



SINDICATO NO BRASIL: O QUE PRECISA MUDAR?

Volume 3
Experiências setoriais e práticas sindicais

Dezembro de 2021

Índice

APRESENTAÇÃO CHRISTOPH HEUSER E WALDELI MELLEIRO	2
INTRODUÇÃO MARIA SILVIA PORTELA DE CASTRO, RITA PINHEIRO E SANDRA OLIVEIRA	3
FÓRUM DAS CENTRAIS SINDICAIS: UNIDADE DE LUTA NA DIVERSIDADE CLEMENTE GANZ LUCIO	6
A EXPERIÊNCIA DO SINDICALISMO DO SETOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (TI) NO BRASIL MARIA APARECIDA BRIDI E MANOEL MESSIAS MELO	9
UNIDADE PARA SUPERAÇÃO DE DESAFIOS: A EXPERIÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO DA CATEGORIA BANCÁRIA DIANTE DAS MUDANÇAS DO MUNDO DO TRABALHO JUVANDIA MOREIRA LEITE	13
SINERGIA CUT: UMA EXPERIÊNCIA DE RESISTÊNCIA, OUSADIA, LIBERDADE E AUTONOMIA CARLOS ALBERTO ALVES	15
ORGANIZAÇÃO E NEGOCIAÇÃO: UMA EXPERIÊNCIA NO SETOR DE CONFECÇÃO CÁSSIA BUFELLI MACCARI	18
COMERCIÁRIOS E COMERCIÁRIAS: MAIS DE DOIS SÉCULOS DE LUTA JULIMAR ROBERTO	20
NEGACIONISMO NEGOCIAL É PRÁTICA ANTISSINDICAL DENISE MOTTA DAU	23

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 Sílvia 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

Fórum das Centrais Sindicais: unidade de luta na diversidade

CLEMENTE GANZ LÚCIO*

As Centrais Sindicais no Brasil foram (re)criadas e se estruturaram na esteira do surgimento do novo sindicalismo, que ocorreu na segunda metade dos anos 70 e primeira metade dos anos 80. A consolidação de seu papel de articulação e de aglutinação das entidades sindicais se deu ao longo das três décadas seguintes. Na década de 2010, observa-se o surgimento de novas Centrais. Desde o governo Lula (2003/2010), as Centrais Sindicais processaram articulações que geraram unidade de ação para responder aos desafios dos diferentes contextos como, por exemplo, enfrentar a pandemia da Covid-19 e seus efeitos sobre o mundo do trabalho.

Esse artigo apresenta o Fórum das Centrais Sindicais através das lutas e movimentos.

Há diferenças, algumas substantivas, entre cada Central Sindical. O Fórum parte do reconhecimento de que essas diferenças são constitutivas da democracia sindical e de que a unidade de ação pode e deve se processar em um espaço autônomo de tolerância em relação às diferenças e de compromisso com as lutas.

Atualmente, o Fórum das Centrais Sindicais reúne, em seu espaço de articulação e de participação voluntária, as seguintes Centrais Sindicais, que se reúnem regularmente para debater e deliberar sobre as lutas, mobilizações e encaminhamentos conjuntos:

- CUT - Central Única dos Trabalhadores
- Força Sindical
- UGT - União Geral dos Trabalhadores
- CTB - Central dos Trabalhadores e das Trabalhadoras do Brasil
- NCST - Nova Central Sindical dos Trabalhadores
- CSB - Central dos Sindicatos Brasileiros
- Intersindical Central da Classe Trabalhadora
- CSP – Conlutas Central Sindical e Popular
- Intersindical Instrumento der Luta e Organização da Classe Trabalhadora
- Pública Central do Servidor

O surgimento do Fórum das Centrais Sindicais

As Centrais Sindicais se organizaram a partir do primeiro ano do Governo Lula (2003) para mobilizar a pauta trabalhista naquele novo contexto. As iniciativas convergem para a mobilização e realização da 1ª Marcha da Classe Trabalhadora, atividade que reuniu milhares de participantes em uma caminhada, em Brasília, em dezembro de 2004. Outras sete Marchas aconteceram até 2015, sempre apresentando uma agenda propositiva entregue ao Presidente da República, Ministros e ao Congresso Nacional. De cada Marcha se desdobram agendas que percorriam o ano em negociações nos mais variados espaços institucionais. Esse movimento é a base para o surgimento do Fórum das Centrais Sindicais.

O destaque dessa agenda propositiva foi o acordo celebrado com o Governo Lula para a promoção da Política de Valorização do Salário Mínimo, que esteve em vigor até 2018 proporcionando aumento real superior à 70%.

A partir da primeira pauta (2004), formulou-se uma agenda mais ampla baseada nas deliberações dos Congressos das Centrais Sindicais, contendo 150 propostas para o desenvolvimento econômico, social, trabalhista e sindical, lançada em 2007¹. Em 2010, a “Agenda da Classe Trabalhadora para um projeto de desenvolvimento, com soberania, democracia e valorização do trabalho”², foi atualizada e lançada em um grande evento, realizado no Estádio do Pacaembu, que recebeu mais de 30 mil dirigentes e trabalhadores de todo o país.

A atuação unitária também ocorreu em espaços como o Fórum Nacional do Trabalho, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que entre 2003 e 2005 debateu e elaborou um projeto de reforma do sistema sindical e de relações do trabalho; no Fórum Nacional da Previdência Social, que em 2007 e 2008 elaborou diretrizes para uma reforma da previdência social no Brasil; nas dezenas de Conselhos e Fóruns mobilizados pelo governo federal entre 2003 e 2016, entre outros.

* Sociólogo e assessor do Fórum das Centrais Sindicais. Diretor Técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) de 2004 a 2020. Membro do CDES (Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social) de 2004 a 2018.

1. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/documentossindicais/2007/agenda/index.html?page=1>>

2. Disponível em: <https://www.diap.org.br/images/stories/agenda_prioritaria_classe_trabalhadora_2018.pdf>

O trabalho unitário também se desenvolveu no âmbito do Congresso Nacional, tratando dos projetos pautados pela agenda legislativa. Esse trabalho contou sempre com a assessoria do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP) e do DIEESE.

Desde 2016, a atuação unitária das Centrais Sindicais concentrou-se na defesa dos ataques realizados pelo Governo Temer aos direitos trabalhistas e sindicais, que foram materializados na Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) e na Lei 13.429/2017 que autoriza a terceirização. Concentrou-se, também, no esforço para regular o direito de negociação coletiva para os servidores públicos, projeto aprovado pelo Congresso e vetado, na íntegra, pelo Presidente Temer, em 2018.

No primeiro ano do Governo Bolsonaro (2019), os ataques aos direitos trabalhistas e aos sindicatos se intensificaram suscitando iniciativas para a resistência.

A atuação unitária para enfrentar a pandemia

O Fórum das Centrais Sindicais elaborou propostas e desenvolveu ações unitárias para enfrentar a crise sanitária e proteger os trabalhadores e as trabalhadoras. Destacaram-se as inúmeras ações institucionais no Congresso Nacional, Câmara dos Deputados, Senado e Supremo Tribunal Federal, com Governadores e Prefeitos. Ademais, foram realizadas articulações com entidades, organizações e coalizões da sociedade civil para proteger a vida, por vacinas, por empregos e em defesa do Estado Democrático de Direito e tratativas com o setor empresarial.

Desde maio de 2021, com os cuidados redobrados, as Centrais Sindicais passaram a realizar e participar de mobilizações, junto com os movimentos populares, a Frente Brasil Popular e a Frente Povo Sem Medo, passando a ocupar as ruas, com destaque para a defesa do Auxílio Emergencial de R\$ 600,00, a proteção dos empregos e salários, contra a carestia, as privatizações, a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 32 e, mais recentemente, a participar da Campanha Fora Bolsonaro.

Em fevereiro de 2020, as Centrais Sindicais produziram um conjunto de propostas para o enfrentamento da crise sanitária reunidas no documento “Medidas de proteção à vida, à saúde, ao emprego, e à renda dos trabalhadores e das trabalhadoras”³.

Na segunda quinzena de fevereiro de 2020, as Centrais Sindicais apresentaram a proposta de um Abono Emergencial de 1 salário mínimo. O debate convergiu para o Auxílio Emergencial de R\$ 600,00. Desde então, as Centrais atuaram para manter o Programa e integraram a “Campanha Renda Básica

que queremos”⁴, movimento que defende um programa permanente de renda básica, que garanta condições de vida digna para as famílias mais pobres, fortaleça a economia e reduza as desigualdades. Nessa mesma direção, propuseram para governadores e prefeitos medidas para complementar a renda de proteção, o que foi efetivado por muitos governos locais e estaduais.

As Centrais Sindicais também elaboraram propostas para a proteção dos empregos e dos salários, o que foi materializado nas medidas de suspensão dos contratos de trabalho, da redução da jornada de trabalho e do aporte de recursos públicos para o pagamento da folha salarial a partir de abril de 2020.

Apresentaram a proposta de extensão do seguro-desemprego em duas parcelas, em caráter excepcional, para os trabalhadores demitidos de março a dezembro de 2020, período do Estado de Calamidade Pública. Infelizmente, as representações do setor patronal no Conselho não permitiram a aprovação dessa proposta.

O 1º de maio

Em 2020, as Centrais Sindicais foram protagonistas de um evento inovador de comemoração do 1º de maio. Pela primeira vez, foi realizado um evento de 6 horas na internet com conteúdo cultural e político diversificado. A solidariedade foi o eixo articulador da defesa dos empregos e dos salários, da proteção dos profissionais da saúde e dos serviços essenciais, da valorização do Sistema Único de Saúde (SUS), da vida, da democracia e de resistência aos ataques desferidos pelo Governo Bolsonaro contra as instituições, a sociedade e a vida de todos.

Esse evento marcou a história do sindicalismo no Brasil. No dia 1º de maio, a capa do jornal Folha de São Paulo tratou do evento afirmando que “o movimento sindical vive renascimento na crise do coronavírus”. A cobertura da imprensa no próprio dia e no seguinte foi ampla e muito favorável.

Em 2021, novamente foi realizado um evento virtual para comemorar o 1º de maio, com a mesma organização do ano anterior.

Participação em Conselhos

Apesar do Governo Federal ter desmontado o sistema de participação social através dos inúmeros Conselhos, nos quais se formulava e deliberava sobre políticas públicas nos vários campos, no âmbito do trabalho foram mantidos três Conselhos nos quais as Centrais participam e onde tiveram atuação no período da pandemia, a saber:

3. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/nota-Tec224MedidasPaises.html>>

4. Disponível em: <<https://www.rendabasica.org.br>>

- Conselho Nacional do Trabalho (CNT), no qual as Centrais pautaram temas relacionados ao enfrentamento da pandemia, bem como mantiveram tratamento das questões agendadas. Está na agenda desse Conselho a apreciação das propostas das reformas sindical e trabalhista, que o governo afirma que encaminhará.

- Conselho do Fundo de Amparo ao Trabalhador – (CODEFAT), que tratou da agenda própria do Conselho relacionada às políticas públicas de emprego, trabalho e renda e no qual as Centrais apresentaram a propostas de extensão do seguro-desemprego com mais duas parcelas para os desempregados durante a pandemia. Essa proposta não foi aprovada porque a bancada patronal e do governo tiveram posicionamento contrário.

- Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - que tratou de medidas para proteger os trabalhadores durante a pandemia, além da sua extensa agenda deliberativa.

Outras iniciativas do Fórum das Centrais Sindicais

- Participação da articulação da “Campanha #Brasil pela Democracia e #Brasil pela Vida”, que reuniu duas centenas de organizações para proteger o estado democrático e suas instituições (www.brasilpelademocracia.org.br).

- Frente pela Vida, articulação de centenas de entidades para defender a vida, a saúde e a democracia. Apresentou o “Plano Nacional de Enfretamento da Covid-19” (<https://frentepelevida.org.br>).

- Pacto pela Vida, movimento iniciado pela Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB), Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC), Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Associação Brasileira de Imprensa (ABI), Comissão Arns, Academia Brasileira de Ciências (ABC), mais uma vez demandando ações de combate à pandemia (<https://www.cnbb.org.br/pacto-pela-vida-e-pelo-brasil-01/>).

- Como não havia coordenação por parte do governo federal, as Centrais Sindicais procuraram diretamente os governadores para tratar das propostas para o enfrentamento da crise sanitária e seus efeitos econômicos. A “Agenda das Centrais Sindicais para Governadores e Prefeitos” foi o documento base que orientou essas tratativas. Foram realizadas reuniões com os governadores do Maranhão, Bahia, Rio Grande do Norte, Piauí, São Paulo, Rio de Janeiro, Paraná, além do Consórcio do Nordeste.

Agenda Legislativa 2021 das Centrais Sindicais

Para participar do debate legislativo no Congresso Nacional, de forma mais organizada e ainda mais qualificada em relação àquilo que já realizavam, as Centrais Sindicais produzi-

ram a Agenda Legislativa 2021, na qual apresentam as prioridades de projetos e medidas legislativas do movimento sindical. Esta versão da Agenda traz o posicionamento sindical em relação às 23 medidas ou projetos relacionados às diretrizes de proteção da vida, dos empregos e da democracia, eixos prioritários que orientam as ações do Fórum das Centrais Sindicais.

A Agenda foi produzida por um Grupo Executivo destacado pelas Centrais e contou com a assessoria do DIAP, do DIEESE e da assessoria jurídica das Centrais. Há também disponível outro documento que faz o mapeamento de 120 medidas e projetos, que impactam a vida dos trabalhadores e das trabalhadoras, alguns reunidos por tema na Agenda. Os documentos estão disponíveis no site do DIAP - www.diap.org.br.

A organização dos trabalhos inclui a estruturação dos Grupos Estaduais da Agenda Legislativa, com agendamento semanal dos trabalhos.

Perspectivas para o Fórum das Centrais Sindicais

Está na agenda do Fórum os seguintes desafios e prioridades:

- Recolocar a dinâmica do desenvolvimento para geração de empregos de qualidade, de aumento da renda do trabalho, de proteção laboral, social, previdenciária e sindical.

- Garantir processo eleitoral livre e transparente.

- Resistir aos ataques para retirada de direitos e dos mecanismos que legalizam a precarização.

- Produzir e lançar (maio/2022) a Agenda da Classe Trabalhadora 2022 para colocar a centralidade do mundo do trabalho na perspectiva do desenvolvimento futuro.

- Fortalecer o trabalho da Agenda Legislativa e lançar a Agenda do Supremo Tribunal Federal (STF).

- Investir no tema tecnologia, emprego e proteção, produzindo propostas de interesse da classe trabalhadora.

- Cuidar do enfrentamento dos desdobramentos da crise sanitária.

- Atuar para promover um processo de reestruturação sindical autorregulado e de valorização do sindicalismo, orientado pela ampliação da base de representação, aumento da representatividade, pela agregação, unidade e fortalecimento da negociação coletiva.

A experiência do sindicalismo do setor de tecnologia da informação (TI) no Brasil

MARIA APARECIDA BRIDI*
MANOEL MESSIAS MELO**

Introdução

Inúmeras têm sido as pesquisas sobre os impactos da reforma trabalhista para os trabalhadores e o sindicalismo. Neste artigo, contudo, trazemos à tona uma categoria de trabalhadores sob a qual pairam imaginários e discursos, dentre os quais de que são adversos à organização sindical e pouco afeitos à ação coletiva: os “trabalhadores em tecnologias da informação”, os “trabalhadores digitais” (Bridi, 2021).

Face a muitos diagnósticos que afirmam o enfraquecimento da ação coletiva, em razão da ascensão do individualismo e da desintegração da solidariedade de classe, trazer a experiência de uma categoria relativamente jovem e que se organiza de modo coletivo desde muito cedo, isto é, desde o início, quando o setor de TI começou a se constituir no Brasil, a organização desses trabalhadores vem buscando responder as contradições e os dilemas vivenciados em razão, inclusive, das permanentes reconfigurações das tecnologias.

A categoria de trabalhadores em TI (“informativos” ou “digitais”) emergiu no lastro da revolução informacional na segunda metade do século XX e está vinculada à disseminação do paradigma da flexibilização da produção e da organização do trabalho. Engloba diversos ramos econômicos “que incluem do segmento de *hardware* ao de *software*, das telecomunicações aos recursos de multimídia, da coleta e armazenamento à análise da informação” e, sem dúvida, é um dos setores mais dinâmicos da economia mundial (Véras de Oliveira, 2021, p. 11), como se pode verificar pela trajetória do sindicalismo desse segmento no Brasil.

Embora tenha surgido logo de início, quando a revolução informacional ainda começava a avançar nos anos 1960¹/1970, sua consolidação e disseminação ocorre a partir das décadas de 1980 e 1990. No caso do Brasil, a dinamicidade e vigor desse setor pode ser expressa, recentemente,

pelo número de empresas de TI, que saltou de 58.526, em 2006, para 71.948, em 2012. Ainda que se registrem oscilações, a tendência de crescimento é observada na medida em que amplia a digitalização da economia brasileira no século XX, mesmo em um quadro recessivo do período pós 2016.

Quanto ao perfil dessa categoria, as pesquisas que se debruçaram sobre o setor, confirmam que a categoria é majoritariamente do sexo masculino (em torno de 80%) e, de acordo com dados da RAIS referente a 2016, de maioria branca (57,6%), pardos (25%) e pretos menos de 4% (Bridi, 2021). Embora a literatura afirme se tratar de uma categoria predominantemente jovem, os dados demonstram que houve um “amadurecimento” dessa categoria, ou seja, em 2017, os que tinham mais de 30 anos eram 60% dos trabalhadores e continua sendo, ainda, uma categoria muito vinculada aos ideários da *flexibilidade*, *empreendedorismo*, *meritocracia*, *proatividade* etc.

Breve panorama e as particularidades do sindicalismo no setor de TI no Brasil

Os Sindicatos de Trabalhadores em Processamento de Dados (SINDPDs) mais antigos no Brasil nasceram das Associações de Profissionais de Processamento de Dados (APPDs), representando, principalmente, em seu início, a função de trabalhador em processamento de dados, uma ocupação central naquele contexto. A maioria desses sindicatos manteve a sigla SINDPD, mas alterou seu escopo de representação assumindo em seus estatutos como “trabalhadores em tecnologia da informação”. No quadro a seguir, apresentamos os sindicatos, períodos de fundação e os totais, que permitem destacar o ano de 1980, quando foi criada a maioria dos sindicatos.

Analisando esse setor econômico no Brasil, caracterizado pela dinamicidade e mudanças das tecnologias da informação, pode-se observar que à medida que as “ocupações se diversificavam e a divisão de trabalho foi se estabelecendo nos processos e organização do trabalho, os sindicatos ampliaram suas bases, alargando as ocupações representadas” (Bridi, 2021, p. 57). Os sindicatos foram respondendo às mudanças, inserindo em seus estatutos a representação de funções, ocupações e até modalidades de contratos, de forma a abar-

* Professora Associada do Departamento de Sociologia (DECISO) e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Paraná (UFPR).

** Diretor executivo do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Informática, Processamento de Dados e Tecnologia da Informação de Pernambuco (SINDPD-PE).

1. Algumas empresas de TI no Brasil foram fundadas na década de 1960, caso da CELEPAR, do Paraná.

Quadro 1 – Sindicatos de trabalhadores em TI por estado, período de criação

Fundação	Sindicatos de TI	Total
1970-1979	Não havia sindicatos, mas Associações dos Profissionais de Processamento de Dados (APPD) em alguns estados como Paraná, Rio de Janeiro, Santa Catarina entre outros	-
1980-1989	Sindpd-AM, Sindpd-CE, Sindpd-DF, Sindpd-ES, Sindpd-PA Sindpd-PE, Sindpd-PR, Sindpd-RJ, Sindpd-MT, Sindpd-RS, Sindpd-SC, Sindpd-SP, Sindados-BA, Sppd-MS, Sindados-MG, Sindpd-PI	16
1990-1999	Sindpd-MA, Sindpd-PB, Settaspc-MG, Sindpd-GO, Sindpd-RO	5
2000-2017	Sindpd-AC, Sindpd-AP, Sintinorp-PR, Sitepd-PR, Sindtic-SE, Sindipd-AL, Sindierj-RJ, Sinttec-BA, Sinttec-MG	9
Total		30

Fonte: Bridi, 2021

Nota: As siglas são as mesmas para a maioria, distinguindo-se apenas pelos estados da federação. Em outro estudo, chegamos a 35 sindicatos e uma associação, mas optamos em manter aqui apenas aqueles com o ano de criação.

car a categoria em toda sua amplitude e heterogeneidade. Quais são, contudo, outras especificidades desse sindicalismo e o que tem de novo?

- Representação do setor público e privado: são sindicatos que, em sua maioria, representam um *pool* de trabalhadores do setor público e do setor privado, trabalhadores de empresas públicas, estatais, as mais antigas de TI no país, e as empresas privadas, denominadas por eles de “empresas particulares”. Para isso, foi adotada uma estrutura sindical para atender aos diferentes tipos de problemas, conflitos, modalidades contratuais e perfis de trabalhadores. É preciso destacar, contudo, sua forte vinculação com as empresas estatais, pois sua origem está vinculada às empresas públicas, mas não se manteve como representante apenas desses trabalhadores, conseguindo, ao longo do tempo, a representação dos trabalhadores do setor privado.

- Sindicatos estaduais: embora tenha ocorrido fragmentação da categoria em alguns estados (3 ou 4), permanece, majoritariamente, um sindicato por estado. Isso pode significar que esses sindicatos vêm conseguindo contornar as mudanças reconfiguradas pelo trabalho e ocupações, a exemplo da ocupação de processamento de dados que deu origem aos sindicatos e que, hoje, não são mais predominantes. Muitos sindicatos, a exemplo do SINDPD da Paraíba e de Pernambuco, descrevem com minúcia todas as ocupações que constam na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e atividades da Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE), representando trabalhadores celetistas, estatutários, além de consultorias, prestadores de serviços e até terceirização de serviços e mão-de-obra.

