

PÍLULAS DE **BOM SENSO**

USE SEM MODERAÇÃO



Por Clemente Ganz Lúcio

**O MUNDO DO TRABALHO
EM TRANSFORMAÇÃO E O
FUTURO DA ATUAÇÃO
SINDICAL NO BRASIL**

afipea 11

Sindicato Nacional dos
Servidores do Ipea Associação dos
Funcionários do Ipea

**O MUNDO DO TRABALHO
EM TRANSFORMAÇÃO E
O FUTURO DA ATUAÇÃO
SINDICAL NO BRASIL**

DADOS CATALOGRÁFICOS

O MUNDO DO TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO E O FUTURO DA ATUAÇÃO SINDICAL NO BRASIL

Clemente Ganz Lúcio

PROJETO GRÁFICO

Matheus Natan Martins Dutra e
Arthur Georg de Souza

EDITORAÇÃO

Maria Luíza Diniz e Marina Rito

AFIPEA-SINDICAL

O Mundo do Trabalho em Transformação e o futuro da atuação sindical no Brasil. / Clemente Ganz Lúcio

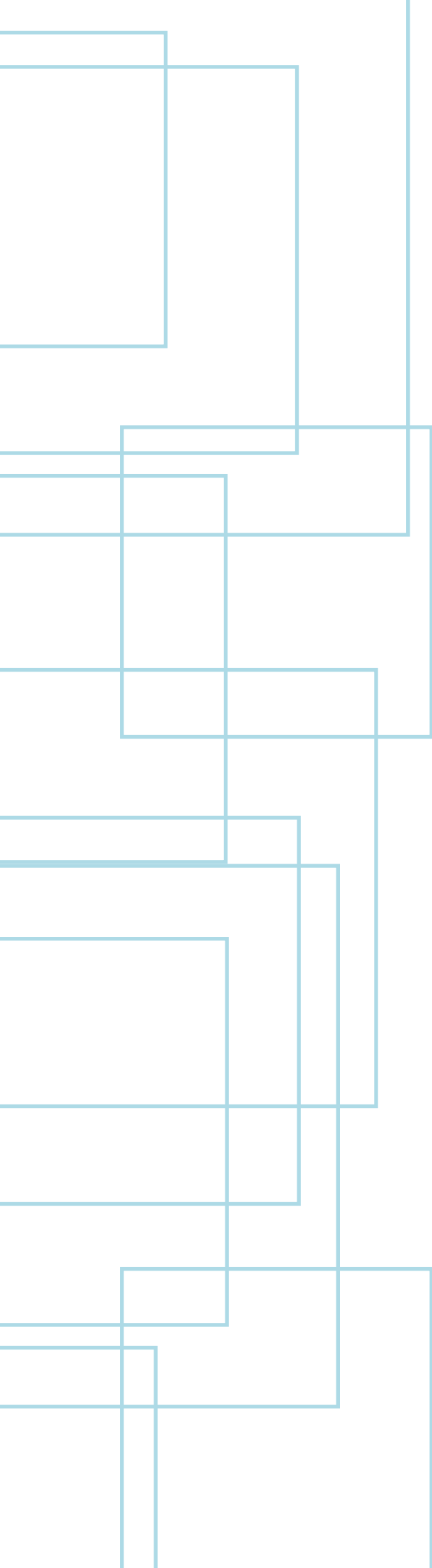
Brasília: Afipea, 2021.

1. Governo. 2. Democracia. 3. Políticas Públicas. 4. Planejamento Governamental. 5. Economia.

CDD:

2021 por Associação de Funcionários do Ipea

ISBN:



*Sociólogo, assessor do Fórum das Centrais Sindicais e consultor sindical. **Clemente Ganz Lúcio** é Membro do Conselho Consultivo do Centro de Altos Estudos do TCU – Tribunal de Contas da União. Foi técnico do DIEESE de 1984 a 2020 e seu diretor técnico de 2004 a 2020. Foi membro do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social – CDES (2004 a 2018), do Conselho da Sociedade Civil do BID e do Conselho do CGEE – Centro de Gestão e Estudos Estratégicos.*

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

9

1. SE NÃO HOVER ALTERAÇÃO NA VELHA ESTRUTURA, O SINDICATO SERÁ O COVEIRO DO MOVIMENTO SINDICAL. 11
2. A REFORMA DAS RELAÇÕES SINDICAIS VOLTA AO DEBATE NO BRASIL. 20
3. O CONTEXTO E AS MUDANÇAS NO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL: RETROCESSOS E DESAFIOS. 35
4. A IMPORTÂNCIA DOS SINDICATOS. 48
5. PROTAGONISMO EM UM SINDICALISMO EM MUDANÇA. 49
6. O FUTURO DO SINDICALISMO E O SINDICALISMO DO FUTURO. 51
7. O SINDICATO DO FUTURO: A TRANSIÇÃO. 52
8. O SINDICATO DO FUTURO HOJE: O ESSENCIAL E O URGENTE. 54
9. O SINDICATO DO FUTURO SERÁ A RESPOSTA ÀS COMPLEXIDADES DO PRESENTE. 56
10. SINDICATO RAIZ SE DESAFIA A REPRESENTAR A TODOS. 57
11. QUAL É O FUTURO DO SINDICALISMO? ORGANIZAR QUEM E QUANTOS? 60
12. TRABALHO, SINDICATOS E NEGOCIAÇÃO ESTÃO DE VOLTA AO DEBATE: DOIS NOVOS GRUPOS DISCUTIRÃO OS TEMAS. 62
13. CONVENÇÃO 87 DA OIT: UNIDADE OU PLURALISMO? 65
14. “EM GUERRA”: DESAFIOS PARA O NOVO SINDICATO. 67
15. DIÁLOGO SOBRE O FUTURO DO TRABALHO. 68

16.	QUAL O FUTURO DO SINDICALISMO? A DOR DA DÚVIDA.	69
17.	QUAL O FUTURO DO SINDICALISMO? RENOVAR O MOVIMENTO.	71
18.	O FUTURO DO SINDICALISMO: MOTIVOS QUE EXIGEM UMA AGENDA DE MUDANÇAS?	72
19.	O FUTURO DO SINDICALISMO: DIRETRIZES PARA A REESTRUTURAÇÃO SINDICAL.	74
20.	MUDANÇAS ESTRUTURAIS E O SINDICATO DO FUTURO: DESAFIOS PARA A REESTRUTURAÇÃO SINDICAL.	75
21.	AGENDA COM PROPOSTAS PARA GERAR MOVIMENTO E COMPROMISSOS.	79
22.	DIREITOS TRABALHISTAS E FINANCIAMENTO SINDICAL: DOIS CAMINHOS.	81
23.	INDUSTRIALL BRASIL: INOVAR SINDICALMENTE PARA REINDUSTRIALIZAR O BRASIL.	82
24.	TRÊS DESAFIOS E UM SENTIDO.	84
25.	CAMINHOS PARA OS SINDICATOS CONSTRUÍREM SEU FUTURO EM UM MUNDO DO TRABALHO EM MUDANÇA.	85
	RELAÇÃO DE SITES EM QUE FORAM PUBLICADOS OS ARTIGOS.	108





APRESENTAÇÃO

O mundo do trabalho passa por profundas mudanças em múltiplas dimensões. Impactos das novas tecnologias afetam os empregos, os postos de trabalho, as profissões, os processos de trabalho, as atividades laborais, a formação profissional, as demandas e requisitos ocupacionais entre inúmeros outros aspectos. A competição e a concorrência ampliada pressionam pela redução do custo do trabalho. A riqueza financeira assume crescentemente o lugar do capital produtivo, impondo sua lógica de máximo e seguro retorno e, para isso, acelerando a inovação tecnológica, os meios de redução dos salários e a segurança jurídica às empresas e aos acionistas.

As empresas e os empregadores se reorganizam e externalizam custos e riscos com terceirizações plenamente liberadas, com ampla flexibilidade para executar novas formas de contratação e

tipos de vínculos, sem limite de jornada de trabalho e formas de remuneração. Fusões e aquisições transformam culturas de gestão das relações laborais, reduzindo a valorização da negociação coletiva e o papel dos sindicatos. Mudanças na legislação laboral e sindical alteram os marcos normativos do sistema de relações de trabalho. O indivíduo, ao invés do sindicato, o seguro privado no lugar da seguridade social, a assistência social acima do direito coletivo, a meritocracia como valor predominante para enterar políticas distributivas e solidárias de combate às desigualdades.

Precarização, insegurança, múltiplos vínculos laborais simultâneos, jornadas parciais com salários ínfimos ou jornadas longas com salários reduzidos, rotatividade acelerada, vínculos sem proteção laboral e social, empregador oculto pelas plataformas ou como sujei-

to indeterminado mediado pelo CEO - preposto ávido por resultados para engordar sua remuneração. Estresse, medo, depressão e ansiedade fazem parte do cotidiano desse novo trabalhador e dessa nova trabalhadora que se sociabilizam na barbárie desse novo mundo do trabalho.

O desafio é criar um novo sindicalismo para fazer frente a esse estranho mundo que dá um cavalo de pau no processo civilizatório distributivista e democrático para o qual contribuíram os sindicatos, a valorização das negociações coletivas, o direito do trabalho, o papel regulatório do Estado e protetivo das políticas públicas universais. Recolocar o sindicato em processo de renovação para representar esse trabalhador presente no chão desse sistema produtivo em mudança. Uma organização capaz de dar centralidade à solidariedade, à força política da mobilização e enunciar novas utopias sobre a distribuição justa do produto econômico do trabalho de todos. Um sindicato capaz de ser a expressão organizativa dos trabalhadores a partir das condições materiais e culturais presentes, mobilizando perspectivas da transformação, capacidade de luta social e enunciando novos projetos de sociedade.

Nesta publicação estão reunidos artigos divulgados¹ no período de 2017 a 2021 que procuram refletir sobre essas questões acima. Agradecimento especial à Afipea pela gentileza do convite para reunir nessa publicação os artigos.

1 No final da publicação estão indicados os sites em que os artigos foram originalmente publicados.

1. SE NÃO HOVER ALTERAÇÃO NA VELHA ESTRUTURA, O SINDICATO SERÁ O COVEIRO DO MOVIMENTO SINDICAL.

*ENTREVISTA PARA O SITE
DEMOCRACIA E MUNDO DO TRABALHO
EM DEBATE
PRODUZIDO POR IGOR NATUSCH E
VIRGINIA DONOSO
FEVEREIRO DE 2021*

O cenário que se desenha para o movimento sindical brasileiro nos próximos anos é, no mínimo, desafiador. Com mudanças multifacetadas na esfera tecnológica, a natureza do trabalho vai se modificando em uma velocidade aparentemente maior do que as lideranças da classe trabalhadora conseguem abraçar – gerando, em contrapartida, um crescente descompasso entre as novas necessidades que surgem e as antigas formas de atuação sindical.

Para complicar ainda mais as coisas, o sindicalismo em nosso país foi duramente atingido pela dita reforma trabalhista de 2017, em especial nas suas

formas de financiamento, o que criou sérias dificuldades de sustentação e atuação para essas entidades. Tudo isso em um cenário claramente desfavorável, no qual governos e empresariado se mostram mais refratários do que nunca a qualquer debate sobre a dimensão social do trabalho. A reinvenção, mais do que uma possibilidade, é uma exigência incontornável – e vai ser preciso trocar os pneus com o veículo andando, porque a agenda de submissão de trabalhadores e trabalhadoras segue em aceleração constante.

Em conversa com o **Democracia e Mundo do Trabalho em Debate – DMT**, o sociólogo Clemente Ganz Lúcio, que atuou durante 16 anos como diretor técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e é membro do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES), aborda várias das questões que se impõem aos sindicatos nesse momento de transformação. Entre outras coisas, o colaborador do DMT aponta a importância do surgimento de novos quadros sindicais, capazes de promover uma efetiva renovação de ideias dentro das entidades – e de conduzir a luta de

trabalhadores e trabalhadoras em um novo cenário, que se move na direção de modalidades cada vez menos formais de trabalho.

DMT – A pandemia do novo coronavírus acabou provocando várias mudanças e adaptações (algumas, ao menos aparentemente, bastante repentinas) no panorama do mundo do trabalho. Na sua visão, de que forma a crise sanitária acelerou, por exemplo, a adoção de modelos de trabalho sem a presença física do trabalhador, ou de modalidades de trabalho sem o cumprimento de um horário previamente estabelecido?

Clemente Ganz Lúcio - Eu diria que a pandemia acelerou, no caso do home office, a partir de uma exigência sanitária e de uma exigência pela manutenção da atividade econômica, mudanças tecnológicas que estão se espalhando, em especial, no setor de serviços. A chamada quarta revolução industrial é, em grande medida, um espraiamento da tecnologia. Até a terceira revolução industrial (havia um entendimento), na discussão sobre a reestruturação produtiva, de que a tecnologia não seria capaz de substituir uma série de atividades humanas que estavam concentradas no setor de serviços. O que a gente vê nessa quarta revolução industrial é o rompimento desta barreira e, portanto, um processo muito acelerado de distribuição da tecnologia em todas as atividades produtivas e mais, em todas as atividades humanas. A questão da autonomia de energia, da autonomia física da co-

municação, as mudanças que isso traz para a dinâmica de transportes fazem não só com que o sistema produtivo, por um lado, se reorganize em conexão com todo o setor de serviços, mas também com que, do outro, o conjunto de serviços das pessoas e das famílias passe a se abrir como possibilidade – e a tecnologia permite transformar quase todas essas atividades humanas em atividades econômicas. Ou seja, você pode comprar tudo como serviço, qualquer coisa que você queira fazer, tendencialmente, passa a se transformar em uma atividade econômica profundamente mediada pela tecnologia. Isso, no caso específico da pandemia, cria uma necessidade a partir de uma crise sanitária, mas também uma exigência que acelera o uso da tecnologia.

Eu diria que a grande questão, aqui, é que há um rápido aprendizado do uso dessas tecnologias, um aprendizado próprio do trabalho à distância, coisa que vinha acontecendo há algum tempo, mas agora se dá em uma velocidade multiplicada – e isso, no caso do Brasil, levou 8,5 milhões de pessoas que estavam no setor produtivo predominantemente como assalariados a um trabalho em casa, um home office, como se diz. A gente está vivendo, agora, uma situação em que começa a se observar o quanto dessa mudança vai ser absorvida como permanente e o quanto vai ser revertida. Há uma tendência de reversão, temos empresas e pessoas demonstrando um esgotamento com esse tipo de trabalho, querendo voltar ao trabalho presencial – e, ao mesmo tempo, muita gente di-

zendo que é possível e desejável manter o home office. Eu diria que há uma tendência de mescla entre o trabalho presencial e o trabalho à distância. Creio que vá haver uma adequação em termos de volume nesse trabalho em home office, mas que veio para ficar, em uma escala tendencialmente crescente. E, especificamente para a questão dos direitos, isso implica toda uma regulamentação nova que precisa ser desenvolvida e que começa a se desenvolver.

DMT – Até que ponto é possível localizar, em nossa organização sindical, uma compreensão sobre essas mudanças e um aumento de capacitação para lidar com elas? Quais demandas estão surgindo e exigindo especial urgência de nossas entidades sindicais?

Clemente Ganz Lúcio – Bom, primeiro que o pessoal se prepara na medida em que a demanda aparece. Já havia uma preocupação, uma iniciativa no sentido de tentar identificar que tipo de proteção necessitaria ser criada; o que houve agora é uma aceleração disso e uma expansão, uma vez que antes a relevância do problema não se colocava em uma intensidade tal como estamos vivenciando agora. Há setores, e os bancários servem como exemplo, em que um contingente muito grande de servidores foi para esse tipo de atividade. No setor público também muita gente passou para o trabalho em home office, muitos trabalhos técnicos e atividades administrativas das empresas estão em home office, e todas essas situações irão

exigir regulações que precisam ser desenvolvidas. É um aprendizado geral. Os sindicatos têm feito isso, têm procurado trabalhar essa agenda com assessorias jurídicas, ou econômicas com a equipe do Dieese, também assessorias na área de saúde. Pesquisas estão começando a aparecer, atividades, seminários, oficinas para entender o que está acontecendo e começar a produzir a partir do que já está posto na legislação. Vai exigir um investimento, em termos de aprendizado, sobre como olhar para essas questões de trabalho, como regular. E aí surge também a exigência de pensar sobre como atuar no sentido organizativo, na medida em que não há mais como distribuir o boletim na porta do banco, por exemplo. Tem que ser outra coisa. E aí precisamos pensar em termos de organização, assembleias, reuniões, mobilização, boletins, toda uma reorganização de mecanismos de atuação dentro do universo sindical.

DMT – Você acredita que, a partir desses novos arranjos mencionados aqui, os sindicatos podem enxergar uma oportunidade de aproximação renovada com a classe trabalhadora?

Clemente Ganz Lúcio – Acho que o sindicato vai conseguir fazer esse movimento na medida em que essa força de trabalho mais jovem traga para o sindicato essa agenda, traga a sua visão de mundo e a sua forma de pensar as questões e lutas do mundo do trabalho. Ou seja, na medida em que houver efetivamente uma renovação dos quadros sindicais. Nós temos, não só no Brasil mas

em todo o mundo, um quadro sindical predominantemente envelhecido, mais voltado para a defesa dos aposentados e da aposentadoria do que ao mundo do trabalho, um contingente de dirigentes afastado do local de trabalho e, portanto, desconhecendo essas mudanças que estão acontecendo, com dificuldade de internalizar essa nova agenda. Na medida em que o movimento sindical se abra para essa nova condição, e que esses jovens trabalhadores e trabalhadoras possam trazer essa agenda de forma coletiva, não mais somente como uma questão individual, mas dentro do sindicato a partir da percepção de que se trata de problemas coletivos, essa renovação tende a acontecer. Acho que muitas lutas e movimentos podem acelerar isso, coisas que podem levar a um enfrentamento, e é esse tipo de coisa que faz o processo se acelerar. Inclusive no sentido de repensar o próprio sindicato, a forma como ele atua e se organiza para a proteção dos trabalhadores.

E outra dimensão importante, que começa a aparecer nos congressos sindicais – especialmente nas centrais, mas que tende a ter um rebatimento na base sindical – é no sentido de que o sindicato deve representar a totalidade dos trabalhadores e trabalhadoras, ou seja, o que são assalariados e os não assalariados. Essa tendência de uma representação de conjunto, do mundo do trabalho em suas múltiplas formas de inserção, é uma decisão política importante e ainda mais complexa do que essa de olhar para a mudança tecnológica, mas onde a questão tecnológica também tem impacto

muito profundo – é só pensar no pessoal que está ligado a plataformas ou aplicativos. Você tem impacto sobre milhões de trabalhadores, e há todo um aprendizado necessário a respeito da experiência dessas pessoas. A maioria não são assalariados, e há uma tendência progressiva de que mesmo as pessoas que supostamente têm uma relação de trabalho mais próxima da formalidade não sejam reconhecidas como uma relação assalariada. É uma disputa: alguns conseguem, outros são reconhecidos e depois perdem (esse direito). Esse assunto inclusive já está no Supremo, daqui a pouco vai acabar sendo julgado lá. Há mais de 60 projetos no Congresso Nacional para tratar do tema. Então, há uma necessidade de olhar para esse mundo não assalariado, que é o mundo que tende a crescer mais e onde a tecnologia tem grande impacto, e repensar isso tudo é uma tarefa sindical que não é simples, ao contrário, é bastante complexa. Os eixos estruturantes da disputa são os mesmos há 200 anos: disputa de formas de contratação e remuneração, proteção de saúde e segurança. O que muda são os contextos em que essas disputas se dão.

DMT – Aproveito essa deixa para perguntar a respeito da mudança nos modelos de sustentação financeira dos sindicatos, em especial sobre o fim da obrigação do imposto sindical aqui no Brasil. Em teoria, já se passou algum tempo desde essa mudança, e talvez sejam mais claras as alternativas de que as entidades sindicais dispõem para sobreviver. Qual a sua visão a esse respeito?

Clemente Ganz Lúcio – Olha, antes de tudo é preciso ter noção de que estamos em um contexto de adversidade brutal. Durante todo o período de existência da CLT, desde os anos 1940, quando o atual sistema sindical foi implantado, nós nunca tínhamos vivenciado uma adversidade de tal intensidade, na qual as três frentes – empresários, Congresso e governo – são contrárias aos sindicatos e, em especial, ao financiamento sindical. O cenário é de uma adversidade absurda, e isto é o presente. Olhando para o passado, uma conclusão óbvia é de que se perdeu uma oportunidade única na história brasileira para dar início a um processo de reforma sindical controlado pelos trabalhadores, com um governo apoiando, um Congresso mais disposto a apoiar, uma reforma que fosse coerente com os novos desafios do trabalho e que buscasse uma forma de financiamento igualmente coerente. Não se fez isso, e isso cobra um preço altíssimo. Porque não se fará agora, é ilusão imaginar que se possa fazer hoje uma reforma sindical com padrão de financiamento semelhante ao que se poderia alcançar dez anos atrás.

Um cenário que existe é de buscar uma reforma no Congresso, mas essa reforma dificilmente traria um modelo de financiamento que fosse sustentável – ao contrário, a tendência seria de consolidar um formato de financiamento altamente restritivo. Algo do tipo: quem paga são os sócios, quem não for sócio não precisa pagar, mas todos os trabalhadores têm o direito de acessar os benefícios da convenção e do acordo cole-

tivo. Ou seja, uma coisa alucinógena, um delírio sem sentido, mas é a tendência. Já existe essa regra em outros países, a diferença é que, quando existe esse tipo de regra, o estado em geral acaba estendendo os efeitos da convenção coletiva a outras categorias, e isso reverte em uma dinâmica positiva para o sindicato – e, quando o estado faz isso, ele tem formas de subsidiar os sindicatos, levando em conta o bem coletivo que ele cria. Não é esse o contexto que a gente vai viver no Brasil, pelo contrário: o governo não está aportando, ele está retirando recursos dos sindicatos.

DMT – Há alternativas a isso?

Clemente Ganz Lúcio – Bem, ou a convenção só vale para o sócio – e a tendência, onde isso acontece, é que o sindicato tenha um contingente de sócios muito elevado, porque todo mundo vai ao sindicato porque sabe que tem a proteção, e não é isso que estão propondo aqui – ou a outra opção, que os sindicatos têm trabalhado por aqui em algumas convenções, é de ter, por meio de assembleia, autorização para negociação de um padrão de financiamento, e o sindicato tem tentado colocar na mesa de negociação essa regra de que o acordo valerá para todos os trabalhadores, e que todos os trabalhadores contribuirão conforme definido em assembleia, fazendo um acordo com o sindicato patronal de que eles não farão um esforço para mobilizar oposição, e fazer um trabalho político com quem for recorrer. Alguns sindicatos estão dizendo tudo bem, você pode vir aqui declarar que não deseja

contribuir, mas aí você abre mão da convenção. Você não é obrigado a aceitar a convenção: não querendo contribuir, é só não aceitar a convenção e comunicar a empresa de que ela não pode aplicar as regras da convenção para você. Essa lógica é difícil de ser internalizada porque ela não faz parte da nossa cultura, mas é nesse campo que alguns sindicatos têm atuado.

E outro ponto é buscar ampliação de serviços, trazendo novos sócios a partir dessa oferta, além de uma reorganização estrutural e patrimonial para redução de custos operacionais. Há também a dimensão de uma reestruturação sindical mais profunda, racionalizar, agregar sindicatos, fazer fusões, buscar mecanismos de cooperação. Algo que poderá, espero eu, levar ao rompimento dessa barreira entre categorias, acabar com esse conceito de categoria do modo que a gente trabalha e reconstituir a organização sindical de outra maneira.

DMT - Em ramos, no caso?

Clemente Ganz Lúcio – Sim, exatamente, como ramos que se distribuem na estrutura produtiva, em uma lógica na qual a atividade predominante em uma empresa engloba os trabalhadores em determinado ramo. Isso significaria um processo de reorganização sindical muito mais profundo.

DMT – Isso é possível a curto ou médio prazo? Pergunto porque vai certamente exigir uma mudança estrutural, de pensamento...

Clemente Ganz Lúcio – Esse é o problema: essa velha estrutura vai resistir por um bom tempo ainda. Com o tempo, talvez tenhamos uma nova estrutura começando a aparecer, a partir de um esforço muito grande, e a velha estrutura resistindo. O que eu acho, olhando para a dinâmica histórica, é que ela pode resistir, mas não prevalece, mesmo porque, se prevalecer, morre. O sindicato vai ser o coveiro do movimento sindical, porque vai enterrá-lo. Vai desaparecer, e vai acabar aparecendo algo diferente mais para a frente. A outra possibilidade é você constituir um movimento mais virtuoso, no qual os quadros sindicais que olham para essa mudança sejam capazes de conduzir uma transição menos tensa e conflituosa. Agora, na medida em que a realidade vai se impondo, é difícil o movimento sindical não tentar buscar uma resposta. Na medida em que há uma pressão externa, especialmente pelas mudanças legislativas, pela prevalência do negociado pelo legislado, e esse ataque certeiro no sentido de inviabilizar economicamente os sindicatos, isso obrigará as entidades sindicais a repensar. Evidente que podemos ter muita maluquice, cometer muitos erros pelo caminho, mas há muita gente fazendo um investimento para acertar, e penso que alguma coisa vai surgir mais para a frente.

DMT – Focando um pouco nessa necessidade de renovação dos quadros sindicais, você acredita que esse processo está acontecendo? Há indicativos nesse sentido, dentro da atual estrutura sindical, lideranças

que estejam aparecendo etc., ou o processo ainda é incipiente?

Clemente Ganz Lúcio – Antes de tudo, há um dado objetivo: a vida passa para todo mundo (risos). Com o tempo, as coisas vão mudando, as pessoas se aposentam, vão dando lugar a quadros mais novos. Ao mesmo tempo, há eventos, como a crise sanitária que estamos vivendo agora, que geram uma hecatombe no mundo do trabalho e obrigam quem nunca pensou nisso a negociar home office, por exemplo. São assuntos novos, que implicam conversar com pessoas que esses dirigentes talvez nunca tenham conversado para entender o que está acontecendo. Os jovens chegam no mundo do trabalho, os problemas aparecem, a juventude vivencia esses problemas e tende, como é do seu perfil, a procurar respostas. Isso naturalmente faz com que a juventude vá se deslocando em direção aos espaços onde tenha maior capacidade de atuação, e um sindicato que consiga fazer, a partir disso, uma ação de caráter inovador possivelmente vá difundir essa ação para outros lugares. Como a questão racial, que ganhou expressão mais visível a partir da luta negra nos Estados Unidos. Você tem um evento que não está programado, no sentido de que não faz parte de uma revolução em curso especialmente visível, uma tragédia que externaliza um problema que está sendo vivido por centenas de milhares de pessoas e isso se transforma em um movimento. Aqui a gente vai ter, a partir deste ano, uma legislatura municipal com a participação de negros e negras como talvez nunca tivemos

na história. São mudanças que vão se acumulando e, ao mesmo tempo, saltos qualitativos podem acontecer, nos quais a participação desses jovens que estão vivenciando esse novo mundo do trabalho de forma mais intensa será sempre muito importante.

DMT – Mas não existe o risco de que os sindicatos percam o pulso desses acontecimentos, de que os jovens venham a fazer esses movimentos de mudança cada vez mais do lado de fora dos sindicatos? De que seja preciso correr atrás, por assim dizer?

Clemente Ganz Lúcio – Mas, se isso vier a acontecer, eu não acho que seja um problema. O importante é que isso ocorra, que aconteça essa nova expressão do mundo do trabalho como um movimento que apresenta problemas e busca soluções. Isso é o sindicalismo, isso é o movimento sindical real, a partir da capacidade que os trabalhadores têm de se associar. A isso se soma uma estrutura que historicamente se constituiu – mas, se essa estrutura não está a serviço (das novas necessidades da classe trabalhadora), esse movimento pode ser feito de maneira paralela, e o sindicato vai atrás. Acho que não existe a hipótese de não ter o conflito, externalizado em movimentos, ainda mais com a disseminação que a comunicação e as tecnologias associadas à internet propiciam. Se antes já era possível, agora é muito mais rápido. Talvez a gente tenha um movimento sindical menos estruturado e institucionalizado, bem diferente do que a gente tinha até agora, aquela coisa do

sindicato com negociação e data-base, e muito mais uma dinâmica de lutas em forma de movimento: aparece um problema, surge um movimento, há uma solução e o movimento reflui, para lá na frente surgir outra coisa. Mais ou menos como costuma ser com os movimentos populares de bairro, que resolvem um problema local com uma greve, uma paralisação, e depois a luta continua, sem necessariamente uma estrutura organizativa tão clara. Mas são todas hipóteses, coisas que a gente vai observando.

DMT – Tudo isso que falamos é sobre o futuro da organização sindical. E sobre o futuro do trabalho em si? Que tipo de trabalho, e de sociedade, se pode esperar de tudo que vem acontecendo – não apenas as transformações tecnológicas que você mencionou no começo, mas também a partir do avanço de um pensamento totalitário em todo o mundo?

Clemente Ganz Lúcio – Olha, acredito que tenhamos várias dimensões diferentes em disputa. Há uma disputa estrutural, que a gente vai ter que fazer logo mais à frente, que se dá na dimensão distributiva, na necessidade de disputar o estado como um elemento que promove redistribuição de renda de uma forma mais universal. Isso é uma coisa nova no mundo do trabalho, uma vez que, no Brasil, uma boa parte dessa força de trabalho precisará ser protegida pelo estado, seja por políticas públicas ou por legislação: um motorista de aplicativo não vai ser protegido por uma convenção coletiva, então vamos ter que

inventar uma coisa nova. O papel do estado é fundamental daqui para frente. Outra coisa a ser mencionada, olhando para o mundo do trabalho, é que nós vamos ter que colocar como agenda central a disputa da tecnologia, ou seja, o resultado e uso da tecnologia na relação com o trabalho humano. Isso significa o estado interferindo na intencionalidade de garantir ocupação para todos – e isso implica em discutir redução da jornada de trabalho, implica pensar no estado como empregador em última instância e por aí vai. Creio que, nessa mesma dimensão, a parte da educação e da cultura tende a ganhar mais importância, na medida em que a produção econômica voltada para bens começa a ser progressivamente produzida por máquinas e, portanto, será necessária uma reorganização de nossos tempos individuais e coletivos daqui para frente.

