



# SINDICATO NO BRASIL: O QUE PRECISA MUDAR?

Volume 2  
Problemas atuais e desafios para a  
renovação sindical

Dezembro de 2021



# Índice

<b>APRESENTAÇÃO</b> CHRISTOPH HEUSER E WALDELI MELLEIRO	2
<b>INTRODUÇÃO</b> MARIA SILVIA PORTELA DE CASTRO, RITA PINHEIRO E SANDRA OLIVEIRA	3
<b>SINDICALISMO BRASILEIRO: QUE CAMINHOS SEGUIR?</b> ROBERTO VÉRAS DE OLIVEIRA	6
<b>TRABALHO E ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL</b> LUIS ALVES DE AZEVEDO	14
<b>CENÁRIO RECENTE DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL</b> SERGIO LUIZ LEITE	17
<b>AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E OS DESAFIOS DO SINDICALISMO</b> ARTUR HENRIQUE DA SILVA SANTOS	19
<b>O DESAFIO DA RENOVAÇÃO</b> CLAUDIR NÉSPOLO	22
<b>OS DESAFIOS DA ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES VIA PLATAFORMAS DIGITAIS</b> RENAN BERNARDI KALIL	25
<b>OS DESAFIOS PARA A ORGANIZAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS E DOS TRABALHADORES AUTÔNOMOS</b> ANTONIO CARLOS CORDEIRO	28
<b>MULHERES TRABALHADORAS, PANDEMIA E (FALTA DE) DIREITOS</b> ADRIANA MARCOLINO E PATRÍCIA PELATIERI	31

## Apresentação

Temos a grata satisfação de apresentar Sindicato no Brasil: o que precisa mudar?, coletânea de textos que é fruto dos debates realizados, entre novembro de 2020 e setembro de 2021, pelo Grupo de Reflexão sobre Trabalho e Sindicalismo, organizado a convite da representação da Fundação Friedrich Ebert no Brasil. Trata-se de um grupo plural, do qual participam pessoas com vasta experiência e compromisso com o mundo do trabalho e do sindicalismo (dirigentes e assessoras/es sindicais, técnicas/os, estudiosos/as e especialistas) e que compartilham, de forma crítica e construtiva, uma mesma preocupação e objetivo: fortalecer os sindicatos para que possam bem organizar, representar e defender os interesses da classe trabalhadora na sua diversidade, garantindo trabalho decente, equilíbrio na relação capital-trabalho, relações democráticas e justiça social. O grupo não tem a pretensão de encontrar respostas fáceis aos grandes desafios que estão colocados nesse campo, mas acredita que o diálogo franco, crítico e autocrítico, e o intercâmbio de análises e de experiências (bem ou não tão bem-sucedidas) podem contribuir com ideias para construir caminhos e fortalecer a unidade de ação tão necessária no presente. Esta coletânea compartilha algumas análises e reflexões feitas no âmbito do grupo.

A publicação está organizada em três volumes. O primeiro, **Sistema sindical, negociação coletiva e a nova agenda do trabalho**, aborda temas fundamentais para a garantia de direitos dos trabalhadores e de sua organização sindical, considerando o contexto antes e depois da aprovação da reforma trabalhista de 2017. Dentre esses temas estão a relevância do sistema público de proteção ao trabalho, a importância das negociações coletivas diante da adoção de práticas flexibilizadoras das relações de trabalho (formas instáveis de contratação, despadronização do tempo de trabalho etc.), as consequências sobre a mobilização e a sindicalização dos trabalhadores e os cenários para uma autorregulação sindical. O artigo final deste volume busca indicar uma nova agenda para mudar a realidade atual do trabalho, considerando que a crise instalada pela pandemia tende a agravar tendências já em curso e acelerar mudanças.

O segundo volume, **Problemas atuais e desafios para a renovação sindical**, aborda os novos desafios ao sindicalismo e os antigos que ainda persistem. Para tanto, apresenta uma rápida recuperação da trajetória do desenvolvimento do trabalho e da organização sindical e analisa seu cenário re-

cente de aprofundamento da crise de representação e de representatividade e dos ataques desferidos pelos governos de direita e ultradireita. Esse volume traz diferentes olhares sobre os vários desafios colocados para o sindicalismo brasileiro: organizar os trabalhadores do setor informal e os trabalhadores via plataformas digitais; organizar os trabalhadores terceirizados e autônomos; incorporar efetivamente as pautas e demandas das mulheres trabalhadoras que, histórica e estruturalmente, participam do mercado de trabalho em condições mais precárias e de profunda desigualdade; e construir um modelo de transição com vistas ao futuro da organização sindical.

O terceiro volume, **Experiências setoriais e práticas sindicais**, apresenta experiências concretas que mostram que é possível, apesar dos limites da estrutura sindical vigente, superar alguns problemas da organização sindical com vontade política, criatividade, mobilização, abertura e respeito à diversidade. O bom exemplo da unidade de ação que vem sendo construída no Fórum das Centrais Sindicais abre este volume, que é seguido com as experiências nos setores de tecnologia da informação (TI), bancário, energia, confecção, comércio e serviço público. As experiências abordam, fundamentalmente, a ampliação da organização, da negociação coletiva e da unificação de setores e entidades.

Estamos orgulhosos de ter reunido este grupo destacado de especialistas para um esforço conjunto de unir as forças nos debates atuais no mundo sindical. Esperamos que os resultados desse um ano de debates e reflexões, e da sistematização aqui apresentada – elaborada por integrantes do grupo que aceitaram o desafio de colocar suas análises no papel e compartilhá-las publicamente – sejam um frutífero insumo. Esperamos também que contribuam com o esforço de revitalização sindical e de fortalecimento do Sindicato, ator fundamental para a Democracia e para a Justiça Social. E que provoquem novos debates e reflexões!

Boa leitura.

**Christoph Heuser**

Representante da Fundação Friedrich Ebert no Brasil

**Waldeli Melleiro**

Diretora de programas sobre políticas sociais, relações de trabalho, gênero e cooperação sindical

## Introdução

Esse curto texto é uma rápida introdução à publicação “Sindicato no Brasil: o que precisa mudar?”. Tenta reproduzir alguns dos muitos pontos que surgiram no proveitoso debate desenvolvido por dirigentes sindicais, assessores e profissionais que trabalham com os sindicatos e acadêmicos, num projeto promovido pela Fundação Friedrich Ebert (FES) no Brasil, com o intuito de colaborar no debate que hoje se desenvolve no meio sindical e acadêmico brasileiro.

Foram mais de 25 horas de debates (distribuídas em várias reuniões gerais e temáticas), envolvendo cerca de 55 pessoas e, ao final, a produção dos textos que integram essa publicação.

Vários dos pontos levantados são conhecidos e têm sido abordados em textos e publicações acadêmicos ou políticos. Foram debates que contaram com a apresentação de experiências concretas e incertezas vividas no dia a dia por boa parte dos e das participantes. Essa talvez tenha sido a maior riqueza da experiência: debater sobre o mundo real.

Não há receitas e nem soluções mágicas, dadas as dimensões dos problemas que o Brasil atravessa, em que o maior peso recai sobre a classe trabalhadora. Não há respostas acabadas, mas, sem dúvida, para encontrar respostas é preciso ter elementos para perguntar. E para isso estão o projeto e a publicação.

Para repensar uma (re)organização do sindicalismo que dê conta das mudanças no mundo do trabalho, é preciso romper com a atual estrutura sindical, mas fundamentalmente construir novos caminhos. O sistema sindical brasileiro tem sofrido constantes ataques ao seu sistema de regulação, vindo de diversas frentes – legislativo, judiciário e empresarial que têm promovido esvaziamento das negociações coletivas. Muitos sindicatos, a partir da reforma trabalhista e sindical, fecharam as portas ou sobrevivem de forma extremamente precária e poucos têm conseguido reestruturar seu funcionamento e retomar as negociações coletivas, ainda que de forma insuficiente.

Em 2016, o empresariado apoiou um golpe de Estado que tinha entre seus principais objetivos paralisar e destruir a estrutura sindical. Havia um interesse conjuntural – impedir que os sindicatos financiassem a campanha do candidato Lula;

outro estrutural – destruir ou imobilizar as organizações sindicais para que não impedissem a precarização e flexibilização das regras que regulam o funcionamento do mercado de trabalho, parte importante do modelo neoliberal.

Essas foram as bases da Lei da reforma trabalhista lograda pelo Governo Temer, que, dentre outros danos, extingue a contribuição financeira compulsória. Houve um ataque direto à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que permitiu a sobreposição do “negociado sobre o legislado” e proibiu a ultratividade dos convênios coletivos. Medidas que reduziram o poder da negociação coletiva, que já havia sido fragilizada com a extensão da terceirização a atividades fim e a permissão de contratos intermitentes. A partir de 2017, os sindicatos se enfraqueceram e hoje resistem para sobreviver.

Mesmo assim, nos dois últimos anos, voltou a crescer o número de pedidos de registro de entidades sindicais ao Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES). Uma das hipóteses levantada é que pode estar havendo um maior desmembramento e/ou divisão de sindicatos. Para não perder a estabilidade ou o emprego amplia-se o número de dirigentes sindicais.

Por outro lado, o aumento do desemprego, da precarização e da pulverização das relações contratuais de trabalho; a alta da inflação, o aumento da desigualdade e os ataques à democracia têm pressionado o sindicalismo a mover-se e a politizar sua atuação. Ao mesmo tempo, o fracionamento do mercado de trabalho, a utilização em larga escala do home office, a grande ampliação de modalidades de trabalho através de plataformas (transportes, comércio, serviços, bancos etc.), colocam novas questões para pensar a reconstrução da vida sindical. Muitos dizem, “nada será como antes”. E como será, então? Como superar essa dispersão para poder fortalecer novamente a negociação coletiva?

Tem crescido o entrelaçamento do sindicalismo com os movimentos sociais e políticos e criam-se as condições para um debate de médio prazo, que já produziu um importante avanço com a criação do Fórum das Centrais Sindicais, que tem atuado de forma unitária no plano jurídico, institucional e político. Essa unidade ainda está restrita à cúpula, pois ainda não há unidade para aprofundar o debate de um projeto sindical. Mas, então, o que fazer? Não avançar? Não buscar

caminhos que possam abrir espaços para mudanças mais profundas? Que caminhos há e que dificuldades enfrentar?

Neste sentido, há três áreas de atuação nas quais se colocam essas questões: a primeira delas é a institucional que, historicamente, carrega o peso da regulação estatal e da judicialização. A segunda é a sindical propriamente dita, que deve enfrentar o peso cultural do corporativismo, criar novas identidades e evitar a destruição completa dos sindicatos. Que caminhos seguir? É possível construir um processo de transição envolvendo questões de regulação e de prática política. E a terceira é a social que coloca o sindicalismo diante de novos atores sociais e do desafio de reinventar suas formas de atuação e presença nos diferentes territórios.

Difícilmente conseguir-se-á fazer uma reforma sindical a curto ou médio prazo e permanecerá a situação contraditória entre o que diz a Constituição, a não regulação das novas normas e as perdas reais, consequência de uma correlação de força desfavorável. Podemos avançar, então, para um processo de autorregulação? Há avaliações que a maior parte das mudanças, que ajudariam a construir um sindicato mais democrático e representativo, pode ser feita sem mudar a lei. É uma questão de falta de vontade política para enfrentar o corporativismo?

Em sua apresentação, o advogado Eymard Loquércio fala que Autorregulação não substitui a regulação; que a Regulação Pública é fundamental e que os dois processos têm que se combinar.

Autorregulação é preenchimento de espaço de autonomia – os atores criam direitos. Ela é voluntária e torna-se obrigatória apenas para os aderentes (estatutos, pactos etc.). Existe também a correção, como por exemplo as convenções e acordos coletivos – que obriga terceiros e não apenas quem adere (sócios e não sócios).

Há questões que dependem da regulação, mas há questões que poderiam resultar da autorregulação e da própria correção. As centrais sindicais poderiam promover uma autorregulação voluntária intrassistema e criar mecanismos para resolver seus conflitos de representatividade ao invés de remeter ao Judiciário. O mesmo pode ocorrer entre as centrais e as confederações patronais. Estabelecer códigos, protocolos, enfim, criar um ambiente de regulação do sistema que seja democrático e induza à prática de avanços.

A forma de representação é regulada por lei, mas pode-se ir além dela. A inclusão no estatuto do sindicato da ampliação de sua base de associados, de outros tipos de assalariados, terceirizados etc., pode ser feito, mas não significa que a representação é automática. Isso se dará no processo de luta, pois o patronato resistirá. Ela deve ser fruto da autorregulação e também da correlação de forças.

O movimento sindical precisa refletir e atuar a partir de dois focos: o imediato, o que pode ser trilhado mesmo num quadro de correlação de forças desfavorável; e o estratégico, das mudanças estruturais. Esta não é uma tarefa só sindical, é

política. É preciso refletir que elementos podem ser adotados hoje, para contribuir para inverter a situação desfavorável e avançar para um quadro de correlação de forças mais favorável, em que os sindicatos voltem a ser representativos. A questão é: existe espaço para avançar? Este é o momento apenas de resistência? O tema da autorregulação é um tema para debater e avançar apenas quando a conjuntura mudar?

Há várias questões práticas que não são de futuro, colocam-se aqui e agora. Por exemplo, as dificuldades para que as fusões ocorram. O problema se resume à disputa de espaços de poder ou também envolvem perdas de mecanismos de proteção, quando se deixa de ser dirigente sindical? Questões que ainda carecem de definição: a representação dos terceirizados - como pode se dar isso? como representar os sem carteira e uni-los aos que têm contrato? Questões mais profundas e difíceis se colocam, quando pensamos numa organização que abarque trabalhadores e trabalhadoras que se encontram em novas formas de contrato e/ou em relações de emprego precárias.

Um exemplo é a organização dos trabalhadores e trabalhadoras em Plataformas. Algumas pesquisas já indicam que a questão de fundo é a legalização de sua relação de trabalho, com garantia de direitos mínimos, pois as plataformas não reconhecem o vínculo. Mas há outras queixas menores que poderiam ser resolvidas sem ter que recorrer a uma regulação institucional e que podem ajudar a avançar na sua organização. Por exemplo, a existência de pontos de apoio que os sindicatos poderiam oferecer, para descansar, fazer a refeição, carregar o celular, usar o banheiro.

Há grupos de trabalhadores de plataforma se organizando através de associações e cooperativas, que funcionam como organizações solidárias, sustentadas pelos trabalhadores, algumas contando, inclusive, com aplicativos próprios. Nisso também os sindicatos podem ajudar. Mas é preciso perguntar: qual o ponto de encontro entre esses trabalhadores e os sindicatos? Diante da condição de precarização absurda e da urgência de conquistar direitos mínimos e proteção social, o sindicato poderá ser uma alternativa de organização e luta?

Assim como essas, há várias sugestões que visem a superação dos limites que nossa forma de organização sindical por categorias nos coloca, minando cada vez mais a representatividade sindical.

Aqui novamente o institucional anda ao lado da ação sindical. É importante que as organizações sindicais nacionais (centrais, federações, confederações) atuem em conjunto com esses segmentos na luta pela regulamentação, envolvendo-se na elaboração de projetos de lei e busca de espaços de diálogo e negociação com os governos, com o legislativo e com o judiciário.

Não há dúvida que uma mudança política com a eleição de 2022 facilitaria a busca de soluções e a recuperação do papel social e político dos sindicatos. Mas os sindicatos não podem estabelecer uma relação de dependências de ações do Executivo (que, como já vimos, podem não durar) e, sim, promo-

ver a construção de um novo sindicato, adequado ao modelo atual das relações de trabalho, que dê conta dos desafios dessa ‘nova’ classe trabalhadora, que organize a sua atuação para além do local de trabalho.

Há uma série de questões a enfrentar e perguntas sem respostas. É preciso, portanto, estabelecer uma base de princípios políticos comuns para superar os limites do corporativismo e da disputa de espaços de poder e de proteção.

Não se pode avançar sem levar em conta o novo perfil do atual mundo do trabalho, que visa, sobretudo, dar maior competitividade às empresas. Existe ainda um importante mercado de trabalho regulado, dos chamados “carteiras azuis”, que pode ser o eixo, o suporte para recuperar o poder da contratação coletiva. Um dos passos importantes nessa direção é a articulação intersindical no seio das cadeias produtivas, a construção dos ramos, que podem incluir, no final da linha, segmentos como os citados. “Pensar novas estratégias de organização a partir dos setores já organizados, com um plano que tenha propostas de políticas públicas; juntar os grandes sindicatos para tomar a frente; olhar o território e ver o que pode agregar” (vide texto de Luiz Azevedo nesta publicação).

Vale ressaltar que a volta às bases e a aproximação “da periferia” (urbana e rural) não se dará se os sindicatos não assumirem as lutas que importam a esses segmentos. Para avançar e sobreviver como força social é preciso ter uma agenda que extrapole os limites da corporação, assumindo questões que são fundamentais para o desenvolvimento do país. Como construir essas alianças?

Para concluir, retomamos as palavras de Eymard: “a questão da autorregulação não resolve o problema, mas a criação de espaços simbólicos é muito importante”.

**Maria Silvia Portela de Castro**

Consultora sindical e coordenadora técnica do Grupo de Reflexão sobre Trabalho e Sindicalismo da FES (GR-TS)

**Rita Pinheiro e Sandra Oliveira**

Consultoras no GR-TS

# Sindicalismo brasileiro: que caminhos seguir?\*

ROBERTO VÉRAS DE OLIVEIRA\*

## Introdução

O movimento sindical brasileiro está à altura dos desafios atuais? Eis uma questão que urge debater. Apesar do caráter marcadamente desigual e autoritário da sociedade brasileira, o sindicalismo se afirmou como um destacado protagonista social e político, em especial em momentos como o imediato pré-64 e os anos 1980. Foi, contudo, muito criticado por suas insuficiências e fragilidades estruturais e históricas. Em momentos de maiores impasses se falou amplamente em “crise”, a exemplo da década de 1990 e agora, no pós-2016.

O tema da crise do sindicalismo ganhou grande evidência em escala global, a partir dos anos 1980, nos meios acadêmicos, políticos e midiáticos, assim como no próprio ambiente sindical. No Brasil, esse debate só repercutiu na década seguinte, visto que, na contramão do que ocorria na Europa Ocidental, nos EUA e em outras regiões industrializadas do mundo, o movimento sindical viveu, a partir final dos anos 1970, um intenso revigoramento.

Rodrigues (1999) chegou a falar em “declínio” do sindicalismo, sobretudo se fixando nas decrescentes taxas de sindicalização mundiais. Sugeriu, com isso, uma decadência sem retorno. Embora se referindo aos países industrializados, a tese repercutiu no debate nacional, quando surgiam claros sinais de refluxo na atividade sindical.

Entre os sinais elencados pela literatura (a exemplo de Pochmann, 1998), estiveram a queda no número de greves e na taxa de sindicalização, a crescente pulverização da organização sindical, as dificuldades de viabilização de formas organizativas independentes da estrutura oficial (como federações e confederações orgânicas às centrais), a tendência à descentralização das negociações coletivas e o caráter cada vez mais defensivo da luta sindical (que havia passado a priorizar a preservação do emprego e de direitos conquistados em outros tempos).

Sobre os motivos da crise, na síntese de Boito Jr. e Marcelino (2010), a bibliografia que tratou dos anos 1990 destacou, entre outros, o contexto econômico de baixo crescimento e elevado desemprego, os efeitos da flexibilização das relações de trabalho, em especial com a disseminação da terceirização, a burocratização dos sindicatos, que separa dirigentes e base, comprometendo sua representatividade efetiva, a ascensão da ideologia liberal, contaminando a sociedade e os trabalhadores, além das mudanças na composição da força de trabalho – ao que se mostra, em geral, menos afeita à ação coletiva e à atuação sindical.

