

**O movimento sindical diante da “tempestade perfeita”: austeridade,
desregulação trabalhista e retrocesso democrático**

Regina Coeli Moreira Camargos¹

Resumo: O artigo descreverá e analisará o atual contexto vivenciado pelo sindicalismo brasileiro, caracterizado por grandes adversidades no plano econômico e político, além de profundas alterações no marco regulatório das relações de trabalho no país, a partir da entrada em vigor da reforma trabalhista, em dezembro de 2017 (Lei 13.467/2017). Esse contexto está sendo chamado de “tempestade perfeita”, pois combina uma série de elementos muito desfavoráveis à ação sindical e que colocam em risco a sua própria sobrevivência. Um dos elementos dessa “tempestade”, a reforma trabalhista, será abordado de forma mais detalhada, procurando-se avaliar seus possíveis impactos nas várias dimensões do poder sindical. Ao final do artigo, será feita uma reflexão sobre as possíveis alternativas de enfrentamento, pelo movimento sindical, dos imensos desafios postos por esse contexto.

Palavras-chave: ação sindical, reforma trabalhista, ultraliberalismo, austeridade econômica, estrutura sindical.

Introdução

O *impeachment* da ex-presidenta Dilma Rousseff, seguido da implementação do “teto de gastos” e da reforma trabalhista, no governo Temer, e da recente eleição de um governo ultraliberal e de ultradireita criaram no país um cenário desolador.

Para o movimento sindical, trata-se de um cenário extremamente hostil, o qual denominamos “tempestade perfeita”, onde todas as variáveis determinantes de sua ação política são extremamente adversas e colocam em risco sua própria sobrevivência.

O presente artigo identificará os elementos que caracterizam o atual cenário, com destaque para a reforma trabalhista, analisará seus impactos na ação sindical e apresentará possíveis alternativas para seu enfrentamento.

A “tempestade perfeita”: principais elementos

O termo “tempestade perfeita”, originalmente, se refere a um evento

¹ Economista, doutora em Ciência Política (UFMG). Pós-doutoranda no CESIT/ IE/ UNICAMP.

meteorológico extremo ocorrido na costa atlântica dos EUA, em 1991, que causou enormes danos ambientais, humanos e materiais. Desde então, passou a designar situações críticas ocasionadas por diversos fatores atuando em sinergia, cujas consequências são nefastas.

Neste artigo, o que está sendo chamado de “tempestade perfeita” é um cenário extremamente adverso no qual uma série de fatores se conjugam e desafiam o sindicalismo brasileiro em diversas frentes – financeira, organizacional e política. No limite, está em risco a própria sobrevivência do movimento sindical, tal como o conhecemos.

Os principais elementos desse cenário são:

1. A reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) e a ampla permissão ao trabalho temporário (Lei 13.429/2017)
2. A política econômica ultraliberal e de austeridade fiscal (Emenda Constitucional 95/2016)
3. Os retrocessos políticos do governo de ultradireita

Os imensos desafios desse cenário, por sua vez, são amplificados pelas transformações em curso no padrão de desenvolvimento capitalista no Brasil, entre elas, a precoce desindustrialização, a disseminação das formas mais precárias da “economia de plataformas” e a incessante introdução de tecnologias digitais no setor de serviços e na indústria. Essas transformações estão alterando profundamente a configuração do mundo do trabalho e tornam o cenário atual ainda mais complexo e desafiador para o movimento sindical.

Para os fins deste artigo, nos deteremos nos elementos que caracterizam a “tempestade perfeita”.

A reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) e a ampla liberação da terceirização e da contratação temporária (Lei 13.429/2017) alteraram substancialmente os parâmetros de regulação do mercado formal de trabalho e têm um sentido claro: favorecer a reprodução capitalista mediante intensa exploração da força de trabalho.

O segundo elemento é a política econômica ultraliberal e de austeridade fiscal implementadas com a aprovação, em dezembro de 2016, da Emenda Constitucional do “Teto de Gastos” (EC-95/2016) e aprofundadas pelo governo de ultradireita com a Reforma da Previdência, o desmonte das empresas estatais e das políticas públicas. Essa política cria um ambiente extremamente hostil à ação sindical.

O terceiro e último elemento é o retrocesso autoritário do governo de ultradireita que se traduz no ataque e na repressão aos movimentos sociais, entre eles, o movimento sindical.

A combinação entre desconstrução de direitos sociais e trabalhistas,

ultraliberalismo econômico e autoritarismo político define a “tempestade perfeita”.

A “tempestade perfeita” e as fragilidades do sindicalismo: impactos da reforma trabalhista

Desde que a Constituição Federal de 1988 recepcionou os direitos trabalhistas como direitos fundamentais, em seus artigos 6º a 11, assistiu-se a frequentes investidas do governo, acadêmicos e empresariado contra a legislação trabalhista.

Nos dois mandatos do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) foram alterados diversos aspectos da legislação trabalhista, em consonância com demandas empresariais (KREIN, 2012), e tentou-se aprovar o Projeto de Lei 5.483/01, que propunha a prevalência do negociado sobre o legislado.

Durante os governos petistas houve arrefecimento das iniciativas do Poder Executivo visando à flexibilização da legislação trabalhista, mas, no Legislativo, continuaram a ser veiculados projetos com esse teor, entre eles, o que permitia a terceirização irrestrita. A partir do *impeachment* da ex-presidenta Dilma Rousseff foram criadas condições para a retomada das reformas neoliberais no país, entre elas, a trabalhista.