Tudo vai depender do quanto vamos conseguir colocar essa agenda dentro do debate público, de quanto os países, olhando para os limites ambientais, colocarão a agenda ambiental como algo central, de quanto a atividade econômica venha a ser mediada pelos esforços em preservar o meio ambiente e assim por diante. No curto prazo, é muito desemprego, aumento da desigualdade e da pobreza, em especial em um cenário no qual a agenda regressiva à direita tenta submeter os trabalhadores a seus interesses. Há, sim, uma agenda de enfraquecimento dos sindicatos, de redução de direitos – por um lado, para dar o máximo de flexibilidade para as empresas se ajustarem nessa concorrência alu-

cinada do mundo atual e, por outro, para eliminar o sindicato enquanto empecilho para suas reestruturações.

DMT – Mudanças que, em última análise, são mudanças internas do capitalismo como um todo.

Clemente Ganz Lúcio – Sim. É preciso entender que há uma nova realidade, um novo capitalismo se estruturando a partir desses novos proprietários de empresas, que não são os mesmos e que não seguem a mesma lógica da terceira revolução industrial. A lógica desse capitalismo não tem a mesma dinâmica na relação entre investimento e lucro, o resultado que os acionistas esperam dessas empresas não segue a mesma lógica de que o crescimento de uma empresa gera ampliação do resultado, o que gera mais empregos e melhores salários e por aí vai. O que esses caras querem é a expropriação dessa riqueza em uma velocidade inimaginável, o que está criando problemas gravíssimos no sistema produtivo. Basta olhar a Vale, o Carrefour... Bom, na verdade basta olhar em volta para ver o que essa lógica constitui na dinâmica das decisões empresariais: mais exploração do trabalho, mais tragédia ambiental, mais tragédia social. A sociedade começa a responder a isso, dizendo que não é isso que deseja, e tudo isso vai reconfigurar o mundo do trabalho daqui para a frente.

Acho que a nossa disputa é justamente mostrar que a inserção na vida social tem, no mundo do trabalho, uma forma estruturante – não necessaria-

mente do trabalho assalariado, espero que cada vez menos de um trabalho assalariado clássico e mais de um trabalho que possa ser apoiado, protegido e financiado por outras formas, inclusive com uma predominância de políticas públicas universais. De uma forma que a remuneração possa ser até menor, porque haja muita tributação, e essa tributação seja devolvida em forma de políticas públicas que beneficiem de forma sensível o conjunto da sociedade e tragam formas de organização coletiva mais sofisticadas do que as que a gente tem hoje. Mas tudo isso dando ao trabalho essa centralidade. Senão vai ser isso que estamos vendo: desigualdade, conflito, desemprego, uma concentração estúpida de renda e de riqueza. Isso é o que domina agora, e apostar que isso vai ser dominante certamente não seria um caminho desejável. Mas há respostas (com a eleição de governos de caráter progressista) aqui na América do Sul, também nos EUA com a derrota do (ex-presidente Donald) Trump, acho que se começa a ver com mais clareza que a sociedade não necessariamente aceita essa agenda da forma como está posta.

2. A REFORMA DAS RELAÇÕES SINDICAIS VOLTA AO DEBATE NO BRASIL

JANEIRO/ABRIL DE 2020

As relações sindicais estão novamente em debate no Congresso Nacional, com propostas para promover reformas por iniciativa do Poder Executivo e por parte dos parlamentares que buscam dar tratamento legislativo colocar o assunto nas várias Comissões das duas Casas, Câmara dos Deputados e Senado Federal. Neste artigo recuperaremos brevemente a história desse debate, apontaremos as iniciativas recentes da reforma sindical, situaremos como está pautado o assunto e indicaremos princípios e diretrizes que tem pautado o movimento sindical de trabalhadores nesse processo.

Relações sindicais: do que trata?

As relações sociais de produção econômica de bens e serviços, em uma economia de mercado capitalista, colocam trabalhadores e empregadores em situação de cooperação com interesses opostos nos resultados apropriados - salários e lucros - e que se traduzem em diversos tipos de conflitos gerais e específicos.

Ao longo da história os trabalhadores atuaram e realizaram lutas coletivas para expressar seu posicionamento frente aos conflitos distributivos materia-

lizados em salário, jornada e condições de trabalho, saúde e segurança, proteção social e previdenciária, entre outros, bem como buscaram construir soluções e promoverem mudanças nas situações específicas e gerais. Ao surgirem os sindicatos vão adquirindo a forma de expressão organizativa dos trabalhadores, buscando atuar coletivamente e de maneira solidária na expressão propositiva de suas demandas e projetos, no campo das questões do mundo do trabalho e da sua proteção laboral. Os empregadores também constituem suas organizações.

Uma das dimensões constitutivas do Estado moderno é trazer para a institucionalidade das democracias, nos contextos históricos específicos, a organização sindical, a formalização de instrumentos e regras para tratar dos conflitos no mundo do trabalho, o estabelecimento de procedimentos para mediar interesses, favorecendo que a representatividade seja capaz de pactuar regras para regerem as relações sociais de produção.

No pós-guerra se reestruturou o sistema sindical nos países da Europa, passando este a compor a base política da socialdemocracia que buscava promover a coesão social naquele território. Uma economia de mercado regularia as relações sociais de produção pela mediação de interesses com equilíbrio de força entre capital e trabalho, com proteção da atividade sindical e com medidas contra práticas antissindicais. Constituíram-se sistemas sindicais que favoreceram negociações para arranjos normativos na-

cionais de contratação coletiva, articulados de maneira diversa desde o local de trabalho, passando pelo nível setorial e chegando ao nacional. Um sistema tributário progressivo gerou receita para um Estado Social desenvolver políticas públicas universais garantidoras de igualdade de oportunidade e, algumas vezes, de igualdade de condição.

Em outros países, como EUA e Japão especialmente, estruturou-se um sistema sindical focado na regulação no âmbito da empresa. Nos EUA um sistema que estimula a disputa entre trabalhadores e empregados sobre a oportunidade de estabelecer a regulação salarial por meio da representação coletiva. No Japão, um sistema que estimula um tipo de pactuação pulverizada por empresa.

No Brasil a institucionalidade das relações sindicais foi formalizada no Estado Novo, na década de 40, quando o governo de Getúlio Vargas edita o Decreto-Lei 5.452 de 10 de maio de 1943, com o qual cria a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. Nele estão expressos direitos trabalhistas e obrigações dos empregadores para com as relações laborais e condições de trabalho e salário; é instituído o sistema sindical confederativo de representação dos interesses profissionais com os sindicatos, federações (reunião de sindicatos) e confederações (reunião de federações) de trabalhadores, e a representação espelhada do interesse econômico, a estrutura sindical dos empregadores; define as regras para as negociações, a maneira como se formalizam os acordos e convenções co-

letivas; são criados mecanismos de solução de conflito, em especial a Justiça do Trabalho e a maneira de tratar a greve e o *lockout*.

Na Constituição de 1988 o sistema sindical foi renovado, e confirmado, como elemento estruturante de um sistema de relações de trabalho recepcionado pelo Estado e por ele estimulado, inclusiva para os servidores públicos.

Reforma sindical no Brasil pós 1988

A Constituição de 1988 consagrou o sistema sindical para organizar a representação dos interesses dos trabalhadores nos setores privado e público. Desde então os servidores públicos vieram transformando as associações de servidores em sindicatos. Os trabalhadores do setor privado passaram a recuperar e sofisticar a sua organização sindical de base, investiram no aprimoramento da estrutura vertical (federações e confederações), avançando para criarem as Centrais Sindicais, uma organização de nível superior.

As negociações coletivas ganharam dinâmicas em todo o território e setores econômicos, assim como os servidores públicos passaram a demandar a formalização do direito de negociação coletivo no âmbito do direito administrativo.

Diferentes experiências foram se estruturando com sistemas de relações de trabalho que passaram a valorizar a negociação, inclusive sem a intervenção da Justiça do Trabalho, como no caso da

negociação nacional dos bancários com os bancos, estruturando diferentes âmbitos e unidades de negociação setorial.

Em 1993 o Ministro Walter Borelli, no governo Itamar Franco, articulou e realizou o *Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações do Trabalho no Brasil*². Os debates indicaram os problemas do sistema sindical e de negociação coletiva, assim como destacaram suas virtudes. Há um claro indicativo de que é necessário investir no fortalecimento da representatividade das entidades, estimular a negociação coletiva, avançar na maior autonomia das partes para a solução dos conflitos em relação à Justiça do Trabalho, promover o direito de organização, bem como qualquer processo de mudança deve prever um período de transição que favoreça a modernização pretendida.

Dez anos depois, em 2003, foi instalado, no governo do Presidente Lula, o *Fórum Nacional do Trabalho*, composto por representações dos empregadores, dos trabalhadores e do Estado e coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Durante dois anos, em mais de 500 horas de negociação em mesas tripartites, em mais outras centenas de horas em reuniões bilaterais e por bancada, foi elaborado um projeto de reforma sindical que buscava estruturar e organizar uma reforma no sistema sindi-

cal e de relações de trabalho, a partir do qual se daria o aprimoramento da legislação trabalhista. Esse processo fundamentava-se no fortalecimento da representatividade das entidades sindicais, que assumiriam progressivamente mais responsabilidades com processos negociais incentivados e ampliados. O direito de negociação coletiva no setor público seria regulamentado. Mecanismos ágeis e seguros para a solução de conflitos, direito de greve, complementariedade voluntária entre o negociado e o legislado foram diretrizes materializadas no projeto. Novas regras para a organização sindical e seu financiamento visavam fortalecer as representações e criar condições para sua atuação. Um plano de transição visava gerar segurança para a realização das mudanças.

O acordo político pressupunha que a reforma sindical e do sistema de relações de trabalho antecederiam a reforma trabalhista, porque o novo modelo sindical e de negociação resultante da reforma proporcionaria os elementos para o contorno das mudanças na CLT, especialmente no que se refere à delimitação entre o legislado e o negociado, e à transição incentivada e voluntária da situação presente para a futura.

Esse projeto foi materializado na Proposta de Emenda Constitucional – PEC 369/2005 e uma proposta de Lei

2 Esse Fórum se reuniu de setembro a dezembro de 1993 na cidade do Rio de Janeiro e era composto por 11 representantes dos trabalhadores, 11 dos empregadores e 11 de órgão do Estado e sociedade civil. Os debates e as conclusões estão registrados na publicação do Ministério do Trabalho, *“Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil”, 1994, 445 páginas.*

Complementar apresentadas pelo Poder Executivo em 04/03/2005³.

O projeto parou no Congresso Nacional na crise de 2005, nas disputas internas no mundo sindical de empregadores e de trabalhadores e nas múltiplas resistências às mudanças.

Com a Lei 11.648/2008, estabeleceu-se o reconhecimento das centrais sindicais, organizações que passaram a compor o sistema sindical com a prerrogativa de representação geral dos trabalhadores.

Quase dez anos depois, em junho de 2017, o Legislativo e Executivo transformaram profundamente a legislação trabalhista brasileira e o sistema de relações de trabalho com a Lei 13.467/2017, a chamada reforma trabalhista. Meses antes, em março, a Lei 13.429/2017 promoveu a liberação geral da terceirização no setor privado e público.

Essa reforma alterou a hierarquia normativa em que Constituição, legislação, convenções e acordos coletivos eram pisos progressivos de direitos. A partir de então, a Constituição passou a ser o teto, a legislação uma referência de direitos que podem ser reduzidos pelas convenções; os acordos coletivos celebrados no âmbito da empresa podem diminuir garantias previstas nas leis e nas convenções; também foi dado ao indivíduo o poder de abrir mão de direitos conquistados coletivamente, dar quitação definitiva de verbas rescisórias. Os

trabalhadores e os sindicatos “ganham o livre direito” de reduzir salários e garantias, flexibilizar contratos, ampliar ou reduzir jornada e quitar definitivamente direitos - na presença coercitiva do empregador. O acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho foi limitado. As empresas passaram a ter inúmeros instrumentos para garantir máxima proteção e liberdade jurídica para ajustar o custo do trabalho.

Vários novos tipos de contratos foram introduzidos com as mudanças na legislação - tempo parcial, trabalho temporário, intermitente, autônomo exclusivo, terceirizado sem limite, teletrabalho, trabalho em casa - formas contratuais que permitem ajustar o volume de trabalho à produção no dia, na semana, no mês, ao longo do ano. Esses contratos podem ter ampla flexibilização da jornada no que se refere à duração, intervalos, férias, banco de horas, etc. As definições do que é salário foram alteradas e os valores podem ser reduzidos, assim como outras obrigações legais. A demissão foi facilitada, inclusive a coletiva, com diversas formas de quitação definitiva de débitos trabalhistas.

O poder de negociação dos sindicatos vem sendo fragilizado com o “novo poder” para reduzir direitos, por meio da interposição de comissões de representação dos trabalhadores, nas quais é proibida a participação sindical, ou do empoderamento do indivíduo para negociar diretamente. Essas medidas que-

3 A PEC 369/2005 está disponível no site da Câmara dos Deputados no seguinte endereço eletrônico: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=277153>

bram o papel sindical de escudo protetor coletivo. Como já ocorre em outros países que adotam mecanismos semelhantes, os trabalhadores são incentivados e estimulados, por meio de inúmeras práticas antissindicais e de submissão patronal, a não apoiar ou financiar os sindicatos. Ficarão submetidos ao poder das empresas, pressionados para aceitar acordos espúrios diante do medo de perder o emprego, ainda mais em uma situação de altas taxas de desemprego e de longa duração.

A Justiça do Trabalho, que passou a ser paga, terá as tarefas reduzidas à análise formal dos pleitos. A lei criou uma tabela que precifica o ônus da empresa até, no máximo, 50 vezes o salário do trabalhador!⁴

Ao todo foram alterados 117 artigos e outros 200 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho impactados, movimento que operou um verdadeiro ataque aos direitos laborais e sindicais dos trabalhadores.⁵

Reforma trabalhista no mundo

As reestruturações institucionais avançaram desde 2008 nos países de-

envolvidos e em desenvolvimento, sendo uma delas a reforma da legislação e do sistema de relações de trabalho. O objetivo é reduzir o custo do trabalho; criar a máxima flexibilidade de alocação da mão de obra, com as mais diversas formas de contrato e ajustes da jornada; reduzir ao máximo a rigidez para demitir e minimizar os custos de demissão sem acumular passivos trabalhistas; restringir ao limite mínimo as negociações e inibir contratos ou convenções gerais em favor de acordos locais realizados com representações laborais controladas; e quebrar os sindicatos.

As reformas das instituições dos sistemas de relações de trabalho e da legislação trabalhista foram realizadas por mais de uma centena de países depois da crise internacional. A OIT (Organização Internacional do Trabalho) publicou um estudo (*Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium*), produzido pelos pesquisadores Dragos Adascalietti e Clemente Pignatti Morano, sobre reformas legislativas laborais e de mercado de trabalho em 110 países, promovidas no período de 2008 a 2014. A pesquisa atualiza investigações anteriores e se utiliza, para

4 Esses e outros aspectos foram questionados com Ações de Inconstitucionalidade junto ao Supremo Tribunal Federal, muitas ainda não julgadas.

5 Para uma análise detalhada do conteúdo da reforma recomendam-se as Notas Técnicas e demais publicações do DIEESE, disponíveis em www.dieese.org.br, em especial a Nota Técnica 178 “A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil” e a Nota Técnica 179 “Relações de trabalho sem proteção: de volta ao período anterior a 1930?”. No site do DIEESE estão disponíveis também textos, apresentações e vídeos sobre o assunto. Sobre terceirização, entre outros estudos produzidos pelo DIEESE, destaca-se a Nota Técnica 172 “Terceirização e precarização das condições de trabalho”.

Também se indica a publicação do DIAP “Reforma Trabalhista e seus reflexos sobre os trabalhadores e suas entidades representativas”, publicada pelo Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, disponível em www.diap.org.br.

a análise, de informações de estudos do FMI (Fundo Monetário Internacional), Banco Mundial e da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico)⁶.

Em grande parte dos projetos de reforma implementados, duas dimensões são atingidas com maior ou menor intensidade: mercado de trabalho e negociação coletiva. Nos países desenvolvidos predominam iniciativas para reformar a legislação que regulamenta o mercado de trabalho no que se refere aos contratos permanentes. Já nos países em desenvolvimento, a ênfase é maior em reformas das instituições relativas à negociação coletiva. Os autores concluíram que a maioria das remodelagens rebaixou o nível de regulamentação existente e teve caráter definitivo.

Os dados trabalhados pelos autores mostram 642 mudanças na legislação, em 110 países, entre 2008 e 2014. As reformas atingem seu pico, em número, até 2012, na primeira fase da crise, e

decrecem até 2014, quando voltam ao nível pré-crise. Para o conjunto dos países investigados, a maior parte das alterações (55%) teve o sentido de reduzir a proteção legal; foi implantada em bases permanentes (92%); e endereçada ao conjunto da população (69%). Cabe esclarecer, contudo, que o resultado referente ao sentido das reformas deve-se, basicamente, às medidas implementadas nos países desenvolvidos, maioria do painel analisado (70%) e nos quais prevaleceram regras para redução da proteção (66%). Nos países em desenvolvimento, ao contrário, predominou o reforço da proteção por intermédio da legislação. Em vários desses, a mudança legal centrou-se na criação de instituições para a negociação coletiva, como Angola, Camarões e Gabão ou no reforço aos direitos sindicais, como Bolívia e Colômbia.

Os resultados do estudo⁷ mostram os impactos sobre o emprego, grande objetivo para justificar as iniciativas. Observou-se que países que estão

6 Fontes e metodologia do estudo: As principais fontes de informação são as bases de dados da OIT EPLex e NATLEX, as mais abrangentes sobre o assunto segundo os autores. O apanhado distingue as mudanças nas seguintes áreas (subdomínios) da legislação: contratos permanentes de trabalho; contratos temporários de trabalho; outras formas de emprego (teletrabalho, *dependente self-employees*); instituições da negociação coletiva; demissões coletivas; e jornada de trabalho. Assim, no caso de uma reforma abrangente, como a espanhola de 2012, os autores identificaram 18 alterações (segundo o subdomínio). A estas mudanças denominam, no estudo, “reforma”. Segundo os autores, esse procedimento pode levar a um número elevado de mudanças em determinado país sem, contudo, refletir a importância das mesmas. Para minimizar o problema, classificam todas as mudanças segundo três variáveis zero ou um (*dummies*): o sentido da intervenção (se aumenta ou diminui a legislação); a temporalidade da intervenção (se em bases permanentes ou temporárias); e se a sua cobertura / população alvo é parcial ou abrange toda a população.

7 Como variáveis explicativas, os autores utilizam: a) para o ambiente macroeconômico, a diferença entre a taxa de variação do PIB e sua taxa média de variação em 5 anos, centrada no ano corrente; b) para a situação fiscal, uma variável indicando se há ou não um processo de consolidação fiscal em curso; c) variável indicando a presença ou não de um regime de câmbio fixo (ou pertencimento a uma união monetária); d) PIB *per capita* como forma de captar as especificidades de cada país; e) duas variáveis, para captar a presença de ano eleitoral e ano pós eleitoral; f) uma variável para captar a orientação política do governo; g) outras variáveis menos relevantes.

implantando medidas de austeridade fiscal e com regime de câmbio fixo são mais propensos à sua implementação. As variáveis ano eleitoral, ideologia política do governo e PIB *per capita* não apresentam efeito expressivo na introdução das reformas.

Para a análise dos impactos de curto prazo das reformas, os autores utilizam as mudanças na taxa de desemprego como variável dependente e observam que as medidas adotadas para a regulação do mercado de trabalho não apresentaram efeito significativo sobre o desemprego, seja para o conjunto de países, seja para os subgrupos “desenvolvidos” e “em desenvolvimento”.

Ao considerar o ciclo econômico em que as medidas são implantadas, o estudo revela que, no conjunto dos países analisados e no grupo “desenvolvidos”, há resultados negativos de curto prazo sobre o emprego quando as mudanças ocorrem em período de contração da economia; já em períodos de estagnação ou crescimento, não se observam impactos. Nos países em desenvolvimento, independentemente do ciclo econômico, não se verifica rebatimento sobre o emprego.

Em resumo, o estudo conclui que: (a) a aprovação de reformas está positivamente associada aos níveis e alterações das taxas de desemprego, indicando que resultados ruins no mercado de trabalho parecem levar ou facilitar os governos a promover reformas na legislação trabalhista; (b) países que passam por proces-

sos de consolidação fiscal, por meio da adoção de políticas de austeridade e tem um regime cambial de taxas fixas - caso dos países da União Europeia, com moeda única e política monetária estabelecida pelo Banco Central Europeu - têm maior probabilidade de realizar reformas trabalhistas; (c) no que se refere aos impactos de curto prazo das reformas, nem o aumento, nem a redução da regulação parecem ter impacto sobre a taxa de desemprego; (d) contudo, em situações de crise, a redução da regulação tem um efeito de curto prazo negativo, resultado observado para o conjunto dos países e para os países desenvolvidos.

Do total de reformas que diminuíram os níveis de regulação 74% trataram de jornada de trabalho, 65% de contratos de trabalho temporário, 62% de demissões coletivas, 59% de contratos permanentes, 46% de negociações coletivas e 28% de outras formas de emprego.

Transformações no mundo do trabalho

O mundo do trabalho vem sendo impactado de maneira multidimensional. Novas tecnologias promovem mudanças disruptivas na oferta de energia, nas possibilidades comunicação e nas formas de transporte, criando condições inéditas para uma nova concepção e estruturação de cadeias e arranjos produtivos, novas estratégias logísticas e localizacionais das empresas. Todos os setores econômicos estão sendo impactados em velocidade acelerada o que faz surgir novos empregos e, de maneira mais in-

tensa, destrói muito mais postos de trabalho.

Fusões e aquisições fazem as empresas transitarem para novos proprietários, acionistas reunidos em fundos de investimento, ávidos pelo máximo lucro no curto prazo. A lógica da reprodução da riqueza financeira preside e orienta a produção de bens e serviços com novas dinâmicas produtivas e métodos de gestão. As estratégias de negócio e a gestão da força de trabalho têm novos objetivos, diferentes daqueles que estruturaram o sistema de relações de trabalho, a geração de empregos e a partilha de resultados nas últimas décadas. Aumenta a pressão por mudanças para reduzir ou restringir o poder dos sistemas de negociação.

As diferentes formas de terceirização passam a serem usadas em larga escala, no setor privado e público, como forma de externalizar riscos e custos. Uma força de trabalho crescentemente fracionada em múltiplas empresas e formas de ocupação não encontra resposta sindical adequada para essa nova situação.

As grandes empresas estão mudando a estrutura e a organização do sistema produtivo, integrando produção, serviços e comércio, interligando no mundo sua logística em uma unidade global de gestão que opera sem parar. As relações de dependência e submissão das pequenas e médias empresas aumentam, com pressões de todas as ordens. Os trabalhadores vivem no cotidia-

no das relações de trabalho todas essas mudanças e as pressões aumentam e se diversificam trazendo impactos inéditos para a saúde, jornadas extensas e flexíveis destroem o convívio familiar e social, pressões, perdas e estresse conduzem ao alívio através do uso de drogas.

A inteligência artificial e a internet geram a possibilidade, em velocidade alucinante, de as máquinas ocuparem cada vez mais espaços nas atividades produtivas e de transformar em produto econômico todas as atividades humanas. A industrialização com inteligência artificial do setor de serviços transforma, potencialmente, todas as atividades humanas em produtos econômicos (oferta) e em consumo (demanda). Empregos com bons salários e os melhores postos de trabalho, especialmente da indústria, são eliminados e surgem novas ocupações no setor de serviços, trabalhadores *uberizados*, assistentes, auxiliares e serventes, precários, flexíveis, inseguros e mal remunerados.

Rapidamente as atividades laborais passam a ser mediadas ou assistidas por máquinas e inteligência artificial. De maneira crescente e ampliada as máquinas passam a executar as atividades laborais e os humanos passam a ser auxiliares. Emprego, ocupação, profissão e postos de trabalho mudarão várias vezes ao longo da vida laboral.

As empresas, em velocidade estonteante, disputam mercados e aceleram mudanças para competir e ganhar o jogo da concorrência. Para isso com-

binam o domínio da vanguarda tecnológica, a guerra da propaganda cada vez mais sofisticada e a redução de custos laborais. Sindicatos, negociação e acordo coletivo representam obstáculos que devem ser eliminados.

A produtividade se concentra nos países desenvolvidos e nas grandes corporações, que ficam com os poucos e, cada vez mais raros, bons empregos e salários. As desigualdades salariais aumentam e as condições de trabalho pioram. O crédito substitui o crescimento dos salários e o endividamento compromete a saúde financeira das famílias.

A legislação trabalhista muda para proteger as empresas, assegurando que as alterações na composição da força de trabalho ocorram sem que haja passivo trabalhista e sem mediação coletiva do sindicato. Cada indivíduo estabelece, de peito aberto e em suposta igualdade de poder e de condições com o empregador, as regras salariais e de condições de trabalho. Formas flexíveis de contrato, jornada e remuneração e as revisões de cada uma com a redução dos direitos, passam a dar às empresas a possibilidade de ajuste estrutural da força de trabalho para promover múltiplas reorganizações com a presença crescente da máquina.

A flexibilidade para as empresas é a insegurança para os trabalhadores, o custo ajustado do trabalho é o arrocho salarial, a competitividade para vencer a concorrência é o estresse e as doenças físicas e mentais, o bom resultado

para a empresa é a derrota do trabalhador. A jornada de trabalho das famílias aumenta e a renda familiar cai. Os pais trabalham cada vez mais e os filhos não têm emprego. Os pais se destroem com uma vida profissional precarizada e os filhos se destroem sem perspectiva profissional. Os pais não têm tempo para o presente e os filhos têm um tempo sem futuro. O estresse e as várias formas de doenças emocionais e mentais se expandem na forma de depressão, ansiedade, agressividade, intolerância, apatia. Uma sociedade adoecida trabalha alucinada para produzir uma estúpida riqueza crescentemente concentrada.

A desigualdade aumenta assustadoramente com a concentração da renda e da riqueza. Os ricos pressionam para terem uma menor carga tributária e por um Estado com menor custo social, no que têm sido vitoriosos.

A riqueza concentrada captura os sistemas produtivos dos Estados (estatais) e a riqueza natural, que são privatizados, assim como são transferidos para o setor privado a tarefa de executar os serviços públicos de maneira lucrativa.

Transita-se do direito social universal para a assistência social focalizada; da seguridade para o seguro privado; da proteção garantida para o acesso pelo mérito; do acesso coletivo para o poder de compra de cada indivíduo. Essa lógica dominante é contrária aos valores de solidariedade que instituem os sindicatos, os Estados sociais, as políticas públicas universais, os valores presentes

no interesse geral da sociedade e nos fundamentos da coesão social em uma economia de mercado.

Há insatisfação social com os resultados, mas há também a internalização do individualismo exacerbado pelo consumo compulsivo e pelo empreendedorismo libertário de não ter patrão. As fraturas das contradições desses movimentos ficam cada vez mais expostas e a queda da qualidade de vida, o desemprego, o endividamento, tem aberto avenidas para o avanço políticas de extrema direita e autoritárias. Os instrumentos e instituições que promovem a coesão social em uma economia de mercado, por meio da regulação, estão sendo estraçalhados.

As democracias não têm conseguido gerar a força social capaz de enfrentar essas transformações e dar outro sentido para tudo isso. As instituições do Estado e da vida pública e política não conseguem responder na velocidade de uma comunicação em tempo real e apresentam graves problemas de conteúdo. As democracias correm risco de vida!

A emergência ambiental e a crise do clima estão tomando contornos de catástrofe irreversível. Os impactos nefastos sobre a vida em sociedade e a economia são incalculáveis. Os pobres serão os mais gravemente atingidos. Os trabalhadores sofrerão todos os impactos acrescidos da perda do emprego.

No contexto histórico de estruturação do sistema sindical e de relações do trabalho, as transformações acima

indicam que o tempo presente engendra mudanças disruptivas também no sindicalismo, nas formas de contratação coletiva e de construção da proteção laboral e social. Há, de partida, o desafio de compreender o processo de mudança, sua força e dinâmica. O contexto de complexidades disruptivas coloca tarefas para todo o sistema sindical promover reestruturações que lhe permitam relacionar a dinâmica de mobilização e de representação dos trabalhadores aos novos contextos organizativos do sistema produtivo, às novas formas de contratação e inserção laboral, bem como fazer emergir a agenda de proteção laboral e social demandada pelos trabalhadores que atualmente estão, e no futuro próximo estarão, presentes no mundo do trabalho.

A reforma sindical no Brasil

Se as mudanças no mundo do trabalho passam cada vez mais a exigir transformações no sistema sindical, há também iniciativas institucionais que recolocam o tema da reforma sindical em debate junto ao Poder Executivo e, principalmente, junto ao Legislativo, mobilizando trabalhadores e empregadores para essa empreitada.

No âmbito do Poder Executivo, o governo reinstituuiu o Conselho Nacional do Trabalho, órgão tripartite (governo, empregadores e trabalhadores) para debater questões sindicais e trabalhistas. O governo afirma que enviará um Projeto de reforma sindical no qual proporá a instituição dos princípios da liberdade

sindical (autonomia e não interferência do Estado nas organizações)⁸.

Por outro lado, o assunto da reforma sindical também está ativo do Congresso Nacional. São várias as iniciativas de PECs (Proposta de Emenda Constitucional) na Câmara dos Deputados e no Senado Federal.

Os Projetos a seguir indicados estão ativos na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados (CCJC), prontos para pauta na Comissão e a proposição sujeita à apreciação do Plenário, em regime de tramitação especial.

Os projetos/propostas tratam da reforma sindical, da liberdade sindical, da unicidade sindical, das contribuições sindicais, do sistema confederativo, das centrais sindicais e da organização no local de trabalho, do número de dirigentes, da base sindical de representação, de vários aspectos relacionados à negociação coletiva e seus instrumentos, entre inúmeros outros aspectos sindicais e trabalhista, alterando artigos da Constituição Federal como os art. 7º, 8º, 9º, 11, 37, 103, 114.

As Propostas de Emenda Constitucional que estão na CCJC são⁹:

- PEC 71/1995

- PEC 102/1995, apensada à PEC 71/1995.
- PEC 29/2003.
- PEC 121/2003, apensada à PEC 29/2003.
- PEC 314/2004.
- PEC 369/2005, apensada à PEC 314/2004.
- PEC 426/2005, apensada à PEC 369/2005.
- PEC 196/2019, para instalação da Comissão Especial.

Em 2019 foi apresentada a Propostas de Emenda Constitucional 196/2019, apreciada pela CCJC e encaminhada para a formação de da Comissão Especial para análise de mérito. Essa Comissão Especial até o momento (abril/2021) não foi instalada¹⁰.

