciones sobre huelgas en Brasil desde 1978, movilizandando información correspondiente al período de 2010 a 2023, recolectados durante el mes de octubre de 2023. El objetivo fue mostrar las principales reivindicaciones, las tácticas y estrategias utilizadas por los huelguistas, el carácter de las huelgas en los últimos años y las formas de resolución de los conflictos, con el fin de complementar el debate sobre la huelga de los trabajadores en las represas de la región sur del país.

Desde una perspectiva sociológica, el análisis de los conflictos laborales y, en particular, de las huelgas, exige situarlos en una temporalidad más amplia que el mero recorte empírico inmediato. Las huelgas no constituyen acontecimientos aislados ni respuestas coyunturales, sino que se inscriben en trayectorias históricas de organización, de disputas por derechos y de aprendizaje colectivo de la clase trabajadora. En este sentido, comprender el presente implica necesariamente interrogar el pasado, en la medida en que las formas de movilización, las demandas, las estrategias sindicales y los repertorios de acción se construyen y transforman a lo largo del tiempo. La ampliación del período de análisis permite, así, identificar continuidades, rupturas y reconfiguraciones en los conflictos laborales, ofreciendo una comprensión más densa de las condiciones sociales, políticas y económicas que estructuran las experiencias contemporáneas de huelga.

A continuación, presentamos reflexiones sobre las entrevistas con los(as) trabajadores(as) y con el presidente del sindicato, así como, brevemente, las características sociodemográficas de la región estudiada. En seguida, discutimos los datos estadísticos relativos a las huelgas, sus motivaciones y resoluciones más frecuentes en el país durante los últimos trece años. Finalmente, exponemos las consideraciones preliminares del estudio.

3. Análisis y debate

3.1 Un análisis complementario y exploratorio sobre las huelgas en Brasil en los últimos años

Antes de analizar nuestro objeto empírico, en esta sección buscamos reflexionar, a través de un estudio exploratorio y mediante el uso de datos secundarios del Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE), sobre las principales motivaciones y desenlaces de las huelgas en los últimos años en Brasil, con el fin de presentar sus desdoblamientos desde un punto de vista más amplio, asociado a los conflictos laborales que articulan los sectores público y privado.

Al observar las huelgas en los últimos años, según el Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE), desde la década de 1980 hasta el año 2010 Brasil registró un total de 27 mil movilizaciones de trabajadores. La década de 1980 se caracterizó por el mayor volumen de huelgas, lideradas principalmente por los sectores metalúrgico y químico, especialmente en 1985, aún durante el régimen de dictadura militar en Brasil. Estas movilizaciones involucraron presiones para la reducción de la jornada laboral, la fijación de intervalos durante las jornadas y la lucha contra la hiperinflación que afectaba al país, lo que resultó, en 1988, en la promulgación de la nueva Constitución Federal. Esta modificó la jornada laboral de 48 a 44 horas semanales y estableció el pago de horas extras con un límite de 10 horas diarias, entre otros derechos laborales.

Según Sousa (1989), los años 1990 se destacaron como los periodos con mayor número de huelguistas, debido a la profunda crisis que afectó al país, al aumento del desempleo y al escaso crecimiento de la economía. Este contexto redujo la capacidad de negociación de la clase trabajadora, que luchaba por la ampliación de las contrataciones y la reducción de la jornada laboral. El periodo también se caracterizó por las presiones del sector patronal para la creación del banco de horas (Ley n.º 9.601/1998), como forma de reducir el pago de horas extra y flexibilizar la jornada mediante compensaciones en el tiempo de trabajo. Además, se observó la introducción de nuevas tecnologías y la intensificación del ritmo laboral, asociados a la reestructuración productiva y a la difusión de formas flexibles de empleo.

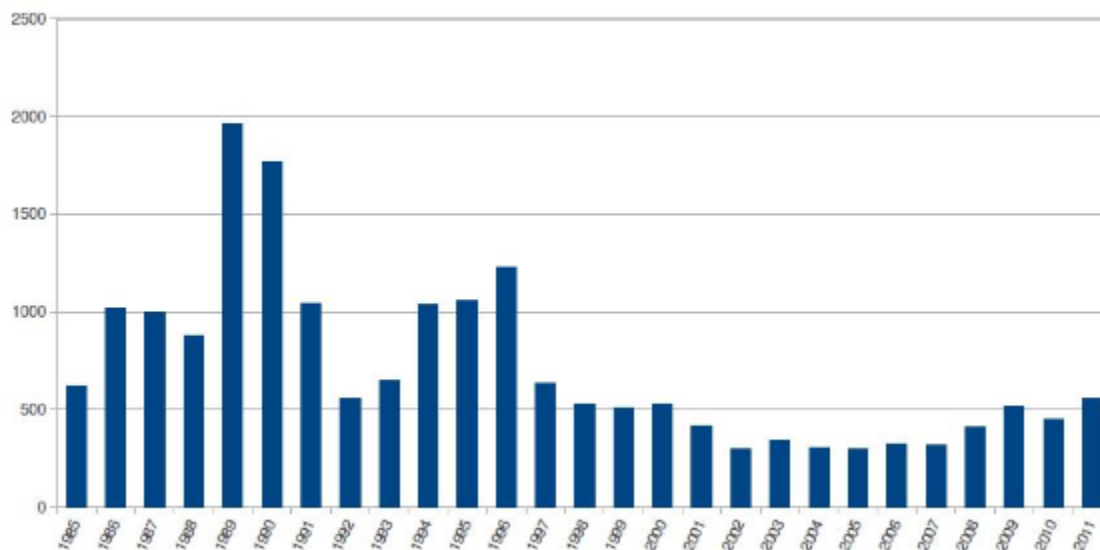
A finales de la década de 1990, las huelgas fueron disminuyendo gradualmente. Ya en la primera década del siglo XXI, en 2005, el Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socioeconómicos (DIEESE) registró únicamente 298 movimientos de huelga, constituyendo el punto más bajo de este periodo.

A partir de los años 2000, ocurrió una reducción significativa de movilizaciones, coincidiendo con un crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), que aumentó un 7,5% en 2010, impulsado por el crecimiento de la industria (10,4%) y del comercio (10,9%). Este resultado estuvo vinculado al estímulo al desarrollo del mercado interno, a la generación de empleo y renta y a las políticas sociales implementadas durante los gobiernos de Luiz Inácio Lula da Silva (Partido de los Trabajadores), incluso frente a la crisis enfrentada por países europeos en 2008.