A essência da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) é o afastamento do Estado da regulação das relações de trabalho, rompendo-se com o paradigma vigente há mais de 70 anos. A lei deixou de ser o parâmetro mínimo de direitos e as instituições responsáveis pela regulação, mediação e solução dos conflitos estão sendo esvaziadas ou extintas.

Isso ocorreu, também, em outros países que implementaram reformas trabalhistas semelhantes, de acordo com FREYSSINET (2010) e BOLTANSKY E CHIAPELLO (2009).

FREYSSINET (2010) diz que os sistemas normativos trabalhistas dos países europeus têm sido gradativamente substituídos por normas mais cambiantes (*soft law*). Segundo o autor, “As transformações (...) têm se referido, principalmente, a dois aspectos: por um lado, a separação entre a lei e a negociação coletiva; por outro lado, a repartição das competências entre diferentes níveis da negociação coletiva²”.

O autor menciona que, na França, “o Estado se satisfaz em incorporar em lei o conteúdo de um acordo coletivo [...]”, tornando a lei supletiva, “no sentido de que suas disposições se aplicariam apenas na ausência de um acordo coletivo que pudesse fixar normas diferentes”. Além disso, a lei permite que os acordos coletivos revoguem

² FREYSSINET, J. As trajetórias nacionais rumo à flexibilidade da relação salarial. A experiência europeia. In: GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H.; SUGITA, K. (orgs). Trabalho flexível, empregos precários? Uma comparação Brasil, França, Japão. São Paulo: EDUSP, 2009, p. 37.

imperativos das normas trabalhistas estatais. Afirma, ainda, que “a intervenção do Estado se faz mais modesta e perde seu caráter imperativo³”.

Para BOLTANSKY E CHIAPELLO (2009), ocorreu “aumento da participação do ‘direito negociado’ em relação ao ‘direito legislado’ [...]”⁴, levando à acentuação das desigualdades no mercado de trabalho. Segundo os autores, na atualidade, “se registram, com mais frequência do que antes, variações entre setores, entre empresas e até mesmo entre grupos de assalariados dentro da mesma empresa⁵”, portanto, “a implosão do direito do trabalho (...) não parece realmente favorável à melhoria da condição salarial ‘real’ que (...) se afasta cada vez mais das disposições legais que acompanham o chamado contrato de trabalho ‘normal’ (por prazo indeterminado em período integral)”.

Entre as principais alterações na regulação trabalhista promovidas pela Lei 13.467/2017 estão:

1. Prevalência da negociação sobre a lei e dos acordos sobre as convenções coletivas, inclusive para estabelecer condições de trabalho menos favoráveis;
2. Extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, condicionando-a à aprovação prévia e expressa do trabalhador;
3. Forte restrição ao exercício do poder normativo e hermenêutico da Justiça do Trabalho;
4. Vedação à prorrogação automática (ultratividade) dos acordos e convenções, findo seu prazo de vigência, até a entrada em vigor de novo instrumento coletivo;
5. Estímulo à negociação individual sobre aspectos cruciais das condições de trabalho, entre eles, jornada de trabalho (duração, compensação e intervalos) e remuneração (PLR, adicionais);
6. Estímulo à negociação individual para trabalhadores com ensino superior e salários mais elevados (iguais ou superiores ao dobro do maior benefício pago pelo Regime Geral de Previdência Social-RGPS).

Essas mudanças na legislação trabalhista afetarão a capacidade de reação do movimento sindical às adversidades do atual cenário. Nos termos de LEHNDORF, DRIBBUSH E SCHULTEN (2017), elas **afetarão negativamente o poder sindical em seus aspectos estrutural, institucional e organizacional**.

A **dimensão estrutural** se refere ao poder de negociação coletiva. Ao contrário

³Idem, ibidem.

⁴ BOLTANSKY, L.; CHIAPELLO, E. O novo espírito do capitalismo. São Paulo: Ed. Martins Fontes, 2009. Capítulo 4, p. 272.

⁵Idem, ibidem, ibidem

do que preconizava a Exposição de Motivos do Projeto de Lei 6.787/16, que deu origem à Lei 13.467/2017, as mudanças mencionadas restringirão esse poder, tal como indicado abaixo:

- **Prevalência da negociação sobre a lei, inclusive para estabelecer condições de trabalho menos favoráveis.** Dadas a elevada taxa de desemprego e a retração da atividade econômica, os sindicatos serão impelidos a aceitarem acordos menos favoráveis para tentarem evitar demissões ou em troca da manutenção de algumas cláusulas. O estudo de BOLTANSKY e CHIAPELLO (2009) mostra que na França, desde o final da década de 1970, houve deterioração do “direito negociado” *pari passu* à flexibilização da legislação trabalhista, mesmo em conjunturas econômicas favoráveis.
- **Prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas, inclusive para prever condições de trabalho menos favoráveis.** Para alguns sindicatos, a negociação de convenções coletivas assegura patamares mais homogêneos de proteção a um amplo contingente de trabalhadores. Num contexto econômico adverso, a negociação por empresa pode ampliar as desigualdades entre trabalhadores num mesmo setor.
- **Vedação à prorrogação automática (ultratividade) dos acordos e convenções, findo seu prazo de vigência.** A ultratividade é um dispositivo que visa a reduzir o desequilíbrio estrutural de forças na negociação coletiva, ao prever a prorrogação de acordos e convenções coletivas até que novos instrumentos sejam celebrados. Dada a prevalência do negociado sobre a lei, a manutenção da ultratividade, conforme previa a Súmula 277/2012 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) - extinta pela reforma trabalhista - seria importante para reduzir o risco de perda de conquistas após a expiração do prazo de vigência dos instrumentos normativos.
- **Estímulo à negociação individual das condições de trabalho.** Essa alteração tende a afastar o sindicato da negociação coletiva. Além disso, a Lei 13.467/2017, ao prever rescisão do contrato de trabalho de comum acordo, sem a participação do sindicato (Art. 484-A), deixará o empregado à mercê de possíveis irregularidades, como erros no cálculo das verbas rescisórias, que respondem por quase metade das ações trabalhistas.
- **Estímulo à negociação individual para trabalhadores com ensino superior e salários mais elevados.** A reforma trabalhista estabelece que o trabalhador com curso superior e salário mensal igual ou superior ao dobro do maior benefício pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) está apto a