Diretrizes para a reforma sindical no Brasil

O debate sobre a reforma do sistema sindical e de relações de trabalho tem o desafio de responder a duas ordens de mudanças, a saber: (a) às transformações estruturais e disruptivas no mundo do trabalho promovidas em todo o sistema produtivo, ou seja, criando novas ocupações, de contratação, de subordinação, novos arranjos das em-

8 Até abril de 2021 nenhuma proposta de medida legislativa foi encaminhada pelo governo ao Congresso Nacional.

9 Indicamos o aplicativo Infoleg, Câmara dos Deputados, por meio do qual se pode acessar todos os projetos abaixo, mapeando seu processo legislativo e situação atual. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/infoleg/aplicativo/>

10 Os trabalhos dessa Comissão duram de 10 a 40 sessões (em torno de 3 meses), cujo Relatório, quando aprovado na Comissão Especial, segue para duas votações do Plenário da Câmara dos Deputados, seguindo depois para trâmite semelhante no Senado Federal.

presas, novas relações entre empresas e delas com o Estado; (b) às iniciativas para mudanças na legislação e no regramento que rege o sistema de relações sindicais e de relações do trabalho.

São duas ordens de mudanças que precisam estar articuladas nos projetos que alteram o sistema sindical, assim como sempre se realizará no contexto político situacional presente no país. No caso do Brasil, no contexto de um governo que sistematicamente afirma e atua para restringir o poder dos sindicatos, limitar sua capacidade de contratação, ferir de morte sua capacidade de financiamento¹¹. Se as duas ordens de mudança são imperativos estruturais de grande complexidade e que exigirão respostas da mesma magnitude, o contexto situacional brasileiro reserva uma adversidade dura e uma insegurança quase absoluta quanto aos valores e as intencionalidades que poderão reger os processos legislativos.

Por isso mesmo, o movimento sindical tem procurado estabelecer diálogo de alto nível com o setor empresarial e suas organizações sindicais, bem como com os parlamentares, com vistas a promover um debate legislativo assentado nos desafios acima indicados, assim como promovê-lo em ambiente de diálogo social orientado pelos princípios da boa fé e do interesse de gerar avanços

para que o sistema sindical promova relações compatíveis com um desenvolvimento econômico e social de alta qualidade.

Esse assunto tem conduzido debates acalorados nas bases sindicais que: (a) identificam a adversidade do momento para fazer esse tipo de mudança; (b) a insegurança em alterar nesse contexto uma regra constitucional – o artigo 8º; (c) a necessidade de ter propostas convergentes no contexto do processo legislativo avançar; (d) as diferenças de posicionamento frente ao aspecto da unicidade sindical (um único sindicato na mesma base), da liberdade sindical (possibilidade de pluralidade e pulverização sindical) e das formas de financiamento sindical (somente sócios ou todos os beneficiados pelos acordos e convenções coletivas).

Sistematizamos abaixo aspectos e propostas que estão pautando os debates sindicais desde 2019 e que podem orientar a atuação e intervenção sindical dos trabalhadores.

Fundamentos

- A reestruturação do sistema de representação sindical, segundo o princípio da liberdade sindical como define a Convenção 87 da OIT, deve ser orientado para um tipo de liberdade de organização que estimule unidade dos

11 Dois exemplos recentes desse tipo de iniciativa: em março de 2019 o governo federal editou a Medida Provisória (MP) 873/2019 que restringiu o financiamento sindical e as formas de recolhimento em folha de pagamento. Essa MP caducou, mas seus efeitos práticos continuam a atingir os sindicatos. A MP 905/2019, que também caducou, alterava inúmeros aspectos da regulação do trabalho e tirava poder dos sindicatos na negociação coletiva da jornada de trabalho, da participação nos lucros e resultados, entre outros.

trabalhadores e favoreça maior agregação sindical.

- Uma reforma deve ser orientada para regras que levem à ampliação da representatividade do sistema sindical brasileiro.

- O sistema sindical deve organizar-se para promover relações entre trabalhadores e empregadores no sentido de fortalecer e favorecer a negociação coletiva em todos os níveis e abrangências.

- Há que se criar instrumentos e procedimentos que conduzam à solução ágil dos conflitos individuais e coletivos no âmbito trabalhista.

- Autonomia para empregadores e trabalhadores instituírem, regularem e manterem a estrutura sindical e o sistema de negociação coletiva, suas regras de funcionamento, a forma de organização sindical e sua sustentação, os critérios e método de aferição da representatividade, a negociação e seus instrumentos de celebração de compromissos e de solução de conflitos.

- O sistema sindical e de relações de trabalho deve garantir o direito de negociação coletiva para os servidores públicos no âmbito do direito administrativo.

- Um projeto de mudança deve estar lastreado em um plano/processo de transição da atual para a futura estrutura sindical e sistema de negociação coletiva, assentado na cultura e his-

tória das organizações e favorecendo o seu engajamento no processo de transformação.

- O sindicato deve continuar sendo a base do sistema sindical brasileiro; as federações e confederações são instâncias de agregação de grau superior; as centrais sindicais instâncias de máxima agregação.

- A organização no local de trabalho é voluntária e regulada pelas partes interessadas.

Organização sindical

- Se for adotada a livre associação sindical (alteração do artigo 8º da Constituição), trabalhadores e empregadores têm autonomia frente ao Estado para se organizarem sindicalmente e estabelecerem regras e procedimentos para as relações de regulação laboral.

- As entidades sindicais adquirem personalidade jurídica com o registro civil, sem mais necessidade da autorização do Estado.

- O sistema sindical poderá ser constituído por sindicatos, federações, confederações, centrais sindicais e suas organizações intermediárias.

- As entidades sindicais serão organizadas por setor ou ramo de atividade econômica e não inferior ao município.

- A representação sindical dos trabalhadores nos locais de trabalho

é voluntária e esta será regulada entre as partes interessadas.

- A contribuição dos sócios às entidades sindicais será definida nos estatutos das entidades sindicais e recolhida em folha de pagamento.

- A contribuição negocial (ou contribuição solidária do não sócio) será definida em assembleia e devida por todos os abrangidos pelo instrumento coletivo (sócios e não sócios), observados os limites fixados em lei ou pela entidade nacional de regulação e devida às entidades representativas.

Representatividade

- A representatividade da entidade será aferida observando-se a razão entre o número de sócios efetivamente contribuintes e ativos em relação ao total de trabalhadores ativos no âmbito de representação (sócios e não-sócios do sindicato).

- A entidade mais representativa (ou as mais representativas a partir de uma linha de corte) terá o direito de representação do total de trabalhadores ativos no âmbito da negociação / base de representação.

- A representação de todos os trabalhadores abrangidos no âmbito de negociação pela base de representação se dará pelas entidades que obtiverem taxa de representatividade igual ou superior a X% no âmbito de representação. O período de transição deverá

prever o escalonamento temporal e progressivo da taxa de representatividade.

- Exclusividade: a entidade sindical mais representativa poderá obter a exclusividade de representação ou a exclusividade para o exercício sindical se os trabalhadores abrangidos pela negociação assim deliberarem por maioria em consulta estruturada (plebiscito e outros meios). A exclusividade terá limite temporal e poderá ser renovada.

- A representatividade será aferida periodicamente.

Negociação coletiva

- As entidades sindicais passarão a integrar o sistema de negociação coletiva se ao aferirem a representatividade atingirem o percentual mínimo de representatividade.

- Os acordos e convenções, celebrados em negociação por entidades sindicais representativas, depois de aprovados pela maioria dos trabalhadores, atingirão todos os abrangidos no âmbito de representação, independente de filiação sindical.

- Quando houver mais de uma entidade representativa no âmbito de representação, a mesa de negociação será única e com a representação unitária de todas as entidades que atingirem a representatividade, sob a coordenação da entidade sindical mais representativa.

- Será mantida a vigência dos acordos ou convenções coletivas de trabalho no período das negociações coleti-

vas, em prestígio à boa fé e à segurança jurídica das partes.

- Desenvolver sistema de mediação e arbitragem privada e/ou pública, sem poder normativo.

Regulação

- Criar entidade nacional de regulação da estrutura sindical e do sistema de negociação coletiva que terá representação bipartite e paritária (empregadores, trabalhadores).

- A entidade nacional de regulação será constituída por um Conselho bipartite e paritário e duas câmaras: de trabalhadores e de empregadores, com atribuições específicas.

- Cabe ao ente de regulação: aferir a representatividade (definir método de aferição); estabelecer normas específicas para o sistema de relações sindicais e de negociação coletiva funcionarem; regulamentar de maneira complementar o custeio sindical; criar câmaras de solução de conflitos que envolvam disputas intersindicais; criar procedimentos para verificar e coibir práticas antissindicais.

- Definir forma de financiamento da entidade nacional de regulação (x% da receita oriunda dos trabalhadores e empregadores).

Servidores Públicos

- O fundamento geral é a Convenção 151 da OIT que trata direito de negociação coletiva para os servidores públicos.

- Neste caso, dos servidores públicos, deve-se considerar como referência o Projeto de Lei 397/2015, de autoria do Senador Antônio Anastasia, que “estabelece normas gerais para a negociação coletiva na administração pública direta, nas autarquias e nas fundações públicas dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”.

Papel do Estado

- Manter o Conselho Nacional do Trabalho como órgão tripartite de diálogo social para tratar das questões do mundo do trabalho que sejam demandas por qualquer das partes.

- Justiça do Trabalho: atuar com mediação e arbitragem, individual ou coletiva, sempre que demandada pelas partes interessadas.

- Promover políticas públicas de emprego, trabalho e renda, de proteção social, laboral e previdenciária.

Conclusão

As mudanças no mundo do trabalho que estão em curso alteram os empregos, as ocupações, os postos de trabalho, a dinâmica laboral, as formas de contratação, jornada e condições de trabalho, entre inúmeros outros aspectos. Iniciativas do poder executivo e legislativo indicam disposição para

alterar as regras constitucionais e normativas do sistema sindical brasileiro. A agenda da reforma sindical está em pauta.

Há posicionamento diversos no mundo sindical dos trabalhadores. Há aqueles que defendem que se deve preservar as atuais regras e há aqueles que concordam com mudanças. Todos querem um sindicalismo ativo e representativo e com negociações estruturadas. Todos consideram que o momento é de grande adversidade para tratar do tema.

De todo modo, mesmo que não se promovam alterações nos marcos normativos legais, há que se realizar uma profunda reestruturação sindical para que a organização dos trabalhadores se coloque coetânea ao novo mundo do trabalho que irrompe nas bases das transformações do sistema produtivo. Representar a todos os trabalhadores, com organizações estruturadas de modo a favorecer uma agregação ampliada da representação (setor ou ramo de atividade) e voltadas para práticas de cooperação.

Neste caso ainda poder-se-ia avançar para o desenvolvimento de um sistema autônomo e efetivo de autorregulação entre trabalhadores e empregadores, que fosse suporte para a reestruturação sindical do sistema de relações de trabalho e a solução dos conflitos por meio de instrumentos criados pelas partes.

Entretanto, se o processo legislativo for em frente, há que ter propos-

tas para serem colocadas em debate. O Congresso Nacional poderia ser palco de um pacto entre trabalhadores, empregadores e organizações do Estado, que passariam a regular de maneira autônoma as relações laborais e sindicais.

3. O CONTEXTO E AS MUDANÇAS NO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL: RETROCESSOS E DESAFIOS

OUTUBRO DE 2019

A reforma trabalhista em curso no Brasil está em sintonia com outras reformas idênticas realizadas em mais de uma centena de países. É um projeto mundial das forças econômicas e políticas que organizam o sistema produtivo, a partir do capital financeiro - bancos, rentistas e investidores - e de uma economia que expande o setor de serviços. E, para isso, impõe a máxima flexibilidade da força de trabalho.

A grande diferença aqui no Brasil é que se depôs uma Presidenta eleita para se materializar um conjunto de reformas que oferecem ao capital, preferencialmente internacional, a oportunidade de

ocupar o país e comprar suas riquezas naturais e produtivas a preços módicos. Nesse processo acelerado de entrega, os investidores internacionais foram claros nas condições: querem segurança jurídica dos ativos adquiridos, garantias de que o Estado não aumentará impostos e manterá o fluxo controlado e contínuo de remuneração da dívida pública; exigências que levam à reforma da previdência e à reforma trabalhista.

Vale lembrar uma declaração exemplar, de meados de 2016, de um representante da Janus Capital Group, gestora americana com quase US\$ 200 bilhões em fundos. Petrobras, Itaú Unibanco, Lochpe-Maxion, Suzano e Marfing fazem parte de sua carteira de investimentos no Brasil. Dan Raghoonundon, analista da empresa, concedeu entrevista ao jornal Valor (11/06/16) e, sobre a Petrobras, disparou: “realmente acredito que a companhia tem um valor intrínseco e está barata relativamente a seus ativos. Existe muito potencial para a Petrobras para um investidor de longo prazo”.

Avançando sobre as escolhas do país, Dan Raghoonundon soltou: “O Brasil tem que decidir se pretende aceitar grandes quantidades de companhias estrangeiras controlando ativos-chave de infraestrutura. E, claro, essas companhias estrangeiras vão ter que ser compensadas pelo risco que vão tomar”.

As condições complementares e essenciais são por ele destacadas no início da entrevista: a estabilidade política de um novo governo que deve enca-

minhar as reformas necessárias para o objetivo proposto. E quais são elas? Dan com a palavra: “Vamos monitorar a aprovação de todas, como a da previdência e dos benefícios trabalhistas”.

A impressão é que os brasileiros não se dão conta de que o país é uma das maiores economias do planeta, com inigualável base natural, robusta estrutura produtiva e enorme mercado interno. É um grande negócio para o resto do mundo a venda de ativos e a transferência da soberania brasileira para empresas estrangeiras. Infelizmente a sociedade dá pouca atenção a esse processo, que se encontra em fase avançada de execução. Mas não é esse o foco deste artigo.

Aqui vamos analisar a reforma trabalhista no contexto das demais reformas no Brasil e no mundo, indicar os eixos estruturantes da reforma aqui realizada e apontar impactos e alternativas para a ação sindical e para os trabalhadores.

A nova loucura ocupa o mundo

Está em curso um movimento de profunda transformação no sistema produtivo e distributivo do capitalismo mundial, capitaneada pelo sistema financeiro, que fragmenta a produção e concentra renda e riqueza.

O setor de serviços expande a mercantilização de todas as atividades humanas e é parte estratégica da externalização de custos da produção industrial pela terceirização. Nessa dinâmica, já é responsável por 60% a 80% da es-

estrutura econômica dos países desenvolvidos e em desenvolvimento e por mais da metade dos empregos.

Há investimentos vultosos de empresas e Estados no desenvolvimento tecnológico da base produtiva e, especialmente, de tecnologia para as áreas do setor de serviços e do comércio. A tecnologia atingirá em massa os empregos no mundo desenvolvido e em desenvolvimento e substituirá os postos de média e alta qualificação, diferentemente do que aconteceu na indústria, que desempregou, predominantemente, trabalhadores de média e baixa qualificação.

Novas ocupações surgirão para preencher espaços nos quais as máquinas ainda não terão capacidade de substituir os humanos. O que fará o mundo com a massa de milhões de desempregados estruturais?

Globalização, financeirização, serviços e tecnologia combinam uma demanda de altíssima flexibilidade para alocar e remunerar a força de trabalho. A reforma trabalhista promove as mudanças que viabilizam essa demanda.

A juventude que chega hoje ao mercado de trabalho tem, cada vez mais, maior nível de escolaridade e supera a formação das gerações anteriores. Mas são gerações que, ao contrário do que vimos na era industrial, terão renda e padrão de vida inferiores aos de seus pais. Trata-se de um fenômeno novo. Esses jovens têm se deparado com ocupações precárias, parciais e inseguras. A formação e a comunicação em rede em tempo

real, associada a valores que estimulam a competição e o individualismo, lhes conferem outra visão da vida, das relações sociais, do emprego, da ocupação, do trabalho... há uma outra e desconhecida força de trabalho se formando. O que ela espera do futuro? Como será viver permanente e estruturalmente com empregos instáveis, precários e inseguros? Ninguém sabe exatamente.

Há a mercantilização das relações sociais em todas as esferas: tudo se transforma em mercadoria e serviços ofertados, consumidos e comprados pela massa salarial, que, no período anterior, expandia-se com mais empregos, crescimento dos salários e incorporação de novos mercados. As economias cresciam porque 3/4 dos lucros voltavam como investimentos promovidos pelas próprias empresas e os Estados mobilizavam partes dos impostos com o mesmo objetivo. Contudo, os salários pararam de crescer, os empregos sumiram, os lucros são distribuídos entre os acionistas e os Estados estão sendo conduzidos a reduzir-se a tamanho mínimo. De onde virá a demanda para ativar a confiança de investir e produzir? De onde virá a renda para consumir?

A expansão industrial construiu avanços econômicos com o aumento da renda média e avanços sociais na saúde, educação, serviços urbanos e seguridade social, que, no conjunto, conformam indicadores agregados que apontam resultados gerais impressionantes. Porém, esses mesmos resultados, quando ob-

servados por indicadores desagregados, revelam abissais desigualdades.

Há uma ruptura. Duas guerras e a Revolução Soviética produziram um acordo social no mundo capitalista, em especial, na Europa: uma economia de mercado capitalista, incentivada pela inovação e apoiada pelo investimento público, agregou valor e produziu riqueza (bens e serviços). Esse resultado foi repartido por meio de acordos sociais entre capital e trabalho, promovidos no espaço de sistemas de relações de trabalho composto por organizações sindicais fortes e representativas, que negociaram e definiram regras, critérios e meios de repartição no espaço da produção. A riqueza e a renda foram progressivamente tributadas para financiar investimentos e políticas sociais públicas universais promovidas pelos Estados nacionais. Esse acordo visava criar relações de coesão social e de pacificação de conflitos em um mundo que conhecera, com a bomba atômica na 2ª Grande Guerra, a capacidade real de se pôr fim à vida no planeta.

Na década de 70, outro movimento ganhou dinâmica e força, articulando-se em reação ao pacto distributivista social-democrata. Desde então, o poder da riqueza articula a força social – política, eleitoral, midiática – para confrontar o acordo social produtivista e distributivista construído nos limites do espaço de um capitalismo regulado. A busca do máximo retorno no menor prazo alterou a lógica do desenvolvimento econômico orientado pelo investimento na

ampliação da capacidade produtiva, expansão do mercado interno de consumo de massa, crescimento da produtividade, dos empregos e da renda média da sociedade. A ordem neoliberal ganhava forma.

O sistema financeiro ampliou, cada vez mais, o controle do sistema produtivo, redefiniu objetivos e metas, moldou a política econômica e a soberania dos Estados nacionais e adotou a desregulamentação como parte fundamental dessa estratégia. A crise de 2008 foi o ápice dessa trajetória e impôs às sociedades os efeitos e custos econômicos desse processo. Imaginou-se, então, que essa ordem neoliberal seria acuada para que as sociedades, com seus governos e o setor produtivo, recolocassem a regulação orientada para um setor financeiro de suporte ao desenvolvimento produtivo. Ledo engano. O que fazem desde então, é ampliar a captura da soberania das nações, submetendo os custos do ajuste às sociedades, ampliando a globalização da economia e seus ganhos, redefinindo a divisão internacional do trabalho e submetendo, cada vez mais, Estados e nações aos seus objetivos.

O capitalista agora se torna um sujeito oculto, representado por prepostos que se integram aos ganhos e invadem as instituições e o Estado de um país. Um complexo processo econômico, social, político e cultural aprofunda e expande a acumulação de riquezas em escala global, acirrando a concorrência entre as empresas, por meio da combinação

entre flexibilidade para alocar a força de trabalho e tecnologia.

O sistema produtivo subordina-se à lógica da acumulação da riqueza financeira e rentista. Os ganhos daqueles que vivem exclusivamente de renda oriunda dos patrimônios se sobrepõem à estratégia de investimento das empresas, orientando a alocação das plantas empresariais e combinando fatores como posicionamento físico, menor custo e altos investimentos em tecnologia, com o objetivo de reduzir, ao máximo, o trabalho humano.

As corporações engendram força política para enquadrar os Estados e governos e obter reformas institucionais que reduzam impostos; impõem garantias de que o direito privado não será ameaçado por formas coletivas de deliberação e pelo voto universal; asseguram o avanço da desregulamentação do sistema financeiro; protegem a transmissão de heranças e a valorização de patrimônios; simplificam as restrições para a apropriação privada da riqueza natural (minério, terra, água, floresta, etc.); acalentam a privatização de empresas estatais e louvam a aquisição e fusão de empresas; protegem o fluxo de pagamento das rendas oriundas das dívidas públicas.

O desenvolvimento que resulta da relação entre o Estado e os sistemas produtivos industriais nacionais motivadores de capacidade manufatureira e se constitui, pelo emprego e os salários, os mercados internos de consumo de mas-

sa - perde encanto econômico e político. O Estado regulador da distribuição do produto social, que visa minimizar a desigualdade e gerar coesão social, está em desuso. O comando agora é do sistema financeiro e se realiza pela ampliação da centralização da propriedade e pela reorganização da estrutura produtiva.

Esse grande movimento é operado por uma coalizão neoliberal entre os agentes do sistema financeiro; corporações multinacionais; oligarquias políticas e burocráticas; organismos econômicos internacionais; e burocracias dos Estados nacionais, que manejam novos arranjos produtivos e distributivos. Ao concentrarem a riqueza e alterarem o sistema produtivo, esses agentes fomentam a exclusão, geram e ampliam desigualdades e retiram capacidade institucional da sociedade para promover compromissos coletivos ou criar compensações e contrapartidas, estimulando a regressão do padrão civilizatório até aqui alcançado.

O pacto social do pós-guerra assegurava a regulação da organização capitalista da produção por meio de legislação laboral protetiva e de sistema de relações de trabalho que incentivava a negociação dos salários, das condições de trabalho e das contratações e demissões. Além disso, garantia impostos progressivos para o financiamento de políticas universais em democracias baseadas na liberdade dos indivíduos, que promoviam o bem coletivo. Esse processo está sendo gradativamente rompido, de maneira mais acentuada após a crise de 2008. No Brasil, o rompimento se ex-

pressa com o ataque aos fundamentos constitucionais do Estado social de 1988 e às transformações sociais promovidas desde então. A elite declara um retumbante basta a essas garantias!

O cartel financeiro impulsiona a riqueza financeira, que se movimenta e submete a sociedade à sua lógica de acumulação, segundo a qual o mundo deve estar “livre” das amarras da regulação social e política.

Nesse jogo, as instituições são desqualificadas, porque impedem a “livre concorrência das forças do mercado” e a “perfeita interação da meritocracia”. Investe-se contra as instituições, produto político do processo civilizatório, criadas a partir de acordos sociais que afirmam interesses gerais da nação e promovem a igualdade e a liberdade por meio de normas e regras operadas pelo Estado, instância capaz de regular e coordenar as relações sociais, econômicas e políticas. As instituições democráticas tentam, em cada contexto histórico e nacional, limitar e impedir, a partir do interesse geral da sociedade, aquilo que a ambição e a desenfreada busca pelo lucro promovem: a desigualdade, a exacerbação dos conflitos, a submissão de pessoas e povos, a coerção da vontade coletiva e da liberdade.

Após a crise financeira de 2008, essa coalizão neoliberal construiu uma estratégia para impedir a resposta regulatória proveniente da indignação mundial contra a loucura rentista. Os Estados pagaram a conta, com impostos sobre

toda a sociedade, aumentaram as dívidas públicas, que serão pagas por todos, e promoveram amplos cortes de direitos sociais e trabalhistas. A recessão e o desemprego, oriundos da crise e das medidas engendradas de ajuste fiscal, criaram o ambiente favorável para virar o jogo institucional e regulatório.

Três casos de reforma trabalhista no mundo

Espanha

Há décadas, a Espanha enfrenta graves problemas econômicos, que resultaram em situação crônica de desemprego, com altas taxas para a população em geral – superiores a 20%; e elevadíssimas para os jovens – acima de 40%.

A mais recente reforma trabalhista espanhola foi aprovada em 2012, quando a economia do país enfrentava a segunda recessão em 10 anos. Seguindo o mesmo receituário aplicado para flexibilizar o mercado de trabalho, a reforma tratou, de um lado, de diminuir a criação de postos de trabalho temporários, elevando o custo de indenização dos temporários de 10 para 12 dias por ano trabalhado; e, de outro, desestimulou as demissões em momento de crise, mas facilitou os procedimentos para realizá-las, diminuindo o custo das dispensas, cuja indenização caiu de 45 para 33 dias por ano trabalhado. Também abriu a possibilidade de flexibilização para redução de jornada e de salário, além de alterar o sistema de relações de trabalho, limitando o poder das negociações gerais ou setoriais. Em uma economia

de câmbio fixo (Euro), a reestruturação buscou ajustar o custo do trabalho com desvalorização salarial, para tentar recuperar a competitividade.

Os resultados logo se fizeram notar. O desemprego passou de 21% para 27%, motivado pela redução do custo de demissão dos trabalhadores com contratos de prazo indeterminado. Posteriormente, em virtude do surgimento de empregos predominantemente precários, as taxas de desemprego caíram para 18%. No momento da retomada econômica, a flexibilidade acelerou a criação de postos de trabalho temporários, com prazo reduzido ou de tempo parcial.

A reforma objetivou ampliar o protagonismo do empregador para regular custos laborais e salários. Houve queda dos rendimentos do trabalho em função da aplicação dos novos mecanismos e da rotatividade, impulsionada pela possibilidade de redução dos salários dos contratados em relação aos dos demitidos.

A economia espanhola enfrenta o desafio decorrente dessa política: arrocho salarial e precarização dos empregos reduzem a massa salarial, geram insegurança e deprimem a capacidade de consumo do mercado interno, ou seja, enfraquecem a demanda, geram pobreza e contribuem para o aumento da desigualdade.

Desde os anos 1980, foram mais de 50 mudanças nas instituições e na legislação laboral, sempre buscando saídas para a crise e o emprego. O proble-

ma continua, com desemprego crônico e grande número de trabalhadores temporários ou em jornada parcial.

É importante destacar que a Espanha foi usada como referência para a orientação da reforma trabalhista no Brasil.

México

Brasil e México abrem alas na América Latina para as reformas que promovem e ampliam a precarização de um mercado de trabalho pouco estruturado, com alta informalidade e muita ilegalidade.

O mercado de trabalho mexicano vai mal, em uma economia em desestruturação, que está integrada e subordinada aos Estados Unidos. A transformação do parque produtivo precarizou os empregos e aumentou a informalidade, que reúne, atualmente, quase 60% dos trabalhadores. A rotatividade com flexibilidade reduziu os salários e mais de 80% da população ocupada recebe menos de US\$ 5 por dia, o equivalente a US\$ 150 por mês.

Em 2012, o México implantou uma reforma trabalhista que não entregou o que prometeu: criar empregos e estimular a economia. Neste ano, em fevereiro, novas mudanças entraram em vigor: retirada do direito de indenização para trabalhadores com menos de seis meses de contrato laboral; liberação da terceirização - situação em que os calotes so-

bre os trabalhadores se multiplicam; salários cortados nas greves e regras mais rígidas para servidores públicos; jornadas de trabalho flexíveis e pagas pelas horas efetivamente trabalhadas (aqui denominados contrato intermitente); reforma sindical; e reforma na Justiça do Trabalho.

França

O governo da França encaminhou a reforma trabalhista com os mesmos eixos observados nos demais países: flexibilização para as empresas negociarem diretamente com os trabalhadores ou com representante dos empregados, sem caráter sindical; limite para a indenização por demissão sem justa causa; redução das possibilidades de processos trabalhistas; apoio a programas de demissões voluntárias sem assistência sindical.

Impactos e Desafios

As reformas trabalhistas no mundo respondem aos objetivos da coalizão neoliberal, promovendo amplo movimento de ruptura de diálogo social entre capital e trabalho que visava à formação de pactos sociais distributivistas em economias capitalistas. Esses pactos engendraram arranjos produtivos nacionais integrados à economia internacional, com acordos sociais e trabalhistas de políticas públicas universais de saúde, educação e proteção previdenciária; po-

líticas ativas de emprego; e instituições reguladoras das relações trabalhistas. Esse compromisso, base inclusive da democracia moderna, tem sido contínua e progressivamente rompido, desmobilizado e desqualificado.

O primeiro desafio é investir na compreensão dessa nova complexidade, criando espaços de reflexão para a análise dos fenômenos e debate sobre a intervenção na realidade. Esse desafio pode ser enfrentado com maior articulação e cooperação entre o movimento sindical e intelectuais que atuam na Academia e em pesquisa social, por meio da promoção de encontros de saberes voltados à transformação social.

O segundo desafio é articular forças sociais amplas dispostas a investir no desenvolvimento como processo de pactuação da relação entre a produção e a distribuição econômica, no fortalecimento das instituições, na democracia, na liberdade, na redução das desigualdades e na promoção de políticas sociais universais.

O terceiro desafio 3 é compreender que o fenômeno da globalização requer um outro nível de articulação internacional das forças sociais, inclusive do sindicalismo, e que se construa cooperações para intervenção crítica e transformadora.

No plano ideológico, o individualismo se sobrepõe aos interesses coletivos, transformando cada pessoa “livre” em unidade de consumo, arrojada pelo salário, mas libertada pelo crédito.

A meritocracia amplia a competição e quebra os laços de solidariedade entre os trabalhadores e os vínculos para a sustentação dos sindicatos como escudo protetor.

Assim, o quarto desafio é desenvolver espaços e oportunidades para encontros, nos quais o isolamento e a solidão promovidos pela hiperconectividade sejam contrapostos pelas possibilidades que o outro oferece a partir do diálogo, da interação, da intervenção conjunta, da capacidade de criar.

O quinto desafio é investir na oferta de oportunidades de redescoberta da relação com o outro como forma de construção da própria identidade, processo no qual a cooperação revela potencialidades, indica que meritocracia é um conceito que isola e discrimina e que o consumo deve ser orientado pela qualidade de vida e pelo bem estar de todos. Os sindicatos podem se pensar como organização que se desafia a ser uma instituição com essa intencionalidade a partir do seu fundamento originário que é a solidariedade.

As transformações econômicas e dos sistemas produtivos, a expansão da economia de serviços, com tecnologia e comunicação criando novos padrões e paradigmas transformam a temporalidade dos processos e das decisões. A agressiva competição entre empresas e nações e a demanda pelo máximo retorno ao investidor, sem compromisso com a produção e com a questão distributiva, pressionam o sistema produtivo, na bus-

ca pelo menor custo, à máxima flexibilidade para alocar e desmobilizar o trabalho na produção, ajustar salários, limitar custos diretos e indiretos, reduzir passivos trabalhistas e aumentar a segurança jurídica das formas flexíveis de contratos laborais.