- Negociações coletivas nacionais e regionais: outra particularidade diz respeito às negociações coletivas. Enquanto a Federação Nacional dos Trabalhadores em Processamento de Dados (FENADADOS), a primeira federação² criada pelos profissionais em informática (atualmente

representando em torno de 18 sindicatos), negocia e assina os Acordos Coletivos nacionais de empresas públicas como a SERPRO, DATAPREV, COBRA Tecnologia etc.; os sindicatos de base estadual negociam e assinam as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) com as empresas privadas e prestadores de serviços. Nos últimos anos, registram-se negociações de acordos coletivos locais ou nacionais, em algumas empresas, além de acordos específicos sobre Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e banco de horas. Apresentam, portanto, uma estrutura de negociação complexa, na qual algumas são de âmbito nacional, outras estaduais e/ou regionais, atuando, portanto, com diferentes atores e modalidades de contratos e de trabalho. Citamos, como exemplo, o caso do SINDPD-Pernambuco que incluiu em seu escopo a representação de trabalhadores das mais diversas atividades e ocupações³. Conforme pudemos atestar, a própria ficha de filiação ao sindicato não se limita a trabalhadores formais, ou seja, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), podendo o trabalhador ter vínculo estatutário, autônomo, temporário, intermitente e outras formas de contrato. A descrição das várias atividades se deve à estratégia sindical de projeção de futuro e manutenção do passado, evitando futuras disputas e garantindo a representação de uma base que é muito diversificada. E, talvez, uma das mais importantes razões se deve à estratégia de abranger desde trabalhadores formais até os “prestadores de serviços que não possuem um contrato formal de trabalho e realizam atividades como Microempreendedor Individual (MEI) e/ou Pessoa Jurídica (PJ)” (Bridi, 2021, p. 81). Essa disposição do sindicato vem ao encontro das configurações do mercado de trabalho no setor de TI.

² Em 2008, foi fundada a Federação Interestadual dos Trabalhadores em Tecnologia da Informação (FEITTINF), vinculada à Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), que teve a certidão sindical de abrangência nacional ratificada, em 2016, pelo Ministério do Trabalho em São Paulo.

³ “Trabalhadores em Processamento de Dados, Trabalhadores em empresas de Reparação e Manutenção de computadores e de Equipamentos Periféricos, Tratamento de Dados, Provedores de Serviços de Aplicação e Serviços de Hospedagem na Internet, Desenvolvimento e Licenciamento de Programas de Computador (softwares) customizáveis, Desenvolvimento e Licenciamento de Programas de Computador (softwares) não customizáveis, Tecnologia da Informação de Dados, Nano Tecnologia da Informação, consultoria em Tecnologia da Informação de Dados, Prestadores de Serviços de Informática e Tecnologia da Informação, Lan House, Portais de Internet, Provedores de acesso à Internet que manipulam, processam, organizam, guardam, constroem, ou utilizam soluções em equipamentos eletrônicos e computadores, Serviços de Informática, Casas “softwares”, Casas de Sistemas, Consultoria de sistemas, Manutenção de equipamentos de informática, Trabalhadores das Instituições de Tecnologia da Informação e Processamento de Dados”.

Essas são algumas das particularidades desse sindicalismo que, a nosso ver, está atento às mudanças tecnológicas que impactam a categoria de forma permanente, como também o mantém preparado ou aberto para a representação de trabalhadores de modalidades contratuais distintas.

Reconhecendo a necessidade de conhecer a base dessa categoria sobre a qual pairam diferentes discursos, por serem trabalhadores que atuam em um setor paradigmático da revolução informacional, prototípicos do chamado trabalho “imaterial”, intensivo em conhecimento e organizado por projeto, o SINDPD-PE, por exemplo, realizou uma pesquisa de grande envergadura com vistas a conhecer o perfil social e ideológico de sua base, a fim de planejar suas ações, como veremos a seguir.

O SINDPD-PE: conhecer o perfil e sua base e agir

Fundado em 1984, em uma categoria constituída majoritariamente por empregados em empresas públicas (cerca de 75% dos vínculos formais, no início dos anos 1990), o SINDPD-PE conseguiu expressivas taxas de sindicalização nessas empresas⁴, que possibilitou uma atuação importante frente às políticas de reestruturação produtiva, em especial, na garantia de empregos, assim como na resistência contra as privatizações das federais SERPRO e DATAPREV, mas sem sucesso no caso da DATAMEC, privatizada em 1999. Esta atuação reforçou e politizou a relação do sindicato com os trabalhadores da época, no entanto, as aposentadorias, os frequentes processos de demissão e o longo período sem ingresso de novos trabalhadores, só retomado em algumas dessas empresas na segunda metade dos anos 2000, modificaram a composição social e a relação sindical nesse segmento da categoria.

Apesar de não reverter em sindicalizações, a presença do Sindicato nos principais “birôs de serviços”, como eram conhecidos nos anos 1980 e 1990, possibilitou a construção paulatina de direitos, incluídos na Convenção Coletiva de Trabalho das empresas privadas, que foram estendidos para as empresas terceirizadas e que ganharam relevância com a externalização das funções de processamento de dados (digitação e outras), mantendo assim a representatividade do SINDPD-PE neste segmento da categoria. No entanto, a reestruturação produtiva que envolveu a utilização de novas formas de relações do trabalho como Pessoas Jurídicas (PJs) e “cooperativas”, num primeiro momento, e o forte crescimento do setor em Pernambuco, a partir da criação do Porto Digital, sob a hegemonia das ideias do empreendedorismo, num segundo momento, reduziu a representatividade do Sindicato e o distanciou da nova base, constituída por jovens oriundos dos cursos universitários de TI, ao invés dos trabalhadores que ingressaram, anteriormente, no setor de processamento de dados com formação técnica e, muitas vezes, sem formação universitária.

4. Taxas de sindicalização nas estatais federais: 99% na DATAPREV, 70% no SERPRO e 60% na DATAMEC. Na estadual FISEPE, hoje ATI, 55% de sindicalizados e na municipal EMPREL, 35%.

As semelhanças e diferenças sociopolíticas, entre estes grandes segmentos (público e privado) que constituem a base do SINDPD-PE, foram analisadas, com base nos dados da RAIS 2016 e nos resultados de pesquisa realizada, em 2017, com uma amostra de 406 trabalhadores de TI na Região Metropolitana de Recife, em Pernambuco, selecionados de acordo com critérios estatísticos. Alguns dos achados são destacados a seguir:

1. Os trabalhadores das empresas públicas representam, agora, apenas 15,6% da categoria, segundo os dados extraídos da RAIS 2016;
2. Os trabalhadores nas empresas privadas são mais jovens (72% entre 21 e 35 anos), majoritariamente solteiros e sem filhos, mais escolarizados (91% com formação superior, mesmo que incompleta), mais engajados num processo de formação contínua, com planos futuros de crescer no emprego (48,9%) ou de ser dono de seu próprio negócio (23,1%);
3. 68,3% dos trabalhadores nas empresas públicas têm mais de 48 anos, majoritariamente casados e com filhos, a presença das mulheres é maior (37,6%), escolaridade alta e presença significativa de pós-graduados (34,1%), sem predominância significativa entre as alternativas apresentadas como planos futuros, mas chamando a atenção para a escolha de alternativas de planejamento de aposentadoria (14,1%) e de contribuir com ganhos coletivos no setor onde trabalha (11,8%), características insignificantes no segmento privado;
4. “Mais de 70% dos entrevistados compõem um núcleo de profissionais claramente vinculados a uma formação e atuação em TI, o que indica um perfil altamente profissionalizado e escolarizado dos trabalhadores do setor” (Véras de Oliveira, 2019, n.p), sendo que 61,9% dos que ingressaram no setor, informaram ter sido por vocação profissional;
5. Nível de renda maior em relação aos demais trabalhadores brasileiros, dos quais 66,3% com renda acima de R\$ 2.089,97 (maior piso da categoria), sendo que, nas empresas públicas, 82,3% recebiam até R\$ 5.000,99, enquanto nas privadas, 70,6% ganhavam acima desse valor;
6. Regime de trabalho convencional, com 92,7% contratados por tempo indeterminado com jornada integral, na sua maioria de 40 h semanais (78,5%), sem presença significativa, à época, das novas tendências nos padrões de contratação, remuneração ou de gestão da jornada de trabalho;
7. Curiosamente, o principal problema apontado, no dia-a-dia, foi o tempo e o deslocamento para o trabalho (46,7%), enquanto o baixo salário foi apontado por apenas 12,6% e o stress 11,3% e sem presença significativa da preocupação com perdas de direito;
8. Dentre os 17,9% que se declararam sindicalizados, 62,1% têm uma imagem positiva do sindicato (como órgão de defesa dos trabalhadores, combativo e com quem se identificam), verificando-se índices bem superiores de sindicalização e identificação nas empresas públicas, contrastando com as

empresas privadas. Isso está presente, também, em relação a atividades sindicais, a exemplo de assembleias, nas quais participam 80% dos empregados públicos enquanto apenas 19,3% dos trabalhadores privados;

9. Apesar de um relativo interesse por política (78,8% dos respondentes públicos e 57,6% dos privados), constata-se um baixo nível de participação e uma percepção negadora da política, especialmente no segmento privado;

10. Por fim, é possível, do ponto de vista político e comportamental, agrupar os trabalhadores em três grandes segmentos, um com posições liberal-conservadoras, um menor com posições progressistas, remanescente do período anterior e mais presente no setor público, e o maior deles, com posições intermediárias, mistas, contraditórias, muitas vezes marcado pela desinformação.

Ao apropriar-se dos resultados destes estudos, percebendo que há um espaço para a ação sindical comprometida com a luta por direitos, apesar dos baixos níveis de sindicalização, especialmente, no setor privado, o SINDPD-PE buscou incorporar novos temas em suas pautas de reivindicações, tais como ampliação do tempo para os cuidados com crianças, tanto para mulheres quanto para os homens, preservação de mais tempo livre em fins de semana no regime de banco de horas, auxílio financeiro e direito à desconexão no teletrabalho. Ao mesmo tempo, fortaleceu a comunicação com os trabalhadores nas empresas privadas, seja com os meios tradicionais (panfletos e jornais), seja com uma maior utilização dos meios digitais (página na internet, correios eletrônicos, aplicativos de mensagens e redes sociais), que se mostraram fundamentais para a ação sindical durante a pandemia da COVID, em especial nas assembleias e manifestações virtuais⁵, demonstrando assim que é preciso conhecer a base, para melhor organizá-la e representá-la.

Considerações finais

A crise atual que vivencia o sindicalismo é resultado da devastação do trabalho no Brasil, sobretudo depois de 2016, mas também e acima de tudo, da reforma trabalhista de 2017, que impactou profundamente o sindicalismo. As pesquisas citadas, que se debruçaram sobre esse sindicalismo no Brasil, destacam a experiência de um sindicalismo e sua capacidade de responder às reconfigurações do setor desde suas origens, exemplificando com o caso da digitação, que era uma ocupação majoritária dos anos 1980 e, hoje, embora não tenha desaparecido completamente, “passou a ser realizada por empresas terceirizadas, cujas negociações são realizadas pelo sindicato com as empresas particulares, terceirizadas e/ou as prestadoras de serviços” (2021, p. 126). Essa capacidade de responder

se deve, entre outras, a iniciativas como a do SINDPD-PE em desenvolver uma pesquisa com a base para conhecê-la e orientar suas ações e adequar suas bandeiras.