Esse debate, contudo, também se referiu à capacidade de reação dos sindicatos, com a incorporação de novas estratégias, entre elas as que redundaram nas experiências das câmaras setoriais e do *sindicato cidadão*, quando produziram-se ampliações, diversificações e deslocamentos na agenda sindical e na própria compreensão do seu papel diante dos trabalhadores e da sociedade, muitas vezes gerando-se acirradas divergências internas (ver, por exemplo, Ramalho e Santana, 2003 e Vêras de Oliveira, 2011).

O contexto que se seguiu (normalmente delimitado entre 2003 e 2015) mudou a percepção dos analistas. Boito Jr. e Marcelino (2010) falaram de recuperação da luta sindical. Cardoso (2015) avaliou que a crise do sindicalismo, embora real, precisava ser redimensionada. Em primeiro lugar, o seu desempenho nas últimas décadas não poderia ser avaliado tendo como parâmetro os anos 1980, particularmente quanto às greves (analisadas por Noronha, 2009), que teriam tido um ciclo excepcional naqueles anos. Em segundo lugar, apoiando-se em estudos do DIEESE, era fato que a partir dos primeiros anos da década de 2000 as negociações coletivas e as greves tinham sido incrementadas, em relação ao período imediatamente anterior. Contudo, essas ações teriam adquirido um sentido mais instrumental, ao mesmo tempo em que, sob esse prisma, haviam se tornado mais eficazes, resultando em reajustes anuais acima da inflação para amplas parcelas dos trabalhadores (em contraste com os anos 1990). Apesar disso, o movimento sindical havia perdido relativa influência na articulação de projetos políticos mais amplos e na mediação das demandas emergentes dos trabalhadores. Conforme realçado em Araújo e Vêras de Oliveira (2011), a perda do protagonismo político dos anos 1980 (quando a cena do país foi pautada

\* Texto originalmente publicado pela FES em dezembro de 2020.

\*\* Professor Associado da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, na qual integra ainda o Programa de Pós-Graduação em Sociologia. É membro da coordenação da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (Remir Trabalho).



por históricas greves gerais) não implicou em perda de total relevância política, bastando que se leve em conta a bem sucedida campanha unificada das centrais, iniciada em 2004, em defesa da adoção pelo governo de uma política de valorização permanente do salário mínimo, acordada em 2007 e vigente até 2016.

Tomando como indicador a taxa de filiação sindical (calculada com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD) e considerando os assalariados com 18 anos ou mais de idade, com e sem carteira, Cardoso (2015) constata um movimento de subida de 19,3% a 21%, entre 2001 e 2006, seguido contudo por outro de descida, até atingir, em 2013, 16,6%, a menor taxa desde 1988. Considere-se que não é óbvio o interesse das lideranças sindicais, sob o guarda-chuva da estrutura sindical corporativista, em buscar ampliar o número de filiados, visto que isso pode sempre resultar na alteração das condições de preservação de suas posições de comando na máquina sindical. Por outro lado, não obstante o crescimento na taxa de ocupação e de formalização do emprego, assim como o aumento dos ganhos salariais, paralelamente crescia, nesse período, a taxa de rotatividade e predominavam entre os novos empregos criados os de baixa qualidade. Ou seja, mesmo em um momento considerado favorável aos trabalhadores, depois de um movimento ascendente, observa-se uma forte queda nas taxas de sindicalização e ao lado dos ganhos ocorreram processos de precarização.

O contexto iniciado em 2016 representou para os trabalhadores e o sindicalismo um claro ponto de inflexão, desencadeando retrocessos políticos, sociais, laborais e culturais. Vêm somando-se as implicações negativas que a crise política tem representado para os trabalhadores e o movimento sindical, os efeitos da crise econômica quanto à deterioração dos indicadores do mercado de trabalho e as implicações da reforma trabalhista e outras medidas tomadas no sentido de precarizar as condições de trabalho, esvaziar os instrumentos da regulação pública das relações de trabalho e neutralizar a capacidade de ação e de organização do sindicalismo. Com isso, a discussão sobre a capacidade do movimento sindical lidar com os novos (somados aos antigos) desafios ganha uma premência ímpar.

O tema da crise do sindicalismo, tendo perpassado conjunturas ora menos ora mais favoráveis, torna-se agora incontornável. Seus significados, contudo, antes e hoje, se encontram em disputa. Para os adversários externos, pode esse tema se tornar um argumento de deslegitimação do discurso e prática sindicais junto à sociedade. No plano interno, pode se converter em um instrumento de luta, de acusação e denúncia dos “equivocos” das correntes adversárias. Pode vir a ser ainda o resultado de um diagnóstico mais objetivo que busca avaliar a perda de força e de capacidade de organização, seja esse feito em uma perspectiva fatalista ou desafiadora, o que faz muita diferença. Cabe aos próprios sujeitos da luta sindical se posicionarem e buscarem imprimir as ênfases que julgarem adequadas. Cabe, contudo, aos analistas sistematizarem diagnósticos e avaliarem as possibilidades que se apresentam.

É nessa perspectiva que se insere este texto. Enfrentar a questão “*como repensar o sindicalismo brasileiro no atual contexto?*”, requer que se considere uma gama intrincada de aspectos. O que segue é uma sistematização do que avaliamos mais relevante.

Além desta Introdução, este texto está dividido em mais quatro partes. Na primeira, revisitamos os desafios que persistiram ao longo da história para o sindicalismo brasileiro, especialmente referidos à convivência com a estrutura sindical corporativista. Na segunda, procuramos distinguir os principais processos sociais que, principalmente a partir dos anos 1990, vêm impactando o mundo do trabalho e trazendo novos desafios ao sindicalismo. Na sequência, evidenciamos em que aspectos os velhos e novos desafios afetam a capacidade de organização e de luta dos trabalhadores e do movimento sindical. Ao final, trazemos algumas reflexões e indicações sobre as possibilidades que se apresentam nesse campo.

## Velhos desafios teimam em persistir

A retomada das lutas sindicais no final dos anos 1970 gerou o que ficou conhecido como *novo sindicalismo*, que visou associar reivindicações por reposições de perdas salariais, combate à Ditadura e oposição à estrutura sindical corporativista, quando ganhou destaque a defesa da *autonomia e liberdade sindical* e a proposta de enraizamento dos sindicatos nos locais de trabalho. Entre os principais núcleos irradiadores desse novo projeto sindical (que anos depois resultou na criação da Central Única dos Trabalhadores) estiveram os dirigentes do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e o Movimento de Oposição Metalúrgica de São Paulo – MOMSP, entre muitos outros grupos de lideranças e militantes espalhados pelo país.

No que se refere às abordagens sobre o tema, um marco inicial foram os estudos de Weffort (1972 e 1973), que buscaram contrastar os novos sinais da luta operária (evidenciados pelas greves de Contagem e Osasco, ocorridas em 1968) com o imobilismo que prevaleceu em geral no movimento sindical no período da Ditadura, mas também em relação às práticas sindicais predominantes no pré-64, tidas como *populistas* – voltadas a uma política de conciliação de classes e incapazes de se tornarem independentes da estrutura sindical corporativista e de se enraizarem na base.

Contudo, segundo Rodrigues (1990), as “vantagens” do modelo sindical corporativista (citando o monopólio da representação, a unicidade sindical, o imposto sindical etc.) tornavam difícil tal ruptura. A opção dos setores mais críticos em fazer oposição entretanto *por dentro* da estrutura oficial é o que teria permitido uma rápida reorganização do movimento sindical (com a conquista de posições nos sindicatos oficiais pelos segmentos mais atuantes), mas isso teria ocorrido ao custo da perda do impulso contestatório. Mesmo o sistema corporativo tendo sofrido um ataque frontal – principalmente por parte dos segmentos ligados à CUT, quanto mais

esses conquistavam direções e posições no sindicalismo oficial – estabeleceu-se um ambiente de acomodação em relação à estrutura corporativista, gerando um contraste entre essa situação e a manutenção de um discurso radicalizado de defesa de um sindicalismo de base e de classe.

Para Almeida (1996), além dos recursos de controle estatal sobre os sindicatos, a estrutura corporativista era “descentralizada” (fragmentada em categorias), “descentralizada” (ancorada sobretudo nos sindicatos de base municipal) e “desenraizada” (limitada à porta das empresas), com efeitos de dispersão e propensa a uma postura conservadora.

Veio a Constituição de 1988 e com ela uma conformação híbrida, com a ampliação do direito de greve e uma maior autonomia das organizações sindicais ante o Poder Executivo, mas com a permanência do monopólio da representação, do imposto sindical, da estrutura verticalista e do poder normativo da Justiça do Trabalho.

No início da década de 1990, a CUT em conjunto com outros segmentos sindicais e até empresariais chegaram a ensaiar a formulação de um projeto de “Sistema Democrático de Relações de Trabalho”, em uma tentativa de propor uma alternativa global ao sistema de relações do trabalho, envolvendo dimensões como organização sindical, direito de greve, negociação coletiva, leis do trabalho, solução de conflitos individuais e coletivos, definição do papel do Estado na mediação em bases pública e democrática das relações entre capital e trabalho. O projeto não seguiu adiante por uma conjunção de fatores: avanço das políticas neoliberais e do desemprego, que colocaram o sindicalismo em uma posição defensiva; acirramento da concorrência na cúpula sindical, com o desmembramento da CGT em duas centrais sindicais (a CGT-Confederação e a CGT-Central) e a criação da Força Sindical; dificuldades em se avançar na organização por local de trabalho; acomodação à estrutura sindical oficial dos que a ela faziam oposição. Daí resultou uma inflexão na posição geral do sindicalismo brasileiro: da ênfase à crítica ao sistema corporativista passou a uma posição mais favorável à sua defesa, diante dos ataques que agora vinham com muita força da parte das forças neoliberais. A prioridade passou a ser a defesa dos direitos individuais conquistados e das posições sindicais institucionalmente reconhecidas.

Desde então, prevalecem arranjos de convivência com a estrutura oficial, ao mesmo tempo que ocorreram algumas mudanças: avançou a fragmentação e pulverização na base (com o contínuo crescimento do número de sindicatos, em meio ao acirramento da disputa pelo monopólio da representação e pelo imposto sindical), mas também na cúpula, com a criação de novas centrais (processo que se aprofundou com o reconhecimento oficial das centrais, em 2008, que garantiu seu acesso ao imposto sindical); ao lado das federações e confederações oficiais, disputadas pelas diversas correntes, foram criadas estruturas verticais orgânicas às centrais, incluindo tentativas de organização por ramo da economia; com o acirramento da concorrência intersindical, em 2002 o TST devolveu ao MTE a prerrogativa de reconhecer os sindicatos e entidades de cúpula; em 2017, o imposto

sindical deixou de ser descontado obrigatoriamente, afetando sobremaneira as condições de financiamento de toda a estrutura sindical.

Registre-se, por outro lado, que importantes divergências permaneceram no interior do movimento sindical. Nem mesmo com o Fórum Nacional do Trabalho (existente entre 2003 e 2004), que criou as condições para uma reestruturação sindical negociada, produziu-se uma posição unificada entre as centrais, especialmente sobre o tema da unicidade sindical. Não se constituiu um projeto comum de reestruturação do sindicalismo no país. O que prevalece é uma política imediatista de sobrevivência por parte dos sindicatos, federações, confederações e centrais. Apesar da boa performance demonstrada no período 2003-2015, nas negociações coletivas conduzidas pelos sindicatos, e nas negociações gerais com governos, articuladas pelas centrais sindicais, o movimento sindical brasileiro se encontra fragilizado, não só em razão da persistência de velhos desafios, mas também graças a uma conjunção de novas situações que vêm se impondo no mundo do trabalho.

## Processos sociais recentes que se somam aos desafios históricos do sindicalismo

O futuro do sindicalismo e de sua capacidade de representação dos trabalhadores depende de como ele será capaz de enfrentar os velhos desafios, mas também os novos processos sociais que vêm produzindo mudanças estruturais na sociedade e no mundo do trabalho, os quais convergem no último período e potencializam-se sinergicamente. A seguir destacamos os que consideramos mais importantes.

A flexibilização das relações de trabalho, associada ao fenômeno global da reestruturação produtiva (cujo marco inicial remonta aos anos 1980 e 1990), resulta da adoção combinada de inovações tecnológicas e novas estratégias empresariais de gestão da produção e do trabalho. Seja na sua forma *numérica* ou *externa* (relacionada à contratação e demissão dos trabalhadores), *funcional* ou *interna* (referida ao uso do trabalho) ou *salarial* (quanto à forma de remuneração), propicia aos empresários maior poder discricionário na compra e uso da força de trabalho. De outra parte, atua como importante veículo de disseminação da ideologia neoliberal no ambiente de trabalho e entre os trabalhadores (na forma do elogio das práticas individualistas, da recusa do trato coletivo e sob mediações públicas das demandas laborais, do incentivo ao empreendedorismo de si próprio, da sedução pela empregabilidade). No caso do Brasil, esse processo (desencadeado nos anos 1990) atua sobre um padrão desde sempre flexível de relações de trabalho, que historicamente se baseia em altas taxas de rotatividade no emprego e elevados graus de burla empresarial da legislação trabalhista e de informalidade. A flexibilização do trabalho motivada pela reestruturação produtiva tem tido como um de seus pilares, no país, o recurso à terceirização, por sua utilização extensiva, sua capacidade de transferir custos e riscos aos trabalhadores e seu efeito de segmentação e precarização do trabalho. Tendo

perpassado um ambiente que lhe foi estimulante nos anos 1990 e menos favorável entre 2003 e 2015, encontra agora, no pós-2016, grande liberdade e incentivos para progredir. Mais recentemente, vem ganhando crescente importância o fenômeno do trabalho por plataformas digitais (ainda mais com a pandemia), ensejando um novo padrão de relações de trabalho, ainda mais flexibilizado, por muitos denominado de “uberização”, que se baseia em uma forma de ocupação completamente subjugada e sem reconhecimento do vínculo de emprego.

Esse processo de flexibilização do trabalho ocorre em estreita associação com medidas de desregulamentação das relações de trabalho. Se no caso anterior o agente principal são as empresas, neste os protagonistas são os governos, os parlamentos e outros agentes estatais, uma vez afinados com as demandas das primeiras. No Brasil, diversas medidas foram tomadas ao longo da década de 1990 visando subtrair direitos individuais dos trabalhadores e restringir o poder sindical, a exemplo da instituição do trabalho por tempo determinado, do trabalho voluntário, do banco de horas, do trabalho por tempo parcial, da suspensão do contrato de trabalho, do rito sumaríssimo, além do fim do princípio da ultratividade em acordos e convenções coletivas e da estabilidade do servidor público, entre outras (Krein, 2007). Com os Governos Lula e Dilma, apesar do ambiente mais favorável aos trabalhadores, a desregulamentação do trabalho continuou, embora em ritmo desacelerado, com a lei das falências, de 2005 (limitando o acesso dos trabalhadores ao pagamento do passivo trabalhista), a reforma da previdência (eliminando o Regime Jurídico Único para os servidores públicos), o programa do primeiro emprego, de 2003 (prevendo a contratação de jovens sem as garantias legais integrais), a criação do Super Simples em 2006 (prevendo obrigações laborais rebaixadas), a permissão do trabalho aos domingos e feriados no comércio, em 2007, entre outras (Krein e Biavaschi, 2015). Nos governos Temer e Bolsonaro, o país ingressou em uma era de francos retrocessos sociais. No campo da regulação do trabalho, as maiores mudanças vieram com a lei da terceirização e a reforma trabalhista, ambas de 2017. Além da liberalização da terceirização para atividades fins, foi instituída a primazia do negociado sobre o legislado (ao mesmo tempo em que o espaço das negociações coletivas tem sido sistematicamente restringido), foi empreendida a desconfiguração da CLT (que teve alterados mais de 100 de seus artigos), foram legalizados diferentes tipos de contratos atípicos e precários, o papel da Justiça do Trabalho e a organização sindical foram fragilizados, ao mesmo tempo em que vem sendo operada a substituição da intervenção estatal na resolução dos conflitos trabalhistas pela autocomposição das partes etc. (Cesit, 2017). Pelo que se anuncia esse processo continuará.

O processo de desindustrialização e de regressão da estrutura produtiva do país, desencadeado na década de 1990, é igualmente um fenômeno de impactos contundentes para a economia e para o trabalho. Segundo Cano (2012), as causas da desindustrialização do país estão na ausência de políticas industriais e de desenvolvimento, associada a uma política de juros elevados, falta de investimentos, câmbio sobrevalorizado e desregulada abertura comercial. No que se refere ao trabalho,

seus impactos se referem não somente ao volume de empregos gerados na indústria de transformação, mas também ao nível de remuneração e à qualidade desses empregos (Krein, 2020). Aprofunda-se, com isso, o processo de terciarização da estrutura de ocupação no país, o que ocorre pela via mais desfavorável à economia nacional, ao que se acrescenta mais um componente de precarização do trabalho.

A esses processos se soma uma situação mais recente: a crise econômica (e política) que se abateu sobre o país a partir de 2015. Embora, desde então, venham se alternando momentos de recessão e de baixíssimo crescimento, a crise ganha novo impulso, agrava-se e (ao que tudo indica) prolongar-se-á (por tempo ainda não estimável) com a pandemia. Entre outras consequências sociais, tem produzido um quadro generalizado de deterioração dos indicadores de emprego e renda. A título de ilustração, segundo os dados da PNAD Contínua, os *desocupados* (não ocupados na semana de referência, que tomaram alguma providência efetiva para conseguir um trabalho no período de referência de 30 dias e que estavam disponíveis para iniciar um trabalho naquela semana), passaram de 6,7 milhões de pessoas, no terceiro trimestre de 2014, para 14,1 milhões, no terceiro trimestre de 2020 (um crescimento de 111,5%). Para uma avaliação mais consistente das condições do mercado de trabalho do país, é preciso contudo levar-se em conta outros indicadores. Por exemplo, no mesmo intervalo de tempo acima considerado, a *força de trabalho potencial* (composta pelos não ocupados e não desocupados na semana de referência, mas que possuíam um potencial de se transformarem em força de trabalho, tendo na semana de referência procurado trabalho sem estarem disponíveis ou não realizaram busca efetiva por trabalho, mas estavam disponíveis para trabalhar naquela semana) cresceu 217,7% (atingindo 12,9 milhões de pessoas), o que fez com que a taxa de desocupação não tivesse crescido em proporção ainda maior. Considerando-se a soma dos desocupados, os incluídos na força de trabalho potencial e os *subocupados por insuficiência de horas trabalhadas* (pessoas que trabalhavam habitualmente menos de 40 horas no seu único trabalho ou, no conjunto de todos os seus trabalhos, gostariam de trabalhar mais horas que as habitualmente trabalhadas e estavam disponíveis para trabalhar mais horas no período de 30 dias, contados a partir do primeiro dia da semana de referência), o número dos considerados incluídos na força de *força de trabalho subutilizada* somou 33,2 milhões de pessoas, um crescimento de 45,7% entre o terceiro trimestre de 2016 e igual período de 2020. Entre o terceiro trimestre de 2014 e o mesmo período de 2019, o *emprego formal* (empregado no setor privado, trabalhador doméstico e empregado no setor público, nos três casos com carteira de trabalho assinada, mais empregado no setor público contratado como estatutário) sofreu uma redução de 7,7%, enquanto que um ano depois (incluindo-se aqui os efeitos da pandemia) houve nova redução, sendo agora de 8,4%. Quanto ao *emprego informal* (empregado no setor privado, trabalhador doméstico e empregado no setor público, nos três casos sem carteira de trabalho assinada, mais trabalhador familiar auxiliar) e ao *trabalho por conta própria*, formas de ocupação sem proteção social, sofreram expansão entre o terceiro trimestre de 2014 e igual período de 2019, de 10,3%

e 16,8%, respectivamente, mas tiveram contração a partir deste último período até o terceiro trimestre de 2020, de 21,3% e 11,7%, correspondentemente. Isso fez com que a força de trabalho potencial, que já vinha crescendo, tivesse uma expansão da ordem de 63,1% neste último período, como efeito da pandemia. Com a flexibilização das medidas de isolamento social, grandes contingentes de trabalhadores posicionados na *força de trabalho potencial* tenderão a retornar à *força de trabalho*, pressionando para cima a *taxa de desocupação* e o *nível de informalidade*.