En 2003 se destacaron las huelgas de la campaña nacional por la reducción de la jornada laboral sin disminución de los salarios, que buscaba modificar la legislación vigente de 44 a 40 horas semanales en Brasil. El movimiento de trabajadores tenía como objetivo ampliar la creación de empleos y mejorar el nivel de vida, resultado de una movilización que, según Leite (2003), expresa una forma de “liberación de la opresión”, en el sentido de garantizar respeto y dignidad en y del trabajo.

A continuación, se presenta el Gráfico 1 con los registros totales de huelgas que ilustran los aspectos analizados anteriormente, desde 1985 hasta 2011.

Gráfico 1
Total anual de huelgas en Brasil, de 1985 a 2011.



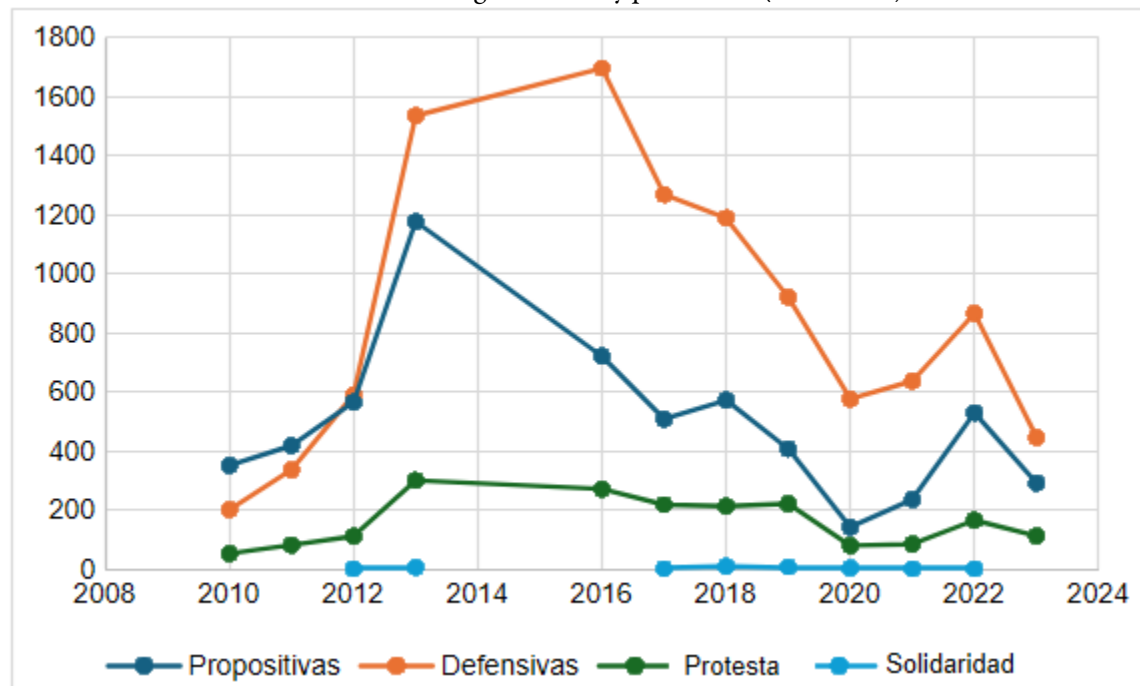
Fuente: Elaborado por DIEESE-SAG – Sistema de seguimiento de huelgas, 2023.

Entre 2010 y 2023, los datos indican un aumento significativo del 48% en las huelgas registradas en todo el país, totalizando 13.148 en el período y 40.148 desde 1985. Estos registros se obtuvieron a partir de información de la prensa y de grandes medios sindicales, sistematizada por el Sistema de Seguimiento de Huelgas (DIEESE-SAG, 2025).

Paralelamente, entre 2016 y 2020, se observó una reducción del 69% en el volumen de reivindicaciones. Como consecuencia de la recesión del bienio 2014-2015, los datos del DIEESE-SAG indican que el mayor número de huelgas se registró en los años 2013 (2.050) y 2016 (2.093). En 2016, predominaron las movilizaciones relacionadas con el retraso en el pago de salarios, vacaciones y aguinaldo (1.017 huelgas), seguidas por las demandas de reajuste salarial y aumento del salario mínimo (632 huelgas). En 2013, las principales demandas involucraron vales de alimentación, transporte y asistencia médica (757 huelgas).

Al observar los datos por sector, se verifica que el ámbito público concentró el mayor volumen de huelgas (51,1%) en comparación con el ámbito privado, en el período de 2011 a 2023. La diferencia corresponde a 297 huelgas menos en el sector privado respecto al público durante este intervalo (Gráfico 2). Aunque significativas y concentradas en empresas vinculadas a la instalación de los emprendimientos energéticos analizados en este estudio —como los sectores de construcción y servicios—, las luchas laborales se destacaron principalmente en los años 2010, 2012, 2013, 2020 y 2021.

Gráfico 2
Total anual de huelgas en Brasil y por ámbito (2010-2023)



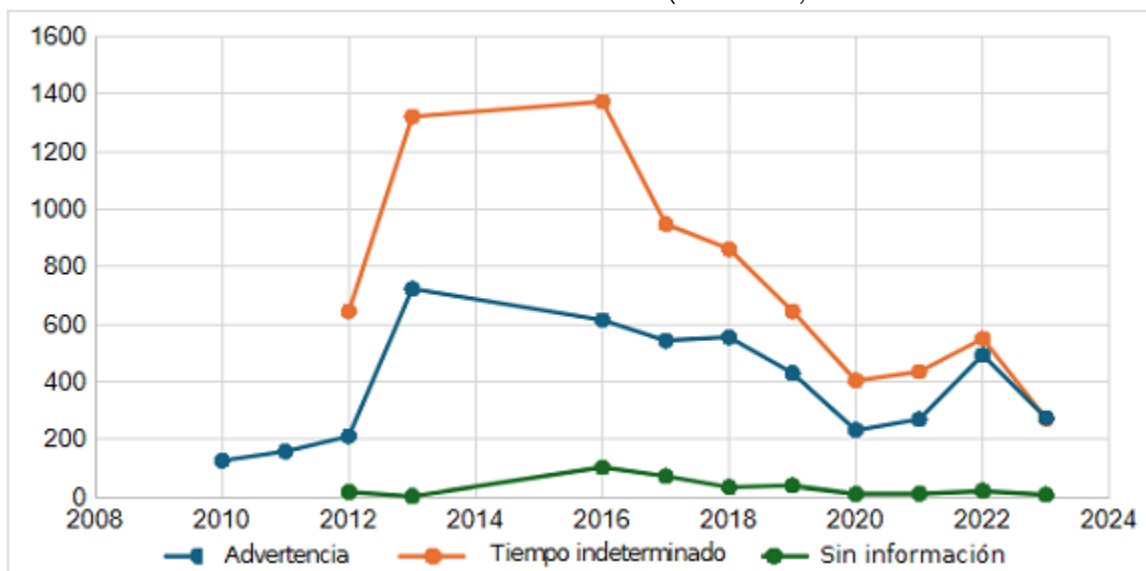
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos disponibles en DIEESE-SAG – Sistema de seguimiento de huelgas, fecha de recolección de datos 03/10/2023.