Referências bibliográficas

BRIDI, Maria Aparecida. **Trabalhadores em tecnologias da informação e sindicalismo no Brasil: o que há de novo no horizonte?** São Paulo: Editora Annablume, 2021.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. **Prefácio: Trabalhadores em tecnologias da informação e sindicalismo no Brasil: o que há de novo no horizonte?** São Paulo: Editora Annablume, 2021.

_____. Participação Sindical e Visão Política de Trabalhadores em TI na Região Metropolitana de Recife. 2019. In: **X Congresso ALAST**, Bogotá, 2019.

5. Nas campanhas salariais das empresas privadas, em 2020 e 2021, foram realizadas manifestações virtuais, através do site MANIF.APP, que atingiram seu ápice em 30 e 31 de agosto de 2021, quando mais de mil e cem trabalhadores ocuparam, virtualmente, o bairro do Recife Antigo, onde está situado o Porto Digital.

Unidade para superação de desafios: a experiência de negociação da categoria bancária diante das mudanças do mundo do trabalho

JUVANDIA MOREIRA LEITE*

O mercado de trabalho mundial vem passando por mudanças profundas no capitalismo contemporâneo comandado pela esfera financeira. Há décadas, desenvolve-se um processo intenso de fragmentação da classe trabalhadora com precarização das condições de trabalho, crescimento das formas atípicas de contratação, flexibilização das jornadas de trabalho e estagnação da renda da classe trabalhadora. Este processo é comandado por intensas inovações tecnológicas, somadas a reformas trabalhistas destruidoras de direitos, num contexto de políticas econômicas neoliberais que fragilizam os instrumentos de proteção da classe trabalhadora, como o estado de bem-estar social e a organização sindical. No Brasil, este movimento chega mais intensamente com a abertura econômica da década de 1990 e tem novo salto a partir da reforma trabalhista de 2017 e das inovações tecnológicas típicas as quais se convencionou chamar de quarta revolução industrial.

As empresas do setor financeiro brasileiro também estão fortemente inseridas neste universo de mudanças e reestruturações. Os bancos atuantes no Brasil investem cerca de R\$ 25 bilhões anualmente em novas tecnologias, com destaque para digitalização das transações financeiras, automação de processos internos, inteligência artificial, *big data*, novos modelos de negócios (como empresas-plataforma) e também novos modelos de gestão da força de trabalho. O sentido geral das transformações tende a criar um universo de trabalhadores cada vez mais heterogêneos, isolados e sem identidade de classe, portanto, com menor poder de barganha para lutarem por melhores condições de trabalho. É, justamente, diante deste desafio que a experiência de organização e negociação do sindicalismo da categoria bancária pode apontar caminhos a serem seguidos pela classe trabalhadora.

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria bancária está completando 30 anos de existência. É a única experiência de negociação nacional válida para todos os municípios de um país de dimensões continentais como o Brasil e envolve todos os cerca de 170 bancos e mais de 500 mil bancários e bancárias, sejam de instituições privadas ou de

bancos públicos. A CCT dos bancários, ao longo destes 30 anos, foi sendo aprimorada, garantindo sempre novas conquistas e direitos, abarcando novos temas econômicos e sociais, de modo que se tornou capaz de dar respostas justamente às intensas transformações que se observam no mundo do trabalho e na própria sociedade.

Este constante movimento do instrumento de proteção e garantia das condições de trabalho da categoria bancária só é possível graças a uma complexa construção política, que engloba diferentes tendências do movimento sindical filiadas a diferentes centrais sindicais, que expressam opiniões diversas sobre inúmeros temas, mas que tem uma premissa em comum: a defesa da classe trabalhadora e o avanço das conquistas só é possível com base na unidade. A partir dessa premissa, forma-se o Comando Nacional dos Bancários, estrutura política que representa a categoria bancária no processo de negociação coletiva com o setor patronal. O Comando Nacional dos Bancários é formado por 36 membros e representa 142 entidades sindicais de bancários e bancárias, que atuam de forma unificada na regulamentação das condições de trabalho da categoria.

A CCT da categoria bancária é construída em conjunto, num processo amplo e democrático de negociação coletiva, que tem início a cada ano, em todas as regiões do país, com assembleias da base de trabalhadores e trabalhadoras e conferências estaduais e regionais, para definir os temas e as propostas de cláusulas que farão parte da minuta de reivindicações. A versão definitiva da minuta é produzida em uma conferência nacional da categoria bancária com participação de dirigentes sindicais de todo o país e aprovada em assembleias pelos bancários e bancárias em todo país. A partir de então, o processo de negociação com o setor patronal desenvolve-se em mesas específicas de negociação para tratar dos principais temas que afligem a categoria bancária: saúde e condições de trabalho, emprego, remuneração, igualdade de oportunidades, além de temáticas conjunturais, como foi o caso do Teletrabalho, que surgiu com o início da pandemia da Covid-19.

O modelo de organização e negociação baseado na unidade provou-se bem-sucedido ao garantir inúmeros avanços, mesmo em conjunturas adversas para a classe trabalhadora. Do ponto de vista da remuneração, em 2021, por exemplo, mes-

* Presidenta da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAFUCUT.

mo diante de inflação elevada, conjuntura política e econômica adversas, pandemia, dificuldade para realizar mobilização, a categoria obteve ganho real de salários, tíquetes e participação nos lucros e resultados (PLR). Desde 2004, os salários da categoria bancária tiveram ganho real de 21,94% e o piso salarial, que por diversos anos teve reajuste diferenciado, apresentou ganho real acumulado de 43,56%. A negociação das cláusulas econômicas da CCT nacional, em 2021, somando-se ao reajuste nos salários, auxílios refeição/alimentação e a PLR, teve um impacto econômico de cerca de R\$ 15,9 bilhões. São recursos injetados na economia brasileira por meio da negociação coletiva, garantidos pela unidade da classe trabalhadora e que, além de recuperarem o poder de compra de meio milhão de bancários e bancárias, ainda provocam um efeito dinamizador na economia, aumentando o faturamento de bares, restaurantes, supermercados, gerando um efeito multiplicador de renda e emprego.

No tema da saúde e condições de trabalho, a organização coletiva unificada garantiu, ao longo dos anos, instrumentos de combate ao assédio moral, proibição de cobrança de metas por meio de aplicativos de mensagens no celular, proibição da divulgação de *ranking* individual de metas que criavam ambientes de extrema competição nas agências bancárias, criação de grupo de trabalho para análise das causas de afastamentos e adoecimento dos bancários e bancárias, complementação do auxílio-doença. Logo no início da pandemia do novo Coronavírus, o movimento sindical bancário garantiu, por meio de negociação, que cerca de metade da categoria pudesse realizar Teletrabalho e, com isso, evitar o contágio destas pessoas e garantiu, também, a inclusão dos bancários, que estiveram presencialmente trabalhando na linha de frente, entre as prioridades no Plano Nacional de Imunização. Pesquisa sobre o Teletrabalho da categoria bancária realizada pela CONTRAF, em parceria com o DIEESE, mostrou que o percentual de diagnósticos positivos de Covid-19 entre os trabalhadores que fizeram teletrabalho foi de 23%, enquanto entre aqueles que não o fizeram, o percentual saltou para 38%. Pode-se concluir que a atuação inovadora do sindicalismo bancário durante a pandemia foi responsável por salvar milhares de vidas.

No tema da igualdade de oportunidades, destaca-se a atuação da CCT da categoria bancária na extensão do período de licença maternidade e paternidade, a ampliação de vantagens garantidas a cônjuges homo afetivos de bancários e bancárias, a realização de três censos da categoria e, mais recentemente, a criação do canal de apoio às mulheres vítimas de violência doméstica por meio do qual os bancos devem oferecer apoio financeiro, jurídico, psicológico. Em apenas 3 meses, por este canal já foram atendidas cerca de 130 bancárias. Além das estruturas de apoio fornecidas pelos bancos, as entidades sindicais, com apoio da CONTRAF, estão criando seus próprios canais de apoio às bancárias, vítimas de violência doméstica.

Em 2018, como resposta aos ataques ao movimento sindical realizados por meio da Reforma Trabalhista, a negociação unificada da categoria bancária garantiu, de forma inédita no Brasil, a assinatura de uma Convenção Coletiva de Traba-

lho específica de relações sindicais, como a autorregulação da negociação coletiva dos bancários, com definição da duração dos mandatos sindicais, a garantia da estabilidade do dirigente sindical, a frequência livre dos dirigentes e o desconto da contribuição negocial, aprovada em assembleias e desconto em folha das mensalidades sindicais.

Em suma, pode-se dizer que a unidade do movimento sindical bancário, alinhado às demandas de sua base de trabalhadores e trabalhadoras, foi capaz de fortalecer, por meio da negociação coletiva, as condições de trabalho da categoria ao longo destes 30 anos da CCT, consolidando direitos, elevando o patamar das conquistas e incluindo novos temas conforme as exigências das transformações em curso.

No entanto, há ainda uma série de desafios colocados e, a cada dia, as mudanças no mundo do trabalho assumem novas roupagens, exigindo que o movimento sindical se revitalize para fazer frente a tais mudanças. As formas de contratação atípicas vêm crescendo, com a terceirização sem limites, contratos parciais e temporários, contratos intermitentes, trabalhadores autônomos, pejotização e tudo isso é agora amplificado pelas inovações tecnológicas com as plataformação da economia e do trabalho, mediante as empresas-plataforma ou aplicativos. Essa realidade também chega ao setor financeiro com as *Fintechs* e plataformas de serviços financeiros. Com isso, a categoria bancária passa a representar progressivamente uma parcela menor do total de trabalhadores das finanças no Brasil, cada vez mais subdivididos em securitários, trabalhadores em cooperativas de crédito, trabalhadores em administradoras de cartões de crédito, correspondentes bancários, agentes autônomos de investimento, trabalhadores em *Fintechs* etc.

Assiste-se, portanto, à tendência de subdivisão de categorias de trabalhadores em inúmeras outras categorias profissionais, ainda que com características similares quanto ao conteúdo do trabalho, mas com contratos e condições desiguais, como resultado de um processo intenso de isolamento e individualização das estratégias, que os trabalhadores têm à disposição para melhorar suas condições de trabalho. A resposta do sindicalismo não pode ser outra a não ser mais unidade, com o objetivo de superar a organização por categoria profissional e construir a organização por ramo de atividade ou até mesmo por macrossetores de atividade, unificando os diversos ramos dos serviços, da indústria, agricultura e serviço público. O contexto de crise econômica, de ataque às organizações dos trabalhadores e de novos arranjos produtivos demandará estratégias renovadas por parte do sindicalismo, a fim de manter seu grau de protagonismo na regulação das relações de trabalho e na própria construção de um país mais justo e inclusivo, com desenvolvimento econômico, social e ambiental.

SINERGIA CUT: uma experiência de resistência, ousadia, liberdade e autonomia

CARLOS ALBERTO ALVES*

Introdução

O SINERGIA CUT é um sindicato estadual, que congrega sete sindicatos regionais, a saber: Sinergia Araraquara, Sinergia Campinas, Sinergia Gasistas, Sinergia Mococa, Sinergia Litoral, Sinergia Presidente Prudente e Sinergia São José do Rio Preto.