negociar suas condições de trabalho diretamente com o empregador. Essa diferenciação pode afastar numerosos grupos de trabalhadores do sindicato, especialmente em categorias com rendimentos médios mais elevados.

A **dimensão institucional** do poder sindical se refere à **abrangência da regulação estatal**, claramente afetada pela reforma trabalhista.

Por mais de 70 anos, vigorou no país um modelo trabalhista ancorado na regulação estatal que influenciou fortemente o *modus operandi* do sindicalismo. Dada a extrema desigualdade e heterogeneidade que caracterizam nosso mercado de trabalho, a primazia da legislação trabalhista sobre a negociação e a presença do Estado, por meio das instituições de regulação, mediação e solução de conflitos asseguraram patamares mínimos de proteção laboral à parcela formalizada da classe trabalhadora.

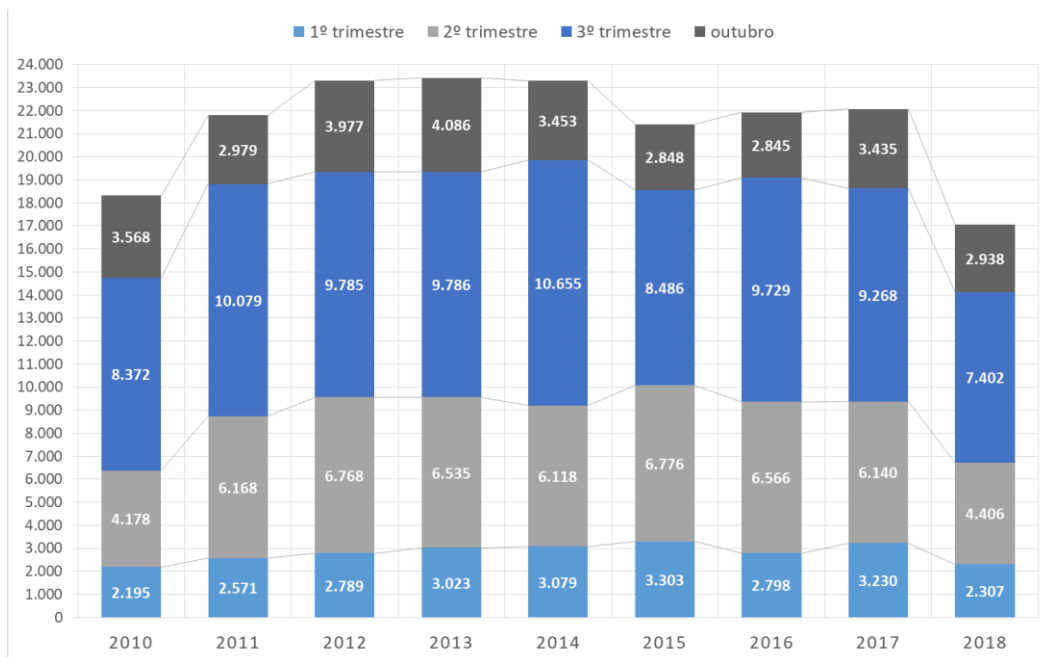
A prevalência do negociado sobre o legislado nas atuais condições econômicas e do mercado de trabalho restringirá o poder de negociação àqueles sindicatos que historicamente conseguiram desenvolver uma cultura de relações trabalhistas mais democrática. Entretanto, a maioria dos sindicatos depende bastante da atuação estatal para assegurar o cumprimento de direitos elementares.

Estudo do DIEESE (2018), que analisa os impactos iniciais da reforma trabalhista nas negociações coletivas e no financiamento sindical, revela o enfraquecimento dessa dimensão do poder sindical.

Os Gráficos 1 e 2, extraídos desse estudo, mostram a evolução do número de acordos e convenções coletivas registrados no Sistema Mediador do extinto Ministério do Trabalho⁶.