Según el Sistema de Seguimiento de Huelgas (DIEESE-SAG), el 56% de las movilizaciones laborales en Brasil tienen un carácter defensivo, expresando la lucha de las categorías por la preservación de derechos frente al incumplimiento de la legislación laboral vigente o de los convenios colectivos firmados por las empresas/unidades, tal como el caso investigado en este estudio en el sector energético de la región central, comentado en la sección anterior. No obstante, la predominancia de las huelgas defensivas presentó una caída del 66% entre 2016 y 2020, lo que refleja un período de baja expectativa respecto a las acciones gubernamentales para la resolución de conflictos, asociado a las crisis políticas y económicas vigentes.

Los datos secundarios analizados también señalan otro tipo de movilización, correspondiente al carácter propositivo (32,7%), cuyo objetivo es la conquista o ampliación de derechos laborales, constituyéndose como el segundo principal motivo de las reivindicaciones en el país, en el período de 2010 a 2023. En menor proporción, el 10,5% de las huelgas fueron clasificadas como protestas, que exceden los intereses directos de las relaciones laborales y se mantuvieron relativamente estables durante el período investigado. Por último, solo el 0,16% de las huelgas se registraron como de solidaridad, caracterizadas por la interrupción de actividades en apoyo a otras categorías. Esta modalidad no se registró en los años 2010, 2011, 2016 y 2023.

En este contexto, se destaca la huelga de los trabajadores de las represas en la región central del estado de Rio Grande do Sul en 2022, que implicó la ocupación de los campamentos de obra como forma de reclamar la garantía de sus derechos laborales. Esta movilización ocurrió en medio de la crisis nacional intensificada por la pandemia de Covid-19 y por la crisis político-económica durante el gobierno de Jair Messias Bolsonaro (PL), situación que implicó un desafío adicional en el marco de un repertorio de huelgas defensivas. En tal sentido, en el Gráfico 3, se puede observar el carácter de las huelgas en Brasil durante el período analizado, evidenciando el predominio de las huelgas defensivas.

Gráfico 3
El carácter de las demandas (2010-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos disponibles en DIEESE-SAG – Sistema de seguimiento de huelgas, fecha de recolección de datos 03/10/2023.

En los últimos trece años (2010–2023), los datos del Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socioeconómicos (DIEESE) y del Sistema de Seguimiento de Huelgas (SAG) indican que la negociación directa fue el principal método de resolución de conflictos laborales, correspondiendo al 64% de los casos, mientras que la intervención judicial representó el 35% (DIEESE-SAG, 2025).

Entre las demandas, la más recurrente, aunque no predominante, fue el retraso en el pago de salarios, vacaciones, aguinaldo y vales salariales (26,3%). Esta pauta fue especialmente frecuente entre 2010 y 2021. En los años 2022 y 2023, las huelgas se concentraron principalmente en el reajuste salarial y la elevación del salario mínimo, representando el 20,6% del total de reivindicaciones (DIEESE-SAG, 2025).

Otras demandas incluyeron: alimentación, transporte y asistencia médica (16,5%); mejoras en seguridad, condiciones insalubres, peligrosidad y provisión de Equipos de Protección Individual – EPI (6,3%); perfeccionamiento de las condiciones de trabajo, herramientas e insumos (10,2%); Planes de Carrera y Salario – PCS (9%); mejoras en los servicios públicos y oposición a la reforma previsional (3,9%); contratación, mantenimiento del empleo y resistencia a los despidos (3,7%); liberación del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS) y rescisión contractual (0,43%); Participación en Beneficios y/o Resultados (PLR) (2,5%); reducción de la jornada laboral (0,35%); e igualdad salarial (0,34%).

A continuación, se presenta el Tabla 1, que sistematiza las principales reivindicaciones laborales registradas en Brasil en el período 2010-2023.

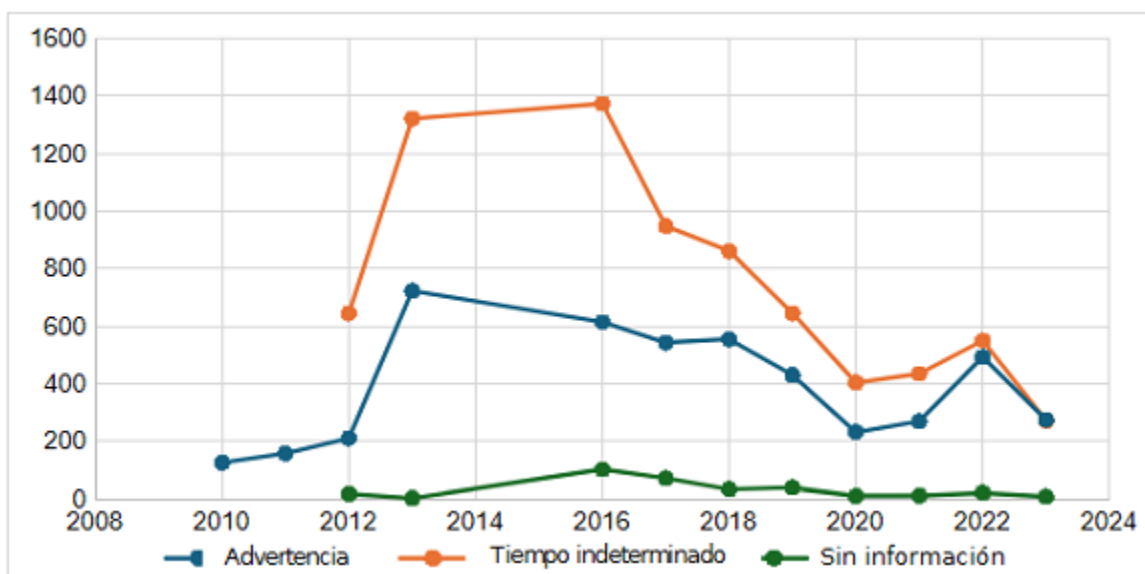
Tabla 1
Total de huelgas (2010-2023): Principales demandas