Nossa história é recheada de exemplos de como é possível construir um sindicato representativo, num ambiente de liberdade e autonomia sindical, na prática, mesmo com nossa legislação privilegiando a unicidade sindical.

Um dos primeiros sindicatos do projeto, os eletricitários de Campinas e região conviveram desde quando a chapa cutista venceu as eleições em 1987, com cinco sindicatos de base municipal criados para disputar essa base, chamados de sindicatos “fantasmas”. As eleições do Sindicato dos Eletricitários de São Paulo foram ganhas pela oposição e não foi reconhecida oficialmente em um flagrante desrespeito à democracia e à vontade dos trabalhadores e trabalhadoras daquela base. Na prática, com trabalho de base e politização, conseguiu se afirmar como entidade sindical, que representa os interesses dos eletricitários paulistas.

É por isso, que o texto reflete a nossa história bastante exitosa, mesmo apontando as dificuldades de organização advindas de uma legislação, que ainda não permite o amplo direito e liberdade de organização.

Baseamo-nos na liberdade sindical e na representação dos trabalhadores nos moldes consagrados pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, da Organização das Nações Unidas (ONU), de 1948, pelos Pactos Internacionais dela decorrentes sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e sobre os Direitos Civis e Políticos, ambos de 1966, e pelos instrumentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente a Convenção n. 87, de 1948, sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, e a Convenção n. 98, de 1949, sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva.

Nosso entendimento é de que a energia é essencial para o desenvolvimento do País. O setor energético no Brasil sofreu diversas alterações em sua matriz, como a diversificação de fontes de energia e, especialmente, a privatização das empresas com mudanças significativas decorrentes de alterações do controle societário de suas empresas, o que trouxe consequências desastrosas para a população e, em particular, para os trabalhadores/as do setor. Em São Paulo, a reflexão sobre esses impactos nos levou à constatação da necessidade de, cada vez mais, atuarmos de maneira unificada.

Hoje, passados 24 anos, continuamos atuando com unidade de ação. Essa é a história que resumidamente, contaremos aqui.

Por que um sindicato estadual?

O processo de privatização das estatais energéticas paulistas, engendrado pelo governador Mário Covas nos anos 90, colocou em risco as conquistas históricas dos trabalhadores/as, bem como a qualidade de um serviço essencial e estratégico para a sociedade. O choque tucano de gestão, com o governador eleito, transformou-se numa “privataria” tuca e as empresas de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica e, depois, de gás canalizado foram incluídas num projeto de desestatização, aprovado em junho de 1996, pela Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (ALESP), após muita luta de todos os cutistas.

Somado a isso, a estrutura sindical existente no Brasil, importada por Getúlio Vargas a partir de 1930, de concepção corporativa, antidemocrática e autoritária, não conseguia responder às mudanças no mundo do trabalho e na sociedade; ao contrário, dificultava a organização da luta pelos direitos do trabalhador como cidadão, a solidariedade entre as categorias e a participação dos sindicatos e da CUT na disputa pela hegemonia na sociedade, de maneira eficiente.

Essa situação, amplificada pelo governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC), que buscou alterar a legislação trabalhista com o claro objetivo de enfraquecer o movimento sindical, incentivando a criação de pequenos sindicatos, de preferência por empresa, levou os trabalhadores/as do setor a perceberem que, para enfrentar essa nova realidade, seria neces-

* Presidente do Sinergia CUT.

sário uma nova organização sindical, construída a partir de um amplo debate envolvendo todos os trabalhadores/as e as entidades representativas do setor energético de São Paulo. Dessa forma, a convicção de que o trabalhador/a já não se enquadrava mais na categoria profissional dos eletricitários ou gasistas pela reestruturação efetuada no setor, que introduziu na matriz energética outros elementos para geração de energia, conformando uma nova organização do trabalho e das relações de trabalho, fez florescer uma nova concepção e organização sindical: o SINERGIA CUT.

Como tudo começou?

Desde 1987, os eletricitários e os gasistas paulistas, ancorados no princípio da liberdade e autonomia sindical, procuravam despertar nos trabalhadores o sentimento de cidadania e consciência de classe. Essa atuação combativa e de luta, que privilegia o debate franco e direto com os trabalhadores rendeu muitas conquistas.

Em 1997, ousou ir além. Além de romper as amarras da legislação, que impunha o sindicato único de categoria por base territorial, contribuição compulsória dos trabalhadores e acordo coletivo por dois anos, os sindicatos já haviam implementado a sustentação voluntária da entidade pela categoria, através da mensalidade, com a eliminação do imposto sindical desde 1992, inclusive com a suspensão de sua cobrança por meio de ação judicial; os acordos coletivos foram negociados com validade de três anos e o debate franco e direto na base, inclusive com trabalhadores/as de bases de outras entidades sindicais que não as filiadas à Central Única dos Trabalhadores (CUT), levaram a tomar a decisão, em 1997, no 7º Congresso dos Eletricitários, de construir um sindicato estadual de trabalhadores do setor. Foi fundado em 16 de novembro de 1997 e filiou-se à CUT em 1999.

Quem o SINERGIA CUT SP representa?

Representa trabalhadores/as, das empresas de produção de energia ou gás, geração, distribuição, transformação ou transmissão de energia, cooperativas de eletrificação rural e, empresas terceirizadas ou interpostas que prestem serviços às empresas vinculadas a estas atividades fim; em empresas de distribuição, transporte de gás canalizado; eclusas e serviços de administração de hidrovias; e, ainda, os empregados em fundações e cooperativas de consumo vinculadas às empresas destes setores e atividades econômicas, que trabalhem em municípios dos Estados de São Paulo, Minas Gerais e Mato Grosso do Sul. Defendemos, naquele momento, uma concepção de sindicato de ramo, da energia, apesar de na CUT, o ramo ao qual pertencíamos era o dos urbanitários.

Quem somos e como funcionamos

Em 1997, ano da fundação, o SINERGIA CUT contava com dois sindicatos, o dos Eletricitários de Campinas e o dos Gasistas

de São Paulo, com a intenção de constituir um Sindicato Estadual, contrapondo-se aos sindicatos existentes.

Esperávamos que a liberdade e autonomia sindical fosse regulamentada e, em 2006, com essas condições políticas e legais não concretizadas, houve uma atualização da estratégia do projeto, reconstituindo o SINERGIA CUT, em sobreposição aos sindicatos existentes e conquistando mais sindicatos.

Hoje somos sete sindicatos, constituídos de modo legal, amparados politicamente pelo SINERGIA CUT e funcionando com unidade de ação e unificação de estruturas. Balizados por um Planejamento Estratégico da gestão que indica prioridades, cada sindicato mantém suas ações específicas e uma gestão coletiva e articulada por meio da Secretaria Geral (SG) do Sinergia Campinas, o maior sindicato, atuando como a SG do Sinergia CUT, criando as condições de articulação de ações e da agenda. Temos uma comunicação articulada (site, Facebook, jornal) e formação integrada (Coletivo de Formadores e Consultoria), com fóruns unificados de decisão. Com aproximadamente 70 empresas para negociação, com data-base de fevereiro a novembro, incluindo empresas terceiras, consolidou-se um processo negocial conjunto, com planejamento e coordenação das negociações exercidos por dirigentes de todos os sindicatos do projeto.

Considerações finais

A 16ª Plenária Nacional da CUT, ocorrida este ano, em outubro de 2021, apresentou como um dos eixos prioritários de estratégia o desafio da atualização do projeto organizativo da CUT, afirmando que é o *"momento de ousar a transição para uma nova forma de organizar e de representar o conjunto das/os trabalhadoras/es, buscando fortalecer e ampliar os processos de negociação coletiva e a superação dos limites do corporativismo, com políticas baseadas na solidariedade e nas demandas da classe trabalhadora."*

Ancorados por essa reflexão, mais uma vez aprofundamos o debate sobre a organização necessária e mais adequada para responder a esse novo momento em que vivemos. Estamos convencidos do acerto do projeto, de que construímos uma das mais belas experiências de organização sindical livre e autônoma no estado de São Paulo: o SINERGIA CUT.

A ousadia na implementação e vontade política das direções para avançar, fizeram o Sinergia CUT perdurar por 24 anos, com a convicção dos energéticos paulistas de que os trabalhadores/as, espontânea e livremente, devem decidir sobre seu próprio destino e forma de organização.

Suportamos também, com muita nitidez, as dificuldades de constituir um sindicato único, ter convenção coletiva com um setor empresarial complexo e internacionalizado como o desse segmento, bem como efetuar o debate de ramo no interior da CUT. Nesse último período, o Sinergia CUT SP incorporou-se ao macrossetor Indústria, por entender que o debate de estrutura e organização sindical passa pela com-

preensão dos caminhos nos quais o capital se organiza e de como nossa resposta e enfrentamento têm que ser, cada vez mais, unificados e coletivos.

Para nós, o desafio de organizar e representar a classe trabalhadora, em sua totalidade, se soma ao desafio de responder à essa conjuntura de retirada de direitos, com as reformas e medidas em curso no Congresso Nacional, um ambiente de estagnação do emprego e explosão do desemprego, fome e miséria, promovidos pelas forças políticas de direita, e agravada pela pandemia da Covid-19, que não foi enfrentada de forma adequada pelo negacionismo do atual governo e de sua base social.

Temos um importante legado e nossa tarefa, agora, é ir além. E, mais uma vez, ousarmos e nos reinventarmos diante das profundas transformações do mundo do trabalho provocadas pela indústria 4.0, pela precarização do trabalho e pela recente crise provocada pela incapacidade do governo brasileiro no enfrentamento da pandemia da Covid-19. Somos chamados à responsabilidade para continuarmos escrevendo essa história, reorientando a atuação das entidades e a enfrentar, com a mesma ousadia e coragem que nos levaram a fazer esta trajetória vitoriosa, as rupturas que precisam ser realizadas agora, as quais são tão decisivas quanto as realizadas nos tempos da fundação do Sinergia CUT.

Entendemos que, mais do que nunca, é preciso potencializar a energia e manter acesa a chama do fortalecimento da democracia, da valorização do trabalho, da ampliação de direitos da classe trabalhadora, com toda a sua diversidade: gênero, raça/etnia, orientação sexual, pessoas com deficiência; da democratização das relações sociais e das relações de trabalho, no rumo de uma sociedade socialista.

Pois como diz Mário Quintana,
Se as coisas são inatingíveis... ora!
Não é motivo para não querê-las...
Que tristes os caminhos, se não fora
A presença distante das estrelas!

Organização e negociação: uma experiência no setor de confecção

CÁSSIA BUFELLI MACCARI*

Organização, um breve relato

A organização das trabalhadoras nas indústrias de confecção, cama, mesa, banho e decorações de Ibitinga e Região nasceu das adversidades impostas às mulheres que trabalhavam como bordadeiras sem direitos e nem regulamentação da profissão.

Na época, esse trabalho não era considerado uma profissão e sim um hobby e, em geral, era realizado por mulheres em seus domicílios. Sem o reconhecimento profissional, não tinham acesso a direitos trabalhistas e previdenciários, não tinham piso salarial e nem direito de se organizarem em sindicato. Não tinham noção do que era uma negociação coletiva.