As reformas trabalhistas, na maior parte dos países, estão entregando a flexibilidade propugnada. A crise econômica e o desemprego deram assento à iniciativa e reduziram a capacidade de resistência.

O sexto desafio é, portanto, é refletir sobre uma economia que expande serviços, tecnologia e comunicação. O sindicalismo estruturado e organizado a partir do mundo fabril não é capaz de responder a essa nova ordem de organização da produção. As grandes unidades produtivas (fábricas), que reuniam milhares de trabalhadores (operários) que entravam todos os dias pelos mesmos portões e no mesmo horário; que geravam, na cultura familiar, a expectativa de que a profissão dos pais passasse para os filhos; que criavam os bairros operários e que, por sua dinâmica, estruturaram a solidariedade institucionalizada nos sindicatos, não é mais a dominante entre os trabalhadores. Atualmente, essa situação perde participação relativa na composição da classe trabalhadora e expandem-se as ocupações instáveis, precárias e com salários predominantemente inferiores aos oferecidos pela indústria.

As unidades de produção estão distribuídas e espalhadas no espaço urbano, alocando poucos trabalhadores – e até mesmo trabalhadores isolados. Não há, necessariamente, postos de trabalho fixos fisicamente, e sim trabalhadores que circulam no espaço da cidade ou entre cidades. Também não há emprego fixo, mas possibilidades diárias de ocupação, como o trabalho intermitente e o trabalho autônomo. O desafio é compreender essa nova dinâmica de organização da produção e seus reflexos para a organização sindical.

Os mercados de trabalho ganham cada vez mais dinâmica dual, com empregos seguros (cada vez menos) e inseguros (cada vez mais e com diversas formas de materialização). As ocupações sem segurança, garantidas pelas legislações, ampliam o emprego temporário, autônomo ou por conta própria; terceirizado ou promovido por agência de locação de mão de obra; com jornada parcial, intermitente.

O sétimo desafio, como resposta estrutural às mudanças na base produtiva e no sistema laboral, é recolocar o sindicato como sujeito de representação coletivo, instrumento que atua como escudo protetor contra o poder de submissão da empresa sobre o indivíduo.

O oitavo desafio é materializar o princípio indicado no desafio 7, trazendo para as Convenções e Acordos Coletivos o poder de regular por meio da negociação toda e qualquer iniciativa de aplicação das novas regras da Lei. Caberá à

negociação estabelecer as regras, as formas e as condições para operar a nova legislação.

O nono desafio é dar a máxima proteção aos indivíduos na relação laboral. Para além das Convenções e Acordos, os sindicatos devem lutar para garantir assistência sindical no momento das homologações, situação nas quais se verificam inúmeras fraudes trabalhistas que, posteriormente, são remetidas à Justiça do Trabalho. Essas e outras questões – tais como jornada de trabalho, banco de horas e férias – devem contar com a presença e assistência do sindicato.

O décimo desafio é enfrentar a dinâmica na qual a tecnologia ocupa cada vez mais os espaços do trabalho humano e o acúmulo de capital físico e produtivo expande a produtividade. Nesse contexto, há que se lutar pela redução da jornada, considerando o papel fundamental do trabalho nas sociedades e dos salários na composição dos mercados internos de consumo para a formação da demanda.

A relação entre empregos seguros e trabalhos temporários poderia existir de forma positiva, se houvesse alta mobilidade entre essas formas de ocupação e se a transição dos trabalhadores temporários para ocupações estáveis, quando desejada, fosse bem-sucedida. Ademais, esse tipo de contrato flexível deveria ser protegido por amplas e universais políticas públicas de emprego. Entretanto, o trabalho temporário é, predominantemente, imposição para uma condição in-

segura, instável e precária, cuja transição ou motricidade ocorre para a condição de desemprego.

Logo, o 11º desafio é criar alta capacidade sindical de disputar a regulação de todas as formas de ocupação e contratação, capaz de impor limites à flexibilidade e garantir ocupações seguras. Em paralelo, é necessária a ampliação do sistema de proteção dos empregos, de políticas públicas da área da educação e formação profissional e de sistemas de intermediação de mão de obra eficientes; além de seguro-desemprego com duração abrangente e garantia de renda. Ainda é imprescindível a adoção de medidas de apoio a pequenos empreendedores e trabalhadores autônomos no que se refere a crédito acessível e assistência técnica.

As diferentes formas de trabalho parcial e temporário, precário e instável têm influência no baixo crescimento da produtividade, especialmente nas micro e pequenas empresas, uma vez que dispensam o investimento em formação e desestimulam o acúmulo de experiência que promove avanços no processo produtivo.

O 12º desafio é, então, investir em políticas de incremento da produtividade (agregação de valor e expansão de mercado) para micro e pequenas empresas, que possam se desdobrar em compromissos de melhoria dos empregos e da remuneração dos trabalhadores.

Observa-se ampla substituição de empregos estáveis por ocupações tem-

porárias e de tempo parcial. A taxa de desemprego diminui com a precarização da qualidade dos postos de trabalho. A insegurança no emprego, a situação de desemprego e as formas precárias de ocupação geram novas doenças ocupacionais, como estresse e ansiedade, e interferem não somente na vida no trabalho, mas nas dimensões pessoal e familiar. O 13º desafio é, além de atuar na proteção dos empregos e contra a precarização, investir na formulação e no desenvolvimento de políticas públicas que, associadas à redução da jornada de trabalho, ofereçam um sistema de seguridade social permanente, assistência social e suporte às famílias no que se refere à moradia, transporte, saúde e educação, entre outros aspectos. Também é imprescindível que se assegure a tributação progressiva da renda e da riqueza, de modo a viabilizar a promoção de bem-estar e qualidade de vida à sociedade.

A população jovem é a mais atingida por esse conjunto de reformas e pela debilidade dos mercados de trabalho para gerar empregos seguros. De um lado, a juventude é estimulada ao individualismo e à competição, o que cria novos e desconhecidos comportamentos sociais de isolamento. De outro, o fosso que separa gerações se amplia, os jovens passam a ter uma perspectiva de vida de pior qualidade do que a de seus pais, apesar de terem investido mais em formação. Nesse caso, a contradição é maior: o investimento em formação conduz a empregos precários e com baixíssima remuneração. Observa-se ainda

tendência geral de aumento do emprego temporário entre os jovens.

Isso leva ao 14º desafio: abrir as portas dos sindicatos para que os jovens os ocupem, com sua visão de mundo e os valores que se desenvolvem nessas novas condições concretas: maior nível de formação, para um mercado de trabalho inseguro e menores salários. Um novo sindicalismo deverá emergir como resposta a todas essas mudanças, a partir dos novos sujeitos coletivos que os jovens de hoje, trabalhadores de amanhã, irão construir.

As reformas restringem o papel de representação coletiva de interesse dos sindicatos para regular os conflitos reais da relação capital e trabalho. O resultado pode ser uma sociedade submissa, em função de diversos fatores, como a coerção exercida pelas empresas, a força de polícia do Estado, o medo do desemprego e a desigualdade que desvincula as pessoas de compromissos sociais. Outras possíveis consequências são o aumento dos conflitos trabalhistas e sociais e diferentes formas de micro e macro rupturas. Dessa maneira, o 15º desafio é, além do investimento na negociação, criar os meios para a presença e consolidação das organizações sindicais no chão da empresa.

No mesmo tom da flexibilização do trabalho, estão sendo promovidas revisões das políticas públicas de emprego, trabalho e renda. Formação profissional, intermediação de mão de obra, seguro-desemprego e apoio ao empreendedo-

rismo estão fragilizados em razão da crise fiscal dos estados e da pressão pela redução de impostos. Dessa forma, o desafio de número 16 é investir no desenvolvimento das políticas públicas de emprego, trabalho e renda.

A tensão também é permanente e forte sobre os sistemas de seguridade e previdência social, com o objetivo de reestruturá-los, a fim de restringir os direitos e o acesso da população, além de aumentar as contribuições. O desafio de número 17 é estruturar um sistema previdenciário e de seguridade social universal, no qual seja assegurado a todos, a partir de certa idade, o direito à renda de proteção. Esse sistema deverá ampliar sua fonte de financiamento por meio da combinação entre contribuição previdenciária e impostos gerais progressivos oriundos de toda a sociedade.

Nessas medidas de flexibilização, há a lógica intrínseca de deslocar a proteção ao trabalhador para a segurança jurídica das empresas, seja para flexibilizar contrato e jornada, reduzir salários e custos trabalhistas ou, ainda, para evitar e controlar passivos. Trata-se de uma agenda claramente regressiva do ponto de vista do direito, da distribuição e formação da demanda pelos salários. O 18º desafio é sustentar a disputa sobre o papel da Justiça do Trabalho, dos seus enunciados e de sua função como mecanismo de solução de conflitos. De maneira ampla, é necessário trazer aos espaços das organizações sindicais de base a tarefa de solução de conflito.

Pesquisadores preocupam-se com os impactos das inovações tecnológicas sobre o emprego, afirmando que metade dos postos de trabalho poderá ser extinta nas próximas décadas. Essas questões colocam a premência de construção de novos paradigmas para jornada de trabalho, sistemas universais de proteção laboral e sustentação ou complementação de renda, previdência e uso do tempo livre, entre outras inúmeras questões.

Evidentemente, a questão do emprego e dos salários está relacionada à dinâmica econômica e aos projetos de desenvolvimento e da integração de cada país à economia global. Será necessário imaginar novas concepções de desenvolvimento econômico sustentadas por arranjos institucionais que combinem a liberdade e a igualdade em sociedade democráticas. Logo, o 19º desafio é pensar novas oportunidades de ocupação, muitas delas de caráter comunitário, de interesse social e geral, que podem se desenvolver, por exemplo, a partir de cooperativas. A questão da recuperação e preservação do meio ambiente pode ser um elemento estruturante da atividade criativa do trabalho do futuro.

Uma sociedade que ganha tempo de vida e envelhece vai requerer cuidados pessoais e familiares que podem gerar novas ocupações. O cuidado com o outro e com o ambiente deve abrir possibilidades para ressignificar a vida no trabalho e em sociedade. As tarefas de cuidados de crianças e velhos são outros serviços que poderão gerar ocupações

que agregam valores intangíveis para toda a sociedade e a sociabilidade.

Por fim, é preciso falar dos sindicatos, esse instrumento de luta criado pela solidariedade dos trabalhadores, que constituem um escudo coletivo de proteção da liberdade individual. As profundas transformações no sistema produtivo e no mundo do trabalho exigem, desde já, atenção também para a organização capaz de recolocar a solidariedade na base da unidade dos trabalhadores, criar formas organizativas para novos contextos de trabalho, de uso do tempo, de como as pessoas se colocam nas e para as relações sociais no cotidiano. As formas precárias de trabalho devem levar à criação de modos mais agregados de representação, capazes de lutar para recriar instrumentos de regulação dos contratos, jornadas, salários e condições de trabalho. Será preciso desenhar processos de mobilização e manifestação de interesse, recuperar a formação política que valoriza e favorece a sociabilidade, a justiça, a igualdade, a tolerância. Será necessário recriar e dar novo sentido à luta, assim como construir alianças com os movimentos sociais e populares.

4. A IMPORTÂNCIA DOS SINDICATOS

MAIO DE 2017

O projeto de lei aprovado na Câmara dos Deputados promove uma devastação dos direitos trabalhistas, individuais e coletivos. Em apenas duas semanas, os deputados rasgaram o projeto encaminhado pelo poder Executivo e fizeram uma radical mudança no sistema de relações de trabalho, sem qualquer discussão com a sociedade. Alteraram, com a proposta, os instrumentos e regras que regem as relações sociais de produção e a distribuição econômica, construídos em um século de luta social e política.

As mudanças propostas atingem o papel dos sindicatos e a relação deles com os trabalhadores, o processo negocial, os limites do negociado e a relação com a legislação, o conteúdo dos direitos, o papel da justiça. O objetivo é dar ampla proteção às empresas, eliminando obstáculos, como o direito definido em Lei, o sindicato e a Justiça do Trabalho.

O movimento sindical já chegou a debater com empresários e governos mudanças nas relações de trabalho no Brasil, tema pouco tratado no Congresso Nacional. Nas discussões, ficou claro que é fundamental avançar em regras que ampliem a representatividade das entidades sindicais, aumentem a participação direta dos trabalhadores desde o local de trabalho, fortaleçam e ampliem

o papel das negociações e dos acordos coletivos (local, setorial, nacional), deem maior celeridade, agilidade e segurança às soluções dos conflitos, entre outros aspectos. Diversas propostas debatidas poderiam compor um verdadeiro projeto de modernização.

A propositura que passou na Câmara, no entanto, visa criar condições institucionais para a redução estrutural do custo do trabalho. Com esse objetivo, quebra os sindicatos, instrumento essencial para a construção dos direitos trabalhistas, proteção dos trabalhadores e promoção de reequilíbrio na correlação de forças entre capital e trabalho. Inúmeros estudos mostram o papel essencial que os sindicatos tiveram na construção das sociedades modernas, colaborando imensamente para torná-las menos desiguais, com mais direitos sociais e coletivos etc. Há também muitos trabalhos que mostram a rigidez (leia-se proteção) que os sindicatos impõem à queda da taxa de salários.

No Brasil, há atualmente 11.700 sindicatos de trabalhadores, dos quais 8.800 representam os trabalhadores urbanos e 2.900, os rurais. Cerca de 33% estão na região Sudeste, 27% no Nordeste, 23% no Sul, 10% no Centro-Oeste e 7% no Norte. Essas organizações representam cerca de 50 milhões de trabalhadores. Se incluídas a representação patronal e as entidades da estrutura vertical, são cerca de 17 mil entidades, que ocupam aproximadamente 120 mil pessoas. Esses e outros dados fazem parte da Nota Técnica 177, publicada pelo DIEESE,

A importância da organização sindical dos trabalhadores (disponível em www.dieese.org.br). O estudo mapeia o conteúdo de mais de 56 mil convenções coletivas e 308 mil acordos coletivos de trabalho celebrados entre 2007 e 2017 e mostra que 93% dos instrumentos tratam de questões salariais, como gratificações, adicionais, auxílios; 89% abordam o contrato coletivo de trabalho (admissão e demissão); 87% referem-se às condições de trabalho, normas de pessoal e estabilidade; 89% regulam a jornada de trabalho (duração, distribuição, controle e faltas); 70% tratam das férias e licenças; 85% regulam questões de saúde e segurança; 92% regulam as relações sindicais, além de definirem regras para as negociações, solução de conflito, entre outros.

A história mostra o papel e a importância dos sindicatos. A relevância reconhecida dessas entidades fez da organização sindical um direito humano fundamental, normatizado em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Com o projeto aprovado na Câmara, o Brasil se desconecta e se distancia do processo civilizatório e faz um caminho regressivo rumo aos tempos de escravidão.

5. PROTAGONISMO EM UM SINDICATO EM MUDANÇA

MARÇO DE 2019

Os Sindicatos mudarão e o sindicalismo será diferente porque o sistema produtivo se transforma drasticamente: a tecnologia avança para todos os setores da economia e altera o mundo do trabalho; há inúmeras iniciativas de governos para modificar as normas que regem o sistema de relações de trabalho e o direito laboral; alguns empregadores querem tirar os Sindicatos do jogo social de disputa pela repartição da produção econômica resultante do trabalho social.

Tudo isso ocorre rapidamente, no Brasil e no mundo. Há articulações “de quem manda no mundo” para mobilizar recursos financeiros e decisões, para globalizar as mudanças. A ideia é flexibilizar o trabalho, com uma grande variedade de formas de contratação, a jornada de trabalho, os salários, restringir direitos trabalhistas e, ao mesmo tempo, ampliar a proteção às empresas contra passivos trabalhistas, garantindo que a iniciativa de mudança por parte do empregador ocorra sem resistência sindical e dos trabalhadores.

Os trabalhadores querem participar desse jogo social? Os dirigentes compreendem seu papel histórico? Os Sindicatos querem ser protagonistas para mudar o rumo da história?

Respostas afirmativas exigirão que se atue para assumir o comando na condução dessas mudanças. Então, o que fazer?

Primeiramente, compreender quais são as transformações em curso no sistema produtivo, na inovação tecnológica, nas regras do jogo, na propriedade do capital, na cabeça dos novos trabalhadores. É fundamental para as entidades a ampliação dos estudos, com sério investimento em formação de dirigentes e ativistas sindicais. Sem isso, não será possível entender a situação, prospectar possibilidades de futuro e, principalmente, ter potencial para criar propostas, estratégias e iniciativas.

Em segundo lugar, é preciso colocar os trabalhadores em movimento, para que eles possam atuar nas frentes de transformação. É em movimento, em múltiplas ações e lutas, que poderão compreender o que está acontecendo, quais são os interesses envolvidos. É em movimento que ganharão interesse em aumentar o conhecimento, estudar, para dar respostas criativas e possíveis e se tornarem protagonistas capazes de dar novos sentidos para as mudanças que impactarão a vida de todos.

Terceiro, para que o movimento consiga estimular os trabalhadores, será preciso inovar nas formas de organização, que precisarão ser pensadas e coordenadas desde o local de trabalho, mas estruturadas também nos locais de moradia. Criar uma organização flexível e com alta capacidade de conectividade.

Quarto, um movimento organizado, com novas conectividades, exigirá uma abordagem renovada em termos de comunicação, que incentive os trabalhadores a se reunirem e a se unirem em lutas e propósitos, que os anime para ação conjunta. A comunicação precisará ser orientada pela solidariedade, como a organização e a luta.

Quinto, a capacidade material dos Sindicatos deverá ser reorganizada, para dar sustentação às transformações. Os recursos patrimoniais e financeiros deverão ser repensados no contexto dos ataques ao financiamento sindical, visando ao melhor uso possível. Patrimônio e finanças bem organizados, sustentáveis e eficientes para ser a base material de investimento na mobilização, na organização, na formação, na comunicação - tudo voltado para lutas cujo sentido é anunciado e disputado pelos trabalhadores.

Sexto, o protagonismo será dos dirigentes que forem capazes de olhar as florestas e não apenas as árvores que estão no próprio quintal. Serão protagonistas dirigentes e militantes despojados em relação ao poder que reúnem, capazes de colocar competências e poder em favor de todos os trabalhadores, e que estejam imbuídos de um profundo compromisso com as novas gerações que chegam ao mundo do trabalho.

Assumir uma postura protagonista é se reconectar com o sentido da história de milhões de trabalhadores que procuraram caminhos para uma socieda-

de justa e fraterna. Serão protagonistas aqueles que souberem mobilizar e organizar a luta e, ao mesmo tempo, tiverem capacidade de promover e ampliar o diálogo social qualificado, no espaço da democracia, impulsionando mudanças que atendam ao interesse coletivo.

6. O FUTURO DO SINDICALISMO E O SINDICALISMO DO FUTURO

MAIO DE 2019

Aumenta entre dirigentes, militantes e ativistas sindicais a preocupação sobre o futuro do sindicalismo. Há dúvidas que chegam a apontar para a inexistência desse futuro ou percepções de que o sindicalismo acabou ou está acabando. É um sentimento racionalizado que deriva, em parte, da interpretação dos resultados do ataque sistemático, crescente e agressivo que os sindicatos e os dirigentes vêm sofrendo.

As razões para tudo isso estão relacionadas às transformações do sistema produtivo e do mundo do trabalho, mas também ao individualismo e à meritocracia, que desconsidera a desigualdade

de condições, e se colocam como valores gerais. Os sindicatos, como outras instituições, estão sob ataque pesado, ataques cujos propósitos nem sempre são compreendidos. O quadro geral é de dificuldade extrema para o sindicalismo e o contexto é de incerteza. Não à toa, a situação tem gerado ansiedade, desânimo e certo desespero.

Em períodos como este, no entanto, é preciso ter calma e tenacidade. A calma é condição necessária para mobilizar e produzir conhecimento. É necessário realizar conversas que relatem e interpretem cada fato, ação, ataque, para que se possa compreender o movimento histórico em curso e avaliá-lo, olhando para a frente. Essa leitura do real deve conduzir à formulação de estratégias inovadoras de atuação e de organização, respostas às mudanças em curso. Nas conversas, aqui e ali, afirma-se que é hora de repensar profundamente o movimento sindical, que o momento é de avançar na reorganização, orientada para a reinvenção da vida sindical. O grande desafio é dar conteúdo a esta síntese, identificar as estratégias que construirão o novo que se quer e que é necessário e, principalmente, desenhar as transições. É nelas, nas transições, que serão lançadas as sementes do novo sindicalismo.

A tenacidade, por sua vez, é a capacidade para resistir e de não partir, combinada com a determinação de promover renovação, reorganização e reinvenção.

Os sindicatos são uma força social unida em um contingente de dirigentes, militantes e ativistas. Essas pessoas formam um ativo cognitivo e cultural que, se adequadamente mobilizado e motivado, se constituirá em força social de alta capacidade transformadora. Os sindicatos detêm um ativo econômico-institucional de alto valor agregado para a sociedade, materializado nos direitos reunidos em convenções e acordos coletivos, que protegem os trabalhadores. Os sindicatos são instrumentos de solução de conflito que incrementam a produtividade e fortalecem a democracia. Possuem ativos patrimoniais capazes de lastrear um audacioso projeto de mudança e de renovação. Portanto, há (sim!) ativos para realizar uma transformação histórica.

Para isso, os sindicatos terão que reaprender a olhar e ver, de acordo com a seguinte distinção: olhar é uma atitude, ver é trabalho. Nem todos que olham são capazes de ver. O olhar exige atenção e um posicionamento. O ver é fruto do trabalho intelectual, de reflexão e de formulação, para captar a situação, compreender o contexto, interpretar o movimento da história e suas tendências. Olhar e ver exigem trabalho e requerem diálogo entre pares e adversários.

Os sindicatos têm o desafio e a responsabilidade de dar prevalência ao sentido original do sindicalismo, aquele movimento por meio do qual os trabalhadores se associam para constituir nova força capaz de promover e enfrentar a disputa distributiva com o patrão. Nesse movimento, tecem os fundamen-

tos da solidariedade de classe pela identidade de interesses, formulam políticas de atuação, formam e projetam lideranças. Utopias são imaginadas e compartilhadas. O destino do sindicalismo resultará, em parte, da capacidade que os sindicatos terão para dar prevalência à dimensão essencial do movimento como sujeito coletivo capaz de interpretar o presente em transformação e de desenhar as estratégias para as lutas e agendas futuras.

O futuro do sindicato depende de o sindicalismo tomar as rédeas do próprio futuro.

7. O SINDICATO DO FUTURO: A TRANSIÇÃO

JUNHO DE 2019

O Sindicato do futuro depende de ações e estratégias do movimento sindical no curto e no médio prazo, nesse contexto de profundas mudanças no sistema produtivo e nas relações de trabalho. Um caminho é promover alterações na organização, no patrimônio, na administração, nos serviços e nas formas de representação, nesse mundo ainda conhecido, complexo e desigual, resul-

tante de três revoluções industriais e tecnológicas, em um cenário no qual o ritmo de inovações é vertiginoso. A renovação sindical, no entanto, servirá para este momento em que ainda se vive a transição. Um novo universo irrompe e deverá obrigar o movimento sindical a uma nova e mais intensa transformação. Estado, empresas, instituições, comunicação e quase tudo o que conhecemos e que envolve trabalho e sociedade passam por mudanças disruptivas, que se aprofundam cada vez mais.

As novas formas de produção e de organização engendram também novas relações sociais, impondo outras dinâmicas econômicas, sociais, culturais e políticas em contextos sociais concretos, com situações, modo de ser e de existir inéditos. Tudo está se tornando muito diferente daquilo que se conhece. O Sindicato tem o desafio de se reinventar para ser coetâneo com esse novo mundo. O desafio é a reorganização com a perspectiva do futuro.

O novo mundo começa a ganhar concretude. Há milhões de jovens trabalhadores nesse universo, gente que está muito longe, afastada dos sindicatos.

Sem trabalhadores não haverá futuro para os Sindicatos!

O Sindicato é uma organização e estrutura a serviço das lutas dos trabalhadores – e isso deve ser compreendido no sentido radical -, cujo futuro dependerá do que os trabalhadores que constroem o novo mundo fazem e farão. Serão esses trabalhadores que, ao ocu-

par posições nos sindicatos, desenharão essas entidades.

A reorganização que fará emergir uma “alma sindical” compatível com o mundo que surge será organizada na fonte das novas contradições que essas transformações criarão no sistema produtivo e nas relações sociais de produção. O fosso das desigualdades aumenta as injustiças sociais; a conexão múltipla e, em tempo real, tem levado à solidão e ao isolamento; o consumismo, o individualismo e a prevalência do imediato geram depressão; a pressão por resultados e lucro traz o fracasso e a banalização; o emprego e a ocupação precários e flexíveis conduzem à desproteção; o poder da riqueza e do mérito dos ricos promove o desespero e a frustração dos pobres.

No novo mundo, existirão muito mais complexidade e contradições. Mas não se deve desanimar, afinal é somente através do outro que a humanidade ganha existência. Sem o outro não há alegria, beleza, encanto ou amor. O ser humano está destinado a este encontro que também acontece na dor e no sofrimento e, principalmente, nas lutas.

Esse novo mundo repleto de contradições, velhas ou não, reabrirá as portas para que a solidariedade possa emergir como valor a criar possibilidades de outros modos de vida em sociedade e a tolerância possa ser reinstituída como instrumento para definir como a sociedade viverá. A filosofia resgatará a razão e a pedagogia, a arte de aprender com o outro.

Por isso, um projeto para um sindicato desse novo mundo nascerá das lutas dos novos trabalhadores que constroem outro universo. E o que podem fazer aqueles que aqui estão e vivem nesse universo em mudança? Abrir as portas do Sindicato e dar flexibilidade à organização para que a nova alma sindical tome forma e ganhe corpo por meio das lutas.

Por isso, o projeto de futuro deve colocar os trabalhadores em movimento, para que descubram o sentido da luta, renovem a solidariedade, descubram a força social e política e passem a acreditar nas possibilidades de justiça e de igualdade como projeto de sociedade. A reorganização sindical deve ser um projeto de transição que aposta no sindicato como instrumento a ser renovado pelas lutas dos novos trabalhadores. A transição deve ser um projeto de transformação de quem é capaz de deixar, para além da vida, sementes que germinarão vidas futuras. A transição é um projeto que intencionalmente abre a estrutura, a organização, o patrimônio, os serviços dos sindicatos para a transformação, para “um deixar acontecer e um vir a ser” desconhecido e que não se controla. A transição é uma estratégia para incentivar mudanças orientadas para o futuro e para o novo mundo. A transição é partilhar uma caminhada para a construção conjunta de um projeto de futuro.

8. O SINDICALISMO DO FUTURO HOJE: O ESSENCIAL E O URGENTE

AGOSTO DE 2019

*“Ao sacrificar o essencial pelo que é urgente,
acaba-se por esquecer a urgência do que é essencial”.*

Edgar Morin

É urgente saber distinguir o que é essencial e, ao mesmo tempo, saber tratar adequadamente as urgências. A abordagem que deve ser buscada, para quem hoje atua e quer ser protagonista do futuro, é aquela em que o essencial orienta as estratégias do enfrentamento das urgências.

É essencial inventar o sindicato do futuro e é urgente resistir, hoje e agora, aos ataques que visam destruir o movimento sindical e a capacidade coletiva de luta dos trabalhadores. Inventar e resistir são movimentações complementares, se estiverem conectados. A resistência deve incluir a destinação de tempo, dinheiro e trabalho para o investimento na invenção do sindicato do futuro, a ser feita de maneira que consiga animar a própria resistência. O trabalho de invenção é, em certa medida, a construção de uma utopia – o sindicato que será capaz de mobilizar as lutas futuras dos trabalhadores – que precisa ser bela e forte, para ser capaz de encantar a militância sindical e colocá-la em movimento de criação e construção do novo, enquanto se resiste, aqui e agora.

Inventar significa descobrir e revelar aquilo que está encoberto: as mudanças radicais e disruptivas no sistema produtivo; as múltiplas faces da inovação tecnológica, o impacto sobre os empregos e as profissões; a transferência patrimonial do capital para acionistas ávidos por lucros exorbitantes; as novas dimensões da globalização; a flexibilização radical das relações de trabalho e da proteção laboral e social; as diferentes formas de contratação, de jornada de trabalho, de inserção no mundo do trabalho; as ocupação inseguras e flexíveis, que ganham prevalência sobre o emprego; as transformações do Estado; a transição forçada da proteção social para a assistência, da previdência para o seguro, da solidariedade para a meritocracia; do coletivo e solidário para o individualismo. Essas transformações, entre inúmeras outras, fazem emergir um mundo do trabalho que o sindicato não conhece e um trabalhador distante do sindicato. A invenção começa com a descoberta desse mundo.

Inventar significa também imaginar, elaborar e arquitetar algo que ainda não existe e, portanto, é inédito. O essencial é, descobrindo as questões acima, inventar o sindicato do futuro como o sujeito coletivo e solidário, que conduzirá a organização, a mobilização, a formação, a negociação e as lutas no contexto desse amanhã incerto, mas que gradativamente vai se fazendo presente na vida dos trabalhadores. O mundo do trabalho será muito diferente daquele que conhecemos e que deu origem ao sindicato que hoje existe. Será preciso

acreditar e investir na possibilidade do insight, daquela iluminação mental que abre caminhos e é capaz de ver novas possibilidades, que arquiteta estruturas e desenha processos de criação e de produção.

Para a utopia, há antes o desafio da criação, de produzir o inédito, de gerar e de parir. Criar, no contexto social, é promover processos de transformação. O essencial é saber que a mudança estrutural do mundo do trabalho coloca o desafio de inventar o sindicato do futuro como resposta política e organizativa para gerar força, unidade e inteligência para os trabalhadores escreverem a própria história, cujo compromisso deve ser o de gerar o bem-estar e a qualidade de vida para todos.

Amarrados no presente e presos às urgências desconectadas do que é essencial, corremos o risco de sermos coveiros do atual sindicato. Olhando de maneira exclusiva e saudosista para o passado e tudo o que fizemos com sucesso, corremos o grave risco de não conseguirmos descobrir e prospectar sobre o futuro. Presos à estrutura que construímos, corremos o risco da cegueira situacional e de não vermos a transformação que brota no solo do sistema produtivo.

É urgente promover as mudanças na atual estrutura sindical e no sistema de negociação, com uma transição estrategicamente planejada e organizada, para que os trabalhadores e a atual organização e estrutura sindical sejam capazes de se inventar para esse amanhã que

já nos acompanha no presente. É fundamental promover mudanças que gerem capacidade para enfrentar as adversidades presentes na negociação coletiva, na organização e no financiamento sindical.