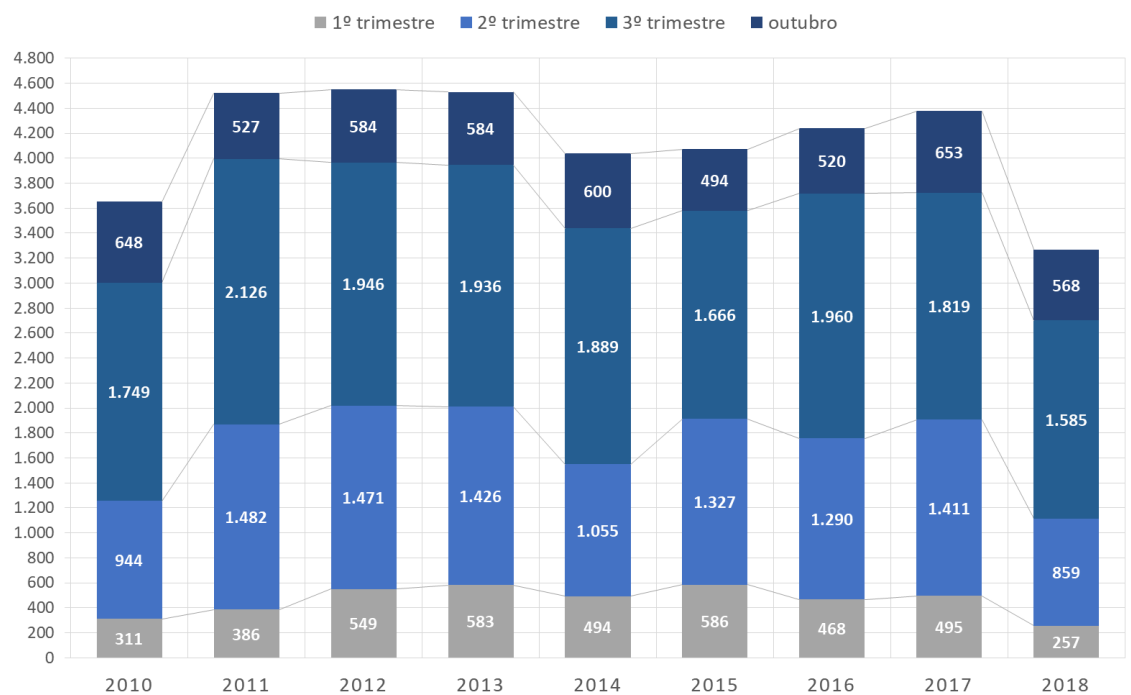
⁶ DIEESE. Nota Técnica n. 200. Subsídios para o debate sobre a questão do Financiamento Sindical. Dezembro de 2018. P. 8
<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec200financiamentoSindical.html>

GRÁFICO 1
Acordos Coletivos registrados no Mediador por trimestre e outubro
2010-2018



Fonte: Ministério do Trabalho. Mediador
 Elaboração: DIEESE

GRÁFICO 2
Convenções Coletivas registradas no Mediador por trimestres e outubro
2010-2018



Fonte: Ministério do Trabalho. Mediador - Elaboração: DIEESE

Observou-se, em 2018, queda significativa dos registros nos períodos de referência em comparação a iguais períodos em anos anteriores. No início de 2018, a queda foi mais acentuada nos registros de convenções coletivas, com redução de quase 50% no primeiro trimestre de 2018, em relação a igual período de 2017. Os registros de acordos declinaram quase 30% no mesmo período de referência. Até outubro, os registros de convenções tiveram queda de 25% em relação a igual período de 2017 e os de acordos, de 23%.

Os dados do DIEESE mostram que as novas regras criadas pela Lei 13.467/2017 acrescentaram adversidades ao cenário já bastante conturbado em que ocorreram as negociações coletivas, em 2018. A crise econômica, as incertezas decorrentes das controvérsias jurídicas sobre os limites da prevalência do negociado sobre o legislado e a forma de autorização do desconto da contribuição sindical, bem como as pressões impostas pelo fim da ultratividade dificultaram sobremaneira a ação sindical, retardando, dessa forma, a celebração dos acordos.

A reforma trabalhista também afetará a **dimensão organizacional** do poder sindical, relacionada à **capacidade de sustentação financeira e às taxas de sindicalização**.

A estrutura sindical brasileira praticamente não sofreu grandes alterações desde que a CLT estabeleceu seus principais pilares, em 1943. Desde então, a alteração mais substantiva foi o reconhecimento formal das Centrais Sindicais como parte integrante da estrutura sindical, em 2008.

Trata-se de uma estrutura compulsória, definida unilateralmente pelo Estado, baseada na organização dos trabalhadores em sindicatos que representam categorias profissionais em municípios ou grupos de municípios. Esses sindicatos se agregam em federações estaduais ou interestaduais da mesma categoria que não têm poder formal de negociação, a menos que os trabalhadores de uma determinada base geográfica não tenham um sindicato que os represente. Por fim, as federações se agrupam em confederações nacionais, que também não têm poder formal de negociação. Na prática, porém, há negociações centralizadas, em nível estadual, regional ou nacional, conduzidas politicamente por federações ou confederações⁷.

O aspecto virtuoso dessa estrutura reside em que ela viabilizou a consolidação do sindicalismo em âmbito nacional. Entretanto, não proporcionou à classe trabalhadora os avanços organizativos condizentes com as intensas transformações

⁷ Por poder formal de negociação entende-se o poder de firmar acordos e convenções coletivas reconhecidos e validados pelo Estado. A negociação coletiva nacional dos bancários, por exemplo, é conduzida por duas confederações nacionais: a CONTRAF, ligada à CUT e a CONTEC, que faz parte da estrutura sindical criada pela CLT em 1943. Entretanto, ambas confederações não têm poder para celebrar e assinar sozinhas as respectivas convenções coletivas. Os documentos resultantes da negociação só têm validade se assinados pelos sindicatos filiados a cada uma das confederações.

socioeconômicas verificadas a partir da década de 1990, quando o país se integrou ao processo de globalização.

A estrutura sindical baseada em categorias profissionais fragmenta a classe trabalhadora, restringe as possibilidades de organização dos sindicatos e espelha o perfil de uma classe trabalhadora que guarda poucas semelhanças com o atual. Ademais, é uma estrutura incompatível com os princípios da efetiva liberdade sindical, já que o Estado define unilateralmente seu formato. Essas características esterilizam os esforços empenhados pelo movimento sindical, desde a década de 1980, para criar formas autorreguladas de gerenciamento dos conflitos de classe e limitam o amadurecimento político e cultural da classe trabalhadora.