Em 1988, um grupo de 60 mulheres se organizou e deu início à luta pelo reconhecimento da profissão. Nascia uma Associação. Como fruto desse processo organizativo, 17 mulheres conseguiram o registro em Carteira Profissional e, em 1990, a Associação foi transformada no Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecção e Bordados de Ibitinga e Região- SINTRACOBI, com o reconhecimento no Ministério do Trabalho da função bordadeira. A categoria é composta por 50% de mulheres.

No passo seguinte, o SINTRACOBI passou a desenvolver ações judiciais coletivas, para garantir os direitos trabalhistas ao conjunto das trabalhadoras em domicílio. O sindicato obteve várias vitórias e, em pouco tempo, todos os trabalhadores e trabalhadoras passaram a ser parte da categoria profissional: tivessem registro ou não; trabalhando em domicílio, como autônomo e por conta própria.

Ano após ano, o sindicato foi ampliando a Convenção Coletiva de Trabalho (com data base unificada em 1 de junho) tendo já conquistado o estabelecimento de um piso salarial mínimo, a obrigatoriedade do registro em carteira profissional e o respeito às condições ergonômicas satisfatórias.

* Fundadora do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecções e Bordados de Ibitinga e Região (SINTRACOBI) e atual tesoureira. Vive-Presidenta da União Geral dos Trabalhadores – UGT.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REGISTRO EM CARTEIRA

Toda empresa deverá registrar seus empregados que lhe prestem serviços em qualquer lugar (seja no salão, ou seja "fora dele"), com máquinas próprias ou de "terceiros", garantindo a estes, o salário e todos os benefícios adquiridos pela categoria.

Parágrafo Único: Quando o serviço for contratado por produção, a remuneração não poderá ser inferior à diária correspondente ao salário normativo da categoria.

Essa cláusula cobre a todos e todas e deve ser cumprida por todas as empresas, inclusive as terceirizadas.

Para cumprir com cláusula que estabeleceu a obrigatoriedade de condições ergonômicas adequadas, o Sindicato trabalhou com a Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro) na realização de um estudo para a adequação do mobiliário de trabalho:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CADEIRAS ERGONÔMICAS ADEQUADAS

As empresas devem adaptar e manter nos postos de trabalho, cadeiras ergonomicamente corretas, projetadas através de estudo ergonômico, realizado pela Fundacentro e em conformidade com os parâmetros e preceitos na NR-17, Portaria nº 3751, de 23 de novembro de 1990, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Novos desafios

Apesar das mudanças efetuadas pela reforma trabalhista de 2017, inclusive o fim da contribuição compulsória, o Sindicato continuou atuando para representar a todas e todos, atingindo uma taxa de 40% de sindicalização e manteve a proteção da Convenção Coletiva de Trabalho para toda a categoria. Esse último período, mesmo com a pandemia e frente a todas as adversidades, o SINTRACOBI conseguiu manter as cláusulas sociais anteriormente acordadas, um aumento de 56% no valor da cesta básica e o reajuste salarial de 10%.

Mesmo com apenas 40% das trabalhadoras e trabalhadores contribuindo para o custeio, a entidade se mantém aberta e atuante. Isto foi graças às mudanças feitas na estrutura de gastos e redução de despesas.

Uma das medidas tomadas foi a de compartilhar a sede com outros Sindicatos para dividir as despesas. Hoje, a sede do SINTRACOBI está ocupada por dois sindicatos – rurais e servidores públicos – da mesma base territorial, com os quais compartilhamos uma ação solidária. Essa atuação conjunta permitiu ao Sindicato ir além do compartilhamento da estrutura, passando a desenvolver algumas ações políticas conjuntas como a elaboração de informativos de interesse comum. Mesmo sendo três categorias bastante distintas, a ação coletiva propiciou a consciência de classe e a identidade com a luta pelos mesmos objetivos: garantir os direitos para a classe trabalhadora.

Essa é uma experiência que mais sindicatos estão vivenciando e que a maioria deveria desfrutar. A legislação sindical corporativa nos separou de forma estanque; a reforma liberal dos governos Temer e Bolsonaro quer pulverizar nossas organizações e enfraquecer a luta da classe. Devemos resistir e superar esses ataques vivenciando algo que há muito poderia ter sido feito: criar as bases para a unidade de luta de diferentes categorias profissionais.

Comerciários e comerciárias: mais de dois séculos de luta

JULIMAR ROBERTO*

A crise econômica que assola o país, gerando um empobrecimento em massa e um índice recorde de desemprego; as mudanças legislativas que abriram brechas profundas para a exploração da mão de obra operária, suprimindo direitos, legalizando a precarização das relações trabalhistas, incentivando a criação de subempregos, ampliando a vulnerabilidade e arrojando salários; os avanços tecnológicos responsáveis por extinguir inúmeros postos de trabalho e substituir profissionais por programas de computador; e o desmantelamento precoce da indústria são as principais circunstâncias que tornaram caótica a situação de milhões de trabalhadoras e trabalhadores brasileiros.

O contexto situacional tornou-se um desafio para as entidades sindicais, já bastante fragilizadas pelas dinâmicas neoliberais, que suprimem políticas públicas de proteção laboral e social e, por conseguinte, incentivam a desfiliação dos trabalhadores e trabalhadoras e o enfraquecimento da luta de classe. A solução seria construir caminhos que alterem esses processos de destruição de empregos e retirem direitos, e estes caminhos perpassam pelo resgate da unidade e da mobilização da classe trabalhadora.

Não unir, mas reunir, pois já estivemos unificados. Esse é o sentimento que assola os dirigentes sindicais: a perda da unidade. A história das trabalhadoras e dos trabalhadores brasileiros é marcada por mobilizações e luta, mas não podemos ignorar que ela se origina do modo de produção escravista colonial brasileiro, marcado pela dominação, exploração e medo. Como consequência, o colonialismo se manifesta no modelo econômico dependente e nas formas políticas de dominação. Por isso, rebelar-se é tão difícil.

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho são estruturais, não contemporâneas. A instabilidade econômica, a ampliação da informalidade, o incentivo à rotatividade e o desemprego crescente são resultantes de um processo histórico legitimado pelo Estado.

Desde 2016, assistimos aos reflexos de um golpe contra a democracia que atingiu, em cheio, a classe trabalhadora. A

reforma trabalhista, a lei da terceirização e outras legislações afins, impuseram a redução do custo da mão de obra e um esfacelamento das relações de trabalho, jogando todo o peso da crise econômica nas costas operárias.

Uma classe de trabalhadoras e trabalhadores que, durante os governos progressistas, pôde ascender socialmente, se viu arremessada à informalidade, em postos de alta precarização, sobretudo no ramo de serviços. Faz-se urgente reconhecer esses atores e repensar as formas organizativas e de diálogo que os alcancem.

Precisamos identificar onde se concentra essa imensa massa trabalhadora para retomarmos o trabalho de base, ouvindo suas indignações e anseios e, a partir daí, galgarmos na reconstrução da unidade. Ela não se concentra mais nas empresas, a rotatividade impede que esses agentes permaneçam por muito tempo em um único posto de trabalho, o que dificulta o desenvolvimento da identidade de classe e dos mecanismos de diálogo e conscientização.

Desse contexto social surgiu uma nova terminologia: uberização. O termo, nascido do aplicativo da empresa Uber, fundada em 2009 e instaurada no Brasil em 2014, vem sendo atribuído, dentre outros contextos, às atuais relações de trabalho e está relacionado diretamente à usurpação de direitos trabalhistas.

Trabalhar mais de oito horas por dia, sem direito a férias, a descanso semanal remunerado, a 13º salário, a licença maternidade ou a qualquer outro direito trabalhista, deixando de ser um contribuinte previdenciário e vivendo no risco material de perder sua renda em caso de incapacidade laboral, além de, conseqüentemente, ser impossibilitado de se aposentar, é a realidade de uma maioria esmagadora, principalmente no ramo do comércio e serviços.

Ao invés de trabalhadoras e trabalhadores, a elite dominante passou a rotulá-los de empreendedores. Fato que, por sua vez, exacerbou sentimentos deletérios de individualidade e rivalidade, bem aos moldes da estratégia bélica de “dividir para conquistar”. Com isso, foram rompidas as estruturas de poder da unidade de classe e são esses cacoc que precisam ser rejuntados urgentemente.

* Comerciário, presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços – Central Única dos Trabalhadores (Contracs-CUT).

Quanto a isso, a Contracs tem se esforçado no sentido de organizar esses trabalhadores, visitando a base, conversando com todos para estimulá-los, a fim de que se reconheçam enquanto classe trabalhadora, com direitos garantidos no artigo 7º da Constituição Federal e também na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Esse empenho no diálogo e conscientização tem gerado bons frutos e já conseguimos alguns avanços, como mobilizar para promover atividades de massa, que ajudem a consolidar a luta por direitos, como 13º salário, férias e, principalmente, garantia previdenciária, para casos em que - ficando impossibilitados de trabalhar, tenham algum tipo de seguridade.

A confederação também está orientando para acionar judicialmente, requerendo os mesmos direitos trabalhistas das demais categorias de trabalhadores formais, pois a plataforma é só um instrumento de trabalho, uma ferramenta. Os patrões são as empresas que se utilizam desse mecanismo de exploração.

Vale ressaltar que já tramita no Congresso Nacional a regulamentação da carreira dos trabalhadores por aplicativo e que essa confederação é contrária à sua aprovação. No texto da proposta, a categoria é tratada de forma preconceituosa, como se fosse composta por trabalhadores inferiores e discordamos disso prontamente. Ao mesmo tempo, insistimos em afirmar que são trabalhadores como tantos outros e, por isso, merecem os mesmos direitos.

Outra categoria que cresce de forma alarmante é a dos informais e, com ela, a Contracs tem realizado um trabalho árduo de organização, tentando estruturá-los em sindicatos e associações, contando, inclusive, com a ajuda de organismos internacionais. No tocante aos ambulantes, existe a necessidade da negociação coletiva com o Estado, para que essa classe de trabalhadores e trabalhadoras tenha garantido o direito ao uso do espaço público para execução de seu trabalho e ganho de seu sustento.

Nesse momento de acelerada transformação do mundo do trabalho, o avanço das tecnologias nos trouxe, também, os trabalhadores do e-commerce que, diferentemente do que muitas pessoas pensam, dividem com as grandes empresas o domínio dessa modalidade de comercialização.

Trabalhadores comuns, muitos que também estão nas ruas como ambulantes, usam o e-commerce como ferramenta de trabalho e, igualmente, precisam ser enquadrados em um padrão organizacional para terem seus direitos garantidos.

Outra categoria com a qual a Confederação dialoga é a dos empregados de multinacionais, contratados como Pessoa Jurídica (PJ). Esses trabalhadores também são desprovidos de direitos e precisam, urgentemente, de se organizar enquanto categoria.

Esses são os desafios que, como entidade representativa dos setores do comércio e serviços, a Contracs tem enfren-

tado e buscado gerar mecanismos de mobilização e organização em meio a uma pandemia e a uma crise econômica sem precedentes.

Para fortalecer essa empreitada, vale alicerçarmo-nos na história da luta dos comerciários. Presente desde o descobrimento, já que a comercialização de especiarias foi o que se expandiu na chegada dos portugueses ao Brasil, essa profissão é uma das mais antigas, ainda que os primeiros registros de organização da categoria remontem ao início do século XX.

