

TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL

SINDICALISMO BRASILEIRO: QUE CAMINHOS SEGUIR?

Roberto Vêras de Oliveira

Dezembro de 2020



O movimento sindical brasileiro está à altura dos desafios atuais? Conseguirá enfrentar os desafios oriundos da estrutura sindical e das mudanças nas relações de trabalho?



Após uma situação mais favorável aos trabalhadores entre 2003 e 2015, o quadro piorou desde então, demandando do sindicalismo mais do que uma postura pragmática.



Atualmente há três situações possíveis: não ser capaz de resistir à regressão social; tão somente conseguir evitar maiores perdas; tornar-se capaz de produzir inflexões nas tendências atuais. Em que medida haverá real prioridade para uma agenda de reestruturação geral do sindicalismo no país?

Índice

1.	Introdução	2
2.	Velhos desafios teimam em persistir	4
3.	Processos sociais recentes que se somam aos desafios históricos do sindicalismo	6
4.	Em que aspectos os velhos e novos desafios afetam mais diretamente a atuação sindical?	8
5.	O que fazer?	11
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	13

1

INTRODUÇÃO

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

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

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

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

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

de trabalho – ao que se mostra, em geral, menos afeita à ação coletiva e à atuação sindical.

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

O contexto que se seguiu (normalmente delimitado entre 2003 e 2015) mudou a percepção dos analistas. Boito Jr. e Marcelino (2010) falaram de recuperação da luta sindical. Cardoso (2015) avaliou que a crise do sindicalismo, embora real, precisava ser redimensionada. Em primeiro lugar, o seu desempenho nas últimas décadas não poderia ser avaliado tendo como parâmetro os anos 1980, particularmente quanto às greves (analisadas por Noronha, 2009), que teriam tido um ciclo excepcional naqueles anos. Em segundo lugar, apoiando-se em estudos do DIEESE, era fato que a partir dos primeiros anos da década de 2000 as negociações coletivas e as greves tinham sido incrementadas, em relação ao período imediatamente anterior. Contudo, essas ações teriam adquirido um sentido mais instrumental, ao mesmo tempo em que, sob esse prisma, haviam se tornado mais eficazes, resultando em reajustes anuais acima da inflação para amplas parcelas dos trabalhadores (em contraste com os anos 1990). Apesar disso, o movimento sindical havia perdido relativa influência na articulação de projetos políticos mais amplos e na mediação das demandas emergentes dos trabalhadores. Conforme realçado em Araújo e Vêras de Oliveira (2011), a perda do protagonismo político dos anos 1980 (quando a cena do país foi pautada por históricas greves gerais) não implicou em perda de total relevância política, bastando que se leve em conta a bem sucedida campanha unificada das centrais, iniciada em 2004, em defesa da adoção pelo governo de uma política de valorização permanente do salário mínimo, acordada em 2007 e vigente até 2016.

Tomando como indicador a taxa de filiação sindical (calculada com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD) e considerando os assalariados com 18 anos ou mais de idade, com e sem carteira, Cardoso (2015)

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

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

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

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

Além desta Introdução, este texto está dividido em mais quatro partes. Na primeira, revisitamos os desafios que persistiram ao longo da história para o sindicalismo brasileiro, especialmente referidos à convivência com a estrutura sindical corporativista. Na segunda, procuramos distinguir os princi-

pais processos sociais que, principalmente a partir dos anos 1990, vêm impactando o mundo do trabalho e trazendo novos desafios ao sindicalismo. Na sequência, evidenciamos em que aspectos os velhos e novos desafios afetam a capacidade de organização e de luta dos trabalhadores e do movimento sindical. Ao final, trazemos algumas reflexões e indicações sobre as possibilidades que se apresentam nesse campo.