Principales demandas	Total de Huelgas (2010-2023)	%
Contra el atraso de salarios, vacaciones y del aguinaldo (13°)	5.280	26,2
Reajuste salarial y del salario base	4.065	20,2
Alimentación, transporte, asistencia médica	3.318	16,5
Condiciones de seguridad, insalubridad, peligrosidad y equipos de protección personal (EPP)	1.264	6,2
Condición y lugar de trabajo, herramientas e insumos	2.062	10,2
Plan de Carrera y Salario (PCS)	1.808	9
Mejoras en los servicios públicos, contra la reforma previsional	784	3,9
Contratación, mantenimiento del empleo, contra despidos	749	3,7
Aportes al FGTS/INSS, rescisión contractual	86	0,43
Participación en las Ganancias y/o Resultados (PLR)	515	2,6
Reducción de la jornada laboral	71	0,35
Isonomía salarial	69	0,34
Total	20.071	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos disponibles en DIEESE-SAG – Sistema de seguimiento de huelgas, 04/10/2023.

Las tácticas de duración indefinida se han vuelto predominantes en las huelgas brasileñas en los últimos años. Según los datos del Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socioeconómicos (DIEESE, 2025), el 60% de las movilizaciones realizadas en 2022 y 2023 fueron de duración indefinida, estrategia considerada una práctica recurrente en el movimiento sindical contemporáneo. Por otro lado, el 37% de las huelgas fueron clasificadas como de advertencia, con comunicación previa sobre su duración. Finalmente, el 2,6% de los casos no presentaron información sobre la táctica empleada (Gráfico 4).

Gráfico 4
Tácticas de las huelgas en Brasil (2010-2023).

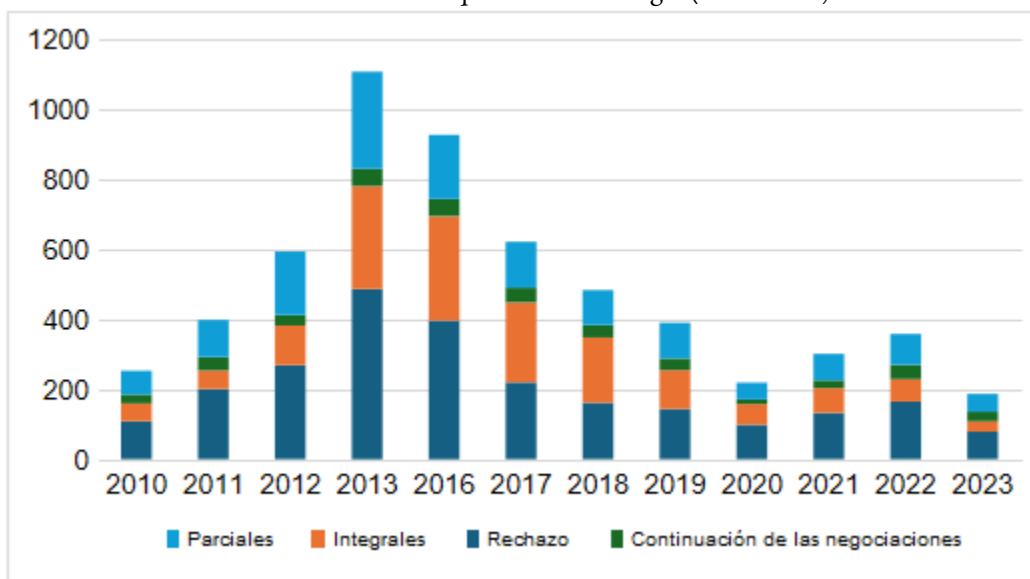


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos disponibles en DIEESE-SAG – Sistema de seguimiento de huelgas, 03/10/2023.

En los últimos años en Brasil, según datos del Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socioeconómicos – Sistema de Seguimiento de Huelgas (DIEESE-SAG, 2025), el 42% de las huelgas resultaron en acuerdos parciales, mientras que el 26,7% de las demandas fueron totalmente atendidas. Adicionalmente, el 24,2% de los casos pasaron al ámbito judicial y el 6,9% de las acciones laborales fueron rechazadas.

A continuación, se presenta el Gráfico 5 con la cuantificación que ilustra los resultados obtenidos durante las huelgas movilizadas entre 2010 y 2023.¹

Gráfico 5
Resultados de las conquistas de las huelgas (2010-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos disponibles en DIEESE-SAG – Sistema de seguimiento de huelgas, 04/10/2023.

En los últimos trece años, al analizar el alcance de las huelgas ocurridas en Brasil, se observa que la mayoría de ellas tienen origen en empresas y unidades (58,1%). En segundo lugar, se encuentran movilizaciones lideradas por categorías (41,8%) y, por último, huelgas intercategorías (0,10%), siendo esta última representada por la huelga de los trabajadores de presas de nuestra investigación empírica, como observaremos en la sección siguiente.

3.2 De las relaciones de clase a la huelga

Ante lo expuesto en la subsección anterior, en la que demostramos parte de la historia de las huelgas en Brasil, especialmente en los últimos diez años, enfatizamos las diferentes categorías profesionales, tanto del sector público como del privado, involucradas en las acciones colectivas. En lo que respecta a sus motivaciones, estas son mayoritariamente de carácter defensivo, es decir, se trata de huelgas y movilizaciones colectivas llevadas a cabo por trabajadores que buscan garantizar el cumplimiento de sus derechos laborales (vacaciones no remuneradas, salarios atrasados, décimo tercer salario no pagado, Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS) atrasado, jornadas laborales exacerbadas, entre otros), generalmente resueltas tras intervenciones jurídicas, debido al bajo interés de la clase patronal en cumplir con la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT).

En esta sección, por lo tanto, centramos la atención en las reivindicaciones que dieron lugar a una huelga de trabajadores de represas de distintas categorías profesionales en la región central del estado de Rio Grande do Sul, compuesta por los municipios de Quevedos, Júlio de Castilhos y São Martinho da Serra.