## Em que aspectos os velhos e novos desafios afetam mais diretamente a atuação sindical?

Na sequência, detalhamos como os novos processos incidentes sobre o mundo do trabalho afetam e desafiam mais em particular a capacidade de luta e de organização dos trabalhadores, buscando levar em conta a interação sinérgica desses processos entre si e em relação aos anteriormente referidos velhos desafios do sindicalismo.

Começamos com uma observação geral. Em contraste com o modelo da empresa capitalista fordista, a dinâmica empreendida pela empresa capitalista sob o paradigma flexível tem um efeito desorganizador do tecido social e da base de organização tradicional do sindicalismo. Conforme ilustra a Figura 1, no primeiro caso a empresa capitalista tende a exercer sobre os trabalhadores um efeito de centralização, interiorização de vínculos de emprego, hierarquização e disciplina, classificando-os conforme os níveis de qualificação e, por tais estratégias, garantindo necessário nível de controle. Mas, em contrapartida, quanto mais necessitou legitimar-se socialmente (por pressão das lutas dos trabalhadores) mais assimilou formas de regulamentação pública, processos de formalização e medidas de proteção social a respeito dos trabalhadores. Enquanto isso, a empresa capitalista sob o paradigma flexível tende a exercer sobre os trabalhadores um efeito de descentralização, exteriorização da maior parte dos vínculos de emprego, autonomização de tarefas - desde que com vistas a fazê-los assumir a gestão de riscos -, identificação (por estímulos e coação) em relação aos interesses da empresa, ao mesmo tempo em que opera classificações ambíguas e fluídas, incorporando com isso inovadoras estratégias de controle. Sob uma correlação de forças mais favorável, sentindo-se menos pressionada pela ação coletiva dos trabalhadores, a empresa capitalista flexível demanda e favorece a desregulamentação das relações de trabalho e a eliminação de formas estabelecidas de proteção social, passando a utilizar-se fartamente dos contratos atípicos e do trabalho informal. A nova dinâmica do capitalismo entra em franca linha de colisão com a atividade sindical e demais formas de luta por direitos, da parte dos trabalhadores.

A despadroneização e desorganização do tempo de trabalho compromete o uso do tempo livre pelo trabalhador. Os casos extremos são os de trabalho por demanda, como o trabalho intermitente e o trabalho mediado por empresas de aplicati-

vos (situações em que o trabalhador se encontra disponível para trabalhar a qualquer hora para o empregador). Além do efeito de precarização, essa situação compromete sobremaneira a disponibilidade de tempo dos trabalhadores para a ação coletiva.

A modalidade de remuneração variável, que substitui o trabalho por unidade de tempo pelo trabalho por produto, incentiva os trabalhadores a focarem na intensificação do trabalho e a assimilarem uma dinâmica no cotidiano do trabalho de maior competição entre eles, o que concorre para desviar a atenção dos problemas comuns que os atingem e minar a solidariedade de classe.

O avanço da terceirização, da pejetização, da informalização e dos contratos atípicos aprofunda o caráter heterogêneo das relações de trabalho, ampliando as segmentações entre os trabalhadores e, com isso, afetando suas possibilidades de construção de uma identidade coletiva e de reunião em torno de uma agenda de lutas comuns. Além disso, pela dispersão que produz, gera maiores dificuldades ao trabalho de organização.

O trabalho assalariado informal resulta de uma prática histórica de burla empresarial da legislação trabalhista, ao qual vêm sendo acrescentadas novas estratégias empresariais, a exemplo da “pejetização” (que substitui contratos de trabalho por contratos comerciais de prestação de serviços), do “autônomo exclusivo” (modalidade criada com a Reforma Trabalhista) e do trabalho por plataformas (neste caso, um tipo de trabalho subordinado que se quer caracterizar como “autônomo”). Essa situação coloca a necessidade de se pausar com maior ênfase, no movimento sindical, a luta contra as diversas formas de trabalho assalariado disfarçado.

Ao lado do trabalho tido como “autônomo” mas efetivamente se constituindo em formas disfarçadas de assalariamento, existiu historicamente e continua existindo hoje formas de trabalho por conta própria, sem vínculo de subordinação com empresas capitalistas (biscateiros, camelôs, trabalhadores de serviços pessoais, de serviços de reparo etc.). Dado o vínculo histórico do sindicalismo (particularmente urbano) com o trabalho assalariado, os “autônomos” permaneceram à margem do movimento sindical, sendo limitadas suas experiências de organização. O atual contexto, contudo, pressionado por uma crise estrutural do emprego, desafia o sindicalismo a buscar incluir tais segmentos em sua base de representação. A tarefa de organizar os “inorganizáveis” (deixada historicamente em segundo plano pelo sindicalismo) se tornou premente.

A terceirização, as formas disfarçadas de assalariamento, a conversão de assalariados em trabalhadores por conta própria, a complexificação da estrutura gerencial das empresas, entre outros fatores, tem contribuído para dispersar e diluir a figura do adversário, o “outro” da luta dos trabalhadores.

A crescente heterogeneização e segmentação das relações de trabalho, com fortes repercussões no local de trabalho, torna ainda mais defasada e inadequada a velha modalidade

de organização sindical por categoria. Aos sindicatos e outras formas de organização dos trabalhadores se coloca o desafio de implementar padrões de representação mais abrangentes e que sejam capazes de acompanhar as mudanças do mundo do trabalho.

A assimilação pelos trabalhadores de uma racionalidade neoliberal estimula uma postura individualista, meritocrática e competitiva entre eles, afetando seu potencial de ação coletiva, ao mesmo tempo em que os distancia de uma perspectiva em favor da regulação pública das relações de trabalho e os aproxima da ideologia do empreendedorismo e da empregabilidade. Por outro lado, o avanço das ideias conservadoras e retrógradas na sociedade afeta diretamente o sindicalismo, historicamente identificado com uma agenda progressista, relacionada a lutas coletivas, à defesa da democracia e da cidadania. Situações como essas minam a capacidade de representação do sindicalismo, também afetado por uma crise geral de representação das instituições na sociedade contemporânea.

Concorre ainda para tal crise a discrepância, de um lado, entre a intensidade e rapidez das transformações no perfil dos trabalhadores, no padrão de relações de trabalho e na dinâmica do local de trabalho e, de outro, a tendência de permanência por longo tempo dos quadros dirigentes nas entidades sindicais (com a “burocratização” e “profissionalização” de sua gestão, assim como em razão da intensificação das disputas internas).

À essa defasagem entre a agenda sindical (com dificuldades de se atualizar) e o novo mundo do trabalho se soma um desafio no campo da comunicação. As interações virtuais em parte vêm substituindo e em muito ressignificando as formas de conexão entre as organizações sindicais e os trabalhadores, colocando a necessidade de uma ampla reestruturação das estratégias sindicais de comunicação.

Também o velho problema da pulverização da organização sindical no país, que agora igualmente atinge as cúpulas, seja da estrutura corporativa, seja das centrais sindicais, enfraquece a capacidade de representação, de organização e de coordenação das lutas e negociações por parte do sindicalismo como conjunto.

A tendência histórica à terciarização (associada à redução do peso do emprego industrial na economia, graças ao avanço tecnológico e à automação), a crescente mobilidade do capital (que favorece as novas estratégias empresariais de deslocamento de plantas industriais de territórios com tradição sindical – *brownfields* – para outros nos quais o sindicalismo é inexistente ou muito fraco – *greenfields*), combinados com o processo relativamente recente de desindustrialização do país, tudo somado, concorre para esvaziar as bases dos sindicatos do setor industrial, entre os quais se encontram vários dos mais importantes do país.

A queda nas taxas de sindicalização e o fim da obrigatoriedade do desconto do imposto sindical, entre outros fatores, tem afetado sobremaneira a capacidade de financiamento

do movimento sindical, um fator de flagrante fragilização, ainda mais em um contexto que demanda maior capacidade de mobilização.

Observa-se, por outro lado, uma tendência recente da Justiça do Trabalho em favorecer, mais do que historicamente o fez, os empregadores em detrimento dos pleitos dos trabalhadores. Ao que se sugere, nessa esfera, há um questionamento do princípio que distingue essa das demais áreas do Direito, o do reconhecimento da hipossuficiência dos trabalhadores.

De modo geral, pode-se dizer que a correlação de forças historicamente muito desfavorável aos trabalhadores, depois de alguma melhora entre os anos 2003-2015, piorou bastante desde então. Mas longe de ser essa uma tendência apenas conjuntural, os desafios são variados e de fôlego. Requer, do sindicalismo, muito mais do que uma postura pragmática de seguir tocando a agenda de sempre.

## O que fazer?

O sindicalismo é um ator fragilizado na cena nacional, seja por motivos conjunturais, seja em razão de processos de mais longo prazo. Ao mesmo tempo, os desafios (nos campos econômico, político e cultural) são ainda mais complexos que antes. Aos trabalhadores se apresentam, grosso modo, três situações possíveis: i) perder a capacidade de resistir à regressão social; ii) manter-se resistindo, mas tão somente para evitar maiores perdas; iii) ousar uma reação capaz de produzir inflexões nas tendências acima indicadas.

A primeira situação implica uma fragilização ainda maior do sindicalismo. A segunda requer um grande esforço de preservação de sua estrutura e uma medida de revitalização de sua capacidade de luta e organização. A terceira, por sua vez, demanda um imenso esforço de reorganização e de ampla revitalização das lutas. No quadro atual, é possível se identificar casos que se ajustam às três situações. Contudo, o foco predominante em uma agenda pragmática, voltada sobretudo para a autopreservação de cada um e para a manutenção das ações mais corriqueiras, no máximo poderá tangenciar a segunda situação. Não dá para permanecer no mesmo lugar quando o que se tem diante de si é um tsunami.

A terceira situação jamais será uma certeza, mas pode ser um horizonte. Só se tornará factível como tendência predominante se se tornar central na agenda das principais organizações sindicais do país. Terá que ser claramente pautada e perseguida como objetivo estratégico. Para isso, muito da energia necessária virá de fora para dentro, de movimentos como o dos entregadores, de formas de organização e luta vindas das periferias negras, das mulheres, dos jovens e de diversos movimentos sociais. Mas o movimento sindical ainda é de longe a forma de organização popular melhor estruturada, aparelhada e preparada. Conserva a marca histórica da resiliência. Sem a sua liderança, a terceira situação não terá chance, pelo menos por muito tempo.

Para que o sindicalismo assuma o protagonismo das mudanças estruturais necessárias para construir a terceira situação, alguns temas precisam ser pautados. Um dos mais importantes e urgentes é o da reorganização da estrutura sindical. Isso requer rever o critério de organização por categoria, além de amplo esforço de unificação de estruturas (o recém-criado IndustriALL-Brasil, por iniciativa das confederações e sindicatos de metalúrgicos da CUT e da Força Sindical, é um sinal positivo), de instituição de novas formas de autofinanciamento, de implementação de novas estratégias de organização no local de trabalho e no local de moradia, de adoção de formas de organização capazes de envolver os trabalhadores informais (ver tímida sinalização do último congresso da CUT nessa direção), os desempregados (as ações sindicais nesse campo são muito limitadas) e outras formas de organização popular (apenas a CSP Conlutas, entre as centrais, apontou nessa direção). Uma ampla reorganização da estrutura sindical só terá viabilidade se tal se converter em um projeto das diversas – ou pelo menos das principais – correntes do sindicalismo brasileiro. Um desafio em particular se refere ao tema da *unicidade sindical*, que desde fins dos anos 1970 se tornou um fator de acirrada divergência interna. As prioridades, contudo, devem estar no esforço comum de superação da dispersão e fragmentação da ação e organização, na ampliação da representação de modo a contemplar o caráter cada vez mais heterogêneo dos trabalhadores e na garantia de autonomia e liberdade sindical.

É também imprescindível que o movimento sindical logre reelaborar os termos da combinação entre lutas corporativas e lutas gerais. Para isso será necessário, de um lado, atuar na formulação de um projeto de desenvolvimento para o país, que retome o processo de industrialização e de avanço tecnológico, de modo sustentável econômica, ambiental e socialmente, com a inclusão digna dos trabalhadores e a defesa da soberania nacional. A defesa da democracia e da cidadania em termos efetivos são dimensões indispensáveis na perseguição do horizonte mais geral da justiça social. Evidentemente que não cabe ao sindicalismo toda a responsabilidade por tamanha tarefa. Esta só será viável se contar com a participação de todas as forças progressistas. Cabe, contudo, ao sindicalismo trazer para si a responsabilidade de se reafirmar como um dos principais protagonistas dessa agenda. De outro lado, o movimento sindical não pode deixar de continuar representando as demandas de natureza mais imediata e corporativa (materializadas principalmente por meio dos processos de negociação coletiva), sob pena de perder contato com suas bases. Contudo, além da luta por aumentos salariais imediatos, contra atrasos no pagamento dos salários e pela preservação de direitos, com foco nos trabalhadores formais, é preciso pautar a recuperação das perdas de direitos trazidas com a reforma trabalhista, a questão da formalização dos assalariados informais, a adoção de medidas e políticas públicas de suporte aos trabalhadores autônomos e à economia solidária, o reconhecimento dos trabalhadores por plataforma como celetistas, o debate sobre novos padrões de proteção social etc. Na busca por melhor combinar as lutas corporativas e as lutas gerais, necessita retomar a discussão sobre um projeto de sistema democrático de relações de trabalho, concebido como parte de um projeto mais

amplo de desenvolvimento sustentável e com justiça social para o país.

Ao lado disso, é preciso seguir diversificando e ampliando a agenda sindical, avançando na tematização de demandas referidas aos jovens, aos negros, às mulheres, à comunidade LGBTQ+, à preservação do meio ambiente etc., buscando melhor associar as lutas por reconhecimento das diferenças com as lutas por distribuição das riquezas materiais (nos termos de Fraser, 1995).

Outras tarefas são ainda exigidas: a reestruturação das políticas de comunicação, de modo a qualificar o movimento sindical como um polo de disputa de ideias na sociedade; a articulação com estruturas de pesquisa, fortalecendo o Dieese e os vínculos de cooperação com a academia, visando potencializar a produção de conhecimentos que subsidiem e fortaleçam as lutas dos trabalhadores; a formação de lideranças, revitalizando e inovando na realização de programas formativos que sejam capazes de preparar melhor as lideranças para os imensos desafios que se apresentam, a articulação internacional, de modo a se consolidar como ator relevante na cena política internacional, com especial destaque para a América Latina.

Ao fim e ao cabo se pode dizer que, justo em um momento de franca fragilização, o sindicalismo se vê diante de desafios ainda mais amplos e complexos. A exemplo do que ocorreu com a transição do sindicato de ofício para o sindicato de massa, na virada do Século XIX para o Século XX, na Europa e EUA, a sobrevivência do sindicalismo no momento atual exige uma nova transição. No mundo e no Brasil, o movimento sindical já deu inúmeras provas de imensa capacidade de resiliência e de reinvenção. No contexto atual do país, sobretudo conta com suas próprias forças. Por isso, é hora de se perguntar: qual é a prioridade de levar adiante uma agenda de inovação, revitalização, reinvenção, que alce a primeiro plano a tarefa de construção de um projeto comum de reestruturação geral do sindicalismo no país?

## Referências bibliográficas

- ALMEIDA, M. H. TAVARES DE. **Crise econômica e interesses organizados**: o sindicalismo no Brasil dos anos 80. São Paulo: Edusp, 1996.
- ARAÚJO, Angela; VÉRAS DE OLIVEIRA, R. **El sindicalismo brasileño en la era de Lula**, ano 5, n.8. Santiago, Trabajo Editorial, 2011.
- BOITO JR., ARMANDO; MARCELINO, PAULA. O sindicalismo deixou a crise para trás? um novo ciclo de greves na década de 2000. In **Caderno CRH**, v. 23, n. 59, maio- ago.2010. Salvador: UFBA, 2010, pp. 323-338
- BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. **O novo capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.
- CANO, W. A desindustrialização no Brasil. In **Economia e Sociedade**. v. 21, Número especial, dez. 2012. Campinas: Unicamp. , 2012, p.p. 831-851.
- CARDOSO, A.M. Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. In **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, set – dez 2015. Salvado: UFBA, 2015, pp. 493-510.
- CASTEL, R. **As Metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Editora Vozes, 1998.
- CESIT. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas: CESIT/Unicamp, 2017.
- FRASER, N. From redistribution to recognition? Dilemmas of justice in a post-socialist age. In **New Left Review**, n. 212, jul.-ago. 1995. Londres: 1995, pp. 68-93.
- KREIN, D. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil – 1990/2005. Tese de Doutorado*. Instituto de Economia, Unicamp. Campinas: IE/Unicamp, 2007.
- KREIN, D.; BIAVASCHI, M. Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000. In **Cuadernos del CENDES**, 1(1), 2015. Caracas: Universidade Central da Venezuela, 2015, pp. 47-83.
- KREIN, D.; TEIXEIRA, M.; MANZANO, M. **Utopias do trabalho**: o pós-pandemia e o “novo normal”: desafios e perspectivas para o mundo do trabalho no contexto pós-pandemia no Brasil. Texto para debate. São Paulo, FES Brasil, 2020.
- NORONHA, E. Ciclo de greves, transição política e estabilização: Brasil, 1978-2007. In **Lua Nova**, v. 76. São Paulo, Cedec, 2009, pp. 119-168.
- POCHMANN, Márcio. Adeus à CLT? O “eterno” sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil. In **Novos Estudos**, n.50, São Paulo: CEBRAP, 1998, pp.149-166.
- RAMALHO, J.R. O sindicato morreu? Viva o sindicato! In **Jornal GGN**, nov 2020. São Paulo, 2020. Disponível em:  
<<http://abet-trabalho.orgbr/o-sindicato-morreu-viva-o-sindicato-por-jose-ricardo-ramalho/>>.
- RAMALHO, J.R.; SANTANA, M.A. (Orgs.). **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.
- RODRIGUES, L.M. **CUT**: os militantes e a ideologia. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1990.
- RODRIGUES, L.M. Destino do sindicalismo. In **Revista Pesquisa Fapesp**, n.50, 1998. São Paulo: Edusp/Fapesp, 1999, pp.149-166
- SILVA, T. C.; COSTA L.A. DA; OLIVEIRA, S. DE Tendências da ação sindical no Brasil do século XXI: Leituras e interpretações à luz do debate sobre o sindicalismo no período 2003-2015. **Revista Ciências do Trabalho**, n.8, ago. 2017. São Paulo: DIEESE, 2017
- VÉRAS DE OLIVEIRA, R. **Sindicalismo e democracia no Brasil**: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão. São Paulo: Annablume, 2011.
- WEFFORT, F. Origens do sindicalismo populista no Brasil: a conjuntura do pós-guerra. In **Estudos Cebrap**, n.4. São Paulo, Ed. Cebrap, 1973.
- WEFFORT, F. Participação e conflito industrial: Contagem e Osasco – 1968. In **Cadernos Cebrap**, n.5. São Paulo, Ed. Cebrap, 1972.