2

VELHOS DESAFIOS TEIMAM EM PERSISTIR

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

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

Contudo, segundo Rodrigues (1990), as “vantagens” do modelo sindical corporativista (citando o monopólio da representação, a unicidade sindical, o imposto sindical etc.) tornavam difícil tal ruptura. A opção dos setores mais críticos em fazer oposição entretanto *por dentro* da estrutura oficial é o que teria permitido uma rápida reorganização do movimento sindical (com a conquista de posições nos sindicatos oficiais pelos segmentos mais atuantes), mas isso teria ocorrido ao custo da perda do impulso contestatório. Mesmo o sistema corporativo tendo sofrido um ataque frontal – principalmente por parte dos segmentos ligados à CUT, quanto mais esses conquistavam direções e posições no sindicalismo oficial – estabeleceu-se um ambiente de acomodação em relação à estrutura corporativista, gerando um contraste entre essa situação e a manutenção de um discurso radicalizado de defesa de um sindicalismo de base e de classe.

Para Almeida (1996), além dos recursos de controle estatal sobre os sindicatos, a estrutura corporativista era “desconcentrada” (fragmentada em categorias), “descentralizada” (ancorada sobretudo nos sindicatos de base municipal) e

“desenraizada” (limitada à porta das empresas), com efeitos de dispersão e propensa a uma postura conservadora.

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

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

Desde então, prevalecem arranjos de convivência com a estrutura oficial, ao mesmo tempo que ocorreram algumas mudanças: avançou a fragmentação e pulverização na base (com o contínuo crescimento do número de sindicatos, em meio ao acirramento da disputa pelo monopólio da representação e pelo imposto sindical), mas também na cúpula, com a criação de novas centrais (processo que se aprofundou com o reconhecimento oficial das centrais, em 2008, que garantiu seu acesso ao imposto sindical); ao lado das federações e confederações oficiais, disputadas pelas diversas correntes, foram criadas estruturas verticais orgânicas às cen-

trais, incluindo tentativas de organização por ramo da economia; com o acirramento da concorrência intersindical, em 2002 o TST devolveu ao MTE a prerrogativa de reconhecer os sindicatos e entidades de cúpula; em 2017, o imposto sindical deixou de ser descontado obrigatoriamente, afetando sobremaneira as condições de financiamento de toda a estrutura sindical.

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

3

PROCESSOS SOCIAIS RECENTES QUE SE SOMAM AOS DESAFIOS HISTÓRICOS DO SINDICALISMO

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

A flexibilização das relações de trabalho, associada ao fenômeno global da reestruturação produtiva (cujo marco inicial remonta aos anos 1980 e 1990), resulta da adoção combinada de inovações tecnológicas e novas estratégias empresariais de gestão da produção e do trabalho. Seja na sua forma *numérica* ou *externa* (relacionada à contratação e demissão dos trabalhadores), *funcional* ou *interna* (referida ao uso do trabalho) ou *salarial* (quanto à forma de remuneração), propicia aos empresários maior poder discricionário na compra e uso da força de trabalho. De outra parte, atua como importante veículo de disseminação da ideologia neoliberal no ambiente de trabalho e entre os trabalhadores (na forma do elogio das práticas individualistas, da recusa do trato coletivo e sob mediações públicas das demandas laborais, do incentivo ao empreendedorismo de si próprio, da sedução pela empregabilidade). No caso do Brasil, esse processo (desencadeado nos anos 1990) atua sobre um padrão desde sempre flexível de relações de trabalho, que historicamente se baseia em altas taxas de rotatividade no emprego e elevados graus de burla empresarial da legislação trabalhista e de informalidade. A flexibilização do trabalho motivada pela reestruturação produtiva tem tido como um de seus pilares, no país, o recurso à terceirização, por sua utilização extensiva, sua capacidade de transferir custos e riscos aos trabalhadores e seu efeito de segmentação e precarização do trabalho. Tendo perpassado um ambiente que lhe foi estimulante nos anos 1990 e menos favorável entre 2003 e 2015, encontra agora, no pós-2016, grande liberdade e incentivos para progredir. Mais recentemente, vem ganhando crescente importância o fenômeno do trabalho por plataformas digitais (ainda mais com a pandemia), ensejando um novo padrão de relações de trabalho, ainda mais flexibilizado, por muitos denominado de “uberização”, que se baseia em uma forma de ocupação completamente subjugada e sem reconhecimento do vínculo de emprego.