A lo largo de esta sección, el análisis se desarrolla mediante una articulación simultánea e integrada entre teoría y empiria, movilizand o aportes de la Teoría Crítica de la Sociología del Trabajo, en particular de autores latinoamericanos, así como enfoques de matriz marxista dedicados al análisis de los conflictos entre capital y trabajo (Abramo, 1986; Thompson, 1987, 2001; Sousa, 1989; Marini, 2013). La lectura de los datos empíricos se apoya en un referencial teórico que comprende las huelgas como expresión de las contradicciones estructurales del modo de producción capitalista y como formas históricas de resistencia de la clase trabajadora en tanto agente determinante en la transformación de la realidad material de la existencia; es decir, como acciones y experiencias vistas “desde abajo”, protagonizadas por aquellos explotados por los medios de producción y por mecanismos sofisticados de control e intensificación de la fuerza de trabajo.

Para ello, la región en cuestión se caracteriza por poseer una economía predominantemente agrícola, un mercado laboral informal y una abundancia de recursos hídricos. En los últimos años, se ha convertido en escenario de la implementación de cuatro Pequeñas Centrales Hidroeléctricas (PCHs), impulsadas por incentivos estatales y flexibilizaciones ambientales en Brasil, lo que favoreció la expansión del sector de energía eléctrica en el estado, especialmente en esta región específica.

Esta dinámica resultó en un notable crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), 74,45% entre 2020 y 2021, y en un aumento del 18% de los empleos en la estructura ocupacional de la región (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2022). El sector de “Obras de infraestructura para energía eléctrica” presentó un incremento del 70% en los vínculos laborales entre 2018 y 2022 en el Estado de Rio Grande do Sul, en contraste con el escenario nacional, que registró una reducción sustancial de los puestos de trabajo en el mismo período (Relação Anual de Informações Sociais [RAIS], 2022).

Aunque se haya observado un crecimiento del empleo en la región, las condiciones de trabajo vividas por los trabajadores revelan relaciones precarias, marcadas especialmente por la tercerización, los contratos temporales e intermitentes dentro de una “red de subcontratación” (Leite, 2003). En 2022, los vínculos de personas jurídicas (PJ) bajo régimen de tiempo determinado y sin derechos representaron el 89,6% de los empleos en las obras (RAIS, 2022). Además de fragmentar a la clase trabajadora, este modelo organizacional de las empresas también demuestra flexibilidad, exponiendo la fuerza de trabajo a adaptaciones fluctuantes de la mano de obra, destacada y contratada según la demanda de la producción, lo que genera ritmos laborales intensos, con jornadas superiores a las 60 horas semanales en los frentes de obra.

En este mismo sentido, la convivencia de los trabajadores en los campamentos de las centrales hidroeléctricas en medio de las actividades que realizan, poco a poco los integró, fomentando la formación de un grupo que se rebela contra tales condiciones degradantes de trabajo. Las amistades construidas entre ellos, a partir de la convivencia que permitió la creación de lazos afectivos durante el empleo, también se fortalecieron mediante el uso compartido de espacios públicos comunes en las ciudades.

Aunque los relatos indiquen la falta de tiempo para el ocio, el tiempo libre no es inexistente, a pesar de ser escaso, teniendo en cuenta las jornadas de más de 50 horas semanales experimentadas en los sectores de la construcción civil, de la terraplenado y de la carpintería; los trabajadores que vivencian intervalos de rotación entre los equipos en el campamento de obras, especialmente los fines de semana, en particular aquellos con vínculos informales y que disponen de banco de horas por parte de las empresas, frecuentaban bares, cafeterías, heladerías, plazas, canchas deportivas, gimnasios y estaciones de servicio en la región central. En ese escaso tiempo libre del que disponían, tras la jornada laboral al final de la tarde o durante los días de descanso en los fines de semana, los entrevistados relataron que solían “dar vueltas por la ciudad”. Algunos también asistían a balnearios de la región los fines de semana. Otros se encontraban durante las comidas en bares locales, donde consumían pescado, aperitivos, empanadas, papas fritas, además de cerveza o refrescos. Los trabajadores también se reunían en el gimnasio deportivo, donde algunos jugaban fútbol con compañeros de trabajo. Ambos grupos consideraban estos espacios propicios para momentos de distracción, en los cuales las conversaciones los acercaban y les permitían discutir las condiciones de trabajo, dialogando sobre las dificultades cotidianas.

Estas experiencias vividas en los espacios externos a las usinas sirven de base para demostrar la agencia viva, las dinámicas y la fluidez que envuelven la construcción del protagonismo de los trabajadores, permitiendo comprender los conflictos y antagonismos que son experimentados concretamente en el trabajo.

En nuestra investigación, estas acciones posibilitan una mirada “desde abajo”, en los términos de Thompson (2001, p. 194), asociada a una clase trabajadora que se forja a través de las relaciones humanas, en formación por medio de ideas, valores, dificultades, represión, explotación y modos de vida semejantes, en un contexto concreto y en relaciones reales. Este autor permite comprender las huelgas como procesos históricos en los que la formación de la conciencia de clase, los valores morales y las experiencias vividas en el trabajo son fundamentales para comprender los sentidos atribuidos a la acción colectiva. Aunque los trabajadores no sean totalmente libres, por estar condicionados por las relaciones sociales de producción, comparten tales experiencias en su cotidianidad. Esto significa que salimos de la esfera del “nexo económico” (Thompson, 2001, p. 194), vinculado a las relaciones y a la organización de la cadena productiva de los emprendimientos energéticos propiamente dichos, y entramos en la dimensión de la “propia historia de los trabajadores”, de sus métodos de organización de lucha.

La clase acontece cuando algunos hombres y mujeres, como resultado de experiencias comunes (heredadas o compartidas), sienten y formulan intereses comunes entre sí y en relación con otros cuyos intereses son distintos y, con frecuencia, contradictorios. La conciencia de clase es la forma en que esas experiencias se traducen en formas culturales, incorporadas en tradiciones, sistemas de valores, ideas e instituciones (Thompson, 1987, p. 87).

No sin razón, en julio de 2022, los trabajadores del complejo de Pequeñas Centrales Hidroeléctricas (PCH) organizaron una huelga espontánea, forjada a través de los encuentros y conversaciones que mantenían durante el trabajo, con el objetivo de defender la garantía del cumplimiento de los derechos laborales. La organización de la huelga involucró a más de 120 profesionales —hombres y mujeres de distintas categorías— que se rebelaron contra las formas de explotación del trabajo y las negligencias empresariales en relación con la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) en el sector.