# Trabalho e organização sindical no Brasil

LUIZ ALVES DE AZEVEDO\*

Para discorrer sobre este tema, tomaremos como fios condutores os direitos ao trabalho digno e a uma remuneração adequada, à liberdade, à autonomia e à democracia, bem como a direitos sindicais efetivos. Como principais referências de avaliação do lugar e da eficácia da organização sindical, a defesa de direitos, a ampliação de conquistas e o acúmulo de forças, tripé em torno do qual procuraremos abordar a evolução, situação atual e perspectivas do trabalho e da organização sindical no Brasil.

Antes, porém, cabe esclarecer cinco aspectos relevantes. Em nossa história, os direitos primeiro foram conquistados na luta, para depois serem incorporados na legislação. Após a grande greve de 1917 e as mobilizações operárias que a seguiram, aos poucos, avanços legislativos no âmbito no trabalho foram observados. Em todo o período posterior, alguma conquista foi arrancada primeiro na luta, para depois ser incorporada na legislação. De tal forma, em 1943, houve a consolidação das leis do trabalho, dando origem à CLT, com fortes características corporativas, eliminando a pouca liberdade, acabando com a autonomia e inviabilizando a existência de uma verdadeira democracia sindical. Mas, em contrapartida, assegurou financiamento estável por meio do imposto sindical, estabilidade das direções sindicais, direito à negociação coletiva e a mediação e arbitragem dos conflitos por uma Justiça do Trabalho, então recém-criada.

O segundo aspecto é que, para compreender a situação do trabalho e da organização sindical, é aconselhável analisar o estágio do desenvolvimento econômico e da industrialização do país e o papel reservado ao Estado neste processo. Não é por acaso que a estrutura sindical, adotada no início do modelo de substituição de importações, com forte protagonismo econômico do Estado, sobreviveu aos distintos regimes políticos durante toda a existência do modelo até a década de 1980.

O terceiro aspecto nos remete a olhar para a formação e a composição da classe trabalhadora em cada período. No Brasil, a Lei Áurea aboliu na legislação o trabalho escravo, mas não acabou com a escravidão e com a cultura escravagista.

Pelo contrário, inaugurou o processo de exclusão social de negros e negras. Com a industrialização, a forte migração do campo para a cidade formou uma classe trabalhadora, que se orientava pelo nascer e pôr do sol e pelo clima, para iniciar e suspender sua labuta nas lides. Às sirenes e às fortes disciplinas impostas pelas fábricas para forçar uma mudança cultural corresponderam às batalhas em defesa de direitos, traduzidos aos poucos em uma detalhada legislação trabalhista. Nas décadas de 1950 e 1960, à frente da organização e das lutas sindicais se encontravam os ferroviários, trabalhadores nas indústrias têxteis, gráficas e bancários de bancos públicos. Situação distinta da observada no último quarto do século XX, quando metalúrgicos passam a ocupar papel de destaque. Com a migração da modernidade sólida para a líquida, outros setores econômicos passam a exigir seu protagonismo, sobretudo o setor de serviços e destacadamente os bancários, os trabalhadores de bancos privados.

O quarto aspecto refere-se ao fato de que, em nosso país, nunca conquistamos direitos sindicais efetivos. Antes mesmo de 1930, a lei de 1907 assegurava a plena liberdade sindical, mas não havia estabilidade dos dirigentes e bastava a Liga ou Federação Operária convocar uma assembleia para a fábrica acionar a polícia, para ter início uma intensa repressão, com invasão da sede e prisões. A organização nos locais de trabalho intensificada nos anos posteriores às intervenções sindicais, que se sucederam à Constituinte de 1946, foi liquidada com o golpe militar de 1964. Permaneceu como demanda sem a prioridade necessária no novo sindicalismo e tornou-se de difícil realização ou de pouco interesse, com o fracionamento da organização do trabalho nos tempos atuais. Este aspecto é relevante, pois sem organização nos locais de trabalho em um país continental e sem direitos sindicais efetivos é compreensível que sejam criados milhares de sindicatos. Este aspecto continua dificultando transformações na organização sindical, como a unificação de sindicatos em entidades fortes e representativas.

O quinto aspecto refere-se ao papel reservado às negociações coletivas na organização sindical. A defesa de direitos e ampliação de conquistas, em um país no qual o direito individual é assegurado por uma ampla legislação trabalhista, tem na negociação e contratação coletiva um pilar estratégico. Foi por meio das greves, lutas e negociações coletivas que o novo sindicalismo exerceu seu protagonismo a partir do

\* Mestre em sociologia, pedagogo e assessor sindical. Presta serviços de assessoria à CUT Brasil.



final da década de 1970. As convenções coletivas que, à época, se resumiam a poucas cláusulas, foram incorporando direitos, muitos dos quais inseridos no artigo 7º da Constituição de 1988.

Estas experiências acumuladas pelo novo sindicalismo foram traduzidas na proposta do Sistema Democrático de Relações de Trabalho (SDRT) da Central Única dos Trabalhadores (CUT), que enfatizava a contratação coletiva em contraposição à contratação individual, a negociação coletiva e a liberdade sindical com direitos sindicais efetivos, destacadamente nos locais de trabalho. A estratégia sindical incorporou o conceito de disputa de hegemonia, sintetizado na ocupação de trincheiras em um contínuo processo de acumulação de forças que possibilitassem à classe trabalhadora disputar efetivamente o poder por sua organização partidária. Autonomia sindical, portanto, não se confundia com neutralidade política e tampouco com o sindicato sem partido, algo difundido pelos neoliberais, posteriormente, com ataques sistemáticos à organização partidária.

As reformas sindicais tentadas na primeira metade da década de 1990 e primeira década de 2000 tiveram o SDRT como pilar básico, assegurando liberdade sindical nos termos da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em parte incorporada na Constituição de 1988, mas inconclusa, em face das resistências patronais e de grande parte do movimento sindical brasileiro. Situação compreensível, dada a inexistência de direitos sindicais efetivos e das práticas antissindicais sistemáticas por uma classe patronal acostumada a regimes ditatoriais e a obter vantagens com fraudes da legislação trabalhista, pois, mesmo quando condenada, na maioria das vezes fazia acordos inferiores ao que teria de arcar, caso respeitasse os direitos estabelecidos.

A relação entre mobilização, engajamento e organização sindical e negociação e contratação coletiva é umbilical, estreita, orgânica. Isto por uma razão elementar, realçada sistematicamente pelo dirigente Augusto Campos (morto em 2017), presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo de 1979 a 1985, que teve o mandato de toda sua diretoria suspenso por intervenção ministerial de julho de 1983 a dezembro de 1984, em decorrência da participação na greve geral de então.

A negociação coletiva explicita os conflitos e revela a correlação de forças entre as partes, razão pela qual deve ser buscada e divulgada para que os trabalhadores e as trabalhadoras percebam que precisam entrar em ação para respalidar quem os/as defende na negociação. Não é por acaso que nas campanhas salariais as assembleias crescem em participação depois que a classe patronal apresenta sua contraproposta e que os sindicatos revelam as posições e declarações do patronato.

A mobilização, o engajamento e a organização ativa dos trabalhadores no sindicato têm forte relação com a sintonia das ações sindicais e de sua pauta de reivindicações com os problemas, com a situação e reclamações dos trabalhadores, tal qual sentidas e por eles demonstradas. Capturar essa situa-

ção e traduzi-la em reivindicações é uma tarefa tão difícil quanto essencial.

A formulação da reivindicação deve considerar não apenas os desejos e aspirações políticas da direção, mas principalmente o que predomina na cabeça dos trabalhadores que pretende mobilizar. Há segmentos da classe que se mobilizam por revolta, mas amplos setores só se engajam se (a) a reivindicação atender suas reais necessidades (b) se o sindicato revelar de forma simples e direta que a classe patronal tem obtido ganhos suficientes para atendê-la e (c) se as formas de pressão e de luta, a greve, por exemplo, para a qual são convocados a aderir forem o instrumento mais adequado, naquele momento, para forçar a classe patronal a atender à reivindicação.

Trata-se, enfim, de demonstrar que a demanda é justa e viável e que a forma de pressão é legítima, ou seja, tudo será realizado e tudo pode ser feito para convencer a classe patronal. A greve será o último recurso. Esse tripé revelou-se estratégico no final dos anos 1970 e durante toda a década de 1980.

Não esqueçamos que as convenções coletivas até 1980 reduziam-se, em sua maioria, a cinco ou seis cláusulas, como índice de reajuste, piso salarial, percentual de hora extra e comissionamento, adicional insalubridade e periculosidade, e desconto assistencial. O sindicalismo pós 1969 e até 1978/9 se resumia a realizar assembleia, fazer negociação e quando não havia acordo, recorrer ao dissídio coletivo, razão pela qual os sindicatos eram um misto de departamento jurídico e assistencial. Com as greves, as negociações ganham relevância e as mobilizações também se intensificam, forjando milhares de ativistas sindicais, o que impacta diretamente na organização sindical, esticando ao máximo a estrutura sindical atrelada ao Estado em vigor. Isso já havia ocorrido, ressaltadas as distintas situações, no início da década de 1950. Naquela época, foi constituído o DIEESE, o Pacto de Unidade Intersindical, o Pacto de Unidade e Ação, as federações e confederações e o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT). Nos anos 1980, deram origem à CUT e iniciou-se um profundo questionamento da estrutura federativa tal como existia.

Um aspecto central da discussão sobre trabalho e organização sindical é a representatividade e a representação. São duas questões fortemente relacionadas, não só pela identidade das letras, mas sobretudo porque uma não existe sem a outra, salvo por determinação do Estado. E temos muitos sindicatos que detêm a representação da “categoria”, mas têm baixíssima representatividade, revelada pelo baixo percentual de sindicalização e minguado número de trabalhadores participando da vida sindical, destacadamente das assembleias.

Esta questão é crucial e se faz presente nos atuais debates sobre a organização sindical no Brasil, em uma situação de intensa fragmentação da organização do trabalho e forte presença do individualismo empreendedor massivamente propagado pela classe empresarial e pelos neoliberais. Nesta modernidade líquida, as tentativas de enquadrar os trabalha-

dores, como os entregadores de encomendas e iFood ou os uberistas, em sindicatos preexistentes enfrentam resistências compreensíveis. A organização sindical é voluntária, tem a ver com identidade, representação e representatividade. Se determinado segmento não se considera representado, não se identifica com determinada entidade existente, não são os enquadramentos que o vão impedir de buscar formas de organização mais adequadas à sua situação. E este é o grande problema na discussão das transformações organizativas necessárias para revitalizar e reinventar o sindicalismo brasileiro, para que o mesmo seja representativo.

É preciso libertar-se do conceito e dos sistemas de enquadramento por categorias, mesmo porque eles estão se esfacelando. Os referenciais são outros. Da mesma forma, as novas conformações que o mercado de trabalho adquire, com ou sem carteira de trabalho, assalariado ou pago por serviços prestados, ou metas atingidas, trabalho intermitente ou uberizado, pejetizado. E aqui, também, há resistências que precisam ser repensadas. No meio rural, temos sindicatos de trabalhadores da agricultura familiar que, inclusive, têm empregados. A realidade impõe a necessidade de organizar os Microempreendedores Individuais (MEIs), que já são milhares, exercendo profissões de eletricitas, pedreiros, mecânicos, vendedores, encanadores, técnicos de informática, enfim, trabalhando e, por vezes, empregando auxiliares formal ou informalmente.

Há ainda os trabalhadores contratados como pessoas jurídicas (PJ) e a ampliação da terceirização. São problemas que tornam ainda mais complexa a organização sindical. Os sindicatos lutam para que os trabalhadores sejam representados pela entidade da categoria preponderante, mas, com o esfacelamento da categoria, a situação se torna ainda mais complexa. Fortes contradições aparecem, por exemplo, no serviço público. Como o sindicato do servidor concursado vai representar os trabalhadores terceirizados se (a) os servidores lutam para haver concurso público; (b) os terceirizados sabem que esta oportunidade de trabalho reduzirá se um concurso for realizado e; (c) o servidor público designado para ser o gestor do contrato representa a parte patronal no cotidiano do trabalhador terceirizado?

Em um contexto fragmentado como o atual, a questão da identidade passa a ter muita força. Percebe-se o enfraquecimento da identidade como classe social e como categoria; outras identidades surgem e precisam ser consideradas. Por exemplo, antes de 1930 havia a Liga ou as Uniões de trabalhadores italianos em São Paulo. Tratava-se de uma identidade que trazia consigo a ligação com a organização sindical e facilitava a representatividade e representação. Com que se identificam trabalhadores que executam distintos trabalhos, muitas vezes de forma intermitente, que já não vendem apenas sua força de trabalho, pois entram na operação com instrumentos de trabalho de sua propriedade, como veículos, máquinas e equipamentos?

Estas foram questões que estiveram no centro dos debates realizados por ocasião da Plenária Nacional da CUT, em outubro de 2021. A estrutura sindical, que está prestes a fazer

cem anos, sofreu intensos e sistemáticos ataques por parte dos neoliberais. Mas, na atualidade, tornou-se imperioso realizar profundas transformações, não apenas na forma de organização, mas também de fazer sindicalismo. A defesa e ampliação de direitos e a acumulação de forças continuam sendo referências essenciais para orientar os caminhos e veredas a serem percorridos ou abertos em uma longa e atribulada jornada rumo a uma organização sindical renovada e a uma inventiva e inovadora prática sindical.

## Cenário recente da organização sindical

SÉRGIO LUIZ LEITE (SERGINHO)\*

Imaginem-se caminhando por uma selva com vegetação densa e grande biodiversidade. Não existem trilhas, a mata é fechada. A cada passo, uma nova formação rochosa, uma diferente espécie de animal, muitos insetos. Escutamos o som de água correndo, mas ainda é difícil enxergar de onde vem. Essa parece ser a situação em que o movimento sindical se encontra. A crise, iniciada no governo Temer e agravada pelo governo Bolsonaro, pode ser comparada à enfrentada pelos sobreviventes de um Jumbo que caiu na floresta. Até agora, todas as tentativas de resgate falharam e acreditamos que a saída está em 2022, com eleição de um novo presidente.

A reforma trabalhista, implementada no governo de Michel Temer, atacou diretamente as estruturas sindicais e os direitos trabalhistas. O governo realizou assim uma ampla reforma precarizante sob o pretexto de criar novos empregos, modernizar as relações trabalhistas e reduzir a judicialização dos conflitos. Na prática, ocorreu precisamente o inverso. As taxas de desemprego se elevaram, a informalidade e a terceirização cresceram, enquanto as entidades de representação e defesa da classe trabalhadora foram duramente fragilizadas, pois todas as formas de custeio da estrutura sindical foram atacadas. A judicialização foi de fato reduzida, porque a reforma trabalhista impôs a necessidade do trabalhador arcar com todos os custos do processo no caso de uma eventual derrota e, diante deste risco e com desconfiança do sistema judiciário, enorme parte dos trabalhadores teve que assumir as violações de seus direitos.

Neste já difícil contexto, a crise do movimento sindical foi aprofundada com a eleição do governo de ultradireita de Jair Bolsonaro, lembrando, entre suas primeiras medidas, a extinção do Ministério do Trabalho e a tentativa de dificultar ainda mais a ação sindical nas negociações coletivas.

Logo depois da reforma trabalhista, o movimento sindical passou cerca de um ano tentando construir, politicamente, uma medida provisória que pudesse regulamentar a questão das contribuições relativas à negociação coletiva, mas não foi

possível efetivá-la. Quando Bolsonaro chega ao poder, uma de suas primeiras ações foi publicar a Medida Provisória (MP) 873, que impedia o desconto em folha de pagamentos das mensalidades associativas, determinando seu pagamento via boleto bancário e, no sentido de fragilizar a autonomia das assembleias das categorias (órgão máximo de deliberação de qualquer associação), estabeleceu a necessidade de autorização de desconto individual.

De um lado, parte do movimento sindical busca propor à sociedade formas de atualização e de mudança da estrutura sindical, ampliando a liberdade, a valorização da negociação coletiva e a criação de critérios de representatividade sindical; de outro lado, não há qualquer disposição de diálogo por parte de um governo de extrema direita que menospreza instituições, fóruns e conselhos da sociedade civil. A comunicação existe apenas com o Congresso Nacional, mas ela se apresenta de modo bastante limitado, considerando a formação de uma maioria de parlamentares conservadores.

Durante o mandato do presidente Lula, no Fórum Nacional do Trabalho, houve um importante avanço na elaboração de uma proposta para superação da unicidade sindical, deslocando o debate de modelos opostos entre unicidade e pluralidade para uma estrutura baseada no critério de representatividade. No entanto, ainda que este acúmulo de debate representasse um significativo avanço, não houve acordo dentro do movimento sindical e a discussão acabou se encerrando. Mesmo no governo de um ex-líder sindical, não houve consenso suficiente para a realização de uma reforma que modificasse e fortalecesse as estruturas sindicais; no governo atual, de um presidente declaradamente avesso ao movimento sindical e aos direitos trabalhistas, não há qualquer possibilidade de avanço neste campo.

A construção de uma nova estrutura sindical faz parte de uma necessária estratégia de sobrevivência. O movimento sindical precisa construir uma proposta robusta, tendo como base critérios de representatividade sindical, que abarque não apenas os sócios dos sindicatos, mas todos aqueles que são beneficiados pelos acordos e convenções coletivas. A Proposta original de Emenda Constitucional (PEC) 196 caminha neste sentido – sendo inicialmente fruto do diálogo e da construção unitária de diversas centrais sindicais – e foi apresentada, em novembro de 2019, pelo deputado Marcelo Ra-

\* Presidente da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas no Estado de São Paulo (FEQUIMFAR), primeiro secretário da Força Sindical.

mos (PL/AM), encontrando-se, hoje, em tramitação na Câmara dos Deputados.

Além de todo um cenário com perdas de direitos e ameaças à democracia, neste momento ainda enfrentamos os desafios ocasionados pela pandemia do novo coronavírus. Com queda na atividade econômica, desemprego, fome e entraves no sistema de saúde, tudo isso somado à perda de milhares de vidas e outras tantas colocadas em risco, resta à classe trabalhadora a própria luta! Nesta frente, contudo, temos observado que a unidade do movimento sindical se mobilizou em ações no sentido de proteger os empregos e a renda para que todos os trabalhadores pudessem cumprir as medidas de prevenção à Covid-19 e os cuidados com a saúde.

Como temos visto, o caminho do movimento sindical na história do país sobrevive ao golpe militar de 1964, passa pelo fim do reajuste automático de salários e resiste a tantos momentos conturbados e, portanto, haveremos de superar as dificuldades e prosperar. É neste sentido, então, que elencamos aqui algumas etapas da estratégia de sobrevivência nesta selva, onde tantos desafios se apresentam. Esse plano passa por várias etapas, como ajustes das estruturas administrativas sindicais; aproximação com a base, bem como um trabalho para que a classe trabalhadora compreenda a importância do sindicalismo na construção de uma boa relação entre capital e trabalho; além de um debate de agenda e propostas para as próximas eleições.

Temos já observado parte do movimento sindical dialogando com as propostas de atualização e mudanças da estrutura sindical com maior liberdade, valorização da negociação coletiva e critérios para que o sindicato possa ter representatividade. O mundo do trabalho tem passado por transformações e o movimento sindical está unindo esforços para se adequar à realidade dos trabalhadores em home office e em trabalho intermitente, à terceirização, à rotatividade, aos autônomos exclusivos e ao microempreendedor (MEI). Claramente, a atual estrutura sindical não dá conta da representação e representatividade. Neste aspecto, tem sido necessário amplo debate para regular esses novos formatos e características do trabalho, garantindo proteção e segurança jurídica ao empregado e ao empregador em Convenção Coletiva de Trabalho, fazendo valer o “negociado sobre o legislado”.