Esse processo de flexibilização do trabalho ocorre em estreita associação com medidas de desregulamentação das relações

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

O processo de desindustrialização e de regressão da estrutura produtiva do país, desencadeado na década de 1990, é igualmente um fenômeno de impactos contundentes para a economia e para o trabalho. Segundo Cano (2012), as causas da desindustrialização do país estão na ausência de políticas industriais e de desenvolvimento, associada a uma política de juros elevados, falta de investimentos, câmbio sobrevaloriza-

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

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

de ocupação sem proteção social, sofreram expansão entre o terceiro trimestre de 2014 e igual período de 2019, de 10,3% e 16,8%, respectivamente, mas tiveram contração a partir deste último período até o terceiro trimestre de 2020, de 21,3% e 11,7%, correspondentemente. Isso fez com que a força de trabalho potencial, que já vinha crescendo, tivesse uma expansão da ordem de 63,1% neste último período, como efeito da pandemia. Com a flexibilização das medidas de isolamento social, grandes contingentes de trabalhadores posicionados na *força de trabalho potencial* tenderão a retornar à *força de trabalho*, pressionando para cima a *taxa de desocupação* e o *nível de informalidade*.

4

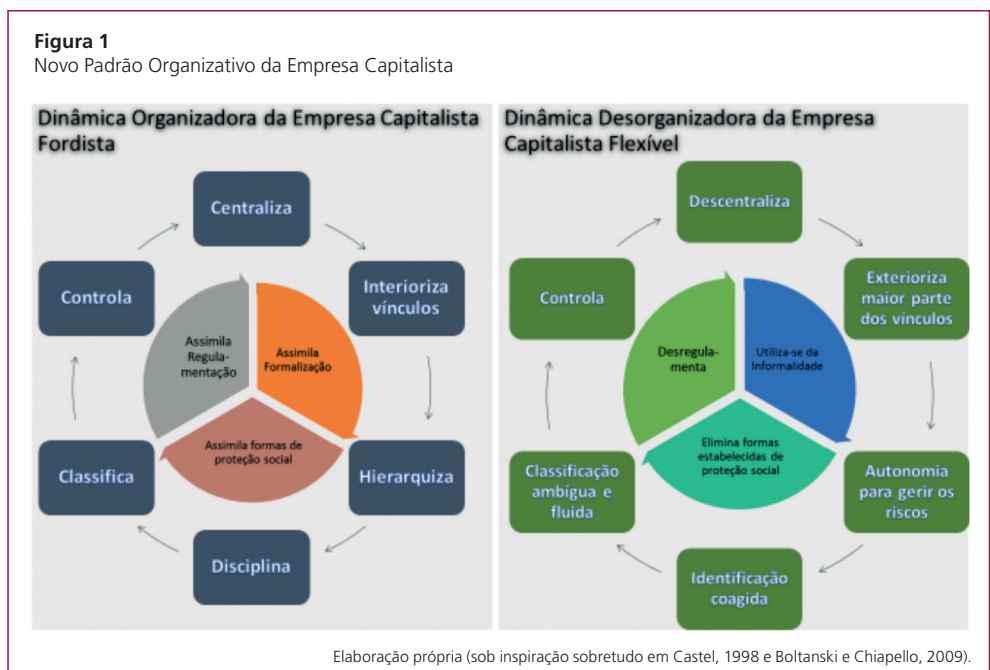
EM QUE ASPECTOS OS VELHOS E NOVOS DESAFIOS AFETAM MAIS DIRETAMENTE A ATUAÇÃO SINDICAL?