9. O SINDICATO DO FUTURO SERÁ A RESPOSTA ÀS COMPLEXIDADES DO PRESENTE

SETEMBRO DE 2019

Um campo de transformações de extensa complexidade vem irrompendo em todo o mundo, independente do contexto político de cada país. Avanços tecnológicos e financeirização global são os alicerces das mudanças. Empregos, ocupações, profissões e a sociedade em geral sentem, e sentirão ainda mais, os impactos. Na base material de um sistema produtivo em transformação, emerge um mundo do trabalho desconhecido, que obriga sindicatos a se repensarem. O futuro do sindicato depende da qualidade da resposta que a atual estrutura sindical será capaz de dar. A reestruturação dos sindicatos precisa mirar a capacidade de organizar, mobilizar e representar os trabalhadores inseridos nesse outro mundo do trabalho.

Essa transformação estrutural ocorre no contexto político e histórico-situacional de cada país, no qual Executivo, Legislativo, Judiciário e demais instituições, nos contextos econômico, social, político e cultural específicos, incidem com os respectivos projetos, propostas, iniciativas. Algumas vezes, a dinâmica do país acelera ou aprofunda as mudanças estruturais; em outras, cria resistências ou apresenta alternativas às mudanças. A complexidade da mudança estrutural do sistema produtivo e das relações laborais ganha conteúdo e dinâmica real na vida de uma nação, às vezes, de forma trágica.

É por isso que o projeto de país e de nação de um governo faz muita diferença na conformação da mudança estrutural no contexto concreto, assim como a relação entre mudança estrutural e projeto de governo molda o desenvolvimento, as possibilidades econômicas e o sistema produtivo do país. O mundo que hoje emerge das transformações adquire feições reais e os novos trabalhadores constroem nesse contexto a sua subjetividade concreta. A reestruturação para construir o sindicato do futuro deve ser resposta objetiva às mudanças concretas nesse contexto histórico presente.

No caso brasileiro, há projeto e iniciativas do atual governo federal para: alterar o padrão da legislação laboral; mudar as formas de proteção do trabalho e dos trabalhadores; provocar e promover mudanças profundas na estrutura sindical; alterar o financiamento de entidades sindicais; e buscar novas mediações

para a negociação coletiva e a solução dos conflitos.

Essas dimensões da complexidade situacional acima são vetores disruptivos que, ao provocar dinâmicas de mudanças radicais só no mundo do trabalho, nos empregos e ocupações, atingirão em cheio a condição de vida e a visão de mundo dos trabalhadores. No Brasil, essas complexidades estão em desenvolvimento e exigem respostas rápidas e criativas da atual organização sindical.

O desafio é criar respostas para reestruturar a organização sindical, para que ela continue a ser capaz de representar os interesses dos trabalhadores diante das novas complexidades. É crucial gerar soluções para uma estrutura que continue capaz de reunir os trabalhadores em torno da sua organização e com ela produzir unidade política que gere força social e econômica para apresentar sua agenda, seus projetos e visão de mundo, com habilidade para negociar e estabelecer compromissos que promovam ocupação de qualidade e protegida para todos e seja capaz de solucionar os conflitos.

O projeto de reestruturação sindical deve construir uma organização que represente todos os trabalhadores, inseridos no mundo do trabalho em múltiplas formas de ocupação e contratação, em relações laborais estabelecidas no sistema produtivo que está surgindo. Esse desafio exige repostas hoje, olhando para o futuro, com pés no chão e compromisso com a nossa história.

10. SINDICATO RAIZ SE DESAFIA A REPRESENTAR A TODOS

OUTUBRO DE 2019

O sindicato é uma criação histórica dos trabalhadores para lutar por melhores salários e condições de trabalho e pela erradicação das desigualdades econômicas e sociais. Sindicato raiz é a organização dos trabalhadores que atua no jogo institucional contemporâneo e se lastreia nas lutas e nos compromissos históricos dos trabalhadores e trabalhadoras.

As mudanças no mundo do trabalho vêm adicionando consideráveis desafios à tradicional e extensa pauta de defesa de direitos trabalhistas e o sindicato raiz é a organização que procura compreender as transformações em curso e prospectar, nesse novo contexto, as próximas lutas para promover proteção social e laboral.

A contratação assalariada tem sido flexibilizada, com o uso intensivo do trabalho autônomo, a ampla terceirização e a expansão da “pejotização”. A jornada de trabalho tem apresentado limites inaceitáveis. Varia da contratação de uma hora de trabalho pelo valor de R\$ 4,25 (como anunciado por uma rede de lanchonetes) a 12 e 15 horas diárias, de segunda a domingo, como a praticada, por exemplo, por ciclistas que entregam comida em domicílio. Enfim, a precarização toma conta do mundo do traba-

lho - fragmentado em múltiplas formas de ocupação, de jornada e sem direitos. Essa mudança estrutural exige que o sindicato raiz produza uma resposta organizativa contemporânea e ousada.

Os debates sindicais estão tomando essa questão como desafio central e estratégico. Nos congressos sindicais, o desafio de representar todos os trabalhadores e trabalhadoras ganha concretude nas deliberações e construções estratégicas. Para além de organizar e representar os trabalhadores assalariados e servidores estatutários, as Centrais Sindicais e as entidades de base estão assumindo a tarefa de promover um sindicalismo enraizado na representação de todos os trabalhadores inseridos por meio das mais variadas formas de ocupação e contratação. Trata-se de decisão histórica e com diversas consequências sobre a estrutura e organização sindical!

A estrutura ocupacional brasileira é historicamente heterogênea, com ampla informalidade e expressiva precarização. Os dados (arredondados) extraídos da PnadC (*Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referentes ao trimestre finalizado em agosto/2019, mostram que:

- A população em idade de trabalhar (quem tem mais de 14 anos de idade) totaliza 171 milhões de pessoas, do total de 210 milhões de pessoas que residem no Brasil.

- Cerca de 106 milhões estão ativos no mundo do trabalho - ocupados ou desocupados.

- O contingente de ocupados totaliza pouco mais de 93 milhões de trabalhadores e trabalhadoras.

- Os desempregados totalizam quase 13 milhões.

- Os ocupados estão setorialmente assim distribuídos:

- » Comércio e reparação de veículos, 17,5 milhões
- » Administração pública, defesa, seguridade social, educação, saúde e serviços sociais, 16,5 milhões
- » Indústria, 12,1 milhões
- » Informação, comunicação, atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas, 10,5 milhões
- » Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura, 8,6 milhões
- » Construção, 6,7 milhões
- » Serviço doméstico, 6,3 milhões
- » Alojamento e alimentação, 5,4 milhões
- » Outros serviços, 5 milhões
- » Transporte, armazenamento e correio, 4,8 milhões

- Cerca de 33 milhões são assalariados do setor privado, com registro em carteira (não considerado o emprego doméstico).

- Cerca de 11,8 milhões são assalariados do setor privado sem carteira de trabalho assinada (não considerado o emprego doméstico).

- Cerca de 24,3 milhões são trabalhadores por conta própria.

- Os trabalhadores com vínculos formais totalizam 44 milhões, assim distribuídos:

- » o Assalariados do setor privado com carteira, 33 milhões
- » o Trabalhador doméstico com carteira, 1,8 milhões
- » o Assalariados setor público com carteira, 1,3 milhões
- » o Militar e servidor público estatutário, 7,9 milhões

- Os trabalhadores sem vínculo formal totalizam 18,8 milhões

- » Assalariados do setor privado sem carteira, 11,8 milhões
- » Trabalhador doméstico sem carteira, 4,5 milhões

- » Assalariados do setor público sem carteira, 2,5 milhões

- Os trabalhadores por conta própria totalizam 24,3 milhões, assim distribuídos:

- » Com CNPJ, 4,9 milhões
- » Sem CNPJ, 19,5 milhões

- Trabalhadores familiares auxiliares são 2,2 milhões

- Desse contingente de 106 milhões de pessoas ativas (ocupadas e desempregadas), cerca de 58,4 milhões contribuem para a previdência social e 47,6 milhões não contribuem.

O IBGE estima ainda a população subutilizada – que são os desocupados; os subocupados por insuficiência de horas trabalhadas; e os que compõem a força de trabalho potencial, ou seja, que estão fora da força de trabalho, mas que, potencialmente, poderiam trabalhar. De acordo com os últimos dados, são 27,8 milhões de pessoas nessa situação:

- Desocupadas, 12,6 milhões

- Subocupadas por insuficiência de horas, 7,2 milhões de pessoas

- Pessoas fora da força de trabalho, 7,9 milhões (entre os quais, 4,7 milhões de desalentados).

- Os empregadores totalizam 4,3 milhões, assim distribuídos:

- » o Com CNPJ, 3,5 milhões
- » o Sem CNPJ, 0,8 milhão.

Desse universo de 106 milhões, descontados os empregadores, ao declarar que assume o desafio de organizar e representar todos os trabalhadores, o movimento sindical mira cerca de 102 milhões de trabalhadores e trabalhadoras. Em relação ao universo atual de representação - cerca de 44 milhões (assalariados com carteira e estatutários), o salto representaria ampliação de 58 milhões no universo da representação. Um salto ousado, necessário, correto e comprometido com as lutas históricas de um tipo de sindicalismo que tem raiz.

11. QUAL É O FUTURO DO SINDICALISMO? ORGANIZAR QUEM E QUANTOS?

DEZEMBRO DE 2019

O sindicalismo é resultado da construção política e voluntária de trabalhadores que decidem se associar; construir laços de solidariedade, a partir da condição de assalariado, servidor, conta

própria e de subordinados no sistema produtivo; criar identidade que se constitua de classe; compreender o mundo em que vivem; imaginar movimentos de luta para mudar a situação. Esses são desafios, se respondidos, darão o sentido para a organização.

Mas organizar quem e quantos?

O país tem hoje uma população estimada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) de quase 208 milhões de habitantes, que deve crescer até atingir cerca de 230 milhões, nos anos 2040.

Atualmente, cerca de 170 milhões de pessoas têm idade para trabalhar, ou seja, têm mais de 14 anos de idade. Desse contingente, cerca de 62% compõem a força de trabalho ativa, ou seja, quase 104 milhões, dos quais 95% são trabalhadores e trabalhadoras e 5%, empregadores. Entre os 66 milhões que não compõem a força de trabalho ativa estão os idosos, os jovens, mais mulheres do que homens, que não estão no mercado de trabalho.

Os jovens, pessoas entre 14 e 29 anos, são 52 milhões, que, nos próximos 30 anos, serão a base da força de trabalho do país. Por isso, essa deveria ser a população prioritária para a ação sindical. O movimento sindical deveria atuar intencionalmente no processo de formação, prioritariamente no ensino médio e superior, participando da formação para a cidadania crítica e plena, bem como da orientação para a vida que se inicia no mundo do trabalho. Essa tarefa acaba

negligenciada por parte do movimento sindical, que deixa ao setor patronal a formação da força de trabalho e abdica de participar desse momento precioso de construção de visão de mundo dos novos trabalhadores. O movimento sindical do futuro se renovará se o jovem for sujeito ativo da reestruturação do sindicalismo.

Os 104 milhões que compõem a força de trabalho ativa estão distribuídos em 91 milhões de ocupados e 13 milhões de desempregados. O cuidado com a situação dos desempregados precisa adquirir sentido de urgência e passar a ser uma prioridade sindical permanente. Isso porque o desemprego, combinando com precariedade e insegurança laboral, são, e serão cada vez mais, um problema estrutural a atormentar a vida dos trabalhadores.

A heterogeneidade caracteriza a condição dos 87 milhões de trabalhadores ocupados (com os 5 milhões de empregadores, são 91 milhões de ocupados, segundo estimativa do IBGE). Cerca de 33 milhões são assalariados com registro em carteira de trabalho e 11 milhões são assalariados na ilegalidade, sem registro. Juntos, representam metade da força de trabalho ocupada e são a grande base da ação sindical no setor privado. Esse é o universo central da reestruturação sindical, que deverá repensar as estratégias para organizar e representar esse contingente de assalariados e para tirar da ilegalidade e da desproteção os 11 milhões de assalariados sem carteira.

Os servidores públicos são pouco mais de 11 milhões, com proteção sindical, mas sem direito de negociação. A organização sindical desta categoria, além de promover os direitos trabalhistas, tem o desafio de recolocar em debate a centralidade da função social do servidor e a promoção de um Estado social moderno.

Juntos, assalariados e servidores, totalizam 55 milhões de trabalhadores (2/3 dos trabalhadores). A organização deles precisa ser reestruturada para ampliar a representatividade, crescer na capacidade de mobilização, ter incidência regulatória no sistema de relações de trabalho por meio da negociação, produzir poder de pressão, gerar capacidade para participar do debate público de maneira propositiva, entre tantos outros desafios.

Há ainda outros 23 milhões de trabalhadores por conta própria e mais de 6 milhões de empregadas domésticas, contingente com baixíssima proteção social e sindical. As mudanças no mundo do trabalho tendem a aumentar o número desses trabalhadores. Esse grupo representa 1/3 da força de trabalho ativa e é a mais desprotegida e desorganizada. A reestruturação deve criar uma resposta inovadora em termos de organização sindical para eles, o que representa muitos desafios.

A distribuição setorial dos 87 milhões de ocupados indica que 51% trabalham no setor de serviços, 18%, no comércio, 12%, na indústria em geral,

pouco mais de 8%, na agricultura, e quase 7%, na construção civil. O cruzamento entre os setores e as formas de ocupação constitui um quadro de referência fundamental para repensar a organização sindical, em que o emprego na agricultura e na indústria perde participação para um número crescente, que já reúne 70% dos trabalhadores ocupados nos serviços e no comércio. As lógicas que orientam estrutura, organização e o sistema de relações de trabalho desses trabalhadores precisam ser estudadas, porque os sistemas produtivos desses dois segmentos têm lógicas distintas da presente na indústria e na agricultura. Essas lógicas estão em transformação profunda e a inovação tecnológica impactará gravemente esses empregos.

É imenso o desafio do movimento sindical, pois precisará se reestruturar para colocar 100 milhões de trabalhadores e trabalhadoras, ocupados ou desempregados, em movimento. Será preciso repensar a organização da ação sindical, em um novo e complexo mundo do trabalho, em mudança contínua e acelerada. A desigualdade ganha novos contornos e se aprofunda. Será preciso repensar uma organização solidária de classe, capaz de responder ao trabalho imaterial, para formas flexíveis de contrato, precárias condições de trabalho, ocupações inseguras, instáveis e mutantes.

O sindicalismo será renovado se a reestruturação responder àquilo que é a essência do velho sindicalismo: que luta porque é solidário; é solidário por-

que se associa à identidade de justiça e de igualdade; se associa porque se descobre como sujeito de uma classe, e luta.

12. TRABALHO, SINDICATOS E NEGOCIAÇÃO ESTÃO DE VOLTA AO DEBATE: DOIS NOVOS GRUPOS DISCUTIRÃO OS TEMAS

OUTUBRO DE 2019

O governo federal anunciou recentemente a reinstituição do Conselho Nacional do Trabalho, órgão tripartite (governo, empregadores e trabalhadores), com a atribuição de propor medidas para compatibilizar proteção do trabalhador e desenvolvimento econômico do país; estimular o diálogo social; melhorar as condições de trabalho; tratar de segurança e saúde do trabalho; produzir estudos e participar de processos de revisão de normas.

Ao observar as iniciativas governamentais desde a reforma trabalhista, consubstanciada na Lei 13.467/2017, as várias medidas provisórias que atingem direta e indiretamente o mundo do trabalho, entre outras, depreende-se que

vem aí mais uma agenda extremamente desafiadora para os trabalhadores. Mais desregulação da proteção laboral e aumento da proteção às empresas.

O que fica cada vez mais claro, com as mudanças que têm sido impostas aos trabalhadores, é que existem concepções muito distintas sobre emprego, trabalho, proteção laboral e social, saúde e segurança no trabalho, direito trabalhista, negociação coletiva, representação e representatividade sindical, conflitos laborais e os meios para solucioná-los etc. Há divergências estruturais ainda sobre a forma como as instituições devem tratar todas essas questões, criar soluções ou novas iniciativas em relação a cada uma delas.

Este Conselho pode ser um espaço de diálogos desafiadores e imprescindíveis para se definir o papel da legislação, da negociação coletiva, dos sindicatos, dos mecanismos de solução de conflito, das políticas públicas de emprego, trabalho e renda, de condições laborais para se produzir economicamente, de formas de fazer a distribuição do produto econômico resultante do trabalho de todos. Velhos dilemas e conflitos estarão presentes nesse espaço institucional, tomara que com abordagens inovadoras, voltadas para o bem comum e norteadas pelo interesse público e geral da sociedade.

De maneira complementar e como instrumento de assessoria ao Conselho Nacional do Trabalho, o Ministério

da Economia, por meio da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, instalou, em 30 de agosto, o Grupo de Altos Estudos do Trabalho (Gaet). O responsável pela coordenação das atividades será o ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Ives Gandra, que já atuou com o então deputado, hoje secretário especial de Previdência e Trabalho, Rogério Marinho, na elaboração da reforma trabalhista.

De acordo com o anunciado, o objetivo do Grupo é propor mais mudanças na legislação trabalhista, para continuar avançando no caminho já iniciado. Composto por ministros e magistrados da Justiça Trabalhista, acadêmicos, gestores públicos e assessores empresariais, o Gaet terá quatro órgãos temáticos: (1) Economia e trabalho, (2) Direito do trabalho e segurança jurídica; (3) Trabalho e previdência, (4) Liberdade sindical. Essas equipes se reunirão quinzenalmente e o grupo completo se encontrará uma vez por mês. Todos os trabalhos deverão ser concluídos em 90 dias (previsão para início de dezembro). Segundo declaração no Twitter da juíza do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, Ana Fischer, que participará do Grupo: “há muito o que ser feito” para simplificar contratações e revisar o modelo sindical brasileiro (Gazeta do Povo, 30/08/19).

A intenção do governo é enviar ao Congresso Nacional, para tratamento legislativo no primeiro semestre de 2020¹²,

12 Decorrente dos impactos da pandemia da Covid-19 esse prazo vem sendo postergado

o projeto de reforma sindical e trabalhista (PECs e projetos de leis), assim como tomar as medidas administrativas cabíveis. Está em curso uma agenda que, observadas as declarações do presidente da República, de ministros e secretários de governo, virá com muitas mudanças para o mundo do trabalho, a vida sindical e o sistema de relações laborais.

A atuação diante dessa iniciativa governamental deverá ser realizada considerando essencialmente o contexto das pesadas transformações que ocorrem no mundo do trabalho, geradas pela: globalização do sistema produtivo sob a égide financeira; a expansão, sem limites e em todas as atividades econômicas, do número de máquinas no lugar de gente; a tendência declinante do emprego protegido e a ampliação do trabalho precário, flexível e inseguro, da subocupação e subutilização da força de trabalho e do desemprego estrutural, em massa. Muitos querem simplesmente autorizar legalmente esse novo mundo do trabalho. Mas nunca se deve esquecer que a escravidão era legalizada!

Essa nova dinâmica, por si só, exige um tipo de reestruturação sindical que permita que os trabalhadores, nesse mundo que emerge, criem e gerem força organizadora que consiga trazer proteção trabalhista e social. Cabem iniciativas inovadoras.

Contudo, a “modernização da legislação trabalhista” ocorre para dar autorização para que as empresas fle-

xibilizem contratações e condições de trabalho, retirando dos trabalhadores a proteção da lei, jogando a questão do direito laboral para a negociação coletiva, a ser realizada com sindicatos que foram enfraquecidos graças a medidas legais. A regressão civilizatória, infelizmente, é um caminho inúmeras vezes trilhado pela sociedade. A história mostra que os resultados podem ser conflitos e mais conflitos.

O futuro do sindicalismo brasileiro dependerá da inteligência estratégica daqueles dirigentes que sabem fazer história hoje, com visão do amanhã. É fundamental considerar que há uma história sindical e de relações de trabalho construída. Essa é a base para se pensar o futuro. Não se partirá da estaca zero.

Muito se espera do Congresso Nacional, pois é esse espaço que receberá o debate propositivo e promoverá a construção do diálogo social com os empregadores e trabalhadores para a edificação do sistema de negociação coletiva e de organização sindical, em consonância com os desafios atuais e o avanço civilizatório das relações de trabalho.

e até abril de 2021 não houve nenhum encaminhamento por parte do governo federal.

13. CONVENÇÃO 87 DA OIT: UNIDADE OU PLURALISMO?

NOVEMBRO DE 2021

O governo federal recriou o Conselho Nacional do Trabalho, órgão tripartite (governo, empregadores e trabalhadores), que receberá subsídios e propostas do recém-criado Grupo de Altos Estudos do Trabalho (Gaet), este último a ser composto por quatro órgãos temáticos: (1) Economia e trabalho, (2) Direito do trabalho e segurança jurídica; (3) Trabalho e previdência, (4) Liberdade sindical. A reforma sindical está na agenda com o princípio da liberdade sindical.

A Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) volta ao centro do debate sindical. Para alguns, pluralidade ou pluralismo sindical, como se fossem sinônimos de liberdade sindical. Há experiências de sistemas de muita unidade sindical e outras de pluralismos, ambos em regimes de liberdade sindical. Por isso, é fundamental saber fazer distinções para instruir o debate e as escolhas, se necessárias.

A Convenção 87 trata da “Liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização”. Aprovada em 1948, é uma das mais importantes convenções da OIT, se não a mais. O Brasil ainda não aderiu a essa Convenção, que faz parte dos direitos fundamentais.

Em relação à liberdade sindical e sindicalização, aqui está destacado o essencial da Convenção 87:

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entrar o seu exercício legal.

Art. 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Art. 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se as mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se as organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Art. 11 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho

para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical.

Enfim, a Convenção 87 afirma o direito dos trabalhadores e empregadores de se organizarem de maneira autônoma em relação ao outro e ao Estado. Como devem se organizar? Livremente! É fundamental compreender que a Convenção 87 não tem nenhuma palavra sobre pluralidade ou pluralismo, que são alternativas de diretrizes e formas de organização, entre outras. É preferível um sistema sindical com diretrizes e formas de organização que favoreçam e levem à unidade e à agregação, sempre!

Mas se é livre, então, como se faz? Bem, a história mostra que os trabalhadores, nos quase 150 países que ratificaram a Convenção 87, organizaram-se de maneira variada, de modo que cada local tem o próprio “modelo”. Em muitos casos, a liberdade gerou um acordo político de altíssima unidade e agregação, como na Alemanha. Em outros casos, há uma pluralidade limitada pela representatividade oriunda da decisão dos trabalhadores, como na Espanha. Em alguns, existe um pluralismo fragmentador por empresa, como no Chile. Portanto, há de tudo, para todos os gostos.

No regime de liberdade sindical, o fundamento estruturante é que os trabalhadores constroem e escolhem caminhos e formas de organização. Trata-se

da liberdade de fazer escolhas e, portanto, nada é fácil, tudo possível, inclusive e principalmente, a construção da unidade e da agregação.

No caso brasileiro, hoje, a Constituição afirma o direito sindical e define a unicidade, ou seja, um único sindicato por base de representação é o “modelo” que vigora no país. Nesse regime de unicidade, são 14 centrais sindicais, 36 confederações e, no chão de uma mesma empresa, encontram-se dezenas de sindicatos! Mesmo diante da limitação constitucional da unicidade, criou-se uma “engenhoca” de fragmentação perversa, que divide os trabalhadores em categorias e mais categorias, exacerba disputas e pouco favorece a unidade. A nossa unicidade está muito longe de ser um bom exemplo de unidade da classe trabalhadora, pois é fragmentada desde o chão da empresa. Portanto, cabe uma reestruturação no sentido da unidade real e da agregação. Bem, se é oportuno fazê-la agora, pode não ser uma escolha.

A agenda que virá do governo colocará a liberdade sindical em pauta. No ambiente de liberdade, a capacidade política propositiva será fundamental. De um lado, olhar para a cultura sindical brasileira de um século de luta e para o que existe hoje de organização, sistema de negociação e legislação trabalhista e, de outro lado e ao mesmo tempo, definir o que se quer para o futuro, para se ter uma estrutura sindical coetânea com um mundo do trabalho em transformação.

Em liberdade, com a capacidade política e a estrutura sindical existente no Brasil, a partir da experiência construída historicamente e da efetiva participação dos trabalhadores, é possível organizar um processo de reestruturação do sistema sindical e de negociação coletiva orientado para a unidade, com sindicatos de alta representatividade, ampla representação das bases, estrutura distribuída em todo o território, abrangendo todos os trabalhadores - assalariados e servidores públicos, autônomos, trabalhadoras domésticas, terceirizados etc. Tudo isso é possível, mas se houver iniciativa e visão estratégica. Sem dúvida, o contexto é de extrema adversidade, mas nem sempre se escolhe o campo da luta!

mas com o compromisso de se preservar os empregos. Os trabalhadores cumpriram o acordo. Os acionistas queriam mais lucro e descobriram que ganharão (eles, os acionistas) muito mais se fecharem a fábrica. Assim começa “Em guerra”, filme dirigido por Stéphane Brizé.

São quase duas horas luta sindical, debates e negociação. A cada instante “a nova empresa” se faz presente, com os interesses dos novos proprietários (os acionistas), ocultos e invisíveis, presentes através dos diretores e CEO mundial, e, também pelos “cabeças de planilha”, assessores e diretores, com seus ternos e taiers, olhos vidrados e o discurso da inevitabilidade dos dados: não atingimos as metas, os acionistas esperavam melhores resultados - e aquela cara de enfado. Humanos, nada mais do que humanos.

Os trabalhadores lutam. Param. A greve se estende e o processo vai sendo contado por uma câmera que permanece atenta aos detalhes.

São três sindicatos organizados na base da empresa (CGT, FO e Independentes), cada um com seus debates, escolhas e enfrentamentos internos. Atuam e as situações vão revelando que o pensamento estratégico exige trabalhar com múltiplas alternativas situacionais.

O filme “Em Guerra” é a expressão política do conflito social em decorrência dos interesses econômicos antagônicos. O poder do dinheiro e a ganância pelo acúmulo de riqueza financeira como valores primordiais fazem a cara desse

14. “EM GUERRA”: DESAFIOS PARA O NOVO SINDICATO

NOVEMBRO DE 2019

Os acionistas decidiram fechar uma unidade francesa da fábrica alemã Perrin Industrie. Há dois anos um acordo foi fechado entre a empresa e os sindicatos dos trabalhadores, o que implicou no aumento de jornada de trabalho e da produção sem aumento dos salários,

novo mundo produtivo. Conhecê-lo é tarefa para todo dirigente sindical; compreendê-lo é uma exigência para quem quer ter efetividade sindical; enfrentá-lo é dever de quem busca uma sociedade justa e defende os interesses dos trabalhadores.

“Em Guerra” apresenta muitos dos elementos que hoje compõem os desafios do novo sindicalismo. Quem quer pensar sobre o futuro dos sindicatos e busca construir o sindicato do futuro tem a obrigação de assistir esse filme; talvez, várias vezes, para aprofundar os detalhes.

O diálogo e a negociação estão presentes o tempo todo nas estratégias sindicais, mas sua base está assentada na organização e na mobilização dos trabalhadores, e tão fundamental quanto, na unidade inquebrantável de um lado, e na disponibilidade do outro lado.

“Em Guerra” luta pela paz de quem quer ter o emprego para prosperar na vida cotidiana pagando suas contas, comprando a comida e vivendo de maneira decente. Isso não é óbvio e está em desuso. Nesse novo mundo, competir para ter mais para ficar rico ou milionário é um valor que subordina todo o resto.

Há decisões radicais para que o diálogo volte a se estabelecer. Há decisões radicais que abrem novas possibilidades de futuro. Abra uma nova janela para o futuro do sindicalismo: assista “Em Guerra”!

15. DIÁLOGO SOBRE O FUTURO DO TRABALHO

NOVEMBRO DE 2019

As máquinas estarão cada vez mais presentes no futuro da humanidade, por escolhas que poucas pessoas fazem e da qual a grande maioria não participa. Essas decisões colocam potencialmente a tecnologia presente em todas as atividades humanas e as transformam, a tal ponto que a própria humanização – o tornar-se humano, pessoa e cidadão/cidadã ao longo da vida - está em transformação. O trabalho também muda, seja porque as tarefas cotidianas podem contar com o auxílio de cada vez maior de máquinas agora dotadas de inteligência artificial, seja porque a tecnologia está presente em todas as ocupações, transformando os postos de trabalho e as profissões.

A industrialização expande as tecnologias para todas as atividades humanas e transforma as atividades produtivas em todos os setores econômicos. Há um novo mundo produtivo irrompendo na base econômica que ganha rapidamente dominância. O velho mundo coexiste com o novo, mas perde hegemonia.

Essas e outras reflexões fizeram parte do 1º Seminário “O Futuro do Trabalho”, evento articulado e promovido pelas Centrais Sindicais CUT, Força Sindical, UGT, CTB, NCST e CSB e pela CNI. Trata-se de um evento inédito na última década, no qual os trabalhadores

e os empresários se dispuseram a debater em conjunto o papel da indústria no desenvolvimento nacional e os impactos da inovação tecnológica, com destaque para o mundo do trabalho.

Os trabalhadores entendem que essas transformações exigem projetos e escolhas que coloquem a inovação tecnológica à serviço do bem coletivo, subordinada ao interesse geral da sociedade, voltada para promover boas condições de trabalho e emprego para todos, no qual a industrialização esteja voltada para produzir bem estar social com equilíbrio e sustentabilidade ambiental.

O sentido de um projeto nacional que estrategicamente induz um tipo de crescimento econômico que reindustrializa o sistema produtivo e que promove o desenvolvimento social é a essência do esforço de diálogo social entre organizações que pensam e atuam em campos diferentes. O movimento para promover esse diálogo também se orienta pelo sentido aplicado de iniciativas compartilhadas capazes de protagonizar mudanças.

Por isso, nesse primeiro encontro se decidiu pela construção de uma agenda comum a ser celebrada nos próximos dias, agenda esta que se transformará em um plano de ação estratégico e compartilhado. Daqui há um ano faremos um segundo encontro para aprofundar os debates e avaliar os resultados alcançados no primeiro ano de trabalho conjunto.

Diante dessa iniciativa há os céticos que, olhando para o passado, encontram motivos de sobra para tal. Há, de outro lado, o futuro e os desafios que explodem no presente e há, diante disso, aqueles que insistem que um dos caminhos é do diálogo social, mesmo quando há motivos para dele duvidar. Como o futuro é inédito e há utopias – aquele sonho que nos move e que insiste em afirmar que o inexistente pode ser criado e produzido -, seguimos em frente, apostando e investindo, mesmo diante das enormes dificuldades, na organização e na mobilização e, ao mesmo tempo, na promoção em um tipo de diálogo social que fortalece as instituições para que deem, juntas, tratamento aos problemas e desafios.