Nesse cenário, o papel das centrais, federações e confederações também é atualizado e adaptado às novas necessidades, acreditando na permanência da importância dessas estruturas. Vale lembrar que o dirigente sindical é interlocutor do trabalhador. Então, com a experiência desse grupo, temos que continuar perseverando, nos aproximando dos trabalhadores, dialogando com eles e imaginando que existe um novo mundo de relação entre capital e trabalho a ser construído. No momento, podemos considerar que estamos em desvantagem, porque essas forças estão desequilibradas. Mas, cabe a nós, dirigentes, enfrentarmos e encontrarmos uma saída, contribuindo para essa reconstrução.

O financiamento sindical é outro grande desafio, tendo em vista que o Imposto Sindical cumpriu seu papel, mas hoje

não condiz mais com a realidade. Precisamos regulamentar uma forma de sistema de custeio sindical, com base nas negociações coletivas, que também efetive o sustento de federações, confederações e centrais. Atualmente, a negociação coletiva e salarial do sindicato abrange todos os trabalhadores e as conquistas desse processo beneficiam toda a categoria. Portanto, é importante discutir o custeio partindo dos beneficiários, dos representados e não apenas dos associados do sindicato.

Por fim, para que possamos ter uma boa disputa nas eleições de 2022, é papel do movimento sindical fazer discussão política, independentemente de posição partidária. É preciso cobrar dos candidatos às eleições um programa de governo, que tenha compromisso com a representação popular e tenha como objetivo a recuperação econômica no pós-pandemia, com a retomada do emprego e renda, valorização da indústria nacional, dos direitos sociais, trabalhistas e previdenciários, saúde, segurança, educação, saneamento, tudo em benefício para o desenvolvimento da própria Nação.

# As transformações no mundo do trabalho e os desafios do sindicalismo

ARTUR HENRIQUE DA SILVA SANTOS\*

As crises do capitalismo (social, ambiental e econômica), provocadas pela concentração e financeirização da riqueza e da economia, acarretam transformações com reflexos profundos no mundo do trabalho e no movimento sindical. O modelo neoliberal resultou em aumento da desigualdade social, do desemprego e da miséria.

Algumas das transformações mais importantes do capitalismo nessa fase são as mudanças nas áreas de tecnologia, informação e comunicação, como a Internet das coisas, o 5G, as “fábricas inteligentes” e as plataformas digitais.

O debate sobre as novas formas de trabalho em plataformas digitais, home office, entregadores etc., e as variadas (nem sempre legais) formas de contratação como as terceirizações, o trabalho em tempo parcial, – Pessoa Jurídica (PJs), microempreendedores individuais (MEIs) - muitos forçados para burlar a lei - têm tomado conta de intelectuais, pensadores do mundo do trabalho e sindicalistas, mas muitas vezes esse debate passa a impressão de que a classe trabalhadora, hoje organizada (ou não) em sindicatos, perdeu importância ou deixou e/ou deixará de existir em breve.

É preciso vencer esse falso dilema. Se, por um lado, é cada vez mais urgente organizar as/os trabalhadoras/res vinculadas/os às novas e, muitas vezes, precárias formas de trabalho; por outro, é preciso melhorar e ampliar a representação sindical existente para fazer frente ao forte ataque e destruição de direitos, que a classe trabalhadora vem enfrentando, seja por iniciativa de governos ultraliberais ou de extrema direita, ou mesmo, pela implantação de tecnologias, de produção e gestão, que impactam fortemente a vida laboral e que desestruturam e precarizam as relações de trabalho, aumentando a exploração e a insegurança dos trabalhadores.

## O Brasil antes e depois do golpe

O Brasil viveu um período de crescimento do emprego e da renda durante os 13 anos dos governos do PT (LULA e Dilma). Foram criados 19,4 milhões de empregos formais, levando o desemprego aos menores patamares da série histórica e a renda dos trabalhadores aumentou em 18%, em termos reais. O respeito ao papel dos sindicatos e das Centrais Sindicais, a busca pelo fortalecimento das negociações coletivas e a defesa dos direitos dos trabalhadores foram a marca daquele período.

Desde o golpe de 2016, implanta-se a agenda de destruição e desmonte do Estado, da Constituição Federal de 1988, dos direitos e do sistema de proteção social. A campanha da mídia de negação da política resultou na eleição fraudulenta do neofascista Bolsonaro, na agenda ultraneoliberal de Guedes, bem como na eleição do Congresso Nacional mais conservador e de direita da história. A pá de cal, o caos, vem com a Pandemia da Covid 19 ampliando ainda mais a pobreza, a miséria e a fome, com a perda de mais de 600 mil vidas.

As medidas de desmonte e destruição do direito ao trabalho, dos direitos dos trabalhadores e do papel fundamental dos sindicatos demonstram claramente quais os verdadeiros objetivos do golpe.

Extinguiram o Ministério do Trabalho; abandonaram a política de valorização do salário-mínimo; congelaram os gastos sociais com a emenda constitucional do teto de gastos e praticam uma política deliberada de manutenção da crise e do arrocho, que resulta em menos oportunidades de trabalho e mais desemprego.

Em 2017, Temer realizou uma mudança radical na legislação trabalhista (Lei 13.467), que alterou totalmente o sistema até então existente; as regras da Constituição tornaram-se teto dos direitos do trabalho e as leis ordinárias passaram a ser destacadas por instrumentos de negociação direta entre trabalhadores e empresas; instituiu ou regularizou diversas modalidades de contratos precários – contrato de trabalho intermitente, contrato em tempo parcial, contrato de trabalho “autônomo exclusivo” sem reconhecimento de vínculo; incentivou a chamada “pejotização” do trabalho; permitiu a

\* Sociólogo, ex-presidente nacional da CUT, ex-secretário municipal do trabalho da Cidade de São Paulo na gestão Fernando Haddad e atualmente diretor da Fundação Perseu Abramo (FPA/PT). Texto escrito com base em reflexões compartilhadas com várias pessoas, entre elas: Clemente Ganz Lúcio, Sandra Brandão, Antônio Carlos Carvalho, André Calixtre e integrantes do NAPP Trabalho.

terceirização de qualquer atividade das empresas; facilitou o desligamento e promoveu alterações nas regras sobre jornada de trabalho.

Foi uma reforma contra as trabalhadoras e os trabalhadores e que, também, resultou na fragilização da organização sindical. Afinal, dentre as medidas aprovadas, estão o fim da contribuição sindical obrigatória e a imposição de obstáculos e dificuldades para a cobrança de outras formas de financiamento; a eleição de representantes dos trabalhadores sem o acompanhamento dos sindicatos; e a negociação de acordos e o encerramento de contratos sem qualquer participação sindical.

Já, o mandato de Bolsonaro começou com a extinção do Ministério do Trabalho, transformado em mera secretaria do Ministério da Economia. Medida coerente com a linha a ser adotada em seu governo de continuamente buscar reduzir o custo da mão de obra e aumentar o poder das empresas sobre a gestão do trabalho.

A chamada Lei da Liberdade Econômica (Lei 13.874/2019) virou uma nova reforma trabalhista, com regras extremamente prejudiciais para os trabalhadores. Ao sancionar a Lei, Bolsonaro manteve o artigo que impede que os bens do empregador sejam usados para pagar dívidas da firma, trabalhistas ou fiscais.

Nessa mesma linha, Bolsonaro editou a Medida Provisória 905/2019, conhecida como MP do Contrato Verde e Amarelo. Embora a MP tenha sido revogada, as medidas propostas persistem no horizonte do governo.

Várias medidas foram e continuam a ser adotadas no sentido de esvaziar as instâncias tripartites, inclusive o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT), com o objetivo de “privatizar” os fundos públicos existentes e destruir políticas públicas importantes como as da economia solidária.

Apesar das limitações ocorridas no período, o movimento sindical não ficou inerte, a exemplo da greve geral de 2017 e de inúmeras manifestações ao longo dos últimos anos e, especialmente, nos últimos meses, com as grandes mobilizações em conjunto com os movimentos sociais e os partidos de esquerda, têm sido colocados na ordem do dia, além do impedimento do presidente, a agenda prioritária contra a fome, o desemprego e a carestia, e a luta pelo auxílio emergencial para sessenta milhões de pessoas, a vacina para todos e todas e a geração de emprego e renda.

Enquanto em alguns dos principais países do mundo aumentam os investimentos em pesquisa e tecnologia, o Brasil, na contramão da história, enterra sua indústria que nos anos 80 chegava a mais de 30% do PIB e, hoje, não passa de 16%; reduz drasticamente o orçamento da área de ciência e tecnologia, levando o mercado de trabalho a uma crise sem precedentes.

Assim como no caso da falácia do ideário neoliberal acerca do Estado mínimo, que a pandemia da COVID fez escanca-

rar, mostrando o importante e central papel do Estado, por aqui, o que mais se assiste é a velha cantilena da saída pelas privatizações e a importância do teto de gastos públicos para o tal “mercado”.

A organização sindical deve refletir sobre esses cenários que afetam a classe trabalhadora. Mas de qual classe trabalhadora estamos falando?

Temos no Brasil, atualmente, perto de 180 milhões de pessoas em idade ativa. Na força de trabalho são 100 milhões e FORA da força de trabalho 76,4 milhões, na sua grande maioria, mulheres e aposentados.

Dos 100 milhões da força de trabalho, temos 85,6 milhões ocupados e 14,4 milhões desempregados, 6 milhões desalentados (desistiram de procurar emprego) e 34 milhões na informalidade, que trabalham sem direitos e em ocupações com alta instabilidade de renda.

Segundo dados oficiais do IBGE, o Brasil terminou 2019 com 94,4 milhões de trabalhadores ocupados e, em 2020, com 85,6 milhões. A desigualdade de gênero também se revela nos dados de desocupação: desde 2012 (início da série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD C), a taxa de desocupação entre mulheres sempre foi mais alta do que entre homens. No final de 2020, a diferença atingiu seu maior patamar: enquanto a taxa de desocupação entre homens é de 11,9%, a de mulheres é de 16,4%. A mesma situação se repete na diferença do rendimento médio da principal ocupação, quando separado por gêneros: a renda média do trabalho principal é R\$ 579 maior para os homens. Quando o recorte é de raça, os números são estarrecedores: 72,9% da população desocupada (2020) se declara preta ou parda. A diferença dos dados entre brancos, pardos e pretos também é a maior da série histórica. O desemprego entre os pretos é 7,4% maior do que entre os brancos; entre os pardos é 5% maior do que entre os brancos.

Se olharmos para os 10 milhões sem carteira no setor privado, os 34 milhões na informalidade e os quase 24 milhões de conta própria, podemos afirmar, sem medo de errar, que nossas entidades sindicais não representam a maioria da classe trabalhadora brasileira.

## **Então, quais os desafios para construir um modelo de transição com vistas ao futuro da organização sindical?**

Fortalecer as organizações sindicais, ampliar sua representatividade, promover a unidade, revigorar a solidariedade entre os trabalhadores/as, habilitar as entidades para que elas sejam capazes de atuar e organizar as diversas maneiras de inserção da classe trabalhadora no mundo do trabalho é o grande desafio.

O movimento sindical está desafiado a construir a unidade em torno de propostas para a necessária mudança de sua estru-

tura e organização, fortalecer a organização por local de trabalho e de moradia, firmando pé no território e ampliando as lutas e as conquistas da classe trabalhadora brasileira.

**O primeiro desafio** é o de representar todos os trabalhadores e trabalhadoras independentemente da forma como são contratados: formais com prazo determinado, por prazo indeterminado, temporários, intermitentes, terceirizados, PJs, MEIs, com ou sem carteira assinada e prestadores de serviço.

Parece-nos evidente que a estrutura sindical atual não dá conta dessa tarefa. Será preciso construir um sistema híbrido durante a transição, mantendo e fortalecendo as atuais entidades, mas transitando das atuais organizações para outras mais abrangentes (ramo, macrossetor etc.). É imprescindível superar o conceito de categoria e da unicidade imposta pela lei, criando agendas e campanhas conjuntas, pautas comuns, compartilhando sedes, carros etc e até fusões, caso estejam dadas as condições jurídicas e políticas.

O desafio é ainda maior, quando sabemos que a grande maioria dos/as dirigentes sindicais concorda com a tese, mas são poucos os que realmente a praticam. Por isso, a importância de discutir, em profundidade, os temas da formação sindical e política e da renovação dos quadros dirigentes.

**O segundo desafio** é ter claro que essa mudança na estrutura sindical passa, necessariamente, pela **disputa cultural de valores**: individualismo, meritocracia e empreendedorismo liberal precisam ser substituídos pelo coletivo, solidariedade, respeito e unidade.

A negação da importância dos sindicatos (assim como foi na negação da política) e a apologia ao individualismo vêm sendo diariamente praticadas nas periferias por algumas igrejas neopentecostais e pelo crime organizado, assim como faz parte dos objetivos do neoliberalismo acabar com os sindicatos e sua capacidade de resistência.

É necessário um investimento político e pessoal na cultura e na comunicação (redes sociais, aplicativos etc), cuidar tanto das ferramentas como da linguagem, da forma e do conteúdo.

**O terceiro desafio** é a renovação dos dirigentes sindicais, da unidade e da democracia. É o momento de coragem para construir entidades capazes de organizar e representar a classe trabalhadora em sua diversidade, fortalecendo a democracia, a liberdade e a autonomia sindical. Um dos principais aspectos de uma estratégia de reestruturação sindical é a promoção de amplo processo de participação dos jovens na vida sindical, como ativistas, militantes e dirigentes. A audácia para questionar as verdades, que se colocam como definitivas, também exige irreverência. O importante é ter a clareza de que não se pode fazer essa luta por eles e nem para eles. O que podemos e devemos é lutar juntos. 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 deliberarem. Esse novo modo de viver e de se colocar diante da vida, que a juventude mobiliza, precisa ocupar espaço no sin-

dicalismo e ser uma força propulsora de mudança que possibilite colocar o sindicato como espaço e instrumento a serviço de suas lutas e projetos.

**O quarto desafio** é o da nova agenda. Em conjunto com as demandas imediatas e históricas da classe trabalhadora, é necessário discutir a agenda com centralidade nos temas das desigualdades estruturais de gênero, raça e de renda. Assim como a formação, a comunicação é uma dimensão fundamental da reestruturação e do desenvolvimento de um projeto inovador e ousado de comunicação sindical com os trabalhadores/as e a sociedade.

Por fim, no âmbito legal e institucional, é necessário retomar a agenda da regulação do trabalho, da contratação coletiva, da participação das organizações sindicais em todos os âmbitos das relações de trabalho.

Há que se pensar a organização no local de trabalho, no território e no local de moradia; assim como no incentivo e apoio aos coletivos de cultura, esporte e lazer nas periferias das grandes e médias cidades. O investimento contínuo e prioritário na renovação e formação; na comunicação; nas pesquisas do perfil, anseios, desejos e sonhos dos trabalhadores; assim como a garantia de que o financiamento sindical seja decidido pelos próprios trabalhadores de forma independente e autônoma. Tudo isso são passos importantes da preparação a esse necessário de enfrentamento de classe.

## O desafio da renovação

CLAUDIR NÉSPOLO\*

A emergência do novo sindicalismo é um dos acontecimentos mais marcantes da sociedade brasileira. Ele ajudou a abrir as portas da democracia, impulsionou o movimento das Diretas Já, deixou marcas na Constituição de 1988 e se constituiu uma potente frente de resistência às políticas neoliberais no Brasil. Em seu DNA encontramos a tentativa de colocar a classe trabalhadora no centro da construção de uma sociedade democrática e justa.

No âmbito das relações de trabalho, o novo sindicalismo estabeleceu novos padrões de negociação coletiva. Velhas práticas de manipulação empresarial, que distorciam o verdadeiro papel das entidades sindicais, perderam espaço (peleguismo) e os sindicatos transformaram-se em ferramenta para conquista de direitos trabalhistas e dignidade. Lideranças conquistaram representatividade a partir dos locais de trabalho, inclusive, muitas galgaram espaço no mundo da representação política, lugar dominado preponderantemente por famílias tradicionais das elites econômicas. A democratização exigida nas ruas transbordou para as relações laborais arrefecendo o autoritarismo instalado nos ambientes de trabalho. Hoje, sabe-se que as greves nos anos 80 foram motivadas pela inflação, mas o combustível que inflamou a indignação da classe trabalhadora foram as relações de trabalho excessivamente opressivas e humilhantes.

A crise econômica dos últimos anos mergulhou o país na desindustrialização e na aniquilação de postos de trabalho. A flexibilização dos direitos, intensificada com a reforma trabalhista, joga todo peso da crise nos ombros dos trabalhadores. Além disso, a reforma sindical desferiu um duro golpe na nossa organização sindical. Em que pese esse desastre, o país ainda possui um contingente expressivo de trabalhadores regulados pela “carteira azul” e o sindicalismo brasileiro conta com milhares de entidades que exercem papel na negociação coletiva.

O novo sindicalismo foi exitoso na luta por inclusão da classe trabalhadora no estreito espaço da política institucional, no orçamento das políticas públicas, bem como na conquista de direitos do trabalho. No entanto, suas promessas de restau-

ração da estrutura sindical ficaram no meio do caminho. A não realização de seu projeto organizativo originário, sistematizado no Sistema Democrático de Relações de Trabalho, fragilizou-o sobremaneira. Padecemos de uma constrangedora atrofia, temos um extraordinário patrimônio programático e propositivo, condensado em nossas resoluções, mas convivemos com uma profunda dificuldade para efetivá-las.

Depois de três décadas, os dilemas da burocratização inerentes à nossa estrutura sindical voltaram a nos assombrar. A despolitização se espalha em nossas entidades. A geração, que conduz a luta sindical na atualidade, separa com certa naturalidade o imediato do estratégico. A baixa representatividade já não incomoda tanto. Nosso poder de convocação nunca esteve tão diminuído. Não forjamos práticas capazes de criar uma cultura organizativa unificadora. Vivemos um sindicalismo fragmentado com enormes dificuldades para juntar as partes.

As recentes transformações na esfera produtiva acentuam a nossa crise de representatividade. A introdução de novas tecnologias, a precarização dos contratos de trabalho, o surgimento de modalidades de trabalho por aplicativos, home office etc., se chocam com os nossos modelos organizativos. O aumento da informalidade e o desemprego criam um ambiente verdadeiramente complexo. A classe nunca esteve tão fragmentada. A reforma trabalhista pós-golpe de 2016 acelerou de modo brutal as formas de trabalho desvinculadas da “carteira azul” e atacou duramente os sindicatos em suas formas de sustentação. Tudo se agravou com a pandemia de Covid-19.

É neste contexto repleto de complexidade e de contradições que depositamos nossa esperança em um novo ciclo de luta por direitos e de renovação do movimento sindical brasileiro. Apesar de tudo, ainda somos vistos como obstáculos ao avanço mais profundo das reformas liberais. Impõe-se formular a representatividade dos trabalhadores formais do setor público e privado para ter força e legitimidade na organização dos informais, que, infelizmente, já compõem a maioria da classe trabalhadora brasileira. Mantivemos um patamar básico de sindicalização, mesmo com a intensa rotatividade e o desemprego. Por isso, afirmamos que o novo sindicalismo brasileiro ainda é um ator de relevância e a classe trabalhadora precisa dele para sair dessa encruzilhada. As próprias clas-

\* Secretário de Organização Sindical da Central Única dos Trabalhadores do Rio Grande do Sul (CUT/RS).



ses dominantes sabem que o sindicalismo é uma pedra no caminho, que impede o aprofundamento da agenda de destruição de direitos e ampliação da exclusão social.

Portanto, se fracassarmos na sua renovação, não lograremos êxito em organizar os trabalhadores de outras categorias, tampouco, teremos energia para aprofundar uma estratégia de luta conectada com setores desempregados e informalizados que, geralmente, residem nas periferias urbanas. Ou seja, se não atualizarmos nossa tática organizativa, nossas entidades sindicais enquanto representação dos trabalhadores, dificilmente teremos condições de alçar na direção de outras tarefas de disputa política de projeto e de organização do conjunto da classe trabalhadora. Entidades sindicais que não cuidam bem de suas categorias, em hipótese nenhuma, exercerão papel de relevância em outras tarefas que esta nova realidade nos impõe.