Las motivaciones de los trabajadores, aunque relacionadas con las condiciones precarias de trabajo, como jornadas excesivas, demandas exacerbadas y presiones por productividad, también implicaron en gran medida el no pago de salarios, aspecto fundamental para que ambos pudieran regresar a sus ciudades natales después de los despidos masivos ocurridos en 2022. La falta de pago del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS), las vacaciones no gozadas, los alojamientos superpoblados y la alimentación insuficiente y de mala calidad, además de la falta de Equipos de Protección Individual (EPI), entre otros aspectos, fueron parte del repertorio de reclamos de estos trabajadores.

La articulación para la organización de la huelga también contó con el apoyo del Sindicato de Trabajadores de las Industrias de la Construcción de Carreteras, Pavimentación y Obras de Movimiento de Tierras en General (SITICEPOT), en 2022, después de los intentos fallidos de negociación directa de los trabajadores con las empresas tercerizadas y los inversionistas del complejo energético.

El sindicato, aunque debilitado por la contrarreforma laboral de 2017 (Bridi, 2020), establecida por las Leyes n.º 13.467/17 y n.º 13.429/17, desempeñó un papel central al judicializar el conflicto que iniciaron estos trabajadores, asegurando sus derechos básicos, reconociendo, además, que la mayoría provenía de las regiones Sur, Norte y Nordeste del país. Como indicó el presidente del sindicato: “más del 90% de los trabajadores no eran del Estado de Rio Grande do Sul” (Entrevista, presidente del SITICEPOT, 2023). Esto agravó su situación, dado que buena parte de estos trabajadores no disponía de condiciones financieras para regresar a sus ciudades natales por lo que tuvieron que permanecer en los municipios sede de las hidroeléctricas.

Esto agravó las condiciones materiales de estos trabajadores frente al despido, dado que los relatos indican el descuido vivido y la necesidad del apoyo del sindicato para “¡poder tener a alguien que hable por nosotros!” (Entrevista, Raphael, ayudante de obras, 2023). En palabras de Chico (albañil de una de las usinas, entrevistado en 2023), hubo intentos patronales de sabotaje durante la huelga, incluyendo cortes de energía eléctrica, falta de agua potable, alojamientos en condiciones insalubres y restricciones en la distribución de alimentos. Este entrevistado también comentó que la disponibilidad de automóviles podría servir, en sus palabras, como “‘cebos’ para que cayéramos. Ellos [las empresas] dejaron todas las llaves en los autos, pero los usamos solo para dormir y bloquear las entradas” (Entrevista, Chico, albañil, 2023), es decir, automóviles que podrían haber sido utilizados para sabotear la acción colectiva y perjudicar judicialmente a los trabajadores en caso de que estos apedrearán los vehículos. La huelga comenzó en mayo y duró aproximadamente 30 días, aunque no hubo una determinación previa del tiempo comunicada por los trabajadores.

La movilización que dio lugar a la huelga contó con el apoyo de todos los demás trabajadores de otras empresas que componían la cadena productiva energética, quienes también paralizaron sus actividades durante el período. Los trabajadores, al ocupar los canchales de obras, dormían en hamacas y encendían fogatas en el suelo para calentarse durante las frías noches de invierno del mes de julio, en el Estado de Rio Grande do Sul. Máquinas, tractores, camiones y vehículos de las empresas también fueron utilizados para bloquear las entradas de acceso a las usinas. Además, había grupos de trabajadores en las porterías de las obras, dialogando con los demás compañeros y con las empresas que intentaban acceder a los espacios.

La alimentación durante el período de huelga fue proporcionada con el apoyo de colegas residentes en la región, que llevaron viandas y mantas para ayudar a los trabajadores en las plantas energéticas, demostrando solidaridad de clase en el momento de lucha, motivada por las amistades construidas durante el período de trabajo y fuera de él, evidenciando la proximidad tanto dentro como fuera del espacio laboral.

Los relatos de los trabajadores destacan las dificultades enfrentadas durante la huelga, especialmente en relación con las condiciones climáticas y de infraestructura.

Nosotros, los que teníamos coche o moto particular, íbamos a casa a buscar algo para comer y una manta. Como hacía mucho frío en ese momento, hubo noches allá, a la orilla del río, que fueron muy difíciles. No teníamos luz allí, nos dejaron sin electricidad. Creo que, a la orilla del río, la temperatura estaba alrededor de dos grados bajo cero durante la madrugada (Entrevista, Nestor, ayudante de obras, 2023).

En medio de la lucha por el cumplimiento de los derechos laborales, los trabajadores de las represas relataron la creación de un grupo de WhatsApp para tratar sobre los montos que debían recibir en concepto de derechos laborales e indemnizaciones morales. Este grupo se convirtió, al mismo tiempo, en una forma de estrechar los lazos de solidaridad ya mantenidos durante la vida laboral cotidiana, reforzando la fuerza del colectivo que construyeron y que clamó por el cumplimiento de sus derechos, en la que se busca “resistir la naturaleza e intensidad de la explotación del patrón y de sus fuerzas” (Thompson, 1987, p. 23, adaptación nuestra). Además, también compartían información sobre nuevas empresas y vacantes de empleo, especialmente para aquellos que aún se encontraban desempleados, situación que refuerza su identificación como una clase en formación frente a las dificultades de inserción en el mercado laboral, dadas sus “experiencias en común” (Thompson, 1987).

El proceso de formación de la huelga revela la contradicción entre el crecimiento económico regional, sustentado por la instalación de las PCH, y la precariedad de las relaciones laborales que sostuvieron dicha expansión. Si por un lado los indicadores del Producto Interno Bruto (PIB) y del empleo sugieren desarrollo en la región estudiada, por otro lado, las formas de sobreexplotación, mediadas por la tercerización, los contratos temporales y las jornadas extenuantes, evidencian un modelo productivo excluyente, flexible y precario.

En los términos de Marini (2013), las economías subdesarrolladas de los países periféricos, como Brasil, tienden a desvalorizar el verdadero valor de la fuerza de trabajo para aumentar la ganancia capitalista. En este sentido, se remunera la fuerza de trabajo por debajo de su valor, coexistiendo con una jornada laboral que excede el tiempo de trabajo necesario. Con ello, los trabajadores se encuentran insertos en situaciones degradantes, que se configuran, en palabras de Marini (2013):

sometidos también a un grado mayor de explotación, y serán igualmente objeto de una sobreexplotación [...] que imposibilita toda posibilidad de desarrollo autónomo y de relaciones laborales “justas”, [...] con falta de oportunidades de empleo, analfabetismo, desnutrición y represión policial (p. 52, adaptación nuestra).