16. QUAL O FUTURO DO SINDICALISMO? A DOR DA DÚVIDA

NOVEMBRO DE 2019

Os que apagam o passado correm o risco de abolir o futuro também.

Walter Benjamin

E tem futuro? Essa resposta, em forma de pergunta, aparece recorrentemente nos debates sobre os desafios que o movimento sindical enfrenta. A resposta-pergunta carrega um misto de

angústia, ansiedade, perplexidade, incerteza e desânimo. Muitos estão deprimidos!

A angústia dói no peito e traz um cansaço mental e físico que decorre da quantidade e da complexidade dos problemas. Há uma sensação de tragédia e de impotência diante da necessidade de fazer algo.

Sensação de estômago vazio e coração acelerado, a ansiedade carrega o medo do que vem pela frente, porque não se sabe o que é que vem. Há dúvida sobre qual decisão tomar, de que maneira enfrentar e resolver cada um dos problemas. Incerteza diante da complexidade dos fenômenos e das dificuldades de encontrar saídas ou soluções.

Desânimo, falta de vontade para enfrentar o problema, ausência de coragem para encarar o desafio! Somos muitos aqueles que compartilham essas dores.

Essa situação anímica decorre dos problemas enfrentados pelos sindicatos, da crise econômica, do desemprego, das mudanças no mundo do trabalho, dos graves problemas políticos vividos pelo país. A lista segue longa, a tal ponto que um “oi, tudo bem?” tornou-se uma saudação estranha. Melhor cumprimentar dizendo “como vai?” e esperar, como resposta, um silêncio sepulcral.

E tem futuro?

O futuro do sindicalismo será decorrente daquilo que acontecerá no

mundo do trabalho, da maneira como o sistema produtivo se organizará, da forma como as tecnologias serão usadas, de como a riqueza será distribuída, assim como dependerá das respostas que os trabalhadores darão às inúmeras questões colocadas.

Os sentimentos expressam, em cada um de nós, o grau da adversidade. A superação requer cuidados individuais e coletivos. Como diz o poeta, é preciso manter a coluna ereta, a mente aberta e o coração tranquilo.

A análise da complexidade da situação será um trabalho meticuloso, contínuo e cumulativo, cuja qualidade será incrementada se houver capacidade para compartilhar os resultados, se tempo for dedicado para ouvir e atenção dispensada para olhar e ver.

As soluções exigirão o desenho de novos projetos e a elaboração de novas estratégias de construção, trabalho a ser feito por muitas cabeças e mãos.

Para que o futuro se coloque como possibilidade de construção será preciso desgrudar do passado, abrir-se para novas possibilidades, imaginar o inédito, tecer redes, construir alianças, colar o que quebrou e cimentar o que trincou. O futuro é inédito, não existe ainda, e pode ser engravidado pela utopia daqueles que lutam para construir socialmente aquilo que ainda não existe.

17. QUAL O FUTURO DO SINDICALISMO? RENOVAR O MOVIMENTO

DEZEMBRO DE 2019

O sindicalismo é uma longa construção, de mais de dois séculos, das lutas dos trabalhadores, realizadas ao longo das transformações econômicas dos sistemas produtivos, em cada contexto histórico específico. O trabalhador saiu da condição de proletário para a de operário, durante a primeira e segunda revolução industrial; da condição de operário para o assalariamento, que se generalizou em todos os setores da economia nas últimas quatro décadas. As mudanças não param. Na verdade, ampliam-se e tornam-se cada vez mais complexas. Em cada momento, a classe trabalhadora foi se forjando nas condições oferecidas pelos sistemas produtivos e com as instituições que os Estados foram criando.

Os trabalhadores, colocados na condição de subordinação em relação ao capital/empregador, passaram a se associar – reunir forças solidariamente – para enfrentar e mudar as condições laborais, reduzir a jornada, melhorar os salários. A associação, esse compromisso selado entre companheiros e companheiras, gera uma energia política que coloca o coletivo que se associa em movimento. As marchas, as greves e manifestações se transformaram em arte em fotografias, filmes e pinturas que registram a história e denotam o movimento. Cada

trabalhador se apresenta como um novo sujeito, agora coletivo, cuja identidade é a classe, cujo interesse é de todos que, associados e reunidos, se manifestam por meio do movimento.

O movimento operário transforma a reivindicação em demanda por direito trabalhista e social, cria suas instituições para motivar os trabalhadores e colocá-los em ação, os sindicatos.

O tempo fez, em alguns casos, o sindicato esquecer sua origem, o movimento! A burocratização é um mal que acompanha as instituições, inclusive os sindicatos.

Mas a vida é fascinante nos encantos e tragédias. Estas, se bem compreendidas e aproveitadas, podem ser uma oportunidade rara para a renovação.

O mundo sindical tem sido desafiado, por diversos ataques e pela tragédia formada no contexto atual no Brasil, a se renovar e construir profunda reestruturação. Essa renovação sindical precisa estar sedimentada nos fundamentos que assentam a luta dos trabalhadores: a capacidade política de se associar e de gerar a energia que coloca a classe trabalhadora em movimento.

O destino do sindicalismo está nas mãos daqueles que souberem decifrar e compreender a complexidade das condições e situações do mundo do trabalho, hoje e amanhã. A partir dessa elucidação e compreensão, será possível promover a associação entre os trabalhadores e, com perspicácia, fazer do sindicato um

instrumento mais do que essencial na promoção de novas manifestações do movimento de luta dos trabalhadores.

As mudanças no mundo do trabalho são intensas e enormes, mas o encanto da vida política e sindical é se colocar diante do futuro, em movimento, liberando a criatividade para formular utopias e adrenalina para lutar!

18. O FUTURO DO SINDICALISMO: MOTIVOS QUE EXIGEM UMA AGENDA DE MUDANÇAS?

FEVEREIRO DE 2020

O sindicalismo coloca os trabalhadores em movimento diante das transformações econômicas dos sistemas produtivos em cada contexto histórico específico. Os sindicatos são ferramentas para ampliar a mobilização dos trabalhadores, resistir ou avançar, para produzir direitos, criar proteção sindical e promover lutas por mudanças sociais.

Os sindicatos investem em formação sindical, organizam os trabalhadores, atuam em espaços institucionais, reivindicando, resistindo, propondo e negociando. Também oferecem diferen-

tes tipos de serviços para os trabalhadores (jurídicos, sociais, médicos, entre outros). A institucionalização, muitas vezes, distancia as direções sindicais da base, além de gerar visões burocráticas que bloqueiam o encanto originário das lutas e da essência do papel sindical.

A história evidencia períodos de avanço das lutas sociais e sindicais e de fortalecimento dos sistemas de relações de trabalho e de produção de direitos. Há, contudo, tempos nos quais ocorre o oposto, como o atual, em que a desregulação reduz a proteção, destrói os direitos e fragiliza os sindicatos. Esta época exige grande esforço de resistência e um novo protagonismo para recolocar o movimento na ofensiva para reconquistar e regular direitos e proteção. É uma enorme tarefa que carrega bloqueios e exige ousadia!

Há ainda períodos mais complexos, em que as transformações do sistema produtivo alteram toda a estrutura econômica e promovem mudanças radicais no mundo do trabalho, as denominadas revoluções industriais. Este momento é de irrupção da 4ª revolução tecnológica, período no qual o capital impõe mundialmente a desregulação do trabalho a fim de ganhar flexibilidade e quebrar o poder de resistência dos trabalhadores, com o objetivo de reduzir todos os custos de adaptação das transformações que promove. O capital se move freneticamente para competir pela inovação, cria as regras da concorrência e faz jogadas para ganhar as disputas, luta de todas as maneiras para continuar

a dinâmica de destruição das formas de produção de riqueza. É muito difícil olhar e ver todas essas transformações.

Como sementes, as transformações germinam no interior do sistema produtivo, invisíveis para um observador comum, mas sensíveis para quem domina a arte de plantar. Surgem mudanças tecnológicas e patrimoniais que são disruptivas. Nasce, por dentro da atual estrutura produtiva, um novo sistema que, enquanto destrói parte do velho, com ele convive. Não há prévia definição sobre o que nasce, o que continua ou o que irá morrer.

Assim, a complexidade da coexistência do velho sistema com o novo engendrará problemas e desafios por um longo período, mas a hegemonia do novo se imporá gradativa e, em muitos casos, aceleradamente. De outro lado, as diferentes formas de desigualdade econômica e social colocam obstáculos aos movimentos disruptivos, criam inúmeros problemas econômicos e sociais, inclusive que agravam as desigualdades, mas também abrem oportunidades, hoje, inimagináveis. Há, nesse período, um mundo do trabalho que emerge em cada situação concreta e que conviverá com as formas atuais por tempo indeterminado. O risco é achar que isso passa, como uma dor de cabeça!

A complexidade situacional das transformações não permite que um olhar que observa uma parte correta da realidade dê conta de entender o todo. O desafio será compreender essa comple-

xidade na dinâmica disruptiva, invisível, cujo esforço requer capacidade cognitiva para observar a totalidade situacional, olhar e ver aquilo que ainda não existe ou é dominante.

As mudanças tecnológicas do sistema produtivo, a estrutura patrimonial e de propriedade do capital impactarão progressiva e de forma ampliada as ocupações, os empregos, as formas de contratação, a jornada de trabalho, as formas de remuneração, os direitos, a proteção e a organização de todo o sistema de relações de trabalho.

Além disso, esta complexidade contém uma disputa sobre o papel do Estado, em que avança uma transição ultraliberal de direito social, universal e público para serviços privados, comprados e meritocráticos. Ganha predominância um Estado que garante para o capital a isonomia para a concorrência e favorece a competição, bem como lubrifica a desregulação do trabalho e a desproteção.

Essa dinâmica complexa e múltipla se materializa em vários movimentos que precisam ser, primeiro, identificados e, depois, requerem mobilizar investimentos de prospecção sobre o futuro do sistema produtivo e do mundo do trabalho, bem como capacidade criativa para pensar os novos movimentos de luta e a inédita organização dos trabalhadores.

Contudo, e desde já, a atual organização sindical do Brasil, com categorias que fragmentam de maneira explosiva o poder de luta e representação, não dará conta de enfrentar essa complexa agen-

da. O movimento do capital e seus objetivos estratégicos impõem mudanças radicais na organização dos trabalhadores, que precisa: responder aos desafios de uma agenda que disputa a perspectiva e o projeto de desenvolvimento; atuar de maneira criativa sobre as novas formas de trabalho e produção, bem como, de maneira radical sobre as formas de distribuição do produto social.

19. O FUTURO DO SINDICALISMO: DIRETRIZES PARA A REESTRUTURAÇÃO SINDICAL

FEVEREIRO DE 2020

O sindicalismo brasileiro está desafiado a realizar mudanças capazes de reestruturar a própria capacidade de representação, organização e de promover a luta coletiva dos trabalhadores em um contexto adverso e complexo.

As mudanças na legislação trabalhista atingiram propositadamente o financiamento dos sindicatos, retiraram algumas funções de representação e de proteção sindical e autorizaram acordos que reduzem os direitos dos trabalhado-

res. Emparedados, os dirigentes e militantes estão construindo resistências e buscam criar iniciativas. Assim mesmo, toda a organização sindical está sob a ameaça de sucumbir, o que exige a construção de saídas urgentemente. Uma certeza: não há solução fácil.

O ataque ao sindicalismo cresce no mundo desde a década de 1980, consolida-se com a expansão neoliberal e se agrava com as crises das esquerdas. No Brasil, a investida é retomada como parte de grandes mudanças patrimoniais e tecnológicas no sistema produtivo, de reorientação do papel do Estado, de desnacionalização da estrutura econômica e dos recursos naturais, tudo levando ao enfraquecimento da soberania nacional. O Brasil é outro e a atuação sindical acontecerá nesse contexto de inúmeras adversidades.

As transformações da 4o revolução tecnológica alteraram as bases de todo o sistema produtivo, agora submetido à lógica e comando do sistema financeiro. Ousadas mudanças patrimoniais das empresas (aquisição e fusões) engendram rupturas para gerar novas bases de acumulação capitalista em escala global. Estados nacionais são submetidos ao poder de empresas multinacionais, que reúnem uma força que, até aqui, era desconhecida. A revolução tecnológica aumenta a produtividade e elimina empregos. A máxima flexibilidade nas relações laborais submete ainda mais o trabalho ao interesse do capital. A meritocracia esconde a servidão dos trabalhadores mobilizados como recur-

so humano e encobre a ganância como desejo e direito “saudável” de o indivíduo enriquecer. O consumo se apresenta como forma desejada de felicidade e o individualismo é a expressão que se opõe ao bem coletivo. Estado mínimo no direito social e orientado para a assistência social, mas forte o bastante para promover a concorrência e favorecer a competição capitalista. Essas transformações estruturais da base econômica e cultural, entre outras, engendram um novo mundo e novas sociabilidades. Muitos analistas compartilham a avaliação de que não se trata de uma época de mudança, mas, sim, uma mudança de época.

Os trabalhadores e seus sindicatos foram, nesses quase 200 anos, protagonistas de múltiplas modernidades, seja por meio de lutas revolucionárias, seja construindo, com suas batalhas, os fundamentos da democracia, do Estado, do direito social e econômico, da igualdade e da justiça. Muito daquilo que são hoje direitos, bens coletivos e serviços públicos universais estavam nas bandeiras das lutas travadas pelos trabalhadores.

Como sempre e mais uma vez, os trabalhadores estão desafiados à criatividade social e política para se constituírem em sujeito coletivo capaz de atuar eficiente e eficazmente nas trincheiras dessa novíssima situação histórica. A reestruturação sindical deve ser uma atitude radical que responda, ao mesmo tempo, aos desafios dessa transformação na estrutura e organização dos sindicatos e às rupturas que acontecem no sistema

produtivo, criando surpresas nas intervenções nas relações de trabalho e gerando novo protagonismo dos trabalhadores no mundo laboral e na sustentação da democracia.

Em síntese, a reestruturação sindical deve criar uma organização dos trabalhadores que consiga atuar estrategicamente sobre as mudanças, de forma: (a) a agregar os ativos patrimoniais, políticos, organizativos e culturais em uma nova sociabilidade sindical, articulando novo, robusto e moderno sindicato que se coloque como ativo geral dos trabalhadores a serviço da classe e no propósito do movimento e da luta; (b) colocar-se na perspectiva do fortalecimento de uma vida institucional que sustente a democracia e radicalize a eficácia transformadora que ela possui.

20. MUDANÇAS ESTRUTURAIS E O SINDICATO DO FUTURO: DESAFIOS PARA A REESTRUTURAÇÃO SINDICAL

MARÇO DE 2020

O movimento sindical brasileiro vive uma conjuntura de complexas mudanças no sistema produtivo e nos mar-

cos legais que estão colocando o imperativo de pensar e promover uma profunda reestruturação sindical. O desafio é mudar para que o sindicalismo brasileiro seja protagonista da organização dos trabalhadores no novo mundo do trabalho que irrompe; capaz de reunir todos os trabalhadores que estão inseridos no mundo do trabalho através de uma diversidade de formas de ocupação e de contratação; promover a unidade no campo político múltiplo da classe trabalhadora; ser agente de formulação de utopias que mobilizem os trabalhadores e de uma agenda com propostas que serão respostas afirmativas dos trabalhadores ao novo mundo que se apresenta.

A reestruturação sindical deve ser um projeto planejado estrategicamente para que os trabalhadores, mais uma vez, se coloquem como agentes históricos de mudança que produzem justiça, igualdade, solidariedade e paz.

Profundas mudanças estruturais no sistema produtivo estão em curso acelerado, tais como:

- A globalização das empresas multinacionais que rearticulam sua presença física no mundo, reorganizando sua presença no território global. Unidades fecham e demitem trabalhadores; unidades são abertas com novas formas de contratação e novos padrões de direitos.

- A distâncias físicas são aproximadas pela tecnologia de comunicação, o que permite novas estratégias de gestão, integrando e articulando as unidades produtivas distribuídas no planeta.

As fronteiras dos países não formam mais barreiras. Um metalúrgico europeu cuja hora de trabalho custa 50 dólares é aproximado de um metalúrgico argelino que recebe 2 dólares por hora e passam a trabalhar em uma mesma base produtiva, apesar dos milhares de quilômetros que os separam. Custos são comparados e pressões exercidas para flexibilizar os custos salariais em todo o planeta.

- A financeirização do sistema produtivo impõe nova lógica às estratégias dos negócios. O máximo retorno ao acionista, no menor prazo possível, altera a gestão de resultados, sua distribuição entre investimento e retorno ao acionista. O lucro máximo acelera o uso de tecnologia que substitui a força de trabalho humana, a proteção laboral é questionada e o sindicatos são escanteados. O trabalhador é cada vez mais um recurso descartável. O sindicato um incomodo.

- O avanço tecnológico, especialmente com a inteligência artificial, abre a possibilidade inédita da indústria produzir máquinas que estarão presentes em todas as atividades econômicas e de transformar todas as atividades humanas e atividades econômicas. Há a industrialização de todos os setores da economia, integrando-os. Já não faz tanto sentido separar indústria, agricultura, comércio e serviços. Tudo se integra e se relaciona.

- A expansão tecnológica e sua velocidade de inovação colocam o sistema produtivo em constante mudança, o que introduz desafios desconhecidos

para o mundo do trabalho. As máquinas adquirem rapidamente capacidade ampliada de substituir o trabalho humano nos mais variados setores e atividades. A pressão sobre as qualificações aumenta, exigindo permanente aprendizado e investimento em formação. As profissões mudam e os trabalhadores serão pressionados a terem várias profissões ao longo da vida laboral.

- A inovação acelerada altera os postos de trabalho e as profissões. A mudança exige atualização permanente dos trabalhadores e enorme flexibilidade profissional. O posto de trabalho muda o tempo todo, as ocupações se transformam rapidamente e a tecnologia ocupa o espaço do trabalho humano.

- O mundo do trabalho se transforma a cada instante e as inovações fazem as ocupações mudarem, as funções laborais se transformarem, os empregos somem e outros aparecem. É provável que os novos trabalhadores terão várias profissões ao longo da vida e estarão inseridos em múltiplas ocupações.

- O Estado Social está sendo questionado na sua função de produzir políticas públicas universais a partir de impostos progressivos. Caminha-se para promover a transição do Estado Social de Proteção, para o Estado de assistência; da política pública orientada pela solidariedade para a política da meritocracia; do Estado da seguridade social para o Estado do seguro individual.

- O direito laboral de proteção do trabalhador migra para o direito de pro-

teção às empresas, contra passivos trabalhistas, contra direitos assegurados em lei, pelo direito de demitir sem proteção sindical.

- Há uma enorme mudança no padrão normativo que promove flexibilidade ampliada nas formas de contratação, na jornada de trabalho, na exclusão de direitos, nas relações diretas sem a mediação do sindicato.

- A terceirização ampliada possibilita nova organização dos sistemas produtivos, externalizando e reduzindo custos e riscos. O que era emprego indústria vira serviço, o sindicato sai do campo de representação.

- Os contratos flexíveis (intermitente, p.ex.) ajustam a jornada de trabalho para a unidade de 1 hora trabalhada e quitada, sem vínculo estável ou permanente.

- Há a precarização do emprego legalizado (intermitente) e a legalização das ocupações informais e desprotegidas (autônomos, conta-própria). A tendência é de crescimento desse contingente em detrimento do grupo de assalariados com carteira assinada em jornada integral.

- Aumenta a percepção induzida pela propaganda e pelo desemprego de longa duração que um posto precário é o “que temos para o momento”.

- Há uma campanha permanente de desqualificar as instituições, neste caso, os sindicatos, afastando proposi-

talmente os trabalhadores das suas entidades, com campanhas abertas e subliminares.

- O papel da justiça é restringido e acesso limitado ou dificultado

- A negociação coletiva e o papel do sindicato são questionados e testados. Afastar os sindicatos é abrir caminhos para a flexibilização, a redução dos custos laborais e inovação tecnológica que substitui postos de trabalho.

Esses elementos, entre tantos outros, compõem um campo de transformações de extensa complexidade e que irrompe independente do contexto político nacional. É na base material desse sistema produtivo em transformação que emerge o novo mundo do trabalho e o futuro do sindicato depende da qualidade da resposta que a atual estrutura sindical será capaz de promover. A reestruturação dos sindicatos deve mirar a capacidade de organizar, mobilizar e representar os trabalhadores inseridos nesse novo mundo.

Essa transformação estrutural ocorre nos contextos políticos histórico-situacional de cada país, no qual o executivo, o legislativo, o judiciário e as demais instituições, no seu contexto econômico, social, político e cultural específico, incidem com seus projetos, propostas e iniciativas. Por vezes, a dinâmica do país acelera ou aprofunda as mudanças estruturais, outras vezes cria resistências ou apresenta alternativas às mudanças.

A complexidade da transformação estrutural do sistema produtivo e das relações laborais ganham seu conteúdo e dinâmica real na vida de uma nação, às vezes, trágica.

Por isso, o projeto de país e de nação de um governo faz muita diferença na conformação da mudança estrutural no contexto concreto, assim como a interação entre mudança estrutural e projeto de governo vai moldando o desenvolvimento, as possibilidades econômicas e o conteúdo do sistema produtivo do país. O novo mundo que emerge dessas transformações adquire feições reais e os novos trabalhadores constroem nesse contexto a sua subjetividade concreta. A reestruturação para construir o sindicato do futuro é uma resposta objetiva às mudanças concretas nesse contexto histórico presente.

No caso brasileiro, há também projetos e iniciativas do governo federal para alterar o padrão da legislação laboral, mudar as formas de proteção do trabalho e dos trabalhadores, provocar e promover mudanças profundas na estrutura sindical, alterar seu financiamento e buscar novas mediações para a negociação coletiva e a solução dos conflitos. Estão na agenda:

- Reforma de previdência social.

- Reforma tributária, o que inclui desoneração da folha de pagamento.

- Desvinculações do orçamento público para gastos com educação e saúde, entre outros.

- Reforço do limite de teto de gasto do orçamento público federal.

- Mudanças no FGTS e FAT (seguro-desemprego, entre outros).

- Privatizações das empresas estatais, concessões e parcerias público-privadas.

- Reforma sindical.

- Ampliação da reforma trabalhista.

- Revisão dos marcos regulatórios em diferentes setores.

- Possibilidade de venda de terras aos estrangeiros.

- Abertura comercial ampla.

Essas medidas, entre muitas outras, constituem-se em dimensões da complexidade situacional que atuam como vetores disruptivos que provocam dinâmicas múltiplas de mudanças radicais no mundo do trabalho, nos empregos e ocupações e na condição de vida e visão de mundo dos trabalhadores. No Brasil essas complexidades estão em desenvolvimento e exigem respostas rápidas e criativas da atual organização sindical.

O desafio é criar respostas para reestruturar a organização sindical para que continue capaz de representar os interesses dos trabalhadores diante dessas novas complexidades. Respostas para uma estrutura que continue capaz de reunir os trabalhadores em torno da

sua organização, com ela produzir unidade política que gere força social e econômica para apresentar sua agenda, seus projetos e visão de mundo, com capacidade para negociar e estabelecer compromissos que promovam ocupação de qualidade e protegida para todos e seja capaz de dar soluções aos conflitos.

O projeto de reestruturação deve construir uma organização que represente todos os trabalhadores, inseridos no mundo do trabalho através de múltiplas formas de ocupação e de contratação, em relações laborais que serão estabelecidas no novo sistema produtivo que irrompe. Esse desafio exige repostas hoje, olhando para o futuro, com os pés no chão e com compromisso com a nossa história.

21. AGENDA COM PROPOSTAS PARA GERAR MOVIMENTO E COMPROMISSOS

ABRIL DE 2020

As adversidades econômicas, sociais e políticas se multiplicam no Brasil, gerando um contexto situacional de complexidades e incertezas. É um tempo de perplexidades diante de situações muito ruins, que não param de piorar. Em tempos como esse, os trabalhadores devem lembrar que a história é fei-

ta de luta e construção, de resistência e enfrentamento. Nessa longa trajetória de batalhas, as costas foram marcadas pela chibata, a liberdade, restrita pelas grades, a ousadia, silenciada pela morte, e, nos múltiplos caminhos, lutadores dedicaram a vida para adubar o solo fértil da história.

Mais uma vez, as Centrais Sindicais (CUT, Força Sindical, UGT, CTB, NCST, CSB e Intersindical) ousam, de forma unitária, e se colocam em um movimento de resistência ao desmonte do país, visando à construção de novas possibilidades de futuro. Por isso, indicam que o caminho é outro e o fazem porque o sentido da existência dos sindicatos e da luta dos trabalhadores é o de promover o bem-estar e a qualidade de vida, e atualmente, a sustentabilidade ambiental, para todos.

A Agenda Prioritária da Classe Trabalhadora – democracia, soberania e desenvolvimento com justiça social: trabalho e emprego no Brasil, lançada em 6 de junho de 2018 (disponível em www.dieese.org.br e nos sites das Centrais), apresenta 22 propostas estratégicas para recolocar o Brasil na trajetória do crescimento econômico e do desenvolvimento social.

Trata-se de uma Agenda para colocar os trabalhadores e os sindicatos em atividade para mobilizar as bases a fim de debater o conteúdo das propostas e apresentá-las aos candidatos que concorrem aos legislativos e executivos estaduais, bem como àqueles que

concorrem à presidência da República, à Câmara dos Deputados e ao Senado Federal. É uma Agenda voltada para um diálogo orientado pelo interesse de pensar estrategicamente o desenvolvimento do país, de debate público para que a nação, de maneira soberana, decida o rumo que quer tomar.

A Agenda considera as diferenças de visão e as divergências de propostas que existem na sociedade brasileira, mas propõe um movimento para o diálogo, na certeza de que a política é, nessa condição, a arte de achar caminhos. As eleições serão uma oportunidade, que precisam ser garantidas, para repactuação no espaço da jovem democracia brasileira, que alguns insistem em desqualificar e destruir.

As propostas que a Agenda apresenta considera que as saídas da crise serão tomadas no campo da política, nessa prática milenar de luta e diálogo para construir caminhos na complexidade da diversidade humana de interesses, visões e poder.

Do lado do movimento sindical, existe a certeza de que somente um movimento capaz de promover mobilizações poderá abrir caminhos para um novo campo de diálogo, visando ao entendimento e ao acordo. Estamos distantes, mas o desafio é se movimentar para a aproximação.

22. DIREITOS TRABALHISTAS E FINANCIAMENTO SINDICAL: DOIS CAMINHOS

MAIO DE 2020

Os trabalhadores criam sindicatos para lutar por salários, condições de trabalho e qualidade de vida. Essas entidades produzem, promovem e defendem direitos. Essa é a mais importante finalidade dessas instituições.

A produção social dos direitos se dá na relação entre o sindicato, como sujeito coletivo de representação dos trabalhadores, e o empregador (privado ou público) ou a representação coletiva empresarial. Essas representações negociam e celebram acordos com direitos e deveres para as duas partes, que, para o trabalhador, incorporam-se ao contrato individual de trabalho.

Há procedimentos pelos quais os trabalhadores deliberam e delegam poder de representação - ao estabelecer o estatuto do sindicato, eleger a diretoria, aprovar uma pauta, definir sobre a greve ou aprovar uma proposta de acordo. Os trabalhadores são individualmente convocados, pelo sujeito coletivo que constituíram, para deliberar e legitimar as iniciativas do sindicato.

Quem são os beneficiários dos resultados alcançados pelos sindicatos? Essa é uma escolha fundamental. Os sis-

temas de relações de trabalho, mundo afora, estabelecem duas possibilidades para que os trabalhadores tenham acesso aos direitos produzidos e conquistados pelos sindicatos:

(1) é preciso ser associado ao sindicato

(2) não é necessária filiação, ou seja, todos os trabalhadores de determinada base sindical ou categoria estarão cobertos por esses direitos.

Essa escolha orienta todo o sistema de relações de trabalho, influencia diretamente a estrutura e organização sindical e define a base de financiamento.

Na primeira hipótese, quando o direito conquistado coletivamente pelos sindicatos vale somente para os associados, a tendência é haver alto índice de sindicalização. E o motivo é simples. Como o trabalhador não é bobo, ele se associa ao sujeito coletivo para conseguir ter acesso aos direitos. Com isso, o sindicato fica mais forte e, muitas vezes, com boa organização no local de trabalho. Os sócios financiam a estrutura, a organização, a mobilização e as negociações que conquistam os direitos.

Na segunda hipótese, quando o direito vale para todos os trabalhadores da base, independentemente de o trabalhador ser ou não associado ao sindicato, criam-se mecanismos para definir as atribuições e responsabilidades de sindicalizados e não sindicalizados nas tomadas de decisão sobre questões que tratam

dos interesses do conjunto da categoria, como a celebração de acordos cujos direitos valem para todos. Cabe aos sindicatos construir a estrutura, organização e mobilização para a implementação das ações que lhes são confiadas. Nesse caso, os trabalhadores não filiados também financiam, de maneira obrigatória, o sindicato que os representa.

Há sistemas que admitem que o trabalhador tem o direito de se recusar a financiar o sindicato. Essa manifestação poderá ser expressa de duas maneiras: a) em assembleia, com participação nos debates e deliberação coletiva - o que vale é o que for decidido pela maioria; b) ou individualmente, forma pela qual o trabalhador recusa, simultaneamente, o acesso ao direito conquistado pelo sindicato e a obrigação de financiar a entidade.

São dois caminhos para a construção e o acesso aos direitos conquistados pelos sindicatos na relação com os empregadores. A escolha formatará o sistema de relações de trabalho é muito importante e deve ser feita conjuntamente, por trabalhadores e empregadores. Contudo, em qualquer hipótese, somente os trabalhadores que financiam os sindicatos podem usufruir dos direitos. Empresas e “espertinhos” que quiserem desfrutar dos direitos coletivos, sem financiar as entidades sindicais, sofrem consequências.

23. INDUSTRIALL BRASIL: INOVAR SINDICALMENTE PARA REINDUSTRIALIZAR O BRASIL

DEZEMBRO DE 2020

As empresas mobilizam transformações tecnológicas e patrimoniais que promovem profundas mudanças no mundo do trabalho, com impactos nos empregos, nas formas de contratação, na composição da jornada de trabalho, nas formas de remuneração, assim como com reflexos diversos sobre as condições de trabalho e sobre a saúde do/o trabalhador/a.