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

Começamos com uma observação geral. Em contraste com o modelo da empresa capitalista fordista, a dinâmica empreendida pela empresa capitalista sob o paradigma flexível tem um efeito desorganizador do tecido social e da base de organização tradicional do sindicalismo. Conforme ilustra a Figura 1, no primeiro caso a empresa capitalista tende a exercer sobre os trabalhadores um efeito de centralização, interiorização de vínculos de emprego, hierarquização e disciplina, classificando-os conforme os níveis de qualificação e, por tais estratégias, garantindo necessário nível de controle. Mas, em contrapartida, quanto mais necessitou legitimar-se socialmente (por pressão das lutas dos trabalhadores) mais assimilou formas de regulamentação pública, processos de formalização e medidas de proteção social a respeito dos trabalhadores. Enquanto isso, a empresa capitalista sob o paradigma flexível tende a exercer sobre os trabalhadores um efeito de descentralização, exteriorização da maior parte

dos vínculos de emprego, autonomização de tarefas - desde que com vistas a fazê-los assumir a gestão de riscos -, identificação (por estímulos e coação) em relação aos interesses da empresa, ao mesmo tempo em que opera classificações ambíguas e fluidas, incorporando com isso inovadoras estratégias de controle. Sob uma correlação de forças mais favorável, sentindo-se menos pressionada pela ação coletiva dos trabalhadores, a empresa capitalista flexível demanda e favorece a desregulamentação das relações de trabalho e a eliminação de formas estabelecidas de proteção social, passando a utilizar-se fartamente dos contratos atípicos e do trabalho informal. A nova dinâmica do capitalismo entra em franca linha de colisão com a atividade sindical e demais formas de luta por direitos, da parte dos trabalhadores.

A despadroneização e desorganização do tempo de trabalho compromete o uso do tempo livre pelo trabalhador. Os casos extremos são os de trabalho por demanda, como o trabalho intermitente e o trabalho mediado por empresas de aplicativos (situações em que o trabalhador se encontra disponível para trabalhar a qualquer hora para o empregador). Além do efeito de precarização, essa situação compromete sobremaneira a disponibilidade de tempo dos trabalhadores para a ação coletiva.



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

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

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

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

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

A crescente heterogeneização e segmentação das relações de trabalho, com fortes repercussões no local de trabalho, torna ainda mais defasada e inadequada a velha modalidade de organização sindical por categoria. Aos sindicatos e outras formas de organização dos trabalhadores se coloca o desafio de implementar padrões de representação mais abrangentes e que sejam capazes de acompanhar as mudanças do mundo do trabalho.

A assimilação pelos trabalhadores de uma racionalidade neoliberal estimula uma postura individualista, meritocrática e

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

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

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

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

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

A queda nas taxas de sindicalização e o fim da obrigatoriedade do desconto do imposto sindical, entre outros fatores, tem afetado sobremaneira a capacidade de financiamento do movimento sindical, um fator de flagrante fragilização, ainda mais em um contexto que demanda maior capacidade de mobilização.

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

Direito, o do reconhecimento da hipossuficiência dos trabalhadores.

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

5

O QUE FAZER?

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

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

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

Para que o sindicalismo assuma o protagonismo das mudanças estruturais necessárias para construir a terceira situação, alguns temas precisam ser pautados. Um dos mais importantes e urgentes é o da reorganização da estrutura sindical. Isso requer rever o critério de organização por categoria, além de amplo esforço de unificação de estruturas (o recém-criado IndustriALL-Brasil, por iniciativa das confederações e sindicatos de metalúrgicos da CUT e da Força Sindical, é um sinal positivo), de instituição de novas formas de autofinancia-