En este contexto, enfatizamos que la convivencia en los campamentos y en los espacios externos a las usinas, en el ámbito del territorio de la región central, posibilitó la formación de lazos de solidaridad que se trasladaron a la acción colectiva, culminando en la huelga de 2022. La experiencia compartida de sobreexplotación y resistencia se transformó en conciencia colectiva, fortalecida por el apoyo sindical, que también fue jurídico, como se analiza en el apartado 2.1 a continuación.

De esta manera, aclaramos el debate teórico de Thompson (1987), ya que se observa la emergencia de una clase en formación que, aunque todavía fragmentada, se articula y se reconoce como sujeto político frente a las adversidades impuestas por las relaciones y condiciones de trabajo en el sector energético.

3.3 La intervención del sindicato

Según el presidente del sindicato, quien ha trabajado durante más de 40 años y atiende todo el territorio del estado de Rio Grande do Sul, con sede en la capital, Porto Alegre, y en ciudades como Rio Grande y Caxias do Sul, el problema de negligencia y abandono de obras por parte de empresas de pequeño tamaño era común en este sector, así como la rápida sustitución por otras contratistas, lo que evidencia la flexibilidad en la organización productiva. El sindicato en cuestión había sido contactado durante el proceso de instalación de las Pequeñas Centrales Hidroeléctricas en tres ocasiones por los trabajadores para la resolución de conflictos laborales en los últimos cuatro años, siendo el acontecimiento más relevante la huelga emergente en 2022, según la entrevista con el presidente del sindicato.

En términos generales, el presidente del sindicato también observa un aumento de casos de conflictos laborales desde la “contrarreforma laboral” de 2017, además de la fragilización sindical y la reducción del equipo interno en el sector. El entrevistado relaciona esta degradación del sindicato también con la Operación Lava Jato, ocurrida a partir de 2014 en Brasil.

Éramos un equipo mucho más grande en años anteriores, pero con la reforma laboral y también con la Operación Lava Jato, que obviamente redujo incluso las obras, disminuyó también el número de empleados del sindicato (Entrevista, presidente del Sindicato SITICEPOT, 2023).

La subcontratación de servicios a empresas de pequeño tamaño y con menor flujo financiero disponible, sumada a contratos de bajo costo firmados por los inversionistas del complejo energético, ha agravado las condiciones y relaciones laborales en las usinas estudiadas. Este panorama se suma al deterioro de las relaciones laborales provocado por la degradación de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) y por la legalización del contrato de trabajo intermitente (Ley n.º 13.467/17), resultado de la contrarreforma laboral de 2017 (Bridi, 2020).

Aunque los trabajadores relataron en entrevistas que no se sentían representados por el sindicato, que no contribuían mensualmente con la entidad y que tampoco observaban su presencia supervisando las obras en el período previo a la huelga, reconocen el papel crucial que este desempeñó para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales por parte de las empresas.

Para el sindicato, la situación de los trabajadores tiende a agravarse en los lugares de difícil acceso para la fiscalización, que con frecuencia favorecen el descuido y la negligencia empresarial en relación con las condiciones de trabajo y el incumplimiento de los derechos laborales, como ocurre en las obras de la región estudiada.

A continuación, se presenta el relato del presidente del sindicato sobre sus observaciones al supervisar las obras del complejo energético en 2022, indicando la precariedad de los espacios en los que estuvo presente durante las visitas y fiscalizaciones realizadas en el contexto de las huelgas.

retraso en el pago, malas condiciones de trabajo, alimentación deficiente. Como la mayoría del personal no era del estado, tenían que quedarse alojados, entonces los alojamientos eran de pésima calidad. Casi siempre son los mismos problemas. Apareció la falta de EPI, alojamiento sucio, condiciones muy difíciles para trabajar, y así varias cosas. [...] Entonces, casi todas las dificultades que puedas imaginar para trabajar y vivir en un lugar de difícil acceso, las encontramos allí (Entrevista, presidente del Sindicato SITICEPOT, 2023).

El resultado del conflicto laboral, con la intervención del sindicato, implicó el reconocimiento de los derechos laborales y el pago de indemnizaciones morales aseguradas a los trabajadores mediante decisión judicial, que implican el reconocimiento judicial de un perjuicio extrapatrimonial sufrido por los trabajadores como consecuencia de conductas ilícitas del empleador, como despidos abusivos y condiciones de trabajo degradantes, con fundamento en la protección de la dignidad humana y de los derechos sociales, conforme a los artículos 223-A a 223-G de la CLT. El acuerdo estableció que el pago se realizaría en 10 cuotas, a partir de la acción promovida por el sindicato, que actúa desde hace 40 años de forma participativa en las necesidades de la clase trabajadora del sector de la construcción en general. Inicialmente, las empresas habían propuesto el fraccionamiento en 24 pagos, pero la propuesta fue considerada inadecuada frente a las circunstancias adversas vividas por los trabajadores y fue impugnada por la organización sindical durante el proceso de negociación en el ámbito del Ministerio Público del Trabajo (MPT).

4. Consideraciones finales

Demostramos que las huelgas, como instrumento de lucha colectiva, se multiplican históricamente con motivaciones distintas, aunque se mantienen como un instrumento legítimo de lucha de la clase trabajadora para garantizar y transformar las relaciones y condiciones de trabajo, independientemente del contexto político y económico del país. A partir de los datos estadísticos utilizados para complementar la información sobre el carácter, las tácticas y las formas de resolución de las huelgas, especialmente en el período 2010–2023, se observa una variación creciente en las demandas, destacándose el año 2016, que registró el mayor volumen de movilizaciones. Por otro lado, entre 2016 y 2020 se produjo una reducción significativa de huelgas (caída del 69%), seguida de un resurgimiento en 2022 (aumento del 64,8% respecto a 2020). Las principales reivindicaciones a lo largo de estos trece años estuvieron relacionadas con atrasos salariales, vacaciones y aguinaldo, originándose mayoritariamente en empresas y unidades (58,1%). En su mayoría, estas huelgas tuvieron carácter defensivo (56,6%), se realizaron por tiempo indefinido (60,1%) y emplearon la negociación como método de resolución de conflictos (64,4%), siendo que la mayoría de los resultados se resolvieron parcialmente (42%) (DIEESE-SAG, 2025).