O ano era de 1908, quando Turíbio da Rosa Garcia e alguns outros grandes companheiros criaram a União dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro. Aqueles eram anos difíceis, marcados pela exploração e abusos praticados pelas empresas. Os trabalhadores e trabalhadoras do comércio da época viviam em situação análoga à de escravidão.

Com jornadas que extrapolavam 16 horas diárias, muitos ficavam impossibilitados de voltar para casa, sendo obrigados a dormir no emprego. Foi então que caixeiros, escriturários, guarda-livros e outros, revoltados com a exploração, resolveram unir-se contra os abusos que lhes eram impostos. Nascia a União dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro.

Desde então, alguns degraus foram galgados e, em 1932, no dia 2 de outubro, aconteceu a histórica Passeata dos Cinco Mil, que ia do Largo Carioca até o Palácio do Catete, sede do Governo Federal na época. Entre as reivindicações estavam a redução da jornada de trabalho e o direito ao descanso semanal remunerado, aos domingos. Graças a essa mobilização, o então presidente Getúlio Vargas assinou a primeira lei em benefício dos comerciários e comerciárias, o Decreto-lei nº 4.042, que regulamentou o funcionamento do comércio e reduziu de 12 para oito, as horas de trabalho diário. A partir desse feito, os trabalhadores e trabalhadoras do comércio não precisariam mais dormir em seus empregos, pois teriam oito horas de trabalho, oito para o lazer e outras oito para o descanso, numa jornada que passou a ser conhecida como “três oito”.

Os frutos dessa luta dos comerciários se estenderam a outras categorias que também passaram a ter suas jornadas de trabalho regulamentadas nos mesmos moldes.

Outro feito de grande relevância para os comerciários e comerciárias aconteceu 100 anos após aquela primeira agremiação no Rio de Janeiro, quando, em 2013, a então presidenta Dilma Rousseff sanciona a Lei 12.790/2013, que regulamentou a atividade do trabalhador comerciário, marco que foi um divisor de águas para a consolidação da carreira.

De lá para cá, tem sido uma luta hercúlea para manter os direitos conquistados, já que os ataques contra a classe trabalhadora são frequentes. Com o advento da pandemia, surgiu novo embate para que a categoria fosse incluída entre as prioritárias para a vacinação contra a Covid-19, considerando que esses trabalhadores e trabalhadoras

também se mantiveram na linha de frente, sem direito de se resguardarem do risco de contágio. Eles não puderam ficar em suas casas por serem essenciais à economia brasileira, mas não tiveram sua importância reconhecida ao ponto de serem vacinados com prioridade.

Há dois séculos, Humberto de Campos retratava em suas memórias: “Era meia noite, no alto de uma escada arrumava as prateleiras da Transmontana – Merceria de Secos e Molhados. O murmúrio da rua chegava até meus ouvidos, quando espocados os foguetes eu parei por um momento para ouvir aquela cantoria. Era a virada do século – 1900!! O português, dono da Merceria, gritava lá de baixo: Oi, menino! Por que estás parado? Prossiga!”. Humberto de Campos era o menino com quem o português ralhava e a merceria seria o que hoje conhecemos por supermercado. Em mais de 200 anos, o que mudou? Deixemos que esse questionamento fique para reflexão e que as conclusões alcançadas sirvam para nos fortalecer na luta.

Negacionismo negocial é prática antissindical

DENISE MOTTA DAU*

No âmbito institucional, a maioria dos programas, leis e políticas de gestão, sejam elas positivas ou negativas, só poderá ter seu impacto real mensurado no futuro. Esse futuro pode ser breve ou muito tempo depois. Uso essa figura de linguagem porque acho que cai bem com as situações que pretendo abordar nesse artigo.

Em 2015, ocorre no Brasil o golpe parlamentar e midiático que choca a comunidade internacional democrática, resultando na cassação do mandato da presidenta Dilma Rousseff.

Começa, então, o governo golpista e a recompensa aos seus pares e apoiadores não falha nem tarda. Em 2016, o governo aprova a Emenda Constitucional nº 95 (EC 95), no Congresso Nacional, congelando por 20 anos os investimentos públicos nas áreas sociais. Para o Sistema Único de Saúde (SUS) essa decisão viria a ser fatal.

Em 2017, a reforma trabalhista e sindical trouxe a prevalência da visão patronal de que vale “o negociado sobre o legislado” e de que o “trabalhador deve fazer uma negociação individual com o empregador”, alegando que isso agilizaria e modernizaria as relações de trabalho.

Em dezembro de 2017, o então presidente veta integralmente, algo raro em termos de veto presidencial, o projeto de lei aprovado no Congresso Nacional que trazia parâmetros para a negociação coletiva no setor público e que, por fim, havia conseguido apoio da maioria das entidades representativas dos servidores públicos. Caso não houvesse o veto, o projeto complementar a Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) enviada pelo presidente Luís Inácio Lula da Silva em 2008 ao Congresso Nacional – ratificada – e em 2010 promulgada pela presidenta Dilma Rousseff.

Em 2019, o governo federal extingue vários conselhos, espaços nacionais de concertação, diálogo social e negociação, entre eles a Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde (MNNP-SUS), conquista histórica que teve sua primeira versão em 1993 (sendo totalmente reestruturada em 2003), instalada pelo Conselho Nacional de Saúde (CNS) por demanda dos sindicatos representativos da

saúde, que buscavam um espaço de diálogo para os conflitos que aconteciam nos estados, municípios e hospitais privados. Sem o terem, viram no CNS um espaço democrático no qual usuários, gestores, prestadores de serviços e trabalhadores debatiam e decidiam as diretrizes e políticas para a implantação e efetivação do SUS.

É desativada também em 2019 a Mesa Nacional de Negociação Permanente do serviço público federal que havia sido implantada pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão a partir de 2003 e da qual participavam entidades sindicais representativas de todos os setores representativos do funcionalismo federal.

E então, no meio do caminho, tinha uma pandemia. Acelera-se o impacto negativo das leis e políticas citadas no início deste artigo. Em 2020, a Covid-19 assombra o mundo. O alerta sobre a letalidade do vírus e o isolamento recomendado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) são ignorados e colocados em xeque pelas autoridades do governo brasileiro, sob alegação de que a economia do país não poderia ser prejudicada.

Enquanto a população tenta fazer o isolamento e se proteger, trabalhadores dos serviços essenciais precisam ir para a linha de frente e garantir o funcionamento de alguns setores, tais como supermercados, postos de gasolina, fornecimento de água, energia e gás, assistência social, limpeza urbana, fisco, transportes, correios, judiciário, sistema prisional, entre outros e, principalmente, o atendimento direto à população nos serviços de saúde.

A luta pela vida toma as pautas midiáticas e o cotidiano da população. Um exército de profissionais de saúde trabalha incansavelmente, salvando vidas. Exaustos, devido à velocidade e intensidade do trabalho, clamando por insumos, equipamentos de proteção individual (EPIs) e condições dignas de trabalho, conseguem visibilidade na mídia como raras vezes antes ocorrido no país. Para isso, muito contribuiu a mobilização, pressão e o papel fiscalizador e reivindicatório das entidades sindicais.

A população assustada, já anteriormente impactada pela recessão econômica e agora adoecida, começa a buscar atendimento em massa no SUS – e quem ainda consegue manter plano de saúde busca os hospitais privados.

* Mestre em saúde coletiva e atual Secretária Sub-regional para o Brasil da Internacional de Serviços Públicos (ISP).

A cambaleante “Uma ponte para o futuro” chega logo e de forma avassaladora: sentimos o dramático impacto das medidas de austeridade fiscal. Somente em 2020, o SUS perde R\$ 20 bilhões. A situação diante da pandemia agrava-se a tal ponto que o Conselho Nacional de Saúde divulga nota pública clamando pela revogação da EC 95.

As entidades sindicais priorizam desesperadamente a luta por negociação coletiva para tentar mitigar o caótico quadro que impacta a força de trabalho em saúde. Quando uso a palavra desespero, não é mera retórica: basta olhar as redes sociais, sites e páginas dos sindicatos denunciando as dramáticas mortes de pessoal dos serviços essenciais.

Em São Paulo, o Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde denuncia ao Ministério Público do Trabalho a ausência de processo negocial e entra, também, com uma ação judicial reivindicando negociação imediata sobre o fornecimento de EPIs e demais condições de trabalho. A sentença do juiz define que o Governo do Estado, por meio da Secretaria de Saúde, tem que fazer o quê? Iniciar imediatamente um processo de negociação, em no máximo 48 horas! O Sindicato dos Enfermeiros de São Paulo também obtém judicialmente o acesso aos EPIs, negado, porém, para a enfermagem em ação similar em Belo Horizonte.

Somente dessa forma, lentamente, começam algumas negociações. Os atos públicos, denúncias na mídia, o sofrimento mental e a exaustão física, somados às contaminações e as mortes, não foram suficientes para sensibilizar gestores, empregadores e garantir a instalação do processo de negociação.

Em meio ao pandemônio pandêmico, cinco trabalhadores municipais da saúde de São Paulo são punidos e transferidos do Hospital Municipal Carmino Caricchio, no bairro do Taupapé, por informarem a falta de equipamentos, insumos e medicamentos. Paralelamente, sindicalistas do Hospital das Clínicas de Ribeirão Preto são punidos, suspensos por 30 dias e sofrem processo administrativo. Motivo? Indagados pela imprensa, informaram que o local não tinha as condições seguras de trabalho e de atendimento, o que seria depois comprovado pelo próprio hospital ao organizar uma cotização pública, vulgo “vaquinha”, pedindo doações ao povo, porque o Estado, em tese, não teria os recursos necessários para a compra do material.

É nesse contexto que a Internacional de Serviços Públicos (ISP), sindicato global, lança mundialmente a significativa campanha “Trabalhadores Protegidos Salvam Vidas”, com o objetivo de levantar informações sobre as cláusulas nas negociações coletivas, condições de trabalho, legislações nacionais em elaboração para atender reivindicações de enfrentamento à pandemia, cumprimento ou não da legislação internacional (Convenções da OIT e tratados), estimulando os diversos países a desenvolverem ações específicas.

No contexto da campanha, em março de 2020, lançamos uma pioneira pesquisa nacional com o propósito de obter dados consistentes e um diagnóstico mais preciso e sistema-

tizado sobre as condições de trabalho. A pesquisa, assim, atua em duas frentes: instrumentalizar os trabalhadores e seus sindicatos com dados para subsidiar a busca de condições dignas de trabalho; e nas tentativas de negociações com empregadores e em ações judiciais, tanto em primeira instância quanto no Supremo Tribunal Federal (STF) e no Tribunal Superior do Trabalho (TST). Como as negociações não avançavam, inúmeras ações em busca de sentenças para proteger quem estava atuando na linha de frente da pandemia foram impetradas com base nos dados obtidos.