Até a reforma trabalhista, a estrutura sindical era financiada por uma contribuição obrigatória descontada dos salários uma vez ao ano. A reforma tornou essa contribuição voluntária e seu desconto dependente de aprovação prévia e expressa dos trabalhadores⁸.

Vejamos, a partir de estudo do DIEESE (2018), como essa alteração afetou o financiamento sindical no primeiro ano de vigência da reforma trabalhista.

Segundo a Caixa Econômica Federal, instituição responsável pelo recolhimento da contribuição sindical, em 2018 existiam no Brasil 7.075 entidades sindicais representativas de trabalhadores, assim distribuídas: 6.641 sindicatos, 397 federações e 37 confederações, além das 6 Centrais Sindicais reconhecidas pela Lei 11.648/2008.

Com base no cadastro da Caixa, o DIEESE constatou que:

- 1.391 entidades não receberam recursos referentes à Contribuição Sindical, em 2018
- Entre elas, 153 haviam arrecadado, em 2017, mais de R\$ 100 mil
- Entre as que receberam recursos relativos à Contribuição Sindical, em 2018, 3.309 (48% do total) receberam menos de 10% da receita do ano anterior; 1.072 (15% do total) receberam entre 10% e 20% da receita de 2017; e 482 (7% do total), entre 20% e 30% da receita de 2017. Juntas, representam quase 70% das entidades

⁸Há uma intensa controvérsia jurídica quanto à forma de aprovação do desconto da contribuição sindical tornada voluntária pela reforma trabalhista. O Artigo 582 da Lei 13.467/2017 fala em “a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos”, mas não menciona se isso deve ocorrer individual ou coletivamente. O movimento sindical, alguns juízes do trabalho e estudiosos das relações de trabalho entendem que a aprovação em assembleia é suficiente para caracterizar a autorização prévia e expressa da categoria profissional. Diversos sindicatos incluíram cláusulas nos acordos e convenções celebrados em 2018 que previam o desconto da contribuição sindical em folha de pagamento previamente aprovado em assembleias. Recentemente, a Medida Provisória 873, editada em fevereiro de 2019, determinou que o desconto só poderia ser feito mediante pagamento via boleto enviado para a residência do trabalhador. Essa Medida Provisória expirou no final de junho sem ter sido aprovada na Câmara dos Deputados, mas, em decisão monocrática liminar recente, o Ministro Luís Roberto Barroso, do Supremo Tribunal Federal (STF), entendeu que a autorização do desconto tem que ser individual. <https://www.conjur.com.br/2019-jun-27/barroso-cassa-autorizacao-desconto-folha-contribuicao-sindical>

sindicais cadastradas na Caixa

- Finalmente, quando se compara a arrecadação da Contribuição Sindical de abril de 2018 à de abril de 2017 nota-se queda da ordem de 90%!

O estudo do DIEESE concluiu que “a queda na receita oriunda da contribuição sindical imposta pela lei 13.467/2017 afetou a imensa maioria das entidades laborais. Há, contudo, diferentes patamares de perdas, cujo grau de asfixia financeira está condicionado ao nível de dependência de cada entidade em relação à contribuição sindical⁹”.

Outro aspecto importante da **dimensão organizacional** do poder sindical, nos termos de LEHNDORF, DRIBBUSH E SCHULTEN (2017), se refere às **taxas de sindicalização**.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C) divulgada pelo IBGE em novembro de 2018, de um total de 91,5 milhões de pessoas ocupadas no país, em 2017, apenas 13,1 milhões eram associadas a algum sindicato, perfazendo uma taxa média de sindicalização de 14,4%, que foi 1,8 ponto percentual menor que a registrada em 2012, de 16,2%.

O Quadro 1 mostra a evolução das taxas de sindicalização segundo posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal, no período 2012-2017.

QUADRO 1

Taxa de sindicalização, segundo a posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal

Posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal	Taxa de sindicalização (%)					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total (1)	16,2	16,1	15,9	15,8	14,9	14,4
Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada	20,9	20,5	20,0	20,4	18,7	19,2
Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	5,4	5,4	5,4	5,1	5,7	5,1
Trabalhador doméstico	2,7	2,8	3,3	3,0	3,6	3,1
Empregado no setor público (inclusive servidor estatutário e militar)	28,4	29,0	29,4	28,9	27,5	27,3
Empregador	18,6	16,7	16,0	16,5	17,4	15,6
Conta própria	11,3	11,2	10,5	10,3	9,7	8,6
Trabalhador familiar auxiliar	14,7	16,2	14,8	14,9	14,7	11,5

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2017.

(1) Inclui atividades mal definidas.

⁹ Percentual de pessoas ocupadas na semana de referência na posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal e que eram associadas a sindicato em relação ao total de pessoas ocupadas na posição na ocupação e categoria do emprego.

Extraído de: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Características Adicionais do Mercado de Trabalho 2012-2017. Novembro, 2018

⁹DIEESE, op. cit., p. 5

Observa-se que as taxas de sindicalização variam bastante conforme a posição na ocupação.

Entre os trabalhadores por conta própria, sem carteira e domésticos, as taxas de sindicalização são muito baixas. Entre os empregados com carteira assinada no setor privado e os do setor público as taxas de sindicalização são mais expressivas e se aproximam da taxa média verificada em países com sólida tradição de organização sindical e mercados de trabalho mais homogêneos e estruturados ¹⁰.

Não obstante as diferenças, houve queda nas taxas de sindicalização em todos os segmentos ocupacionais a partir de 2015, fato que não surpreende, dado o aprofundamento da crise econômica que causou forte elevação do desemprego e deterioração da estrutura ocupacional do mercado de trabalho.