La información estadística ayuda a reflexionar y a comprender que, aunque las políticas económicas del Estado de Rio Grande do Sul han impulsado el índice de empleo en este segmento del sector eléctrico, distinguiéndose del escenario nacional, la reducción de costos por parte de las empresas subcontratadas que prestan servicios en el sector, beneficiando a los contratistas del complejo energético, intensificó el incumplimiento de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) y puso de manifiesto la ineficiencia de las negociaciones individuales, especialmente frente a la superposición de lo negociado sobre lo legislado.

Con la investigación empírica demostramos, como telón de fondo, que los contratos flexibles y la subcontratación irrestricta, que representan el 89,6 % de los contratos laborales sin derechos a los que están sometidos los trabajadores en las obras de las usinas de la región central del estado de Rio Grande do Sul, según la información del Informe Anual de Información Social (RAIS, 2022), revelan la precariedad de las relaciones laborales en el sector de las represas, junto con las condiciones precarias de trabajo y la represión, de manera simultánea al proceso de instalación de las centrales hidroeléctricas.

Además, la investigación empírica en el complejo energético evidencia el dinamismo de la fuerza social en la lucha y contestación promovida por los trabajadores en la búsqueda de la garantía y mantenimiento de sus derechos laborales objetivos (salarios, Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio [FGTS], indemnizaciones, etc.) y de las condiciones de trabajo, constituyendo un principio de solidaridad. Así lo relata el interlocutor Chico, quien trabajó como albañil en las obras y participó en la huelga: “No somos débiles. Tenemos que enfrentar. No hemos hecho nada malo, solo estamos buscando nuestros derechos” (Entrevista, Chico, albañil, 2023). El estudio también evidencia la importancia del sindicato de las categorías profesionales como instrumento legal, legítimo y fundamental en la defensa del trabajo digno.

Finalmente, el caso analizado refleja un panorama más amplio de los efectos de las políticas neoliberales sobre las relaciones laborales en el Brasil contemporáneo, señalando la centralidad de la acción colectiva y de la solidaridad como formas de enfrentar las nuevas dinámicas de sobreexplotación de la fuerza de trabajo en el país.

A partir de estas constataciones y considerando la complejidad del objeto de estudio, se abren nuevas líneas de investigación orientadas a profundizar en las dimensiones de género, en los impactos ambientales y culturales sobre el territorio, así como en la gobernanza laboral. Además, pueden surgir otras investigaciones que busquen comparar el caso del sector hidroeléctrico con otros espacios productivos en los que la subcontratación y la flexibilización configuran nuevas formas de precariedad y resistencia colectiva de los trabajadores.

Declaración de autoría o roles de colaboración

Escritura–revisión y edición: Giovana Duarte.

Escritura–revisión y edición: Maria Aparecida Bridi.

Escritura–revisión y edición: Maria Andrea Delfino.

Financiamiento o patrocinio

La investigación cuenta con el financiamiento y apoyo de la Coordinación de Perfeccionamiento de Personal de Nivel Superior (CAPES) e do Programa de Posgrado en Sociología de la Universidad Federal de Paraná.

Entrevistas

Entrevista, Chico, albañil (02 de febrero de 2023). Comunicación personal.

Entrevista, Nestor, ayudante de obras (30 de enero de 2023). Comunicación personal.

Entrevista, presidente del SITICEPOT (13 de marzo de 2023). Comunicación personal.

Entrevista, Rafael.)30 enero de 2023). Comunicación personal.

Fuentes

Informes oficiales, documentos y estadísticas

Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)-Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG) – , 2025. Base de datos sobre huelgas. [https://www.dieese.org.br/sitio/buscaDirigida?](https://www.dieese.org.br/sitio/buscaDirigida?comboBuscaDirigida=TEMA%7Chttp%3A%2F%2Fwww.dieese.org.br%2F2012%2F12%2Fdieese%23T356954348)

[comboBuscaDirigida=TEMA%7Chttp%3A%2F%2Fwww.dieese.org.br%2F2012%2F12%2Fdieese%23T356954348](https://www.dieese.org.br%2F2012%2F12%2Fdieese%23T356954348) (Consultado el 4 de septiembre de 2025).

Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS). Base de datos en línea, 2022. <http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf> (Consultado el 3 de febrero de 2024).

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Ciudades y Estados. (2022) <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/rs.html> (Consultado el 18 de marzo de 2024).

Leyes y normas

Banco de horas (Ley n.º 9.601/1998). https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm (Consultado el 14 de octubre de 2025).

Reforma Laboral. (Ley n.º 13.467/17). https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm (Consultado el 14 de octubre de 2025).

Trabalho temporário (Ley n.º 13.429/17). https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm (Consultado el 14 de octubre de 2025).

Referencias bibliográficas

- Abramo, L. (1986). *O resgate da dignidade: A greve de 1978 em São Bernardo* [Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo].
- Arfuch, L. (2010). *O espaço biográfico: Dilemas da subjetividade contemporânea*. Rio de Janeiro: EdUERJ.
- Bridi, M. A. (2020). A pandemia da Covid-19: Crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, 39. <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/178763/165381>
- Burawoy, M. (2014). *Marxismo sociológico: Quatro países, quatro décadas, quatro grandes transformações e uma tradição crítica* (1ª ed.). São Paulo: Alameda.
- Cattani, A. D. (2011). En Cattani, A. D.; Holzmann, L. *Dicionário do trabalho e tecnologia*. (2ª ed.), Zouk.
- Cellard, A. (2008). A análise documental. En J. Poupart et al. *A pesquisa qualitativa: Enfoques epistemológicos e metodológicos* (pp. 295-317). Vozes.
- Leite, M. P. (2003). *Trabalho e sociedade em transformação: Mudanças produtivas e atores sociais*. Fundação Perseu Abramo.
- Marini, R. M. (2013). *Subdesenvolvimento e revolução* (4ª ed.). Insular.
- Thompson, E. P. (1987). *A formação da classe operária inglesa*. Paz e Terra.
- Thompson, E. P. (2001). *A peculiaridade dos ingleses e outros artigos*. Editora da Unicamp.
- Sousa, N. H. B. (1989). *A questão da subjetividade nos estudos sobre a classe trabalhadora brasileira: Uma abordagem preliminar*. Trabalho apresentado no XIII Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, MG.

Notas

- 1 Para la elaboración del gráfico, se utilizaron los datos disponibles en el DIESSE-SAG y se consideraron únicamente las huelgas con mecanismos de resolución de conflictos reportados al instituto de investigación. Para ello, se tomó en cuenta la suma de las categorías, que puede ser superior al total analizado, dado que una misma huelga puede presentar más de un resultado, por ejemplo, incluso dos resultados combinados por huelga.