mento, de implementação de novas estratégias de organização no local de trabalho e no local de moradia, de adoção de formas de organização capazes de envolver os trabalhadores informais (ver tímida sinalização do último congresso da CUT nessa direção), os desempregados (as ações sindicais nesse campo são muito limitadas) e outras formas de organização popular (apenas a CSP Conlutas, entre as centrais, apontou nessa direção). Uma ampla reorganização da estrutura sindical só terá viabilidade se tal se converter em um projeto das diversas – ou pelo menos das principais – correntes do sindicalismo brasileiro. Um desafio em particular se refere ao tema da *unicidade sindical*, que desde fins dos anos 1970 se tornou um fator de acirrada divergência interna. As prioridades, contudo, devem estar no esforço comum de superação da dispersão e fragmentação da ação e organização, na ampliação da representação de modo a contemplar o caráter cada vez mais heterogêneo dos trabalhadores e na garantia de autonomia e liberdade sindical.

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

por plataforma como celetistas, o debate sobre novos padrões de proteção social etc. Na busca por melhor combinar as lutas corporativas e as lutas gerais, necessita retomar a discussão sobre um projeto de sistema democrático de relações de trabalho, concebido como parte de um projeto mais amplo de desenvolvimento sustentável e com justiça social para o país.

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

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

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

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, M^a Hermínia Tavares de. Crise econômica e interesses organizados: o sindicalismo no Brasil dos anos 80. São Paulo: Edusp, 1996.
- Araújo, Ângela; Véras de Oliveira, Roberto. El sindicalismo brasileño em la Era de Lula. Trabajo, Ano 5, N. 08, 2011.
- Boito Jr., Armando; Marcelino, Paula. O sindicalismo deixou a crise para trás? um novo ciclo de greves na década de 2000. Caderno CRH, Salvador, v. 23, n. 59, p. 323-338, Maio/Ago. 2010.
- Boltanski, Luc; Chiapello, Ève. BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. O novo capitalismo. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.
- Cano, Wilson. A desindustrialização no Brasil. Economia e Sociedade. v. 21, Número Especial, p. 831-851, dez. 2012.
- Cardoso, Adalberto Moreira. Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. Caderno CRH, Salvador, v. 28, n. 75, p. 493-510, Set./Dez. 2015.
- Castel, Robert. As Metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. Petrópolis: Editora Vozes, 1998.
- Centro de Estudos Sindicais (CESIT). Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. Campinas: IE/Unicamp, 2017.
- Fraser, Nancy. From redistribution to recognition? Dilemmas of justice in a post-socialist age. New Left Review, London, n. 212, p. 68-93, jul.-ago. 1995.
- Krein, Dari. Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil – 1990/2005. Tese de Doutorado em Economia, UNICAMP, Campinas, Brasil, 2007.
- Krein, Dari; Biavaschi, Magda. Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000. Cuadernos del CENDES, 1(1): 47-83, 2015.
- Krein, Dari; Teixeira, Marilane; Manzano, Marcelo. Utopias do trabalho: o pós pandemia e o “novo normal”: desafios e perspectivas para o mundo do trabalho no contexto pós pandemia no Brasil. FES Brasil, Texto para Debate, 2020.
- Noronha, Eduardo. Ciclo de greves, transição política e estabilização: Brasil, 1978-2007. Lua Nova, v. 76, p. 119-168. 2009.
- Pochmann, Márcio. Adeus à CLT? O “eterno” sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil. Novos Estudos, São Paulo, n.50, p.149-166, 1998.
- Ramalho, José Ricardo. O sindicato morreu? Viva o sindicato! Jornal GGN, nov 2020 (<http://abet-trabalho.org.br/o-sindicato-morreu-viva-o-sindicato-por-jose-ricardo-ramalho/>).
- Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio. (orgs.). Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003.
- Rodrigues, Leôncio Martins. CUT: os militantes e a ideologia. Rio de Janeiro, Ed. Paz e Terra, 1990.
- Rodrigues, Leôncio Martins. Destino do sindicalismo. São Paulo: Edusp/Fapesp, 1999. São Paulo, n.50, p.149-166, 1998.
- Silva, Thamires Costa, Luís Augusto da Costa; Oliveira, Sirlei de Oliveira. Tendências da ação sindical no Brasil do século XXI: Leituras e interpretações à luz do debate sobre o sindicalismo no período 2003-2015. Revista Ciências do Trabalho - Nº 8, Agosto De 2017.
- Véras de Oliveira, Roberto. Sindicalismo e democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão. São Paulo: Anablume, 2011.
- Weffort, Francisco. Origens do sindicalismo populista no Brasil: a conjuntura do após-guerra. Estudos Cebrap, nº 04, 1973.
- Weffort, Francisco. Participação e conflito industrial: Contagem e Osasco – 1968. In Cadernos CEBRAP, nº 5, São Paulo, Ed. CEBRAP, 1972.