Ainda não é possível avaliar os impactos da reforma trabalhista na taxa de sindicalização, mas a criação de formas de contratação atípicas e mais instáveis – intermitente, tempo parcial e determinado - e a permissão quase ilimitada da terceirização poderão reduzi-la ainda mais, nos próximos anos. Se isso ocorrer, a situação financeira dos sindicatos poderá se agravar, a menos que consigam ampliar a base de contribuintes.

A queda na taxa de sindicalização tende a reduzir a capacidade de mobilização dos sindicatos, embora não se possa afirmar que taxas mais altas resultem necessariamente em forte poder de mobilização. Há várias razões para os trabalhadores se filiarem aos sindicatos - por exemplo, acesso a serviços e convênios - sem que isso os leve a se engajarem em ações coletivas. Portanto, podem existir situações em que a taxa de sindicalização é alta, mas isso não signifique que os sindicatos são representativos e tenham forte poder de mobilização. De qualquer forma, taxas de sindicalização baixas e em queda indicam enfraquecimento do poder sindical.

As reflexões de COSTA (2018) também nos ajudam a compreender a fragilização do poder sindical no contexto da austeridade, definida como “uma economia política regressiva” que modifica as relações sociais e redefine o lugar do trabalho na economia. As relações de trabalho e seus atores – em especial, o sindicalismo – são seus alvos preferenciais. O enfraquecimento do poder sindical é um dos pilares das reformas trabalhistas implementadas em diversos países do mundo.

Segundo COSTA (2018), a capacidade de reação do movimento sindical à austeridade e às reformas trabalhistas depende, entre outras variáveis, da sua

¹⁰Sobre essa questão ver: - Fundación 1º de Mayo. Informes. N. 143, junio 2019. Un futuro sombrío: estudio de la afiliación sindical en Europa desde 2.000
<http://www.1mayo.ccoo.es//0e68135349e052f223712ced986a93e3000001.pdf>

representatividade e independência financeira.

A representatividade resulta da combinação de diversos fatores, entre os quais a extensão da cobertura da População Economicamente Ativa por convenções e acordos coletivos e densidade da organização nos locais de trabalho.

No Brasil, dada a elevada informalidade que caracteriza a estrutura do mercado de trabalho, a cobertura da População Economicamente Ativa (PEA) por convenções e acordos coletivos sempre foi reduzida, estimando-se que mais da metade da PEA esteja à margem de qualquer proteção trabalhista e previdenciária. Além disso, a elevada rotatividade dificulta a melhoria das condições de trabalho, mesmo entre aqueles segmentos da classe trabalhadora contemplados por acordos e convenções coletivas.

Ademais, o prolongamento da crise econômica aprofunda a degradação das condições do mercado de trabalho, ensejando aumento da informalidade e da subocupação e, conseqüentemente, redução da PEA coberta por ACTs e CCTs. Por outro lado, a possível disseminação das formas atípicas de contratação em consequência da reforma trabalhista poderá elevar a rotatividade. Todos esses fatores repercutirão negativamente na taxa de sindicalização.

Outro aspecto que compromete a representatividade do sindicalismo brasileiro é a incipiente e insuficiente organização nos locais de trabalho, ainda bastante restrita à realidade dos trabalhadores metalúrgicos das montadoras da região do ABC Paulista.

A Constituição Federal de 1988, em seu Artigo 11, reconheceu o direito de representação nos locais de trabalho e remeteu sua regulamentação para uma lei complementar, mas, isso não ocorreu até a reforma trabalhista prever a criação dessas organizações em empresas com mais de 200 empregados. Coerentemente com seus fundamentos, a reforma criou um tipo de organização no local de trabalho completamente independente dos sindicatos, mas, com atribuições muito semelhantes, exceção feita à celebração de acordos coletivos. Os sindicatos poderão sofrer concorrência dessas organizações, cuja criação pode vir a ser estimulada pelas empresas para afastá-los de suas bases.

Finalmente, a capacidade de resistência dos sindicatos às políticas de austeridade depende de sua autonomia financeira. Essa questão foi abordada quando se discutiram-se os efeitos da extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical. A autonomia financeira será tanto maior quanto maior for a participação das contribuições voluntárias na composição das receitas dos sindicatos.

Até aqui, procuramos descrever as principais fragilidades do movimento sindical brasileiro diante da “tempestade perfeita”. Entende-se que parte dessas fragilidades tem natureza estrutural e está relacionada às características do nosso

modelo de organização sindical. Outras decorrem dos impactos na ação e organização sindical - imediatos e diferidos no tempo - da reforma trabalhista e dos demais elementos que caracterizam a “tempestade perfeita”. A superação ou, pelo menos, a atenuação dessas fragilidades é imprescindível para que o sindicalismo consiga enfrentar as atuais adversidades. Na próxima seção procuraremos contribuir com essa reflexão.

O difícil – mas não impossível – enfrentamento da “tempestade perfeita”

Após a confirmação do *impeachment* da ex-presidenta Dilma Rousseff, o movimento sindical experimentou sucessivas derrotas, recentemente agravadas com a eleição de um governo francamente hostil aos interesses populares e da classe trabalhadora, conformando-se um cenário extremamente difícil.

Esse cenário apresenta desafios relacionados ao financiamento sindical, à formulação de estratégias de ação e organização adequadas ao novo paradigma de regulação das relações de trabalho e à resistência ao governo ultraliberal e de ultradireita.

De imediato, o movimento sindical terá que viabilizar uma nova forma de financiar sua estrutura, pois seus recursos foram drasticamente reduzidos com o fim da contribuição sindical obrigatória.