A nossa tarefa é gigantesca. De um lado, precisamos enfrentar uma conjuntura complexa e difícil; de outro, temos que nos reinventar organizativamente. Agora, seguiremos destacando algumas questões conceituais e práticas que estamos vivenciando na CUT do Rio Grande do Sul.

Diferente do que se diz, temos visto que existe um espaço extraordinário para organizar os trabalhadores nos ambientes de trabalho, onde a luta de classe se dá de forma mais quente. Se até agora negligenciamos essa referência organizativa presente na nossa fundação, precisamos resgatar as várias maneiras de organização e empoderamento dos trabalhadores nos locais de trabalho. Apesar de tudo, ainda existem locais de trabalho e em várias categorias com emprego intenso de mão de obra. É nestes locais, mesmo que tardiamente, que precisamos promover a criação das mais diversas formas de Organização nos Locais de Trabalho (OLT), principalmente a Comissão Sindical de Empresa (CSE). Onde existem, dinamizou a formação de dirigentes de base, aproximou o sindicato dos trabalhadores e aumentou a sindicalização. Esse é o caminho mais curto para fortalecermos nossa organicidade, tarefa negligenciada, salvo raras e inspiradoras exceções. Esse assunto, geralmente, fica bloqueado nas cúpulas sindicais que não percebem a necessidade e sabem que a OLT é sinônimo de desacomodação. De qualquer forma, a CUT/RS tem estimulado essa organização e só a atitude de voltar a debater formas de implementação no âmbito dos sindicatos já é um avanço.

A unicidade é uma das doenças mais nefastas de nossa estrutura sindical fundada em categorias profissionais, muitas vezes, com funcionamento na mesma rua, cada um com sua casa. De qualquer forma, materialmente falando, os sindicatos emergiram do período do pleno emprego com estruturas físicas maravilhosas, prédios novos ou totalmente reformados, construídos para abrigar categorias que diminuíram drasticamente e, no pós-Covid, funcionam com grande ociosidade.

Temos insistido em iniciativas que enfrentem o desafio da agregação de estrutura e de lutas. No passado, já habitamos estruturas, que se chamavam Casa do Trabalhador, e abriga-

vam vários sindicatos e se constituíam referência local para o conjunto dos trabalhadores/as. Em um ambiente de informalização das relações de trabalho e aumento da violação de direitos, o trabalhador/a precisa de referência para onde se dirigir para buscar a reparação de injustiça.

Um dos problemas da fragmentação sindical é o custo de sua manutenção. Por isso, precisamos desenvolver práticas de gestão que possibilitem a contratação de serviços comuns para racionalizar custos. Ideias como passaporte para acesso aos serviços e atendimentos em entidades sindicais de diferentes categorias dentro de um mesmo território, precisam ser mais utilizadas. O compartilhamento de estruturas e serviços de apoio aumenta a solidariedade e libera prédios para aluguel. Fortalecer as finanças das entidades com essas medidas evitará que, no médio prazo, sejam liquidadas para viabilizar o custo fixo. A organização do Centro de Referência Sindical (CRS) é demonstração de maturidade e tentativa de adaptação a esse novo contexto. Para criar condições de uma discussão e encaminhamentos futuros sobre fusões, incorporações ou criação de sindicatos regionais, precisamos obrigatoriamente experimentar a primeira fase de morar juntos nas cidades e se abrir para o conjunto da classe sem desgrudar o pé dos locais de trabalho.

Não temos certeza se setores criados pelas novas tecnologias sob domínio do “capitalismo improdutivo” organizar-se-ão futuramente em sindicatos. Mas no cenário atual, a organização via sindicatos pode ser uma expressão de luta por direitos destes trabalhadores/as. Recentemente, criamos o Sindicato dos Motoristas de Transporte Individual por Aplicativo (SIMTRAPLI) do Rio Grande do Sul, entidade que funciona na sede da CUT/RS. É uma experiência embrionária que está progressivamente galvanizando as lutas destes trabalhadores. São APPs multinacionais e muito poderosos. Localmente, por mais organizado que esteja, conseguirá enfrentá-los e impor regulações vantajosas para os trabalhadores. Já se impõe a necessidade de nacionalizar as lutas por direitos e reajustes. Urge a CUT reunir todas as iniciativas organizadas em trabalho de APPs para um evento nacional, com intuito de intercambiar experiências de organização, debater demandas e produzir uma agenda de lutas. Como em qualquer setor, sempre há quem não queira sindicato, mas também há quem queira. Temos que localizar os que querem e incluí-los nos processos organizativos e formativos. Isto dá um trabalho imenso, mas precisa investimento. Caso contrário, ficaremos apenas diagnosticando.

A CUT vem insistindo que é preciso ter iniciativas concretas para organizar os trabalhadores independentes das formas de contratação. Não podemos repetir o erro que cometemos com o trabalho terceirizado. Produzimos excelentes diagnósticos sobre o fenômeno, lutamos judicialmente para impedi-lo, no entanto, deixamos os terceirizados desprovidos da representação sindical, salvo exceções. Não podemos ficar só com bons diagnósticos sobre o processo de uberização e nada fazer para organizar sindicalmente esses trabalhadores.

Se é correto que devemos organizar os trabalhadores, independentemente de suas formas de contratação – trabalha-

dores regidos pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), terceirizados, trabalhadores de plataformas digitais, empreendedores autônomos etc – precisamos ir ao encontro deles em seus locais de trabalho, moradia e sociabilidade. É no território que todos os problemas sociais explodem de forma visceral. O enfrentamento da Emenda Constitucional (EC) 95 é, inclusive, uma pauta comum às entidades comunitárias. É ali que os serviços foram reduzidos. Através do projeto *CUT com a Comunidade*, custeado por um *pool* de sindicatos, em andamento desde 2019, mobilizamos um conjunto de lideranças comunitárias de cinco regiões da periferia de Porto Alegre. A CUT com a Comunidade é uma marca que nos convoca para agir no território. A pandemia nos obrigou a focar em ações de solidariedade de combate à fome e à Covid-19. Faz pouco que deflagramos um processo de mapeamento de desempregados e trabalhadores precarizados, diagnóstico de demandas locais com potencial de conversão em lutas por direitos e elaboração de planos locais de intervenção, priorizando ações de geração de trabalho e renda (economia solidária) e capacitação social. É algo embrionário, mas os resultados são animadores.

No Rio Grande do Sul, temos uma cultura associativa e cooperativista instalada. No meio rural, encontramos experiências mais consolidadas de cooperativas de produção e comercialização próximas aos sindicatos. No meio urbano, as experiências de cooperativas mais usuais são na área de habitação. Mais recentemente, avançamos no desenvolvimento de cooperativas de crédito, através de uma parceria com a CRESOL.

Essa experiência visa dotar o sindicalismo de maior autonomia em relação ao sistema financeiro e lograr uma diminuição de custos em determinados serviços bancários. É uma tentativa de fazer que o dinheiro da classe circule dentro de uma estratégia organizativa da própria classe. Paralelo a essas experiências de cooperativas de crédito, temos estimulado um debate promissor sobre determinados serviços que o sindicato pode ofertar para a categoria, vinculados com a saúde, aquisição de medicamentos, atividades artísticas e culturais. Incidir sobre o consumo de bens e serviços, com a perspectiva de agregar certos valores de sustentabilidade e diminuição de custos para os trabalhadores, é algo que devemos olhar com muito carinho. Tudo isso sem qualquer prejuízo ao que nos constitui, pelo contrário, essas iniciativas são voltadas para atrair trabalhadores/as para nosso meio e incluí-los na luta por direitos e cidadania.

Afiar a ferramenta sindical para a luta contemporânea requer aumentar o poder dos trabalhadores nas nossas entidades sindicais, ou seja, trata-se de aprofundar a democracia. Não temos dúvidas de que a geração CUTista foi um dos polos mais virtuosos da democracia brasileira, no entanto, precisamos deflagrar um novo ciclo de radicalização da democracia. Chamamos isso de **sindicalismo de portas abertas e casa cheia**.

Nesta perspectiva, precisamos entender, definitivamente, que as lutas por direitos na atualidade requerem o protagonismo da juventude e das mulheres. Sem a promoção

das lideranças jovens e mulheres que estão no local de trabalho e são expoentes nas periferias, dificilmente as lutas concretas e do cotidiano serão denunciadas e potencializadas em uma perspectiva classista. Discursamos de modo excessivo sobre a importância da participação da juventude e das mulheres em nossas entidades sindicais, mas falta abrir espaço, fomentar a participação e mudar a dinâmica de funcionamento para que efetivamente os jovens e mulheres entrem, permaneçam e se sintam bem ao nosso lado. Não podemos nos iludir, uma revolução nas formas de participação exigirá mudanças internas na nossa organização, na nossa mentalidade e na forma como lidamos com a mobilização social. Autorizados pelo último Congresso da nossa Central estamos colocando em movimento iniciativas que visem atualizar a tática organizativa, ousando acelerar mecanismos para a renovação.

# Os desafios da organização coletiva dos trabalhadores via plataformas digitais

RENAN BERNARDI KALIL\*

A organização coletiva dos trabalhadores é fundamental para garantir proteção social. Os direitos trabalhistas foram reconhecidos somente após intensas mobilizações que reivindicavam melhores condições de trabalho. Entidades representativas de trabalhadores garantem a manifestação de sua voz, legitimam a sua integração na sociedade e reforçam sua posição para negociar com os empregadores. Em uma relação caracterizada pela desigualdade econômica entre as partes, assegurar meios de expressão coletiva permite reduzir as assimetrias.

A organização e a ação coletivas dos trabalhadores no capitalismo de plataforma são de difícil operacionalização. O fato de os trabalhadores serem considerados como autônomos pelas empresas dificulta o reconhecimento de sua identidade e a percepção de vivência das mesmas condições de trabalho, além de demandar a superação de entender os demais como concorrentes e da individualização laboral. A inexistência de compartilhamento de um mesmo espaço fabril físico contribui para o isolamento dos trabalhadores e prejudica a construção de solidariedade entre eles. Ainda, a vinculação do trabalhador à figura do autônomo coloca obstáculos em reconhecer a empresa como responsável pelas condições laborais<sup>1</sup>.

O caso dos entregadores ilustra essas dificuldades. Esse grupo de trabalhadores se organiza coletivamente de três maneiras: (i) sem a constituição de uma entidade; (ii) a partir da criação de organizações informais (sem forma jurídica); (iii) por meio de entidades formalmente constituídas.

Em todas essas três situações, há o uso de espaços virtuais para viabilizar a aproximação e a troca de informações daqueles que atuam em plataformas. Trata-se de uma forma de atuação conveniente para trabalhadores que passam grande parte dos seus dias conectados à internet e não desempe-

nam suas atividades no mesmo espaço físico de outros colegas de trabalho.

Os fóruns online são instrumentos muito difundidos entre os trabalhadores via plataformas digitais. Ao analisarem o comportamento de trabalhadores que utilizavam fóruns online, Alex Rosenblat e Luke Stark traçaram o seguinte perfil dos usuários: têm dificuldades para encontrarem informação ou para operarem determinada funcionalidade do aplicativo; têm maiores tendências a expressarem suas opiniões em espaços públicos; têm a renda do trabalho com a plataforma como fonte principal de ganhos e têm maior dependência econômica da atividade<sup>2</sup>.

Além disso, esses trabalhadores também utilizam, com frequência, as redes sociais para trocarem informações a respeito de alterações promovidas pela plataforma, locais em que há maior demanda por serviços, melhores práticas para obter resultados mais rentáveis, comercialização de produtos que auxiliam na execução das tarefas e problemas que enfrentaram com clientes.

No Brasil, os trabalhadores passaram a utilizar plataformas para se organizarem. Muitas mobilizações são articuladas por meio de grupos no WhatsApp e no Facebook, assim como por vídeos no YouTube. Esses instrumentos viabilizaram a articulação de trabalhadores que, em razão das características do trabalho, ficam atomizados e encontram dificuldades para interagir nos moldes tradicionais da ação sindical<sup>3</sup>.

Em geral, os trabalhadores que se organizam, coletivamente, sem constituir uma entidade, demonstram resistência à aproximação de sindicatos ou partidos políticos. Um bom exemplo de ação coletiva promovida por esses trabalhadores ocorreu nos meses de setembro e outubro de 2021. Tendo como pauta o aumento da remuneração, a não implementação do agendamento de entregas e o fim dos bloqueios indevidos, diversas mobilizações ocorreram nos estados do Amazonas, Rio Grande do Sul, Pará, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Paraíba e São Paulo, em setembro. A paralisação mais significativa

\* Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo (USP) e Procurador do Trabalho.

1. MODA, Felipe. Os uberizados brasileiros voltam à luta. **Outras palavras**, São Paulo, 30 set. 2019. Disponível em: <<https://outraspalavras.net/crise-brasileira/os-uberizados-brasileiros-voltam-a-luta>>. Acesso em: 12 nov. 2021; COELHO, Bruna da Penha de Mendonça; JESUS, Ana Beatriz Bueno de; SILVA, Maria Eugênia Pinheiro Sena da. A luta coletiva dos entregadores latino-americanos contra a pandemia do capitalismo – movimentos grevistas em tempos de Covid-19. **Middle Atlantic Review of Latin American Studies**, v. 4, n. 3, p. 42, 2021.

2. ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber's Drivers. **International Journal of Communication**, v. 10, n. 1, p. 3706, 2016.

3. MODA, FELIPE. op. cit.

ocorreu em São José dos Campos, interior de SP, com duração de 6 dias. O movimento foi encerrado diante da promessa de manutenção de promoção de pagamento de R\$ 3 por entrega feita e de realização de reunião com os trabalhadores para debater a pauta de reivindicação<sup>4</sup>.

Contudo, a resposta dada pelas empresas foi insuficiente e uma nova mobilização foi organizada para o mês de outubro em cidades do interior de SP, que teve paralisações ainda maiores que as realizadas em setembro. Durante essas mobilizações, foram identificadas manifestações dos trabalhadores buscando se distanciar das entidades sindicais, como a faixa “motoboys sem sindicato”<sup>5</sup>.

Os trabalhadores que se organizam a partir de entidades informais optam por esse formato em razão de não serem considerados empregados pelas empresas. Dessa forma, criam coletivos para superar a narrativa do empreendedorismo e mobilizar os entregadores para lutar por direitos trabalhistas. Não há necessariamente uma resistência aos sindicatos por parte desses trabalhadores<sup>6</sup>.

No Brasil, um dos grupos mais conhecidos que atua dessa forma são os Entregadores Antifascistas, constituídos no contexto da precarização das condições de trabalho durante a pandemia de Covid-19<sup>7</sup>. Também há exemplos na América Latina. No México, entregadores fundaram o coletivo *#NiUnRepartidorMenos*, com o objetivo de criar uma rede de apoio entre os trabalhadores para prevenir a ocorrência de acidentes e apoiar os que sofrem lesões<sup>8</sup>. Na Colômbia, o *Movimiento Nacional de Repartidores de Plataformas Digitales* é um ator central na organização de mobilizações de entregadores e coordena ações internacionais com outros coletivos sul-americanos em face de empresas que atuam nos diversos países da região<sup>9</sup>.

Vários coletivos com essas características promoveram mobilizações em distintos países latino-americanos nos meses de abril, maio, julho e outubro de 2020, reivindicando a melhoria das condições de trabalho<sup>10</sup>.

Por fim, a organização dos entregadores por meio de sindicatos pode ocorrer a partir de entidades já existentes ou com a criação de sindicatos para representar especificamente esses trabalhadores que desenvolvem as suas atividades por meio de plataformas digitais<sup>11</sup>. Um exemplo do primeiro caso é o Sindimoto/SP, representante dos motoboys em São Paulo, que tem realizado ações para lutar pelos direitos dos entregadores, como manifestações, apresentação de denúncias ao MPT e pedidos de mediação na Justiça do Trabalho.

Ainda, existem entidades que foram criadas para representar os entregadores, porém fora do sistema sindical, como é o caso da Associação dos Motofretistas de Aplicativos e Autônomos do Brasil (AMABR). A principal discordância entre a AMABR e o Sindimoto/SP é quanto à correta classificação dos entregadores: enquanto a primeira entende que são autônomos, o segundo defende que se tratam de empregados.

O Breque dos Apps de 01 de julho de 2020, a maior mobilização realizada pelos entregadores até o momento, foi fruto da articulação de trabalhadores que não estavam organizados em entidades, daqueles em entidades informais e dos sindicatos e associações, ainda que em graus distintos. As divergências existentes foram superadas e milhares de trabalhadores foram às ruas, tendo o êxito de expor para a sociedade suas precárias condições de trabalho em um cenário no qual eram considerados essenciais para manter as políticas de restrição de circulação de pessoas para diminuir a transmissão da Covid-19.

Porém, a falta de entendimento sobre como continuar as mobilizações acabou prevalecendo. Parte do movimento sindical marcou uma segunda manifestação para o dia 14 de julho<sup>12</sup>, enquanto parte dos coletivos e dos trabalhadores organizados fora de entidades designaram o dia 25 de julho<sup>13</sup>. Nenhuma das duas conseguiu obter o sucesso da primeira.

Independentemente do formato adotado para desenvolver a organização coletiva, em diversas situações foram impostos obstáculos concretos a esses trabalhadores. Entregadores

4. FERNANDES, Ingrid; SILVA, Victor. A greve dos apps mais longa do Brasil. **Outras Palavras**, São Paulo, 21 set. 2021. Disponível em: <<https://outraspalavras.net/outrasmidias/a-greve-dos-apps-mais-longa-do-brasil>>. Acesso em: 12 nov. 2021.

5. MONCAU, Gabriela. Entregadores de apps afirmam que a greve agora é por tempo in determinado. **Brasil de Fato**, São Paulo, 14 out. 2021. Disponível em: <<https://www.brasiledefato.com.br/2021/10/14/entregadores-de-apps-afirmam-que-a-greve-agora-e-por-tempo-indeterminado-ate-terem-respostas>>. Acesso em: 14 nov. 2021. PASSA PALAVRA. Os entregadores paralisando e a esquerda paralisada. **Passa Palavra**, São Paulo, 15 set. 2021. Disponível em: <<https://passapalavra.info/2021/09/140093>>. Acesso em: 13 nov. 2021.

6. COELHO, Bruna da Penha de Mendonça; JESUS, Ana Beatriz Bueno de; SILVA, Maria Eugênia Pinheiro Sena da. op. cit., pp. 42-43.

7. CORREIA, Mariama. Entregadores antifascistas: “Não quero gado. Quero formar entregadores pensadores”. **A Pública**, São Paulo, 07 jun. 2020. Disponível em: <<https://apublica.org/2020/06/entregadores-antifascistas-nao-querem-gado-querem-formar-entregadores-pensadores>>. Acesso em: 14 nov. 2021.

8. PÁRAMO, Andrea Santiago. En tu pedido, va mi vida. **Animal Político**, Ciudad de Mexico, 27 nov. 2019. Disponível em: <<https://www.animalpolitico.com/nuestras-voces/en-tu-pedido-va-mi-vida/>>. Acesso em: 18 ago. 2021.

9. VARGAS, Derly Sánchez; CASTAÑEDA, Oscar Maldonado. Obstáculos, resistências y repertorios de movilización social de repartidores digitales en Colombia. CORDERO, Kruskaya Hidalgo; DAZA, Carolina Salazar (Orgs.). **Precarización laboral en plataformas digitales**: una lectura desde América Latina. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS, 2020, pp. 119-134.

10. COELHO, Bruna da Penha de Mendonça; JESUS, Ana Beatriz Bueno de; SILVA, Maria Eugênia Pinheiro Sena da. op. cit., pp. 34-36.