Essas mudanças colocam na agenda sindical o desafio de elaborar novas estratégias de organização e de mobilização que sejam capazes de ser uma resposta eficaz às iniciativas do capital que buscam reduzir o custo do trabalho, flexibilizar as regras para contratar e demitir, e que acabam desempregando, produzindo precarização e gerando insegurança.

Ao mesmo tempo, o movimento sindical brasileiro, por meio do Fórum das Centrais Sindicais, tem colocado como prioridade a elaboração de um projeto nacional de desenvolvimento, capaz de orientar a estratégia do país em conduzir o crescimento econômico social e ambientalmente sustentável.

Um projeto e uma estratégia de desenvolvimento nacional exigem uma

abordagem inovadora para o progresso de todo o sistema produtivo.

Isso se coloca como essencial porque, há três décadas, a indústria sofre um processo de violenta regressão e desestruturação de cadeias produtivas da manufatura e de elos estratégicos com o sistema produtivo, com efeitos dramáticos sobre médias, pequenas e micro empresas de todos os setores. No início da década de 80 a indústria representava mais de 30% do fluxo de produção econômica no Brasil. A regressão, predominantemente continuada, reduziu essa participação para pouco mais de 10%.

Considera-se que o desenvolvimento industrial é a base para o incremento da produtividade em toda a economia, seja pela capacidade de espalhar inovações tecnológicas, por produzir e demandar insumos e serviços mais sofisticados e com maior valor agregado, seja por requerer e demandar melhor qualificação profissional e mobilizar investimentos em pesquisa, tecnologia e inovação. Enfim, todo o sistema produtivo avança virtuosamente com o desenvolvimento industrial.

A sofisticação do sistema produtivo gera empregos de melhor qualidade, capacidade para aumentar os salários e a renda média da sociedade, condições para reduzir a informalidade e aumentar a proteção social e laboral, vetores essenciais para acabar com a miséria e

pobreza, superar as desigualdades, difundir competências e recursos para que as comunidades sejam protagonistas do desenvolvimento local.

Conscientes das mazelas da desatualização e das virtudes de um projeto nacional de desenvolvimento orientado pela estratégia da reindustrialização do parque produtivo brasileiro, as entidades sindicais de trabalhadores da base industrial, filiadas à CUT – Central Única dos Trabalhadores e à Força Sindical, decidiram criar a IndustriALL Brasil¹³, uma iniciativa inspirada na IndustriALL Global Union¹⁴, organização mundial dos trabalhadores na indústria.

A IndustriALL Brasil reúne as organizações sindicais dos ramos metalúrgicos, químicos, têxtil e vestuário, alimentação, construção civil e energia, que agregam a representação de 10 milhões de trabalhadores/as. A estratégia articulará a participação das demais entidades sindicais nesse projeto, ampliando o campo de unidade e a base de cooperação sindical, visando atingir os 18 milhões de trabalhadores/as que estão na base industrial no país.

O objetivo dessa iniciativa inovadora é investir na elaboração de propostas para um projeto de reindustrialização, a partir de pesquisas e diagnósticos precisos e da elaboração de conteúdos propositivos inovadores, cooperando com universidades, institutos de pesqui-

13 <https://www.cut.org.br/noticias/cut-e-forca-lancam-industrial-brasil-para-fortalecer-industria-e-gerar-empregos-e7d5>

14 <http://www.industrialunion.org/es>

sa e pesquisadores, bem como articulando iniciativas políticas junto aos empresários, governos, Poder Legislativo e organizações e organismos internacionais.

A nossa tarefa é transformar os problemas em desafios, sobre os quais incidam iniciativas capazes de alçar novo padrão de desenvolvimento. Recuperar e preservar o meio ambiente, enfrentar e reverter o aquecimento global, proteger a saúde coletiva, recuperar e adequar a infraestrutura produtiva e social, investir no espaço e serviços urbanos, entre tantos outros, são problemas que devem ser colocados como desafios e, como tal, serem tratados como oportunidades para estruturar um projeto de reindustrialização com grande e favorável impacto para sustentar o crescimento econômico, incrementar a produtividade geral, criar bons empregos, favorecer o aumento da renda média e ampliar o poder do mercado interno de consumo sustentar uma dinâmica virtuosa de crescimento econômico.

24. TRÊS DESAFIOS E UM SENTIDO

SETEMBRO DE 2020

Há um ano está em curso no Brasil a realização de profundas transformações institucionais que reorientam radicalmente a estratégia de desenvolvi-

mento do país. Iniciativas legislativas do Governo e do Congresso Nacional, entre outras medidas, reconfiguram o marco legal que permite ao mercado conduzir as estratégias das empresas na produção e distribuição econômica, concentrando renda e riqueza. Uma país que reúne ativos naturais e econômicos valiosíssimos, encontra-se à venda e barato. O Estado indutor e coordenador do desenvolvimento, segue sendo desmontado. Empresas estatais e serviços públicos são vendidos, transferidos, restringidos ou eliminados. Empresas privadas, vendidas e, depois, algumas vezes, fechadas. Direitos subtraídos, proteção social fragilizada, insegurança e desemprego. Intencionalmente se descarta a soberania nacional e, para isso, fragilizam-se as instituições capazes de reagir a esse desmonte e impedir essa entrega. Trata-se de um projeto que a sociedade não escolheu e que se impõem.

Resistir e mudar o rumo para um outro projeto é tarefa urgente e que será longa. Para isso, há que enfrentar, simultaneamente, três desafios.

Lutar para produzir conhecimento capaz de explicar criticamente a situação presente e seu movimento e, ao mesmo tempo, gerar capacidade cognitiva para enunciar o conteúdo e o sentido de um outro movimento de produção econômica, social, política e cultural para um verdadeiro projeto de desenvolvimento nacional.

Lutar para que as organizações e instituições sejam capazes de mobilizar

e promover o debate público sobre as escolhas necessárias para um projeto de desenvolvimento nacional, realizadas no espaço da democracia representativa e participativa.

Lutar para que a intervenção na realidade produza capacidade de estruturar, articular e coordenar a força social, política e econômica necessária para promover um projeto de desenvolvimento nacional, enunciando a maneira como se realizará a produção e distribuição econômica para promover o bem estar social, a qualidade de vida e a sustentabilidade ambiental.

Há séculos que lutamos. Por quê? A resposta foi dada em 1880, na Inglaterra. Marx e família – esse excepcional intelectual capaz de produzir conhecimento crítico para intervir na realidade e pensar um outro projeto de sociedade - estavam no balneário de Ramsgate, Inglaterra, em agosto. Jenny, sua esposa, já muito doente. Marx não gostava de dar entrevistas e as evitava. Mas, surpreendentemente, convidou John Swinton, um jornalista reformista liberal de Nova York para visitá-lo. A entrevista foi longa e Swinton ficara aguardando a tarde inteira o momento de fazer uma pergunta a Marx sobre o que o jornalista chamou de “a lei definitiva do ser”. Por fim, surgiu uma oportunidade, e ele perguntou: “E qual é essa lei?” Marx olhou para o mar agitado e a multidão na praia e respondeu: “A luta!”.

25. CAMINHOS PARA OS SINDICATOS CONSTRUÍREM SEU FUTURO EM UM MUNDO DO TRABALHO EM MUDANÇA

ABRIL DE 2021

“Não tenho medo da vida, tenho medo de não viver.”
Gilmar Ramos, Campo Alegre de Lourdes, BA
Cordel da Juventude do Nordeste

Dirigentes, ativistas e assessores sindicais são os destinatários desse artigo. O objetivo é refletir sobre a profunda reestruturação que o movimento sindical brasileiro deve promover para ser coetâneo com as múltiplas transformações disruptivas que ocorrem no mundo do trabalho, bem como ser capaz de responder aos ataques que vem sofrendo.

Desejo que a leitura contribua para mobilizar a imaginação na busca da reorganização do sindicalismo, para desenvolver a criatividade no sentido de projetar novas estratégias de atuação sindical, para desenvolver a capacidade de cálculo político promovendo transições no processo de mudança.

A complexidade

Há um contexto situacional de adversidades múltiplas que gera, para

muitos, a sensação de que a complexidade dos atuais fenômenos sociais torna muito difícil descrevê-los e prospectá-los no futuro, redundando fugazes os esforços para construir explicações sobre o que acontece e formular projetos e processos de enfrentamento e superação. Portanto, cuidado, a complexidade pode conduzir a um fatalismo imobilizador!

O caminho é perseverar no desenvolvimento da capacidade cognitiva para compreender essas as complexidades do presente e do futuro e, sobre essa base, com método, desenhar projetos de superação, elaborar estratégias de construção e formular utopias transformadoras.

Há futuro para o sindicalismo? Partimos da hipótese de que haverá sindicalismo para responder aos vetores organizadores e mobilizadores do trabalho humano no futuro, bem como às diferentes formas de contratação que irão adquirir as relações sociais de produção, também às novas condições de trabalho, assim como à dinâmica de concentração ou distribuição do produto social do trabalho, da renda e da riqueza. Será um sindicalismo diferente, indicam as reestruturações em curso, mas com a mesma raiz histórica. Por isso, é urgente que o movimento sindical brasileiro tome iniciativas inovadoras para promover uma reestruturação que correlacione e integre a mudança na estrutura e organização sindical à dinâmica que emerge no novo mundo do trabalho.

A raiz do sindicalismo é a solidariedade que une os trabalhadores em movimentos de lutas por utopias como a justiça, a igualdade, o bem viver e que são aplicadas no cotidiano das relações de trabalho e das condições de vida.

Somente serão capazes de protagonizar esse sindicalismo raiz aqueles que tiverem a atenção para o contexto real dos novos trabalhadores, compreendendo as condições em que vivem, seus sonhos, contradições e interações. Os trabalhadores desse novo mundo do trabalho serão os protagonistas do movimento sindical que irromperá.

Cabe-nos hoje, diante das complexidades, a decisão de:

- a) considerar que há um novo mundo do trabalho irrompendo;
- b) tomar a iniciativa de compreendê-lo;
- c) lutar junto com os novos trabalhadores;
- d) reorganizar e colocar a atual estrutura sindical para ser, desde já, uma resposta às transformações e estar a serviço do movimento dos trabalhadores e do seu futuro;
- e) investir continuamente na formação e renovação de quadros.

Os ataques ao sindicato, aos direitos e à proteção no Brasil

As reestruturações institucionais avançaram nos países desenvolvidos e em desenvolvimento, sendo uma delas a reforma da legislação e do sistema de relações de trabalho. Os objetivos foram, e continuam sendo, reduzir o custo do trabalho; criar a máxima flexibilidade de alocação da mão de obra, com as mais diversas formas de contrato e ajustes da jornada; reduzir ao máximo a rigidez para demitir e minimizar os custos de demissão, sem acumular passivos trabalhistas; restringir ao limite mínimo as negociações e inibir contratos ou convenções gerais em favor de acordos locais, realizados com representações laborais controladas; e quebrar os sindicatos.

No Brasil, com a aprovação da Lei 13.467, em meados de 2017, em um lance institucional ousado, o Legislativo e o Executivo transformaram profundamente a legislação trabalhista, o sistema de relações de trabalho no país e fizeram uma reforma sindical contra os trabalhadores. Em síntese, a lei deixou de ser um sistema protetor dos trabalhadores, de equilíbrio de força entre capital e trabalho e passou a ser um aparato protetor das empresas.

A reforma alterou a hierarquia normativa em que Constituição, legislação, convenções coletivas e acordos eram pisos progressivos de direito. Desde então, a Constituição passou a ser um teto, a legislação uma referência de direitos que podem ser reduzidos pelas convenções; os acordos podem diminuir garantias previstas em lei e em convenção coletiva, o indivíduo pode abrir mão de muito do

que foi conquistado coletivamente. Os trabalhadores e os sindicatos “ganharam o livre direito” para reduzir salários e garantias, flexibilizar contratos, ampliar ou reduzir jornada, quitar definitivamente, na presença coercitiva do empregador, os direitos. O acesso dos trabalhadores à Justiça foi limitado. As empresas passaram a ter inúmeros instrumentos de maior garantia, proteção e liberdade jurídica para ajustar o custo do trabalho.

Fazem parte dessas mudanças a possibilidade de novos tipos de contratos de trabalho (tempo parcial, trabalho temporário, intermitente, autônomo exclusivo, terceirizado sem limite, teletrabalho, etc.), que permitem ajustar o volume de trabalho à produção no dia, na semana, no mês, ao longo do ano. Esses contratos podem ter ampla flexibilização em termos de jornada (duração, intervalos, férias, banco de horas, etc.). As definições do que é salário são alteradas e os valores podem ser reduzidos, assim como outras obrigações legais. A demissão é facilitada, inclusive a coletiva, com diversas formas de quitação definitiva de débitos trabalhistas.

O poder de negociação dos sindicatos é fragilizado com o “novo poder” de reduzir direitos, a interposição de comissões de representação dos trabalhadores, nas quais é proibida a participação sindical, ou com a autonomia do indivíduo para negociar diretamente. Essas medidas quebram o papel sindical de escudo coletivo e protetor. Como já ocorre em outros países que adotam mecanismos semelhantes, os trabalhadores

estão sendo incentivados e estimulados, por meio de inúmeras práticas antissindicais e de submissão patronal, a não apoiar ou financiar os sindicatos. Muitos são submetidos ao poder das empresas, pressionados para aceitar acordos espúrios diante do medo de perder o emprego.

A Justiça do Trabalho, que agora é paga, terá sua tarefa reduzida à análise formal dos pleitos. A Lei criou uma tabela que precifica o ônus da empresa até, no máximo, 50 vezes o salário do trabalhador!

Foram mais de 300 alterações na legislação trabalhista, que operam um verdadeiro ataque aos trabalhadores. O Brasil se integrou ao rol de países que reformaram a legislação laboral e sindical para oferecer às empresas a flexibilidade para ajustar o tamanho e o custo da força de trabalho sem resistência sindical.

Outras iniciativas foram tomadas, como a Lei 13.429/2017 que autorizou a terceirização de forma ilimitada no setor privado e público. A Reforma da Previdência Social foi aprovada em 2019 com severos e múltiplos impactos que impedem ou dificultam o acesso à previdência social, arrocham benefícios e pensões. Iniciativas com o mesmo objetivo acabaram caducando como, por exemplo, a Medida Provisória 905/2019 que fazia inúmeras alterações trabalhistas e sindicais e a MP 873, que feria de morte o financiamento sindical e, mesmo caducando, deixou um legado de destruição sindical. Há várias outras ini-

ciativas tomadas pelo Governo, por meio de Medida Provisória ou Projeto de Lei, que estão em debate no Congresso, com impactos sobre condições de trabalho, jornada, direitos laborais e sindicais.

Especificamente em relação ao financiamento sindical, cabe mencionar que duas das principais fontes, que representam mais de 70% da receita corrente das entidades, foram bloqueadas ou limitadas. A primeira é a contribuição sindical (desconto anual de um dia de trabalho de todos os empregados), destinada à manutenção de sindicatos, federações, confederações e Centrais Sindicais e ao Ministério do Trabalho. Tem caráter constitucional obrigatório, mas com a atual legislação, passou a ser facultativa, situação que está sendo questionada na Justiça. Ao tornar voluntária essa contribuição, os dados de 2018 a 2020 indicam queda superior a 90%.

A outra receita importante é a contribuição assistencial, feita pelos trabalhadores às entidades sindicais que os representam, por ocasião das negociações coletivas de trabalho. O Supremo Tribunal Federal tem atuado incisivamente para proibir o desconto dessa contribuição dos trabalhadores não associados aos sindicatos, apesar de garantir que todos têm o direito de acessar aos direitos definidos pelas convenções e acordos coletivos. O “trabalhador carona”, a “malandragem”, a tão falada lei de Gerson que incentiva “levar vantagem em tudo”, vem orientando as iniciativas do Executivo, as decisões legislativas e

judiciais, favorecendo e, de certa forma incentivando, esse tipo de prática.

O objetivo claro é quebrar o movimento sindical ou, no mínimo, restringir e controlar seu poder. Se não fosse esse o propósito, e havendo necessidade de mudança, a legislação asseguraria regras adequadas para um financiamento condizente com as atribuições sindicais, mecanismos para um processo de transição, valorizaria a negociação e modernizaria o sistema de relações de trabalho e não incentivaria práticas antissindicais.

O debate sobre a reforma sindical e cenários para a reestruturação

Para além das mudanças no mundo do trabalho¹⁵, que passam cada vez mais a exigir transformações no sistema sindical, há também iniciativas institucionais que recolocam o tema da reforma sindical em debate junto ao Poder Executivo e, principalmente, junto ao Legislativo, mobilizando trabalhadores e empregadores para essa empreitada.

No âmbito do Poder Executivo, o governo instituiu o Conselho Nacional do Trabalho em 2019, órgão tripartite (governo, empregadores e trabalhadores) para debater questões sindicais e trabalhistas. O governo afirma que enviará, mas não indica em qual prazo, um

Projeto de reforma sindical no qual proporá a instituição dos princípios da liberdade sindical (autonomia e não interferência do Estado nas organizações).

Por outro lado, o assunto da reforma sindical também está ativo do Congresso Nacional. São várias as iniciativas de PECs (Proposta de Emenda Constitucional) que tramitam na Câmara dos Deputados e no Senado Federal. Mais recentemente, foi apresentada a Propostas de Emenda Constitucional – PEC 196/2019, apreciada pela CCJ – Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados e encaminhada para a formação da Comissão Especial para análise de mérito. Essa Comissão Especial ainda não foi instalada¹⁶.

O debate está em curso e para pensar o futuro do sindicalismo brasileiro devemos considerar que:

- As mudanças no mundo do trabalho estão na base do sistema produtivo brasileiro e afetam a vida dos trabalhadores de maneira radical. Criam-se novas formas de inserção ocupacional de contratação. Há o efetivo desafio de representar todos os trabalhadores.

- A atual estrutura e organização sindical brasileira não consegue responder a essa nova dinâmica e organização do mundo do trabalho.

15 Foge ao escopo deste texto o conjunto de transformações de ordem tecnológica, patrimonial e organizacional em curso na atual fase do sistema capitalista mundial.

16 Até março/21 essa Comissão não havia sido instalada. Os trabalhos dessa Comissão duram de 10 a 40 sessões (em torno de 3 meses), cujo Relatório, quando aprovado na Comissão Especial, segue para duas votações do Plenário da Câmara dos Deputados, seguindo depois para trâmite semelhante no Senado Federal.

- Há um esgarçamento da relação entre sindicatos e trabalhadores nesse novo mundo que precisa ser enfrentado e superado, e que foi exacerbado pelo individualismo.

- A superação será resultado de uma reestruturação sindical intencionalmente direcionada para recolocar os sindicatos no centro da vida dos trabalhadores, como seu escudo protetor e seu meio de expressão como classe unida e com projetos.

- Iniciativas tomadas pelo governo Temer e por Bolsonaro feriram de morte o sindicalismo brasileiro, pelos limites impostos para a ação sindical, pela fragilização do poder de negociação e pelo ataque que desestrutura as formas de financiamento. O definhamento do movimento sindical está em curso e precisa ser estancado, revertido por uma nova dinâmica de fortalecimento da representatividade, da agregação e da cooperação.

- Há iniciativas em curso tomadas pelo Poder Executivo, Legislativo e Judiciário que consolidam e ampliam esses ataques.

- Também ocorre um processo que visa empurrar uma reforma sindical que poderá implicar em um pluralismo desagregador e pulverizado da estrutura sindical, com graves riscos de descambar para o sindicalismo por empresa.

Diante desse quadro, indica-se para o movimento sindical trabalhar

estrategicamente com três cenários básicos, cada um com iguais chances de ocorrer e, por isso mesmo, com estratégias definidas para atuar em relação a todos eles.

Cenário 1 – Um sonho: a reforma sindical avança no Congresso com um modelo pactuado entre trabalhadores, empregadores e parlamentares, e institui um sistema de transição sindical para um regime de liberdade com regras que favorecem a agregação, a representatividade, a negociação, a solidariedade e a cooperação. Para esse cenário será preciso um Plano que combine elaboração propositiva para o sistema sindical, debate na base, construção propositiva, inclusive com o setor patronal; articulação com os parlamentares, bancadas de partidos e comissões; debate público orientado para o convencimento; um projeto de transição pactuado que construa a reestruturação com base nas novas regras aprovadas. Um debate e projeto que reposiciona o movimento sindical como instituição essencial da nossa democracia e que constrói a sua valorização presente e futura. Cenário com baixa possibilidade até final de 2022.

Cenário 2 – Um pesadelo: a reforma sindical avança com regras que implantam um regime de pluralismo que pulveriza e fragmenta a representação, enfraquece o financiamento e concentra a negociação nas empresas. Diante desse cenário será preciso um plano de

resistência buscando impedir o trâmite desse tipo de proposta no Congresso. Se ocorrer e houver a derrota, será necessário um plano de enfrentamento com projeto de reestruturação nessas bases e de reversão da pulverização e da fragmentação, etc.

Cenário 3 – A vida como ela é: nada avança no Congresso, os debates ficam enrolados ou travados, há pautas prioritárias, ou consegue-se impedir que as mudanças nefastas avancem travando-se o processo legislativo, etc. O sistema sindical fica com as regras atuais que enfraquecem o poder dos sindicatos na negociação e debilitam gravemente seu financiamento. O governo dá continuidade aos ataques pontuais que fragilizam ainda mais o poder sindical e seu financiamento, a Justiça colabora com o enfraquecimento sindical. Nesse caso, é necessário ter um plano de reestruturação ousado, de autorregulação no campo dos trabalhadores em termos de organização e representação, de correção capital e trabalho para o sistema de negociação e que deve incluir o financiamento. Para esse plano é preciso ousar construir um “pacto sindical pela mudança”, no qual durante cinco anos todo o movimento sindical estará focado em construir a reestruturação sindical, sem criar nenhum novo sindicato, sem formar oposições, favorecendo fusões e agregações, etc. A unidade na diferença como visão prática e estratégica de transformação.

Diretrizes para uma reforma sindical no Brasil

Como dito anteriormente, o debate sobre a reforma do sistema sindical e de relações de trabalho tem o desafio de responder a duas ordens de mudanças, a saber: a) às transformações estruturais e disruptivas no mundo do trabalho promovidas em todo o sistema produtivo, ou seja, criando novas ocupações, de contratação, de subordinação, novos arranjos das empresas, novas relações entre empresas e delas com o Estado; b) às iniciativas para mudanças na legislação e no regimento que rege o sistema de relações sindicais e de relações do trabalho.

São duas ordens de mudanças que precisam estar articuladas nos projetos que alteram o sistema sindical, assim como considerar o contexto político situacional presente no país no período de mudança. No caso presente do Brasil, o contexto é de um governo que, sistematicamente, afirma e atua para restringir o poder dos sindicatos, limitar sua capacidade de contratação e ferir de morte sua capacidade de financiamento. Se as duas ordens de mudança são imperativos estruturais de grande complexidade e que exigirão respostas da mesma magnitude, o contexto situacional brasileiro reserva uma adversidade dura e uma insegurança quase absoluta quanto aos valores e as intencionalidades que poderão reger os processos legislativos.

Por isso mesmo, parte do movimento sindical tem procurado estabele-

cer diálogo de alto nível com o setor empresarial e suas organizações sindicais, bem como com os parlamentares, com vistas a promover um debate legislativo assentado nos desafios acima indicados, assim como promovê-lo em ambiente de diálogo social orientado pelos princípios da boa fé e do interesse de gerar avanços, para que o sistema sindical promova relações compatíveis com um desenvolvimento econômico e social de alta qualidade.

Identifica-se a adversidade do momento para fazer esse tipo de mudança, a insegurança em alterar nesse contexto uma regra constitucional – o Artigo 8º, a necessidade de ter propostas convergentes no contexto do processo legislativo avançar, as diferenças de posicionamento frente ao aspecto da unicidade sindical (um único sindicato na mesma base), da liberdade sindical (possibilidade de pluralidade e pulverização sindical) e das formas de financiamento sindical (somente sócios ou todos os beneficiados pelos acordos e convenções coletivas).

Sistematizamos abaixo aspectos e propostas que estão pautando os debates articulados pelo Fórum das Centrais Sindicais, desde 2019, e que podem orientar a atuação e intervenção sindical dos trabalhadores.

Fundamentos

- A reestruturação do sistema de representação sindical, se vier a adotar

o princípio da liberdade sindical como define a Convenção 87 da OIT, deve ser orientada para um tipo de liberdade de organização que estimule a unidade dos trabalhadores e favoreça maior agregação sindical.

- Uma reforma deve ser orientada para regras que levem à ampliação da representatividade do sistema sindical brasileiro.

- O sistema sindical deve organizar-se para promover relações entre trabalhadores e empregadores no sentido de fortalecer e favorecer a negociação coletiva em todos os níveis e abrangências.

- Há que se criar instrumentos e procedimentos que conduzam à solução ágil dos conflitos individuais e coletivos no âmbito trabalhista.

- Autonomia para empregadores e trabalhadores instituírem, regularem e manterem a estrutura sindical e o sistema de negociação coletiva, suas regras de funcionamento, a forma de organização sindical e sua sustentação, os critérios e métodos de aferição da representatividade, a negociação e seus instrumentos de celebração de compromissos e de solução de conflitos.

- O sistema sindical e de relações de trabalho deve garantir o direito de negociação coletiva para os servidores públicos no âmbito do direito administrativo.

- Um projeto de mudança deve estar lastreado em um plano/processo de transição da atual para a futura estrutura sindical e sistema de negociação coletiva, assentado na cultura e na história das organizações, favorecendo o seu engajamento no processo de transformação.

- O sindicato deve continuar sendo a base do sistema sindical brasileiro; as federações e confederações são instâncias de agregação de grau superior; as Centrais Sindicais instâncias de máxima agregação.

- A organização no local de trabalho é voluntária e regulada pelas partes interessadas.

Organização sindical

- Se for adotada a livre associação sindical (alteração do artigo 8º da Constituição), trabalhadores e empregadores têm autonomia frente ao Estado para se organizarem sindicalmente e estabelecerem regras e procedimentos para as relações de regulação laboral.

- As entidades sindicais adquirem personalidade jurídica com o registro civil, sem mais necessidade da autorização do Estado.

- O sistema sindical poderá ser constituído por sindicatos, federações, confederações, Centrais Sindicais e suas organizações intermediárias.

- As entidades sindicais serão organizadas por setor ou ramo de atividade econômica e não inferior ao município.

- A representação sindical dos trabalhadores nos locais de trabalho é voluntária e será regulada entre as partes interessadas.

- A contribuição dos sócios às entidades sindicais será definida em seus estatutos e recolhida em folha de pagamento.

- A contribuição negocial (ou contribuição solidária do não sócio) será definida em assembleia e devida por todos os abrangidos pelo instrumento coletivo (sócios e não sócios), observados os limites fixados em lei, ou pela entidade nacional de regulação, e devida às entidades representativas.

Representatividade

- A representatividade da entidade será aferida observando-se a razão entre o número de sócios efetivamente contribuintes e ativos em relação ao total de trabalhadores ativos no âmbito de representação (sócios e não-sócios do sindicato).

- A entidade mais representativa (ou as mais representativas, a partir de uma linha de corte) terá o direito de representação do total de trabalhadores ativos no âmbito da negociação/base de representação.

- A representação de todos os trabalhadores abrangidos no âmbito de negociação se dará pelas entidades que obtiverem taxa de representatividade igual ou superior a X% no âmbito de representação. O período de transição deverá prever o escalonamento temporal e progressivo da taxa de representatividade.

- A entidade sindical mais representativa poderá obter a exclusividade de representação ou para o exercício sindical se os trabalhadores abrangidos pela negociação assim deliberarem por maioria, em consulta estruturada (plebiscito e outros meios). A exclusividade terá limite temporal e poderá ou não ser renovada.

- A representatividade será aferida periodicamente.

Negociação coletiva

- As entidades sindicais passarão a integrar o sistema de negociação coletiva se ao aferirem a representatividade atingirem o percentual mínimo de sindicalização.

- Os acordos e convenções, celebrados em negociação por entidades sindicais representativas, depois de aprovados pela maioria dos trabalhadores, atingirão todos os abrangidos no âmbito de representação, independente de filiação sindical.

- Quando houver mais de uma entidade representativa no âmbito de representação, a mesa de negociação será

única e com a representação unitária de todas as entidades que atingirem a representatividade, sob a coordenação da entidade sindical mais representativa.

- Será mantida a vigência dos acordos ou convenções coletivas de trabalho no período das negociações coletivas, em prestígio à boa fé e à segurança jurídica das partes.

- Desenvolver sistema de mediação e arbitragem privada e/ou pública, sem poder normativo.

Regulação

- Criar entidade nacional de regulação da estrutura sindical e do sistema de negociação coletiva que terá representação bipartite e paritária (empregadores, trabalhadores).

- A entidade nacional de regulação será constituída por um Conselho bipartite e paritário e duas Câmaras (de trabalhadores e de empregadores) com atribuições específicas.

- Cabe ao ente de regulação: aferir a representatividade (definir método de aferição); estabelecer normas específicas para o sistema de relações sindicais e de negociação coletiva funcionarem; regulamentar de maneira complementar o custeio sindical; criar câmaras de solução de conflitos que envolvam disputas intersindicais; criar procedimentos para verificar e coibir práticas antissindicais.

- Definir forma de financiamento da entidade nacional de regulação (x% da receita oriunda dos trabalhadores e empregadores).

Servidores Públicos

- O fundamento geral é a Convenção 151 da OIT que trata do direito de negociação coletiva para os servidores públicos.

- No caso dos servidores públicos, deve-se considerar como referência o Projeto de Lei 397/2015, de autoria do Senador Antônio Anastasia, que “estabelece normas gerais para a negociação coletiva na administração pública direta, nas autarquias e nas fundações públicas dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”.

Papel do Estado

- Manter o Conselho Nacional do Trabalho como órgão tripartite de diálogo social para tratar das questões do mundo do trabalho.

- Justiça do Trabalho: atuar com mediação e arbitragem, individual ou coletiva, sempre que demandada pelas partes interessadas.

- Promover políticas públicas de emprego, trabalho e renda, de proteção social, laboral e previdenciária.

O que deve constar nas disposições constitucionais transitórias (ADCT)

- Aprovada a PEC, deve ocorrer a instituição do ente bipartite e paritário de regulação em 90 dias.

- Preservar, por um período de 3 anos (ou X anos), as prerrogativas das atuais entidades sindicais para que se preparem para a primeira mensuração da representatividade.

O Futuro: para um pacto intersindical pela mudança

Indicam-se a seguir algumas diretrizes que podem compor estratégias de mudança na perspectiva da reorganização do sistema sindical brasileiro.