Para tanto, os sindicatos estão tentando inserir em seus acordos e convenções cláusulas sobre recolhimento da contribuição sindical¹¹. Segundo o DIEESE (2018), dos 2.716 instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador até abril de 2018, 798 traziam ao menos uma cláusula sobre contribuição sindical¹². Ademais, terão que retomar ou intensificar campanhas de sindicalização em suas bases tradicionais e, se possível, entre os terceirizados.

Terá também que desenvolver estratégias de ação e organização que lhe permitam enfrentar as dificuldades impostas pela reforma trabalhista.

No âmbito da negociação coletiva, por exemplo, as direções sindicais podem explorar a prevalência do negociado sobre o legislado para tentar incluir nos acordos cláusulas que prevejam, por exemplo, melhores condições para os trabalhadores com contratos atípicos (intermitentes, em tempo parcial ou por tempo determinado) e

¹¹ Para tentar impedir os sindicatos de obterem financiamento na negociação coletiva, o governo enviou uma Medida Provisória (MP 873/2019) à Câmara dos Deputados no início desse ano que proibia a autorização coletiva do desconto da contribuição sindical, permitindo-a somente por cobrança individual mediante pagamento de boleto enviado pelo sindicato à residência dos trabalhadores. A MP não tramitou e perdeu validade no final de junho, mas, é provável que até o final de junho os sindicatos tenham tido mais dificuldade para prever em seus acordos a autorização coletiva do desconto da contribuição sindical.

¹² DIEESE. Op. cit., p. 12.

participação dos sindicatos nas eleições das comissões de representação dos empregados nos locais de trabalho.

Além disso, podem tentar incluir cláusulas para mitigar alguns aspectos mais nefastos da reforma. De acordo com o DIEESE (2018), em diversos acordos e convenções celebrados em 2018 se observam cláusulas que tratam dos seguintes temas: homologação da rescisão de contrato de trabalho no sindicato; hierarquia das normas (negociado sobre o legislado e negociação individual); comissão de trabalhadores; horas *in itinere*; jornada de trabalho (intervalo intrajornada, banco de horas, jornada 12x36, entre outras); termo de quitação de obrigações trabalhistas; trabalho da gestante; parcelamento de férias; garantia de ultratividade; condições para realização de trabalho intermitente ou sua proibição e condições para a terceirização¹³.

Ainda no campo da negociação coletiva, uma possível estratégia seria a articulação de redes de negociação entre sindicatos de um mesmo ramo, setor ou macrossetor na base de uma mesma central sindical ou de diferentes centrais. Essa estratégia visa a se contrapor ao objetivo da reforma trabalhista de individualizar e fragmentar a negociação coletiva. Cabe avaliar se essas redes podem assumir a forma de associações de natureza civil com finalidades determinadas. Embora não possam celebrar acordos e convenções coletivas, essas associações poderiam articular processos de negociação que se encontram fragmentados, visando a assegurar patamares mais homogêneos de proteção laboral a um número maior de trabalhadores num mesmo ramo, setor ou macrossetor.

As respostas do movimento sindical brasileiro aos desafios postos pelos “novos tempos” também envolverão intensificação da ação internacional, fusões e reestruturações de entidades e organização dos trabalhadores com contratos intermitentes, terceirizados e inseridos na “economia dos aplicativos”.

COSTA (2018) e BERNACIAK, GUMBELL-McCORMIC E HYMAN (2015) discutem tais questões ao analisarem as estratégias do sindicalismo europeu no contexto das reformas trabalhistas, da 4ª revolução industrial e da austeridade.

Em relação à ação internacional, COSTA (2018) argumenta que “torna-se urgente que as organizações sindicais nacionais concedam maior espaço a uma ‘política de relações internacionais’ (da qual) decorre um leque de potencialidades: campanhas de solidariedade entre organizações sindicais de diferentes países; partilha de experiências de resistência laboral; celebração de acordos-quadro globais entre multinacionais e federações sindicais globais; globalização de valores essenciais do sindicalismo – defesa da paz, luta contra a pobreza, exclusão social, racismo e

¹³ DIEESE. Op. cit., p. 9

xenofobia; organização de redes internacionais e múltiplas formas de protesto público; fusão de sindicatos como estratégia de reforço da capacidade de organização laboral transnacional (..) ¹⁴”.

Para BERNACIAK, GUMBELL-McCORMIC E HYMAN (2015) *“el número de los sindicatos se ha reducido en las últimas décadas a través de procesos de reorganización, absorción o ‘transferencia de compromisos’; nos referimos a todos estos procesos como fusiones. En la mayoría de los casos esto ha implicado la fusión de pequeñas uniones o la absorción de la organización menor por parte de un socio más grande (..) pero algunas fusiones han creado conglomerados o ‘mega-sindicatos, con profundas implicaciones* ¹⁵”.

Os autores mencionam que os sindicatos estão realizando fusões e reestruturações porque *“la globalización amenaza con claridad los recursos de poder de los sindicatos como instituciones nacionales: este es el principal motivo para la colaboración internacional”* ¹⁶. Além disso, *“el cambio tecnológico puede romper la brecha entre ocupaciones manuales y no manuales en la industria manufacturera; la privatización socava la separación entre servicios públicos y privados; o el crecimiento de nuevas actividades fomenta el surgimiento de puentes logísticos entre sectores de actividad anteriormente diferenciados* ¹⁷”.

Por fim, entendem que *“de modo más general, la tendencia continua hacia un menor número de sindicatos en un escenario de recursos financieros cada vez menores intensificará las presiones por racionalizar las organizaciones confederales y sus funciones* ¹⁸”.