11. KALIL, Renan Bernardi. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 2, p. 85-88, ago-nov. 2020.

12. SOPRANA, Paula. Motoboys protestam por aumento das taxas em SP e marcam audiência com empresas. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 14 jul. 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/motoboys-protestam-por-aumento-das-taxas-em-sp-e-fazem-audiencia-com-empresas.shtml>>. Acesso em: 14 nov. 2021.

13. Id. Entregadores de apps confirmam segunda paralisação nacional no dia 25. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 07 jul. 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/entregadores-de-apps-confirmam-segunda-paralisaao-nacional-para-o-dia-25.shtml>>. Acesso em: 14 nov. 2021.

que participaram de manifestações por melhores condições de trabalho foram coagidos a não comparecerem aos atos<sup>14</sup>, em alguns casos, e tiveram o acesso à plataforma bloqueado<sup>15</sup>, em outros. A Polícia Militar abordou um trabalhador em manifestação de forma abusiva e com violência desnecessária<sup>16</sup> e aplicou diversas multas a entregadores que faziam um ato<sup>17</sup>, com objetivo de intimidá-los. Todos esses exemplos são casos de condutas antissindicais contra os trabalhadores. O Brasil não possui legislação adequada para combater essas práticas, como já indicado pela Comissão de Peritos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em seus relatórios de 2017 e 2020<sup>18</sup>.

Os sindicatos podem ter grande utilidade para contribuir na organização coletiva dos trabalhadores via plataformas digitais. A liberdade sindical, que assegura a liberdade de organização, de administração, de exercício de funções e de filiação, desfiliação e não filiação, a negociação coletiva, que permite tratativas diretas entre capital e trabalho e a produção de normas autônomas para reger os contratos de trabalho, e a greve, que oferece um mecanismo de pressão aos trabalhadores quando tratam com as empresas, são direitos reconhecidos aos sindicatos que potencializam a ação coletiva. Ainda, todos esses direitos não assegurados às outras formas de organização que os entregadores têm adotado.

Por outro lado, é necessário que o movimento sindical busque mais efetivamente esses trabalhadores, para entender as suas demandas, buscar colocá-las no centro da pauta de reivindicações e mostrar que os sindicatos podem ser uma poderosa forma de expressão de seus interesses. Além disso, destacamos que existem 1,4 milhões de trabalhadores via plataformas digitais no Brasil<sup>19</sup>, o que aponta para a importância de os sindicatos buscarem representar esse grupo.

Os organismos internacionais estão se pronunciando sobre o tema. Em 2019, a OIT adotou a Declaração do Centenário para o Futuro do Trabalho<sup>20</sup>. Colocou-se que devem ser consideradas as profundas transformações no mundo do trabalho e, para o desenvolvimento de sua abordagem centrada no ser humano, a OIT deve direcionar os seus esforços para promover os direitos dos trabalhadores, com ênfase na liberdade sindical e na negociação coletiva (item II. A, vi). Em 2021, a OIT publicou o relatório *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, apontando que a liberdade sindical e a negociação coletiva devem ser asseguradas aos trabalhadores via plataformas digitais independentemente na natureza do vínculo com as empresas<sup>21</sup>.

Em sentido semelhante, a Corte Interamericana de Direitos Humanos divulgou recentemente o Parecer Consultivo n. 27, sobre liberdade sindical, negociação coletiva e greve com perspectiva de gênero. O Tribunal afirmou que esses três direitos devem ser assegurados aos trabalhadores que atuam por meio de plataformas digitais, especialmente por serem pré-requisito para a participação efetiva na elaboração de políticas públicas<sup>22</sup>.

A mobilização coletiva de trabalhadores foi central para que direitos fossem reconhecidos em lei a partir da década de 1930 no Brasil. Ainda, a efetividade desses direitos se concretizou, em primeiro momento, a partir da ação do movimento sindical<sup>23</sup>. Portanto, mesmo que os atores do sistema de justiça apliquem os direitos previstos em lei para os trabalhadores via plataformas digitais, a organização e atuação coletiva é um fator determinante para o cumprimento desses direitos no dia a dia, assim como para reivindicar novos direitos perante empresas, governos e legisladores.

14. MACHADO, Leandro. A rotina de ameaças e expulsões de entregadores terceirizados do IFood. **BBC News Brasil**, São Paulo, 24 jul. 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-53521791>>. Acesso em: 18 ago. 2021.

15. SOPRANA, Paula. Entregadores ameaçam entrar na Justiça contra Loggi por bloqueio em app após manifestação. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 19 jun. 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/06/entregadores-ameacam-entrar-na-justica-contra-loggi-por-bloqueio-em-app-apos-passeata.shtml>>. Acesso em: 18 ago. 2021.

16. TAJRA, Alex; ADORNO, Luís. “Não consigo respirar”, diz motoboy durante abordagem de PMs em São Paulo. **UOL**, São Paulo, 14 jul. 2020. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2020/07/14/nao-consigo-respirar-grita-motoboy-durante-abordagem-de-pms-em-sao-paulo.htm>>. Acesso em: 18 ago. 2021.

17. RIBEIRO, Gabriel Francisco. Entregadores de app são multados em R\$ 6.000 após ato em SP e tensão com PM. **UOL**, São Paulo, 19 ago. 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/08/19/ate-r-6-mil-entregadores-recebem-multas-apos-greve-dos-apps-e-acusam-pms.htm>>. Acesso em: 18 ago. 2021.

18. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**. Informe III (Parte A). 2020. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_736217.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736217.pdf)>. Acesso em: 18 ago. 2021.

19. GAIER, Rodrigo Viga. Trabalhadores de aplicativos somam 1,4 milhão no Brasil, diz Ipea. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 07 out. 2021. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/10/trabalhadores-de-aplicativos-somam-14-milhao-no-brasil-diz-ipea.shtml>>. Acesso em: 14 nov. 2021.

20. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILO century declaration for the future of work. **108th Session of the International Labor Organization**, Geneva, 21 jun. 2019. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711674.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf)>. Acesso em: 18 ago. 2021.

21. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **The role of digital platforms in transforming the world of work**. World employment and social outlook 2021. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf)>. Acesso em: 18 ago. 2021.

22. CORTE IDH. **Opinión Consultiva OC-27/21**. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, com perspectiva de género. Serie A No. 27. San José, 05 de maio de 2021. Disponível em: <[https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_27\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp.pdf)>. Acesso em: 18 ago. 2021.

23. PAOLI, Maria Celia Pinheiro Machado. *Labour, Law and the State in Brazil, 1930-1950*. Tese de Ph.D., Birkbeck College, University of London, 1988.

# Os desafios para a organização sindical dos trabalhadores terceirizados e dos trabalhadores autônomos

ANTÔNIO CARLOS CORDEIRO\*

A reforma trabalhista e a crise econômica aprofundaram o desemprego, a informalidade e o trabalho precário, sendo que as novas gerações de trabalhadores e trabalhadoras estão sendo contratadas em condições que não lhes dá acesso a direitos trabalhistas conquistados pelo movimento sindical em muitas décadas de lutas. Temos mais de 14 milhões de desempregados e dezenas de milhões de trabalhadores na economia informal, sem qualquer direito trabalhista ou no trabalho precário com direitos trabalhistas mínimos, como é o caso dos trabalhadores terceirizados. Diante dessa situação, entendemos que o movimento sindical deve tomar iniciativas para representação sindical dos trabalhadores terceirizados e criar uma rede de apoio e solidariedade aos trabalhadores da economia informal, em especial, aos trabalhadores autônomos como aqueles que trabalham em aplicativos e os vendedores ambulantes.

Para garantir a proteção adequada aos trabalhadores terceirizados e aos trabalhadores autônomos, é preciso incluí-los na representação sindical dos sindicatos que atuam nas principais atividades econômicas, pois atualmente esses trabalhadores são invisíveis para o movimento sindical. Os trabalhadores terceirizados, majoritariamente, são representados por sindicatos fantasmas ou cartoriais sem qualquer tradição de luta na defesa dos seus direitos, enquanto trabalhadores autônomos, em sua ampla maioria, não tem nenhuma representação sindical.

Acreditamos que a organização sindical dos trabalhadores terceirizados e dos trabalhadores autônomos deve caminhar junto com um processo de reorganização do movimento sindical, em que a defesa dos sindicatos por ramos de atividade seja a base para esse novo modelo de organização sindical. Isso pode ser viabilizado por decisão dos sindicatos sem necessariamente passar por alterações na legislação sindical, o que seria pouco provável nessa conjuntura desfavorável aos trabalhadores, que estão perdendo direitos desde o golpe parlamentar de 2016, além das iniciativas do governo e do congresso nacional para enfraquecer os sindicatos.

Nesse sentido, a Intersindical Central da Classe Trabalhadora, com a finalidade de conhecer melhor a situação desses trabalhadores, criou o observatório dos trabalhadores terceirizados e já tem uma posição favorável à organização sindical por ramo econômico que represente todos os trabalhadores, incluindo terceirizados e trabalhadores autônomos e outras formas de contratação do ramo. Também tem incentivado e apoiado a organização associativa e sindical de trabalhadores autônomos e orientado os sindicatos filiados à Intersindical para organizar centros de apoio aos trabalhadores autônomos.

Lembramos que esse debate sobre a organização sindical por ramo de atividade econômica foi objeto de deliberação na primeira plenária nacional da Central Única dos Trabalhadores (CUT), ocorrida em dezembro de 1985, chegando à proposta de criação de sete ramos de atividade, sendo eles: a atividade econômica agropecuária; atividade econômica industrial; atividade econômica de comércio e serviços; inativos; atividade dos serviços públicos, atividade econômica dos trabalhadores autônomos urbanos; atividade dos profissionais liberais. Essa plenária também tratou da proposta de ampliação das bases territoriais dos sindicatos para além dos municípios.

No entanto, essa política de organização sindical por ramo de atividade econômica ainda não foi viabilizada e isso ocorreu, provavelmente, em decorrência da estrutura sindical que mantém até hoje os sindicatos por categoria e da resistência da ampla maioria dos dirigentes sindicais em promoverem a fusão ou incorporação de sindicatos do mesmo ramo de atividade.

Entendemos que esse debate sobre a construção intersindical por ramo de atividade econômica deve levar em consideração as dificuldades para sua implementação e talvez seja o caso de estabelecer medidas de transição, que promova a unidade dos sindicatos do mesmo ramo de atividade em uma espécie de federação intersindical, sem exigências de fusão ou incorporação formal de sindicatos.

No Brasil, existe uma enorme contradição entre o sistema de unicidade sindical e a existência de mais de 10 mil sindicatos de trabalhadores. Um dos motivos da existência de milhares de sindicatos foi o processo de dissociação, ou seja, cisão e

\* Diretor do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e região. Membro da direção nacional da Intersindical Central da Classe Trabalhadora.

divisão na própria categoria, que teve como consequência a presença de vários sindicatos no mesmo local de trabalho, o que dificulta a unidade sindical para a defesa de direitos e melhores condições de trabalho. E nesse caso, a terceirização foi relevante para a divisão da classe trabalhadora, com a criação de sindicatos de trabalhadores terceirizados sem representatividade sindical, sustentados basicamente pela contribuição sindical compulsória. Outro motivo foi a criação de sindicatos por desmembramento com redução da base territorial. É possível dizer que a disputa das centrais sindicais para atingir o critério de representatividade sindical e obter acesso à contribuição sindical também ajudou a aumentar a fragmentação sindical, com apoio do setor de registro sindical do Ministério do Trabalho, que facilitou a criação de novos sindicatos sem observar as exigências da legislação trabalhista ou critérios objetivos de representatividade sindical. Acreditamos que é possível reverter essa situação de fragmentação sindical a partir de iniciativas concretas e de um processo de regulação e critérios estabelecidos de comum acordo pelas centrais sindicais, utilizando a estrutura de federações e confederações. Cabe lembrar que, apesar da existência do critério de unicidade sindical nas organizações sindicais de base, na prática existe pluralismo sindical na cúpula do movimento sindical como as federações, confederações e centrais sindicais.

Assim, consideramos que as federações e/ou confederações sindicais podem unificar os sindicatos por ramos de atividade econômica, sem a necessidade de aprovar legislação para essa finalidade, pois é possível constituir federações e confederações de sindicato por ramo de atividade econômica. A atual unidade de ação das centrais sindicais na defesa dos direitos dos trabalhadores e na resistência dos sindicatos pode abrir caminho para um processo de autorregulação da atividade sindical, que garanta a unidade dos trabalhadores e que possa caminhar para uma fusão e incorporação de sindicatos, quando a relação intersindical estiver amadurecida e com boa relação de confiança entre os dirigentes e militantes do movimento sindical.

Outro fator que pode ser um incentivo para a fusão e incorporação de sindicatos é o fim da contribuição sindical compulsória, pois sabemos que muitos sindicatos, especialmente os de menor representatividade, sobreviviam basicamente da contribuição sindical. No entanto, essa redução do número de sindicatos ainda não ocorreu e, com certeza deverá ser motivo para reflexão. É possível afirmar que um dos motivos da continuidade desses sindicatos com menor representatividade deve-se ao fato da manutenção da contribuição negocial ou assistencial nos acordos coletivos e à possibilidade de liberação de dirigentes sindicais sem custos para o sindicato, sendo que esses dirigentes acabam assumindo o funcionamento, ainda que precário, dos sindicatos sem funcionários. Outro fator da manutenção desses sindicatos de menor representatividade seria a estabilidade no emprego dos dirigentes sindicais.

É preciso encontrar a unidade dentro da pluralidade em que várias entidades sindicais se unam em uma única entidade. Podemos chamar essa situação como unidade sindical, que é diferente de unicidade sindical. Consideramos que deve ser

superada a ideia de organização sindical por categoria, que serve apenas para dividir a organização sindical. É necessário pensar a organização sindical, no mínimo, por ramo econômico, pois a militância sindical não precisa estar vinculada à ideia de categoria sindical por atividade ou profissão. É preciso encontrar novas formas de unificar os interesses da classe trabalhadora. Cabe lembrar que a liberdade sindical pressupõe o direito de os trabalhadores escolherem como devem ser suas organizações sindicais ou associativas.

## A organização sindical dos trabalhadores terceirizados

Pesquisas recentes dizem que cerca de 25% dos trabalhadores da economia formal, com registro em carteira de trabalho, são terceirizados. Eles costumam ser tratados como trabalhadores de segunda classe e são invisíveis para o movimento sindical combativo. O trabalho terceirizado é muito mais precário do que o trabalho realizado pelo trabalhador diretamente contratado pela empregadora, sendo necessária a ampliação de seus direitos e condições de trabalho para reduzir a precarização. E os sindicatos tornam-se importante instrumento de solidariedade entre os trabalhadores terceirizados e os diretamente contratados e que têm melhores condições de resistência à precarização do trabalho.

Os trabalhadores terceirizados são considerados uma espécie de categoria diferenciada, e essa situação deveria ser superada, pois os sindicatos deveriam representar todos os trabalhadores de determinada empresa. Por exemplo, o sindicato dos trabalhadores nas indústrias do ramo químico deveria representar todos os trabalhadores desse ramo, independentemente da forma de contratação, sejam eles contratados diretamente pelas empresas, ou terceirizados ou trabalhadores autônomos. Essa visão de organização sindical como categoria diferenciada acabou promovendo o fracionamento dos sindicatos, sendo comum que numa mesma empresa haja vários sindicatos representando seus trabalhadores.

A terceirização total e irrestrita aprovada pelo congresso nacional, em 2017, aprofundou ainda mais a fragmentação sindical e impactou na sindicalização e na unidade sindical. Para reverter essa situação, torna-se necessário retomar o debate sobre a construção de sindicatos por ramo econômico e a representação sindical de todos os trabalhadores do ramo independentemente da forma de contratação.

O debate que está colocado em relação à organização sindical, para incorporar os trabalhadores terceirizados ao movimento sindical, seria a construção de organizações sindicais por ramo econômico, em que os sindicatos representariam todos os trabalhadores do ramo, independentemente da sua forma de contratação, ou seja, os trabalhadores terceirizados seriam representados pelos atuais sindicatos dos trabalhadores diretamente contratados pelas empresas.

Nesse caso, consideramos que deveria haver um processo de fusão e incorporação de sindicatos do mesmo ramo, sendo

que esse processo poderia ser formal ou informal. No caso do processo informal, haveria uma unidade entre os sindicatos do ramo formando uma espécie de federação intersindical envolvendo os sindicatos, que teriam uma atuação conjunta nas mobilizações e negociações coletivas do ramo. E quando esses sindicatos acharem necessário, poderia haver a formalização de sua fusão e/ou incorporação.

A representação sindical dos trabalhadores terceirizados pelos sindicatos, que representam os trabalhadores diretamente contratados pelas empresas do ramo de atividade econômica, levaria à contratação coletiva diferenciada, quando não fosse possível estender os direitos da convenção coletiva da categoria preponderante aos trabalhadores terceirizados. E nesse caso da contratação coletiva diferenciada, deveria haver o objetivo de ampliação dos direitos dos trabalhadores terceirizados até chegarem próximos ou similares aos direitos previstos na convenção coletiva da categoria preponderante. Essa política poderia diminuir a terceirização, pois os direitos e salários entre terceirizados e empregados diretamente contratados pelas empresas seriam parecidos, o que desestimularia a terceirização, cuja finalidade principal é a redução de salários e direitos.

## A organização sindical dos trabalhadores autônomos

A representação sindical dos trabalhadores autônomos também poderia ser feita pelo sindicato preponderante do mesmo ramo econômico, especialmente em relação aos trabalhadores autônomos, contratados para fraudar a regra do vínculo de emprego, pois na realidade deveriam ser empregados com direitos trabalhistas previstos na legislação e nas convenções e contratos coletivos de trabalho. Temos, como exemplo, os trabalhadores em aplicativos que deveriam ser empregados com direitos trabalhistas, mas que são considerados trabalhadores autônomos. O número de trabalhadores por conta própria é próximo a 25 milhões, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), divulgada pelo IBGE, em agosto de 2021.

Em relação aos trabalhadores autônomos por conta própria, é necessário incentivar sua organização sindical e associativa, além da criação de cooperativas populares, democráticas e solidárias. A organização sindical do ramo dos trabalhadores autônomos urbanos não tem nenhum impedimento na legislação trabalhista e sindical, sendo que sua efetividade depende exclusivamente dos trabalhadores e seus sindicatos, associações ou cooperativas vinculadas à ideia de economia solidária. As centrais sindicais poderiam criar, de forma unitária, o ramo de atividade dos trabalhadores autônomos urbanos organizados por federações estaduais ou regionais e confederação nacional.

Cabe lembrar que a organização sindical dos trabalhadores autônomos está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No entanto, o número de sindicatos de trabalhadores autônomos ainda é bastante reduzido, demonstrando

que o movimento sindical não tem políticas para incentivar a organização desses trabalhadores em sindicatos, federações e confederações.

Outra questão importante na organização sindical dos trabalhadores autônomos é a proposta de organização sindical por local de moradia, onde é mais fácil organizar a luta desses trabalhadores por direitos públicos essenciais como saúde, educação, habitação, trabalho decente e incentivar o cooperativismo de perfil popular entre os trabalhadores e a população. Esses sindicatos por local de moradia podem ser iniciativas de caráter intersindical, em que vários sindicatos estejam presentes com espaço para desenvolverem atividades de solidariedade e organizar a luta por direitos. Também é importante a luta para garantir estatuto próprio com regras e direitos específicos para os trabalhadores autônomos, sendo que esses estatutos podem ser viabilizados nos municípios, nos Estados e em nível federal.