O jovem trabalhador do futuro

O primeiro aspecto de uma estratégia de reestruturação sindical é a promoção de um amplo processo de participação dos jovens – trabalhadores e trabalhadoras com menos de 30 anos de idade – na vida sindical, como ativistas, militantes e dirigentes.

Essa participação sindical da juventude que está presente no mundo do trabalho tem por objetivo realizar um esforço inovador de formulação propositiva para colocar paradigmas alternativos aos dominantes. A aposta é que será necessário pautar a sociedade para

debates deliberativos sobre o futuro das múltiplas dimensões da vida e das formas de produzi-la. O desafio será - como já foi no passado - mobilizar a sociedade para a construção de outro mundo possível e melhor, orientado pelos princípios da igualdade, liberdade e solidariedade, por uma utopia que mobilize corações e encoraje a luta.

Esse movimento emergirá se aqueles que vivem e produzem com o seu trabalho o novo mundo decidirem mudar a trajetória em curso. Os jovens de hoje serão a força de trabalho dominante nas três próximas décadas, período no qual essas desafiadoras e decisivas mudanças e lutas serão processadas e travadas. É o mundo futuro em construção e o futuro do mundo em disputa, que a juventude pode prospectar como seu, caso se coloque em ação como sujeito coletivo. São as condições de trabalho precárias que dominam o seu mundo que precisam ser radicalmente alteradas. São esses trabalhadores, jovens, que deverão formular a agenda com as propostas e as formas das lutas para enfrentar as questões-problemas-desafios que para eles, desde já, estão postos.

Cabe à juventude ocupar espaços, assumir seu protagonismo e, com ousadia, correr riscos. A audácia para questionar as verdades que se colocam como definitivas também exige irreverência. Os jovens, na plenitude da vida que irrompe, têm o desafio de prover um olhar inovador sobre a realidade, imaginar outro mundo e a forma de promover as mudanças nos novos contextos polí-

ticos. Não estarão sozinhos, pois estaremos juntos. O importante é ter a clareza de que não se pode fazer por eles e nem para eles essa luta. O que podemos, e devemos, é lutar juntos.

A juventude está desafiada a descobrir que o futuro lhe pertencerá, efetivamente, se for capaz de se fazer presente nas lutas. Será em parte a sua capacidade de intervenção criativa, irreverente, provocativa e ousada que obrigará toda a sociedade a mudar. O sindicato renovado é o espaço político para que essa descoberta histórica das novas gerações ocorra.

O sindicato renovado não é uma estrutura que se moderniza para se preservar como tal, mas sim uma organização que se renova a partir da compreensão do que desejam os trabalhadores e as trabalhadoras e de como querem realizar suas lutas e formalizar sua solidariedade e cooperação. A estrutura deve mudar para ser a ferramenta e o instrumento de organização e luta dos trabalhadores nesse novo contexto, considerando as múltiplas formas de inserção ocupacional e de contratação.

O sentido da reestruturação é gerar capacidade cognitiva e política para fazer da estrutura sindical um patrimônio social, cultural e político que se coloca a serviço da classe trabalhadora que surge nesse novo mundo do trabalho. A estrutura “se esconde” para ser descoberta.

O desafio está em, efetivamente, abrir espaço para os jovens pensarem as

estratégias de mobilização, planejem as ações e atuarem em sua execução. Desenvolver uma ação inovadora no espaço da formação técnica e universitária dos jovens, seja articulando a ação estudantil com o trabalho sindical, seja oferecendo serviços para o jovem planejar sua vida profissional, conhecendo os desafios que estão postos e formulando propostas e projetos.

A presença da juventude no meio sindical deve indicar as novas formas de organização adequadas à sua dinâmica de vida, às formas de comunicação, à maneira de debaterem e ao jeito de deliberar. Esse novo modo de viver e de se colocar diante da vida que a juventude mobiliza, precisa ocupar espaço no sindicalismo e ser uma força propulsora da mudança que possibilite que o sindicato se coloque como espaço e instrumento a serviço das suas lutas e projetos.

O movimento

A dinâmica a partir da qual se desenvolve e se organizam as lutas sindicais deve conter a intencionalidade de colocar os trabalhadores em movimento. A estrutura deve ser considerada como um instrumento a serviço da promoção do movimento e da organização das lutas. A reestruturação sindical deve criar as condições organizativas para colocar os trabalhadores presentes nos novos contextos ocupacionais em movimento de luta.

É a partir da necessidade e condição de se colocar em movimento que as pessoas desenvolvem a consciência sobre as realidades, sobre o que são os conflitos sociais e suas origens, descobrem valores que devem presidir outro projeto de sociedade e os caminhos para as mudanças sociais. Ao se colocam em movimento, debatendo, fazendo greves ou paralisações, protestando, investindo na formação e na organização, enfrentando adversidades, resistências e oposição, os trabalhadores vão se dando conta sobre a complexidade da realidade e dos desafios que se colocam para os processos de disputas.

O sindicalismo é uma longa construção de quase dois séculos, período no qual os trabalhadores, colocados na condição de subordinação em relação ao capital/empregador, passaram a se associar, reunir-se solidariamente para constituir força social, para enfrentar e mudar as condições laborais, reduzir a jornada e melhorar os salários e as condições de vida. As marchas, greves, manifestações e enfileiramentos foram capturados e expressos pela arte em fotografias, filmes, poesia, música, literatura e pinturas, que registram a história e denotam o movimento.

O movimento operário transforma a reivindicação dos assalariados em demanda por direito trabalhista e social, criando suas instituições para organizá-los e colocá-los em ação, ou seja, os sindicatos.

Em alguns casos o tempo fez os sindicatos esquecerem que o movimento está na sua essência. A burocratização é um mal que acomete muitas instituições, inclusive os sindicatos.

Reestruturar o sindicalismo a partir do movimento é dar prevalência às lutas a partir das quais se pensa as formas de organização, de estruturação dos recursos e de formação sindical dos ativistas. Pensar a partir do movimento é organizar uma gestão flexível e ágil, capaz de uma leitura sofisticada da realidade em tempo real para instruir escolhas estratégicas adequadas. Significa investir na produção de uma inteligência que planeja as lutas no contexto da interação com o outro, sejam adversários ou inimigos. Pensar a partir do movimento é desenvolver um estado de atenção, de cuidado com a interação, com observação sobre o outro, ambiente de confiança na diferença, tolerância com os tempos e as formas de engajamento, é dar a oportunidade do acaso, do inédito e saber tratar com o imprevisível.

Representar a todos

A atual estrutura sindical não é capaz de produzir proteção para todos os trabalhadores presentes no mundo do trabalho. Isso tem que mudar!

Há os trabalhadores assalariados com registro em carteira de trabalho e os servidores públicos que estão, em

sua maioria, sindicalmente protegidos, mas que enfrentam crescente processo de fragilização dessa proteção. As ações dos governos Temer e Bolsonaro atuaram para romper os vínculos sindicais entre trabalhador e sua entidade.

Há também o assalariamento ilegal, sem registro em carteira de trabalho, o trabalho autônomo, ou por conta própria, e os trabalhadores domésticos, que compõem a heterogeneidade da estrutura ocupacional. Novas formas de contratação – trabalho intermitente, tempo parcial, temporário, prazo determinado, autônomo exclusivo, “uberizados”, terceirizados, “pejotas”, jornadas de trabalho parciais com múltiplos empregos por trabalhador, rotatividade, fim de ocupação e profissões, entre outros aspectos, tornam a dinâmica do mundo do trabalho ainda mais complexa. Com raras exceções, esses trabalhadores não contam com proteção sindical formal, real e efetiva. Insisto, isso precisa mudar!

Nesse novo mundo do trabalho as pessoas terão ao longo da vida dezenas de inserções ocupacionais, em múltiplas formas de contratação e suas habilidades e profissões sofrerão mudanças radicais.

As tecnologias permitem ampliar as ocupações no setor de serviços. A inserção ocupacional dos membros da família transforma os cuidados com crianças, doentes e idosos em um serviço econômico que se expande, assim como os serviços de entrega de alimentos e de compras no comércio, entre tantos

outros casos. As pessoas ocupadas circulam sem um local fixo de trabalho e, muitas vezes, têm mais de um emprego ou ocupação.

A desproteção sindical já é maior do que a força de trabalho protegida e tende a crescer.

O sindicalismo está desafiado a se reestruturar para ser o movimento de todos os trabalhadores e de todas as trabalhadoras inseridos nessa diversidade ocupacional. Isso implicará em construir uma agenda múltipla de demandas e de lutas, bem como imaginar novas formas de organização, elaborar propostas de solução para problemas que são inéditos para a agenda sindical clássica de assalariados e de servidores públicos.

Nesse desafio ganha força a concepção de um sindicalismo dos trabalhadores que a todos reúne e une. Um tipo de sindicato que constrói bandeiras de luta unitárias e de todos os trabalhadores. Pode ser organizado por setor ou ramo, como o sindicato dos trabalhadores da indústria, o sindicato dos trabalhadores do comércio, o sindicato dos trabalhadores dos serviços, o sindicato dos trabalhadores da agricultura, o sindicato dos servidores públicos. Cada um organizado em uma rede sindical que garanta a presença nos locais de trabalho e nos locais de moradia. Pode-se pensar que uma rede de sindicatos locais é articulada por Federações de unidades locais, uma Confederação ou mesmo dar liberdade para se pensar outras engenharias organizacionais. Do local até o nacional a

articulação de um sindicalismo de todos os trabalhadores.

Para esse novo mundo do trabalho e para o desafio de representar a todos, as categorias vão perdendo sentido e precisam ser superadas do ponto de vista organizativo. Assim como a condição de assalariado contratado por um patrão empregador não é mais a condição para ser um trabalhador sindicalizado.

São os trabalhadores, em suas mais variadas formas de inserção ocupacional, a base geral da organização e representação sindical a ser criada. Se o trabalhador está ocupado no setor industrial, ele será representado por um sindicato dos trabalhadores da indústria, seja um assalariado, terceirizado, “pejota”, autônomo exclusivo, intermitente, etc. Não importa qual o contratante ou sua condição ocupacional, todos terão a mesma proteção sindical para promover, para a condição ocupacional específica, a proteção condizente.

Isso requererá um ousado projeto de transição da atual estrutura sindical para uma nova abordagem. Esse movimento, aliás já começa a surgir em alguns países.

A agregação

O desafio de representar a todos deve conduzir a um movimento estruturante de agregação sindical intencional-

mente direcionado para uma presença organizativa em todo o território, desde os sindicatos locais, articulados em rede por Federações/Confederações, e reunidas em Centrais Sindicais.

A agregação em uma estrutura unitária visa superar a fragmentação de categorias que hoje desagregam a organização e a representação. A agregação requererá um movimento pactuado politicamente de articulação sindical, visando novas formas de cooperação efetiva que caminha para processos de fusão progressivos.

O sucesso depende, em parte, de um bom projeto de transição, no qual todos se sintam confortáveis e seguros para conduzir as mudanças.

É fundamental construir o processo de agregação como uma resultante das demandas das bases dos trabalhadores, o que exige recolocar a centralidade da solidariedade e cooperação como estruturantes do movimento sindical, bem como a exigência de formas organizativas coetâneas com os desafios que estão postos.

O local de trabalho

Desenvolver a organização sindical para estar presente nos locais de trabalho continuará a ser um desafio do sindicalismo. A depender do âmbito das negociações e das formas de tratar dos conflitos, a organização sindical no local

de trabalho pode ganhar protagonismo sindical relevante, assim como a constituição de redes sindicais por empresas, nacionais e internacionais.

As questões associadas à saúde do trabalhador ganharão muito destaque e podem ser um assunto que leve os sindicatos a uma presença mais assídua nos locais de trabalho, por exemplo.

O uso do APP Sindicato pode ser um meio de colocar em tempo real o local de trabalho conectado com uma central sindical de atendimento. Portanto, há novas maneiras de chegar ao local de trabalho.

O local de moradia

Deve-se considerar, entretanto, que o local de trabalho pode ser difuso ou inexistente. Talvez hoje grande parte da força de trabalho já não possua um local fixo ou conhecido de trabalho. Muitos circulam sem parar, outros tem uma inserção individual em unidades familiares ou em prédios/condomínios residenciais ou comerciais, outros trabalham a partir de casa (home office ou teletrabalho), ou em casa em micro unidade industrial, ou mediados por aplicativos ou plataformas, etc.

Por isso, o local de moradia passa a ser um referencial estratégico de contato organizativo das trabalhadoras e dos trabalhadores, assim como as condi-

ções de vida e moradia interferirão diretamente nas condições de trabalho.

Grande parte da agenda de proteção social desses trabalhadores será produto de políticas públicas de seguridade, previdência, saúde, educação, transporte, entre outros, que precisam ser apresentadas e mobilizadas as pressões necessárias para entrar na pauta de debate deliberativo.

O sindicalismo do futuro se ocupará tanto das condições de trabalho, como das condições vida e terá uma articulação, ou integração, muito forte com os movimentos populares e sociais a partir dos locais de moradia.

Diante disso, uma proposta ousada é organizar a presença sindical nos bairros de forma a permitir que os trabalhadores tenham uma unidade/centro sindical de referência. Essa presença pode ser a de máxima agregação – uma unidade sindical capaz de agregar e atender a todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras.

Nesse sentido, coloca-se o desafio de um projeto de reestruturação patrimonial de todo o movimento sindical, articulado a partir de uma presença territorial estrategicamente posicionada. Esses centros de referência sindical devem ser estruturados para serem espaços de encontro, nos quais se desenvolva a cultura sindical em sentido amplo, com festas, arte, esporte e múltiplos serviços sindicais oferecidos aos trabalhadores, além de espaço para as múltiplas atividades organizativas, de formação e

de debates. Esses espaços podem vir a oferecer serviços articulados às políticas públicas como o seguro-desemprego, a intermediação, a formação profissional, a orientação vocacional, entre outros, ou os mais variados serviços que o movimento sindical pode oferecer aos trabalhadores.

A gestão dessa rede sindical nos bairros pode ser pensada com gestões descentralizadas, mas articuladas em rede, com metas e formas de administração profissionalizada e atuação sindical orientada por princípios pactuados.

Para os trabalhadores autônomos e por conta própria há um conjunto de serviços de apoio a estruturação e sustentação da sua atividade laboral, tais como: o acesso e os cuidados com patrimônio envolvido na atividade (por exemplo a bicicleta, moto, carro, etc.) que inclui seguro, cálculo de depreciação e investimento na renovação/troca, consertos, manutenção, renovação, organização das finanças da atividade, manutenção das responsabilidades formais e legais; cuidados com a proteção pessoal com a saúde, acidente e previdência social; responsabilidades com a contratação de pessoas, etc.

Também neste caso, um dos desafios é usar a tecnologia em suas várias dimensões como um recurso aliado para o desenvolvimento da cultura e das atividades sindicais. De um lado, o sindicato pode se apresentar e se expressar por meio de um aplicativo, oferecendo informações e serviços sindicais, bem

como o APP pode ser a base de articulação sindical, organização dos trabalhos e de comunicação. Também por meio de aplicativos, é possível desenvolver programas de formação sindical, processos de consulta e de deliberação podem ser organizados.

A proteção sindical e social

A proteção sindical, em parte, continuará derivada de convenções e de acordos coletivos produzidos por meio de negociações coletivas. Será preciso definir quais entidades serão representativas ou construir entidades representativas para os âmbitos de negociação, que poderão ser nacionais, setoriais e locais, todos articulados e integrados, a depender da estratégia sindical autônoma de reestruturação, do modelo de sistema de relações de trabalho ou do que a legislação vier a indicar.

Mas a proteção sindical também deverá ser produzida na mediação com o Estado (municípios, estados e União), constituindo formas de gerar proteção laboral e social para os trabalhadores inseridos em outras formas de ocupação. Seguro de vida e saúde diante de acidentes de trabalho, afastamento por doença ou maternidade, aposentadoria, formação profissional, orientação para a gestão da atividade econômica, crédito, seguro de vida, financiamento, gestão dos recursos de trabalho autônomo, serviços de apoio, etc.

A formulação das demandas em pautas, as propostas, as formas de luta e a negociação têm dinâmicas e processos diferentes daqueles presentes nas relações de assalariamento.

O empregador oculto

Um outro desafio do sindicalismo será lançar luz sobre muitas relações laborais que estão intencionalmente ocultas ou realizadas por sujeito indeterminado, seja por meio de terceirizações as mais variadas, quarteirizações e outras forma de subcontratação; mediações realizadas pelos aplicativos e plataformas; o trabalho criativo compartilhado em redes, entre outras possibilidades que se criam a cada dia. Será um grande desafio revelar os empregadores ocultos nas relações econômicas de produção e de trabalho subordinado, imputar-lhes responsabilidades formais, estabelecer processo de enfrentamento e de negociação. As formas de responsabilização poderão gerar outros meios de proteção sindical e social, bem como novas formas de organização, representação e de contribuição para o financiamento sindical.

Empregabilidade

Transferir para o trabalhador individualmente a responsabilidade pelas suas condições materiais e sociais de tra-

balho e de ocupação, bem como culpá-lo por sua condição de desempregado ou desocupado, responsabilizando-o pela sua empregabilidade – termo cunhado para justificar a desemprego estrutural decorrente da inovação ou do baixo crescimento ou da recessão - é missão permanente dos difusores da ideologia dominante neoliberal. O desafio sindical é dar a essas pessoas possibilidades, oportunidades e condições concretas de enftretamento e propiciar-lhes a possibilidade de dar a volta por cima. Para isso, será preciso formular abordagens que apresentem o diagnóstico da situação problema do desemprego, transforme-a em um desafio a ser enfrentado e superado, bem como invista na formulação propositiva de novos caminhos.

Esse movimento leva as pessoas a pensarem que elas são uma unidade humana única e responsável pelo seu sucesso e pelo seu fracasso. Conduz também à exacerbação do individualismo contra as formas de ação coletiva, ao desconhecimento da responsabilidade das empresas, do Estado, das políticas públicas. Enfim, sem vínculos, sem Estado, sem política pública, sem o outro, cada um é um caso de sucesso ou de fracasso enredado em si mesmo, como um capital humano ou um recurso humano. Trata-se de uma mentira bem contada e que ganha o encanto da meritocracia, da exacerbação do poder do indivíduo, do menosprezo das formas associativas e colaborativas, do desconhecimento dos incrementos da produtividade e dos meios de concentração dos resultados em termos de renda e riqueza. Dessa for-

ma se despolitiza a distribuição do resultado do trabalho coletivo e as formas de lutar pela sua justa repartição e se reduz a pessoa a uma forma de capital ou a um recurso. O sindicalismo está desafiado a recolocar a centralidade do enfrentamento dessa questão na luta social.

E quando advém o fracasso? A falência do pequeno negócio; o desemprego; a demissão; a multa; o confisco; o roubo; o acidente; a doença; o infortúnio? Desespero, desconsolo, desânimo, depressão, desatino tomam conta da vida. O sindicato deve criar processos para que os trabalhadores e as trabalhadoras evitem, resistam, enfrentem e superem essas questões com iniciativas inovadoras e luta coletiva.

O empreendedorismo é outro conceito que joga no colo do desempregado ou do jovem iniciante no mundo do trabalho a responsabilidade de fazer individualmente o próprio negócio, construir o seu sucesso ou justificar o seu fracasso. Ser empreendedor faz parte do jogo social, está inserido em uma institucionalidade e com suas regras, exige suporte e apoio do Estado (assistência, formação, crédito, infraestrutura, etc.), cultura de cooperação para pensar formas inovadoras e coletivas de produzir, formas de solidariedade para gerar proteção coletiva, etc. Elementos que o sindicalismo pode oferecer para esses trabalhadores e trabalhadoras.

Sindicatos e serviços

Para atender a diversidade de demandas dos trabalhadores, a prestação de serviços é uma das atividades para as quais o sindicato pode constituir formas efetivas e custos adequados.

Em todo o mundo a prestação de serviço é uma forma de se ter adesão dos trabalhadores ao sindicato e um meio de complementar seu financiamento. Mas há um serviço diferenciado: o sindicato é uma conexão permanente, uma oportunidade de encontro.

Conectados em tempo real, com tudo e todos, as pessoas vivem sozinhas e isoladas, sem convívio social, com dificuldades de estabelecer e sustentar relacionamentos. O sindicato organizado no bairro e no local de trabalho deve se colocar como espaço de encontro e de construção de uma sociabilidade fundada nos valores que lastreiam a vida coletiva, como a solidariedade e a cooperação.

Financiamento e reorganização patrimonial

Seria muito importante que fosse organizado um serviço profissionalizado para:

a) formular planejamento por projetos estratégicos e de organização do trabalho coletivo;

b) orientar processos de reorganização patrimonial;

c) tornar os ativos patrimoniais meios de sustentação da atividade sindical;

d) dar eficiência ao patrimônio pelo melhor uso;

e) elaborar projetos de compartilhamento de estrutura, equipamentos, serviços, etc.

f) elaborar projetos de cooperação para ampliar a base sindical e ampliar a filiação;

g) promover uma ação permanente de filiação como base de um projeto organizativo.

Além das mensalidades dos associados, os sindicatos poderão ser financiados pelo serviço de contratação coletiva e proteção social por todos os trabalhadores beneficiados pelo bem público e coletivo, que é o acordo ou a convenção coletiva. Será preciso criar uma abordagem que relacione a extensão voluntária dos direitos conquistados pelos acordos/convenções coletivas, com o financiamento solidário dos beneficiados pelos diretos pactuados.

Comunicação

Uma dimensão fundamental da reestruturação é o desenvolvimento de um projeto inovador e ousado de comunicação sindical com os trabalhadores e a sociedade.

Um projeto de comunicação deve ser concebido a partir das oportunidades que as novas tecnologias oferecem, conexão em tempo real sem cabeamento, integrando dados, som e imagem. TV, rádio e jornal podem ser produzidos e potencializados. A integração da rede sindical de comunicação com as demais redes pode ser promovida. A produção de conteúdo de qualidade, com segurança e credibilidade é um ativo que ganhará cada vez mais valor em um mundo que expande a mentira intencionalmente produzida para domesticar ou dirigir a massa.

A reestruturação do sindicalismo do futuro inclui um projeto estratégico, ousado e inovador de comunicação.

Organizar, com as tecnologias disponíveis e o conhecimento das ciências sociais, a memória das lutas sindicais é um projeto de conexão com o futuro assentado na experiência. Essencial para gerar conteúdos para a comunicação.

Organizar um sistema de base de dados compartilhados pode ser um instrumento valioso para uma nova organização sindical.

Serviço de Pesquisa, Educação e de Assessoria

A produção de conhecimento é elemento essencial para a qualidade da ação sindical. O movimento sindical brasileiro foi sábio ao criar, manter e investir no DIEESE como organização intersindical unitária, que adquiriu credibilidade na produção de pesquisas e estudos técnicos, na promoção de educação formal e formação sindical por meio da Escola DIEESE e na realização de assessoria, em especial, para as negociações coletivas.

Há um espaço institucional que nos últimos anos tem se destacado para o movimento sindical voltar sua atenção. Trata-se das Casas Legislativas e o papel que a disputa sobre as regras do jogo social passou a ter por meio da legislação. Neste caso, será fundamental, a partir da expertise do DIEESE e do DIAP, juntamente com as assessorias sindicais já existentes, elaborar um serviço sindical de atuação parlamentar, com o objetivo de ganhar qualidade e profissionalismo em defesa e promoção de interesses dos trabalhadores.

A pauta sindical do futuro que começa hoje

Nesse processo de profundas mudanças tecnológicas, organizacionais e patrimoniais que impactam profundamente o mundo do trabalho, há uma

agenda que ganhará relevância, com temas como:

- Redução da jornada de trabalho com melhoria dos salários. Que tal projetar uma jornada de 10 horas por semana com uma boa remuneração?

- Impactos da tecnologia no mundo do trabalho - tecnologia como um bem coletivo para melhorar a condição de trabalho e de vida de todos, e não uma forma de exclusão ou meio que resulta no aumento da desigualdade.

- Educação e formação profissional (mudança tecnológica, liberdade, democracia e igualdade).

- Flexibilidade de contratação e proteção laboral ampliada.

- Políticas de proteção dos empregos.

- Flexibilidade laboral para empresa e acesso universal à seguridade social, garantia de renda básica, proteção previdenciária.

- Saúde do trabalhador e doenças emocionais decorrentes do estresse.

- Insegurança salarial e rendas básicas de cidadania.

- Formas de superar as desigualdades em termos de igualdade de oportunidade e de condições.

- Tributação progressiva e políticas públicas universais de promoção de igualdade de oportunidades e de condições.

- Políticas de igualdade de oportunidades: educação e formação profissional.

- Políticas de igualdade de condições de vida: habitação, transporte, saneamento, creche, escola em tempo integral, saúde.

- Equilíbrio entre vida laboral e familiar.

- Ocupações de interesse comunitário/emprego público cidadão para jovens (1º emprego) e idosos.

- Cultura, o uso do tempo (ocupação) e redução da jornada de trabalho.

- Mudança climática, emprego e projeto de desenvolvimento.

- Regulação do mercado financeiro, tributação e desigualdade.

- Deslocamentos populacionais (imigração e migrações).

- Novas formas de proteção social e laboral e seu financiamento.

- Produtividade e formas de repartição dos ganhos.

- O poder das máquinas para decidir e governar.

Essas dimensões, entre outras, devem ganhar concretude no cotidiano da ação sindical, construindo um campo de conteúdo significativo capaz de reunir interesses, potencializar a unidade de ação e encantar a militância para utopias mobilizadoras.

Por fim, um pacto

Pare enfrentar tudo isso com sucesso é hora de declarar uma trégua sindical para que as pessoas, as energias e os recursos se concentrem na promoção das mudanças. Essa trégua não é um tempo de esquecimento. Trata-se de um tempo de compromisso com a mudança sindical.

A proposta é um Pacto Sindical pela Mudança, um acordo geral para o qual todas as entidades são convidadas a aderir. Este Pacto teria os seguintes compromissos, em um prazo de cinco anos, entre outros:

- Nenhuma nova entidade sindical será criada pela desagregação de categoria.

- Nenhuma oposição sindical será encaminhada.

- Todos se envolverão em projetos e processos de mudança, visando atingir muitos dos objetivos acima tratados.

- As mudanças serão processuais, buscando a máxima participação.

- Agregação, representatividade e cooperação serão fundamentos orientadores dos projetos de mudança sindical.

Se esse Pacto for construído e materializado, teremos um instrumento político inabalável para promover transformações que ficarão marcadas na linha

do tempo histórico da classe trabalhadora.

Então, a geração futura poderá dizer: eles foram capazes de fazer o que parecia impossível, porque acreditaram, porque tiveram competência política, porque estavam movidos pelo interesse dos trabalhadores e das trabalhadoras e não por seus interesses pessoais ou específicos. Souberam fazer naquele período mudanças que marcaram a história das lutas dos trabalhadores desde então. Fizeram da história um outro campo de possibilidades.

Relação de sites em que foram publicados os artigos

1. Democracia e Mundo do Trabalho em Debate

Site:

<https://www.dmtemdebate.com.br>

Artigos no site:

<https://www.dmtemdebate.com.br/?s=clemente+ganz+lucio>

2. Poder 360

Site:

<https://www.poder360.com.br>

Artigos no site:

<https://www.poder360.com.br/author/clemente-ganz-lucio/>

3. Le Mode Diplomatique Brasil

Site:

<https://diplomatie.org.br>

Artigos do site:

<https://diplomatie.org.br/search/Clemente+Ganz+Lucio/>

4. Revista Estudos Avançados, produzido pelo Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo

Site:

<http://www.iea.usp.br/noticias/revista-estudos-avancados-98>

Artigos do site:

<http://www.iea.usp.br/revista/autores/autor/clemente-ganz-lucio?searchterm=ganz+lucio>

5. UOL

Site:

<https://www.uol.com.br>

Artigos do site:

<https://busca.uol.com.br/result.html?term=Clemente+Ganz+lucio#gsc.tab=0&gsc.q=Clemente%20Ganz%20lucio&gsc.page=1>

6.CEAS

Site:

<https://periodicos.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas>

Artigos do site:

<https://periodicos.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/issue/view/157>

7.Repórter Sindical, produzido pela Agência Sindical

Site:

<https://agenciasindical.com.br/nosso-boletim/>

Artigos do site:

<https://agenciasindical.com.br/?s=Clemente+Ganz+Lucio>

8.Brasil 247

Site:

<https://www.brasil247.com>

Artigos do site:

<https://www.brasil247.com/search?q=Clemente+Ganz+Lucio>

9.Teoria e Debate

Site:

<https://teoriaedebate.org.br>

Artigos do site:

<https://teoriaedebate.org.br/resultado-de-busca/?q=Clemente%20Ganz%20lucio>

10.GGN

Site:

<https://jornalggn.com.br>

Artigos do site:

<https://jornalggn.com.br/?s=clemente+ganz+lucio>

11.Brasil Debate

Site:

<https://brasildebate.com.br>

Artigos do site:

<https://brasildebate.com.br/author/clementeganz/>

12.Outras Palavras

Site:

<https://outraspalavras.net>

Artigos do site:

<https://outraspalavras.net/?s=Clemente+Ganz+lucio>

13.Brasil de Fato

Site:

<https://www.brasildefato.com.br>

Artigos do site:

<https://www.brasildefato.com.br/pesquisar?utf8=&q=Clemente+Ganz+lucio>

14.Justificando

Site:

<http://www.justificando.com>

Artigos do site:

http://www.justificando.com/?s=Clemente+Ganz+Lucio&search_button=Buscar+

15.Vermelho

Site:

<https://vermelho.org.br>

Artigos do site:

<https://vermelho.org.br/?s=Clemente+Ganz+lucio>

16.Plataforma Política Social

Site:

<https://plataformapoliticasocial.com.br>

Artigos do site:

<https://plataformapoliticasocial.com.br/?s=Clemente+Ganz+lucio>

17.CESIT

Site:

<https://www.cesit.net.br>

Artigos do site:

<https://www.cesit.net.br/?s=clemente+ganz+lucio>

18. Instituto Humanitas - Unisinos

Site:

<http://www.ihu.unisinos.br/maisnoticias/noticias>

Artigos do site:

<http://www.ihu.unisinos.br/maisnoticias/noticias?q=clemente%20ganz%20lucio>

19. CDES – Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social

Site:

<http://www.cdes.gov.br/Plone>

Artigos do site:

http://www.cdes.gov.br/Plone/@@busca?b_start:int=0&SearchableText=Clemente%20Ganz%20lucio

20. Terapia Política

Site:

<https://terapiapolitica.com.br>

Artigos do site:

<https://terapiapolitica.com.br/author/clementeganslucio/>



afipea

Sindicato Nacional dos
Servidores do Ipea

Associação dos
Funcionários do Ipea