A pesquisa comprova o sofrimento, a exposição, o desgaste e a exaustão aos quais está submetida a força de trabalho em saúde. Simultaneamente, recebemos denúncias frequentes de práticas antissindicais patronais também no setor privado tais como redução de salários, cortes dos adicionais de insalubridade e demissão de profissionais de saúde, ao mesmo tempo que continuam a exigir o cumprimento de metas de produtividade e procedimentos como se a equipe estivesse completa, não houvesse falta e/ou reaproveitamento irregular de EPIs e sem se importar com a ausência de negociação coletiva. A contratação de profissionais de saúde de forma precária se amplia – não apenas terceirizados, mas também temporários e como “PJ” (pessoa jurídica) – rebaixando ainda mais as condições de trabalho. O preço da reforma trabalhista e da extinção da MNNP-SUS cobram a conta, que é paga com vidas.

57% das mulheres dos 3.636 respondentes da pesquisa informaram passar por sofrimento psíquico. Já entre os respondentes homens a porcentagem é de 44%, o que nos dá margem para analisar essa questão a partir das desigualdades de gênero: dupla –ou tripla jornada de trabalho feminina, menores salários, maior precarização das relações de trabalho, falta de compartilhamento das tarefas domésticas com a família, mulheres como chefas de família e, portanto, com mais responsabilidades, pressão e sobrecarga de trabalho, agravadas por exposição ao assédio moral e/ou sexual.

Embora haja essa diferença entre homens e mulheres nos índices de sofrimento psíquico, esse indicador é alto para ambos sexos e, somado aos demais dados, indica que as pessoas trabalham com medo devido à baixa proteção, exercendo uma jornada de trabalho exaustiva, com ausência de formação específica (69% informaram não ter tido acesso à capacitação técnica sobre a Covid-19), equipe escassa e ainda mais reduzida, vendo colegas serem contaminados e morrerem, arriscando a si mesmos e ainda temendo contaminarem suas famílias.

Os dados detalhados da pesquisa podem ser encontrados no site citado nas referências ao final deste artigo e resultaram em um Informe para o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, em setembro de 2020, e em um pedido de Medida Cautelar na Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) em 2021, para que providências urgentes fossem tomadas com o objetivo de preservar a vida dos profissionais de saúde. Pediu-se também a imediata reativação da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS ou instalação de espaço equivalente, de acordo com as normas internacionais de pro-

teção ao trabalho, assim como a instalação de espaços formais e efetivos de negociação tanto no setor privado como nos estados e municípios.

Avança a pandemia, mas também a mobilização em diversos setores e ramos de atividade. Em 10 de fevereiro de 2021, os trabalhadores e as trabalhadoras da educação da cidade de São Paulo deflagram uma greve cuja reivindicação é vacina, pois sem dialogar ou negociar com as entidades do setor, o governo tenta impor a volta às aulas presenciais sem que a categoria esteja vacinada e sem que as escolas tenham condições de garantir os protocolos sanitários. Ao todo, são 120 dias de “Greve pela Vida” com muitas e intensas mobilizações, atividades digitais e presenciais, pressão sobre o governo e solidariedade nacional e internacional.

Impera então o antissindicalismo: corte de ponto, represálias e assédio moral para tentar minar a mobilização. Por conta da pressão e da repercussão da greve, acontecem quatro reuniões com as entidades sindicais, porém sem resultados concretos, negociação efetiva ou acordo, e a greve se prolonga. E, por fim, depois do envolvimento de parlamentares e da sensibilização da própria sociedade, pois mães e pais também não queriam expor seus filhos à contaminação, o movimento é vitorioso e o governo anuncia que começaria a vacinação dos trabalhadores e das trabalhadoras da educação em São Paulo, com idades entre 18 e 44 anos, a partir de junho de 2021.

É importante ressaltar que, mesmo em meio a essas e outras mobilizações e/ou greves, o Sistema de Negociação Permanente (SINP) – instituído na cidade de São Paulo em 2002 e reativado em 2013 – envolvendo as entidades sindicais do serviço público municipal, que seria um instrumento vital para a resolução de conflitos, não foi viabilizado pelo governo municipal como espaço negocial.

Em maio de 2021, condutores e rodoviários de Brasília também fazem greve por vacina, não há negociação efetiva sobre a pauta, mas a mobilização ganha apoio popular. Em 8 de junho de 2021, os trabalhadores da limpeza urbana da cidade de São Paulo, diante da contaminação e mortes de garis por Covid-19, fazem uma paralisação de 24 horas por vacina. A Prefeitura de São Paulo não cede, mas antecipa a redução da idade do calendário vacinal geral para o conjunto da população, beneficiando indiretamente a categoria.

Em novembro de 2020, uma novidade: a OIT nos informa que o Estado brasileiro, na figura do governo federal, foi intimado a responder nossa queixa formal, caso 3344 sobre o descumprimento da Convenção 151 da OIT, assinada pela ISP e por todas as Centrais Sindicais. Curiosamente, esse mesmo Estado que vetou a lei aprovada no Congresso Nacional prevendo a negociação coletiva, alegou que “a regulamentação dependeria de projeto de lei a ser aprovado no Congresso Nacional”. Refutamos devidamente e o caso segue tramitando.

Em novembro de 2021, a OIT informa o resultado da queixa protocolada em 2018, que denunciava e pedia providências

sobre práticas antissindicais do Poder Judiciário do Estado do Maranhão. Práticas que iam desde intimidação, calúnia e difamação de dirigentes sindicais até a recusa em efetivar a negociação da reposição das horas e do respectivo desconto dos dias referentes a uma greve declarada “ilegal,” ocorrida em 2015. Ademais, o Tribunal de Justiça do Maranhão autua o sindicato com uma multa de 1,5 milhões de reais, inclusive à revelia de decisão do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que havia orientado que o impasse fosse resolvido por um processo de diálogo entre as partes.

A decisão da OIT (caso 3293) afirma que o Brasil ratificou a Convenção 98, sobre o direito de sindicalização e negociação coletiva, a Convenção 151, sobre as relações de trabalho na administração pública, e a Convenção 154, sobre a negociação coletiva, e, portanto, “(...) incorreu em atos e práticas antissindicais ao negar-se a receber os representantes do sindicato e a entabular negociações, portanto com a intenção de deslegitimar o SINDJUS-MA como representante dos servidores da justiça”. E reitera que “os empregadores e o sindicato devem negociar com boa-fé, realizando esforços para chegar a um acordo e que a existência de relações de trabalho satisfatórias depende principalmente da atitude recíproca das partes e de sua confiança mútua” e que o “o Judiciário do Estado do Maranhão pode alcançar um acordo similar ao que alcançou o Estado de Minas Gerais, e que o Comitê acredita que se possa chegar por meio do fomento do clima de diálogo e confiança entre as partes a um acordo negociado e colocar fim ao conflito”.

Desta forma, a decisão da OIT ratifica e explicita a obviedade, infelizmente negada por alguns setores antidemocráticos: a negociação no setor público não só é necessária, mas é legalizada e avalizada no ordenamento jurídico brasileiro que é complementado pelas convenções internacionais. Vale lembrar que a Convenção 151 foi enviada em 2008 pelo governo brasileiro ao Congresso Nacional por meio da Mensagem Presidencial 158, e aprovada pelo Decreto Legislativo 206 no ano de 2010.

Precisamos nos apropriar dessa decisão da OIT, e de outras similares, para barrar essa prática que fragiliza as entidades sindicais: o crescimento do negacionismo ao direito de negociação coletiva, arraigado na maioria das empresas e instituições públicas que enxergam e tratam as entidades sindicais – com raras exceções – como alvos a serem destruídos.

Por isso, a decisão da OIT para este caso do Judiciário maranhense nos parece alvissareira e incentiva os demais ramos de atividade que estão enfrentando problemas similares a prosseguir lutando localmente, regionalmente, em âmbito nacional e nos organismos internacionais, para estabelecermos de vez o respeito a liberdade de organização sindical no Brasil.

A conjuntura atual nos desafia, ou empurra mesmo, a pensar e experimentar novas formas de organização sindical, explorando caminhos para adquirir coletivamente mais força e representatividade, agregando trabalhadores a partir de suas diversidades contratuais e dos direitos trabalhistas, mas também de suas subjetividades. Precisamos encontrar formas de

diálogo que incentivem e mobilizem a organização sindical, promovendo encontros e unindo, no mesmo espaço de luta e solidariedade, as diferentes formas de contratação e a riqueza das subjetividades.

Os obstáculos à organização dos trabalhadores e à desejada e necessária consolidação de seu papel de pressão e negociação coletiva não são meros impactos vinculados aos diferentes contratos de trabalho, à digitalização ou às inovações tecnológicas; são também fruto do influente rescaldo cultural autoritário que insiste no negacionismo aos espaços políticos de participação popular e ao diálogo social. E obtusa que é, essa visão não consegue valorizar o legado dos avanços e acúmulos democráticos. Cabe a nós encararmos esse desafio. Saudações a quem tem coragem.

Referências bibliográficas

BRASIL. Ministério da Saúde, Conselho Nacional de Saúde. Notícias, 14 março 2020: **Impacto da Emenda à Constituição 95** no Sistema Único de Saúde. Brasília: Conselho Nacional de Saúde, 2020. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/1064-nota-publica-cns-reivindica-revogacao-imediata-de-emenda-que-retirou-verba-do-sus-prejudicando-enfrentamento-ao-coronavirus>>.

BRASIL. **Decreto nº 9.759, de 11 de abril de 2019**. Decreto governamental que extinguiu a Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde. Brasília: 2019.

DIIESE. Força de Trabalho em Saúde. Número de ocupados nas atividades de atenção à saúde humana cresce 3,3% durante a pandemia. In **Boletim Emprego em Pauta**, 20., 2021. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2021/boletimEmpregoEmpauta20.html>> Acesso em 5 out 2021.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ENAP) /MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Negociação Coletiva no Serviço Público – Democratizando as Relações de Trabalho**. Disponível em: <<https://acervo.enap.gov.br/cgi-bin/koha/opac-imageviewer.pl?biblionumber=43456>>

INTERNACIONAL DE SERVIÇOS PÚBLICOS. **Pesquisa Trabalhadoras e Trabalhadores Protegidos Salvam Vidas, 2020**. Disponível em: <<http://trabalhadoresprotegidos.com.br/>> ; <<https://www.cartacapital.com.br/saude/pesquisa-aponta-as-precarias-condicoes-de-trabalho-dos-profissionais-de-saude/?fbclid=IwAR3uXXjl-gcC1uND3eGoW1jVuKbv8HQeN2OxDalktx77Qig6vAUpFIFRFBw>>

----- **La ISP demanda la exención de los derechos de propiedad intelectual sobre los productos médicos Covid-19, 2021**. Disponível em: <<https://publicservices.international/campaigns/la-isp-demanda-la-exencion-de-los-derechos-de-propiedad-intelectual-sobre-los-productos-mdicos-covid-19?id=11380&lang=es>>. Acesso em 2 out 2021.

MACHADO, M.H.; DRUMMOND, J.H.; DAU, D.M.; BARBOSA, S.N.; AGUIAR FILHO, W. Efeitos da Covid-19 sobre a Força de Trabalho em Saúde. In: VALDA, F. *et. al.* (Org.). **A pandemia e o trabalho em saúde: vozes do cotidiano**. Brasília: OPAS, 2021 (no prelo).

OIT. Decisão do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho. In **Queixa 3293**, Parágrafo 141 sobre práticas antissindicais no poder judiciário. Genebra: OIT, nov.2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_826709.pdf>

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

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>