AUTOR

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

SOBRE O PROJETO

Este texto foi originalmente produzido como um insumo para o debate do grupo “Trabalho e organização sindical”, organizado pela Fundação Friedrich Ebert Brasil e realizado em 26/11/2020. Esta versão incorpora elementos apontados no debate, sem a pretensão de esgotar todas as contribuições, às quais o autor expressa seus agradecimentos. Em especial, agradece a Sérgio Mendonça pelos comentários iniciais ao debate e a Sílvia Portela pela sua sistematização. As opiniões aqui emitidas, no entanto, são de responsabilidade exclusiva do autor.

FICHA TÉCNICA

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

Responsáveis:

Christoph Heuser, representante da FES no Brasil
Waldeli Melleiro, diretora de programas

<https://brasil.fes.de>

Contato:

fesbrasil@fes.org.br

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

SINDICALISMO BRASILEIRO: QUE CAMINHOS SEGUIR?



O movimento sindical brasileiro está à altura dos desafios atuais? Eis uma questão que urge debater. O tema da crise do sindicalismo, tendo passado conjunturas ora menos ora mais favoráveis, torna-se agora incontornável. O futuro do sindicalismo depende de como ele será capaz de enfrentar os velhos desafios, impostos pelo caráter desigual e heterogêneo da estrutura social e pela estrutura sindical corporativista, mas também os processos sociais mais recentes que, com destaque para a flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho, têm afetado a vida dos trabalhadores e a capacidade de luta e de organização do movimento sindical.



De modo geral, pode-se dizer que a correlação de forças, historicamente muito desfavorável no Brasil aos trabalhadores, depois de alguma melhora entre os anos 2003-2015, piorou bastante desde então. Mas longe de ser essa uma tendência apenas conjuntural, os desafios são variados e de fôlego. Requer do sindicalismo muito mais do que uma postura pragmática de seguir tocando a agenda de sempre. Embora fragilizado na cena nacional, encontra-se esse diante de desafios (nos campos econômico, político e cultural) ainda mais complexos que antes. A sua própria capacidade de sobreviver e reagir vem sendo posta à prova.



No cenário atual se apresentam, grosso modo, três situações possíveis: i) perder a capacidade de resistir à regressão social; ii) manter-se resistindo, mas tão somente para evitar maiores perdas; iii) ousar uma reação capaz de produzir inflexões nas tendências atuais. A exemplo do que ocorreu com a transição do sindicato de ofício para o sindicato de massa, na virada do Século XIX para o Século XX, na Europa e EUA, a sobrevivência do sindicalismo exige uma nova transição. No mundo e no Brasil, o sindicalismo já deu inúmeras provas de imensa capacidade de resiliência e de reinvenção. No contexto atual, sobretudo conta com suas próprias forças. Por isso, é hora de se perguntar: qual é a prioridade de levar adiante uma agenda de inovação, revitalização, reinvenção, que alce a primeiro plano a tarefa de construção de um projeto comum de reestruturação geral do sindicalismo no país?

Para mais informações sobre o tema, acesse:

<https://brasil.fes.de>