## Mulheres trabalhadoras, pandemia e (falta de) direitos

ADRIANA MARCOLINO\*  
PATRICIA PELATIERI\*\*

O histórico recente do mercado de trabalho brasileiro é um desastre. A recessão, em 2015 e 2016, seguida de baixo crescimento nos três anos seguintes, restabeleceu e aprofundou características como alta taxa de desemprego, crescente informalidade, desigualdade de oportunidades e aumento do número de pessoas subutilizadas da força de trabalho<sup>1</sup>.

Além disso, o período também foi marcado por reformas neoliberais que resultaram em severa restrição da capacidade do Estado em fazer investimentos sociais, ampliando a cobertura e a qualidade dos serviços públicos e investimentos produtivos, principalmente em infraestrutura. Ao contrário, houve uma redução das políticas públicas inclusivas que tiveram sua cobertura reduzida e o acesso dificultado. Entre as reformas neoliberais, destacamos a trabalhista e a previdenciária, a primeira retirou, flexibilizou e/ou desregulamentou direitos trabalhistas, criou um ambiente desfavorável à negociação coletiva, procurou desarticular a estrutura sindical, reduziu o acesso à Justiça do Trabalho, entre outros pontos; a segunda dificultou o acesso aos benefícios previdenciários e reduziu o valor do benefício.

As mulheres são as mais penalizadas com a redução do Estado, tanto porque as políticas de combate à violência, de promoção da autonomia financeira, de redução das desigualdades de oportunidades são esvaziadas, como também a diminuição das políticas de educação, saúde e assistência públicas recai sobre as mulheres, uma vez que ainda são elas as responsáveis pelos cuidados. O Estado, através de ações

redistributivas, pode e deve promover a superação dessas desigualdades – mas, no último período, a escolha foi agir para aprofundar essas diferenças.

Soma-se ao baixo crescimento e ao desmonte do Estado uma ação recorrente da mais alta autoridade do Estado brasileiro, o Presidente da República, de disseminação de um repertório machista, racista e misógino, amplificado na sociedade por seus seguidores.

Com essa conjuntura, chegamos à pandemia. As mulheres que histórica e estruturalmente participam do mercado de trabalho em condições mais precárias, após uma crise econômica ainda não superada e que jogou a taxas de desemprego acima dos dois dígitos, se viram diante de uma nova crise econômica, sanitária e social, que resultou em aumento da precarização do trabalho e aprofundamento das desigualdades entre homens e mulheres.

A Tabela 1 ilustra as desigualdades de acesso e permanência no mercado de trabalho às quais as mulheres estão submetidas e como esse quadro se aprofunda na pandemia. Apesar das mulheres representarem 52% da população com 14 anos ou mais de idade, elas representam apenas 43,6% do total de pessoas na força de trabalho e 42% entre o total de ocupados e ocupadas. Por outro lado, entre as pessoas desocupadas as mulheres representam 54,8% e entre as pessoas fora da força de trabalho são 64,8% (PNAD Contínua/IBGE, 2019; 2021).

Como podemos observar, também, na Tabela 1, as características negativas da participação das mulheres no mercado de trabalho foram aprofundadas na pandemia: o crescimento demográfico foi bastante semelhante para homens e mulheres, no entanto, elas sofreram uma redução no contingente de pessoas na força de trabalho e entre o total de ocupados, uma redução maior do que a registrada entre os homens - isso também se repete entre o total de desocupados e de pessoas fora do mercado de trabalho, na taxa de participação na força de trabalho (soma de ocupados e desocupados). Chama a atenção a taxa de desocupação que registrou 10,1% para os homens e 15,9% para as mulheres (PNAD Contínua/IBGE, 2019; 2021).

\* Socióloga, técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

\*\* Economista, Diretora Técnica Adjunta do DIEESE.

1. A subutilização da força de trabalho é um conceito construído para complementar o monitoramento do mercado de trabalho, além da medida de desocupação, que tem como objetivo fornecer a melhor estimativa possível da demanda por trabalho em ocupação. Nessa medida estão somados os desempregados, a força de trabalho potencial (pessoas fora da força de trabalho mais que precisam e gostariam de trabalhar, como os desalentados) e pessoas subutilizadas por insuficiência de horas trabalhadas, mas que gostariam de trabalhar mais horas para completar a jornada de trabalho e os salários. Maiores informações, consulte: <[https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Novos\\_Indicadores\\_Sobre\\_a\\_Forca\\_de\\_Trabalho/pnadc\\_202101\\_trimestre\\_novos\\_indicadores.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Novos_Indicadores_Sobre_a_Forca_de_Trabalho/pnadc_202101_trimestre_novos_indicadores.pdf)>

**Tabela 1** - Pessoas de 14 anos ou mais de idade na força de trabalho, total, ocupadas, desocupadas, fora da força de trabalho, e respectivas taxas e níveis, por sexo

Indicadores do mercado de trabalho	3º trimestre 2019			3º trimestre 2021			Variação 2021/2019		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Pessoas de 14 anos ou mais de idade (mil pessoas)	168.565	81.508	87.057	171.886	83.093	88.793	1,97	1,94	1,99
Força de trabalho (mil pessoas)	107.535	60.031	47.504	106.430	60.032	46.398	-1,03	0,00	-2,33
Ocupadas (mil pessoas)	94.737	54.040	40.696	92.976	53.951	39.026	-1,86	-0,16	-4,10
Desocupadas (mil pessoas)	12.798	5.990	6.808	13.453	6.081	7.372	5,12	1,52	8,28
Fora da força de trabalho (mil pessoas)	61.030	21.477	39.553	65.456	23.061	42.395	7,25	7,38	7,19
Taxa de participação na força de trabalho (%)	63,8	73,6	54,6	61,9	72,2	52,3	-1,9 pp	-1,4 pp	-2,3
Nível de ocupação (%)	56,2	66,3	46,7	54,1	64,9	44	-2,1 pp	-1,4 pp	-2,7 pp
Taxa de desocupação (%)	11,9	10	14,3	12,6	10,1	15,9	-0,7 pp	-0,1 pp	-1,6 pp

Fonte: 3º trimestre de 2019 e de 2021, IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral.  
PP: Pontos percentuais.

Com o isolamento social, necessário para controlar o contágio do coronavírus, medidas como trabalho em home office e suspensão das aulas presenciais e de alguns serviços de saúde ampliaram e intensificaram a jornada de trabalho produtivo e reprodutivo das mulheres. Em novembro de 2020, último dado da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Covid/Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD-Covid/IBGE, 2020), as mulheres representavam 55,6% das pessoas em home office (e, portanto, os homens representavam 44,4%). Vale lembrar que a educação presencial retornou nas escolas públicas de forma definitiva apenas nos últimos meses de 2021, o que significou para as mulheres um aumento do trabalho de cuidados/ensino das crianças e dificuldades de compatibilizar o trabalho em home office e, ainda mais, o trabalho produtivo presencial, que começou a voltar no final do primeiro semestre de 2020. O descompasso entre a volta do trabalho presencial e a educação presencial, necessário para proteger os trabalhadores e as trabalhadoras das escolas do contágio do coronavírus, gerou problemas para as mulheres que se viram entre escolher cuidar das filhas e filhos ou retornar ao trabalho presencial.

Algumas ocupações feminizadas também sofreram forte impacto na pandemia, em diferentes direções: as trabalhadoras da saúde tiveram um aumento da intensidade e extensão da jornada de trabalho, além de um risco ampliado de contágio do coronavírus e, também, de colocar em risco suas famílias; as trabalhadoras domésticas sofreram com uma forte queda do emprego e, as que se mantiveram empregadas ficaram mais expostas ao contágio; as professoras se viram, do dia para a noite, responsáveis pela criação de conteúdos e adaptação para aulas virtuais ou pela produção de materiais para os alunos e alunas estudarem em suas casas, além de, em grande parte, terem que arcar com os custos de equipamentos e internet, necessários para realização das aulas.

Como se vê, as mulheres trabalhadoras sofreram com mais intensidade os efeitos da pandemia. No entanto, as medidas para protegê-las foram escassas.

## A proteção do Estado às mulheres trabalhadoras na pandemia

O Estado brasileiro teve, e ainda tem, uma atuação limitada para proteger as mulheres trabalhadoras ao longo da pandemia. Ainda que o auxílio emergencial (pensado para proteger a população trabalhadora do mercado informal e desempregadas) pelo menos em sua primeira fase, tenha sido bastante relevante, e que garantia o pagamento do benefício para mulheres, inclusive de duas cotas para famílias monoparentais chefiadas por mulheres, era possível e necessário ter elaborado e implementado um conjunto mais amplo de políticas para protegê-las, como de combate à violência doméstica, de garantia ao trabalho, de acesso aos serviços públicos, entre outros.

Em relação ao auxílio emergencial, não sem resistência do governo federal, o valor do benefício foi de R\$ 600,00 mensais (equivalente a pouco mais de uma cesta básica) na primeira fase do programa (de abril a agosto de 2020), podendo ser de até duas cotas para a família e de duas cotas para famílias monoparentais chefiadas por mulheres. Em setembro de 2020, o valor do benefício foi reduzido para R\$ 300,00 mensais e em abril de 2021, o valor foi novamente reduzido para R\$ 250,00 e somente uma pessoa por família poderia recebê-lo, sem indicação de prioridade para as mulheres. Além disso, foi feita uma redução no valor a ser recebido pela mulher provedora de família monoparental: ao invés de duas cotas, foi estipulado um valor fixo de R\$ 375,00. Ou seja, o valor para as mulheres chefes de família monoparentais inicialmente foi de R\$ 1.200,00, depois de R\$ 600,00 e, em 2021, de R\$ 375,00, equivalente a pouco mais de meia

cesta básica, muito insuficiente para as necessidades básicas de uma família (DIEESE, 2021A).

Mesmo as medidas de “proteção” às mulheres foram muitas vezes utilizadas contra as trabalhadoras. É o caso da Lei 14.151/2020, aprovada pelo Congresso, que garante o direito de afastamento das mulheres gestantes durante a pandemia de Covid-19. No entanto, há relatos das trabalhadoras e dirigentes sindicais de que essa medida resultou em “demissões preventivas” realizadas pelos empregadores das trabalhadoras domésticas, para não pagarem os salários no caso dessas mulheres recorrerem ao direito previsto em lei. No Congresso Nacional, também foram apresentados diversos Projetos de Lei, que propunham a ampliação da licença maternidade e paternidade, mas que até o momento não foram apreciados.

A violência doméstica aumentou durante a pandemia. E em julho de 2020, foi aprovada a Lei 14.022, que dispõe sobre as “medidas de enfrentamento à violência doméstica e familiar contra a mulher e de enfrentamento à violência contra crianças, adolescentes, pessoas idosas e pessoas com deficiência” durante a pandemia. Essa lei incluiu os serviços relacionados ao atendimento a mulheres em situação de violência doméstica e familiar entre aqueles considerados como essenciais. Também determinou que o registro da ocorrência de violência doméstica e familiar poderá ser realizado por meio eletrônico ou telefônico e que os prazos processuais serão mantidos, sem suspensão. No entanto, o governo federal não reforçou as medidas de combate à violência e proteção as mulheres vítimas de violência.

Segundo levantamento do Instituto de Estudos Socioeconômicos (INESC), em 2020, a Secretaria de Políticas Nacionais para Mulheres teve o maior valor autorizado para ser gasto desde 2017, cerca de R\$ 124,3 milhões, mas a verba efetivamente utilizada foi de R\$ 36,5 milhões, a mais baixa em cinco anos. Segundo a pesquisa, 2021 alcançou um patamar ainda menor: a Casa da Mulher Brasileira foi a que mais sofreu impacto, recebendo no primeiro semestre somente 2,6% da verba autorizada para o ano: dos R\$ 25,5 milhões disponíveis, foram gastos apenas R\$ 672 mil.

## A proteção às mulheres trabalhadoras na pandemia presente nas negociações coletivas

O espaço de regulação das condições de trabalho no mercado formal, através da negociação coletiva, também ficou devendo em definir medidas de proteção às mulheres trabalhadoras.

O DIEESE (2021) elaborou um estudo sobre a negociação de cláusulas que tratam do trabalho das mulheres durante a pandemia. Na análise, foram considerados todos os instrumentos coletivos de trabalho, registrados na base de dados do Mediador entre março de 2020 e julho de 2021, que contemplam os trabalhadores e trabalhadoras com carteira de trabalho assinada das seguintes categorias: co-

mércio atacadista e varejista (4.130 instrumentos normativos); indústria têxtil e do vestuário (1.113); trabalho doméstico (10); serviços de saúde privados (943) e educação privada (550).

Poucas cláusulas trataram diretamente da questão do trabalho da mulher nessas categorias, mesmo sendo estas com ampla participação feminina e, como descrito acima, esse grupo ter sentido de forma mais aguda os efeitos da crise sanitária, econômica e social. Em geral, as cláusulas presentes nos instrumentos normativos se resumem ao tema da proteção das trabalhadoras grávidas - tema relevante, mas insuficiente para proteger as mulheres trabalhadoras do conjunto de problemas enfrentado durante a pandemia, conforme pudemos observar na primeira seção desse texto.

Nos acordos coletivos dos trabalhadores e trabalhadoras no comércio, também esteve presente a preferência de inclusão no teletrabalho para “responsáveis por menores com atividade escolar interrompida”. No setor do vestuário, as cláusulas presentes também foram relacionadas à proteção das gestantes e lactantes, consideradas grupos de risco, que deveriam ter direito a realizar home office ou poderiam ter seus contratos suspensos. A categoria da saúde privada não apresentou cláusulas diretamente relacionadas ao trabalho das mulheres.

No caso das negociações coletivas das trabalhadoras domésticas, não foram encontradas cláusulas sobre o trabalho das mulheres. A categoria é composta por 92% de mulheres e 65% de negras, ou seja, as cláusulas negociadas tratam diretamente do trabalho das mulheres (DIEESE, 2021B), no entanto, também não foram encontradas cláusulas sobre a proteção diante da Covid-19.

Entre as cláusulas que tratam dos direitos das mulheres, destaca-se o acordo coletivo dos comerciários da cidade de Livramento, no Rio Grande do Sul. Esse exemplo demonstra como as cláusulas procuram proteger as mulheres, mas reforçam o papel de mãe e cuidadora:

### CLÁUSULA TERCEIRA - PROCEDIMENTOS DURANTE O PERÍODO DE PANDEMIA DE COVID 19

*Durante o período em que perdurar a pandemia de Covid-19, as empresas em que o funcionamento está autorizado no local de trabalho deverão:*

*[...] c) dar preferência para a flexibilização de horários e procedimentos de trabalho domiciliar aos empregados que integrem grupos vulneráveis, bem como para os responsáveis por menores com atividade escolar interrompida;*

*[...] e) adotar medidas que impliquem em alterações na rotina de trabalho, como, por exemplo, política de flexibilidade de jornada quando os serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros, não estejam em funcionamento regular e quando comunicados por autoridades.*

Não foram encontradas cláusulas que protegessem as mulheres das demissões imotivadas.

## Considerações finais

Diante das diversas estatísticas e estudos disponíveis, que re-tratam como a condição de acesso e permanência das mulheres no mercado de trabalho é repleta de desigualdades, é fundamental garantir que as políticas públicas incluam medidas específicas para esse segmento em sua concepção. É relevante também que o Estado reconheça e atue nas situações de maior desigualdade sofridas pelas mulheres negras e por outros grupos de mulheres que sofrem múltiplas formas de desigualdade. É preciso considerar, também, os diferentes tipos de inserção das mulheres no mercado de trabalho (formal, informal, diferentes tipos de contratos de trabalho, urbana, rural etc.).

No caso da negociação coletiva, a inclusão de novos temas encontra barreiras devido aos limites da própria legislação, agravados em um contexto pós-reforma trabalhista e em uma conjuntura de crise e de aumento do desemprego, que reduz a capacidade de negociação dos sindicatos de trabalhadores e trabalhadoras. Portanto, diante desse cenário, é central pensar em estratégias para negociar temas e propostas de proteção às mulheres, visto que se trata de um segmento fortemente atingido pelos efeitos negativos da pandemia.

Os sindicatos precisam ampliar sua organização e incorporar as mulheres na preparação das pautas e nas mesas de negociação coletiva. Até mesmo porque, observando as taxas de sindicalização, a diferença entre homens e mulheres é de apenas 0,5 ponto percentual (os homens possuem uma taxa de sindicalização de 11,4% enquanto as mulheres registram uma taxa de 10,9%) (PNADC/IBGE, 2019). Portanto, a participação das mulheres no movimento sindical medida pela sindicalização é tão significativa quando a dos homens. As mulheres participam dos sindicatos como filiadas (a participação como dirigentes nem sempre é viável e possível) e precisam participar da vida cotidiana das entidades para que temas, propostas e estratégias de proteção ao trabalho feminino tenham mais espaço nos instrumentos normativos firmados.

## Referências bibliográficas

BRASIL. **LEI Nº 14.022, de 7 de julho de 2020** - Dispõe sobre medidas de enfrentamento à violência doméstica e familiar contra a mulher e de enfrentamento à violência contra crianças, adolescentes, pessoas idosas e pessoas com deficiência durante a emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Lei/L14022.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14022.htm)

BRASIL. **Lei Nº 14.151, de 12 de maio de 2021** - Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm)

DIEESE. **Trabalho doméstico no Brasil**. São Paulo, SP: DIEESE, 2021b. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html>

DIEESE. **Emergência cresce, mas auxílio encolhe** - Síntese Especial - Subsídios para o debate. São Paulo: DIEESE, 2021a. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/sinteseEspecialAuxilioEmergencial.html>

DIEESE. **Negociação coletiva e temas relacionados à pandemia da Covid 19**. São Paulo: DIEESE, 2021 (mimeo).

INESC. **Um país sufocado** - Balanço do Orçamento Geral da União 2020. Brasília, DF: INESC, 2021. Disponível em: <https://www.inesc.org.br/umpaisufocado/>

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. 3o trimestre de 2021 e 3o trimestre de 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=destaques>

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - Covid 19**, maio e novembro de 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>

## FICHA TÉCNICA

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil  
Av. Paulista, 2001 - 13º andar, conj. 1313  
01311-931 • São Paulo • SP • Brasil

Responsáveis FES:  
Christoph Heuser, representante da FES no Brasil  
Waldeli Melleiro, diretora de programas  
<https://brasil.fes.de>

Organizadoras:  
Maria Silvia Portela de Castro  
Rita Pinheiro  
Sandra Oliveira

Revisora:  
Eiko Lúcia Itioka

Assistente:  
Sybille Richter

Contato:  
[fesbrasil@fes.org.br](mailto:fesbrasil@fes.org.br)

O uso comercial de material publicado pela Friedrich-Ebert-Stiftung não é permitido sem a autorização por escrito.

# SINDICATO NO BRASIL: O QUE PRECISA MUDAR?

## **Volume 1**

**Sistema sindical, negociação coletiva e a nova agenda do trabalho**

José Eymard Loguércio  
Magda Biavaschi  
Ana Paula Colombi  
Marilane Teixeira  
Patrícia Pelatieri  
André Campos Gambier  
Carlindo Rodrigues de Oliveira  
José Dari Krein  
Marcelo Manzano

## **Volume 2**

**Problemas atuais e desafios para a renovação sindical**

Roberto Véras de Oliveira  
Luis Alves de Azevedo  
Sergio Luiz Leite  
Artur Henrique da Silva Santos  
Claudir Néspolo  
Renan Kalil  
Antonio Carlos Cordeiro  
Adriana Marcolino  
Patrícia Pelatieri

## **Volume 3**

**Experiências setoriais e práticas sindicais**

Clemente Ganz Lucio  
Maria Aparecida Bridi  
Manoel Messias Melo  
Juvandia Moreira Leite  
Carlos Alberto Alves  
Cássia Bufelli Maccari  
Julimar Roberto  
Denise Motta Dau

Para mais informações sobre o tema, acesse:

<https://brasil.fes.de>