No caso brasileiro, a inexistência de ampla liberdade sindical impede a realização de fusões e reestruturações de sindicatos tal como vem ocorrendo na Europa. Entretanto, é possível cogitar o estabelecimento de alianças políticas táticas e estratégicas entre sindicatos de um mesmo ramo, setor ou macrossetor, como no caso da negociação coletiva, visando a atender aos objetivos comuns de um contingente mais amplo de sindicatos.

Outro desafio importante é a organização dos trabalhadores terceirizados, intermitentes, “uberizados”, *part-time* e temporários.

O movimento sindical brasileiro, de um modo geral, foi pouco eficaz em relação à sindicalização dos terceirizados, seja devido às restrições impostas pela legislação

¹⁴ COSTA, H. O sindicalismo ainda conta? Poderes sindicais em debate no contexto europeu. São Paulo: Revista Lua Nova, n. 104, 2018. P. 276

¹⁵ Idem, p. 32

¹⁶ Bernaciak, M.; Gumbell-McCormic, R.; Hyman, R. El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación? Fundación 1º de Mayo. Cuadernos, n. 40. Marzo 2015. P. 77

¹⁷ Idem, Ibidem, p. 33

¹⁸ Idem, Ibidem, p. 34

trabalhista ou mesmo à incompreensão das suas lideranças sobre a questão. A pouca atenção dada ao tema, embora tenha se refletido na redução das bases sindicais, não causava maiores problemas porque os sindicatos tinham uma fonte de receita garantida. Mas, a partir da reforma trabalhista, essa (aparente) “zona de conforto” foi rompida. Além do incremento da terceirização, a reforma estimulará as formas atípicas de contratação. Juntamente com a expansão da “uberização” do trabalho, a reforma poderá produzir uma legião de trabalhadores desprotegidos e desorganizados.

Para BERNACIAK, GUMBELL-McCORMIC E HYMAN (2015), os sindicatos precisam compreender a importância de representar os trabalhadores precários, pois, *“el incremento de formas atipicas de trabajo socavar  su poder, recursos y capacidad de actuar a no ser que los trabajadores precarios se afilien: su organización se ha transformado, por lo tanto, en una prioridad para la mayor parte de las confederaciones y sindicatos (...)”*¹⁹.

No caso brasileiro, os sindicatos e suas assessorias jurídicas terão que encontrar “brechas” na legisla o sindical que permitam viabilizar a organiza o e representa o dos terceirizados e demais trabalhadores com contratos atípicos, precários e “uberizados”. Mas nada impede que os sindicatos desenvolvam a oes para atrair esses trabalhadores, por exemplo, estendendo-lhes alguns de seus serviços e benefícios.

Finalmente, um dos desafios cruciais para o sindicalismo será enfrentar o ultraliberalismo e o governo de ultradireita.

COSTA (2008) menciona a emergência de uma nova forma de atua o do sindicalismo em Portugal, no contexto da luta contra as políticas de austeridade, denominado por alguns autores de “novo sindicalismo social”²⁰, visando a constru o de alianças para criar sinergias entre os movimentos sociais²¹.

Os principais traços desse “novo sindicalismo”, segundo COSTA (2018), são, entre outros “a defesa do trabalho assalariado (não apenas como modo de reclamar melhores salários, mas de garantir maior controle do processo produtivo, dos investimentos, das novas tecnologias, das realoca oes da produ o, da subcontrata o e das políticas de educa o e forma o); as a oes de luta contra rela oes e métodos de trabalho hierárquicos, autoritários e tecnocráticos e em favor de práticas sociais e ambientalmente úteis, da redu o do horário de trabalho ou da partilha do trabalho doméstico; a promo o de articula oes e formas de diálogo com

¹⁹ Idem, Ibidem, p.20

²⁰ O termo “novo sindicalismo social”   de WATERMAN (2012)
- WATERMAN, P. Estudos sobre trabalho global: a necessidade de uma perspectiva emancipatória. Coimbra: Revista Crítica de Ciências Sociais, 2012, v. 97, pp. 3-22. *Apud* COSTA, op. cit., p. 277
<https://journals.openedition.org/rccs/4896>

²¹ - COSTA, op. cit., p.277

outros movimentos e comunidades não sindicalizados; o incentivo da democracia de base e o encorajamento de relações horizontais diretas, tanto entre trabalhadores como entre estes e outras forças sociais democráticas/populares; etc.²² .

Trabalho de vulto foi realizado por FONSECA (2016) sobre a experiência recente do sindicalismo português de construção de alianças sociais para derrotar eleitoralmente o neoliberalismo. A autora realiza “o mapeamento dos atores coletivos que conduziram a contestação durante o período de maior incidência da imposição da austeridade em Portugal²³” e caracteriza esses atores “quanto a objetivos, formas de organização, dinâmicas intra e inter- organizações, estratégias adotadas e processos de mobilização levados a cabo²⁴”, buscando “identificar os pontos de articulação entre os campos sindical e dos movimentos sociais no âmbito da oposição à austeridade, o que remete para a identificação e análise das relações de colaboração/articulação entre esses atores²⁵” .

No Brasil, a articulação entre o movimento sindical e outros movimentos sociais e populares foi crucial para a derrota da ditadura civil-militar, tal como analisado por SADER (2001)²⁶ . Recentemente, o movimento sindical tem participado das manifestações organizadas pelas frentes populares (Brasil Popular e Povo Sem Medo), que agregam organizações ligadas a movimentos de moradia, feministas, de luta pela terra, em defesa do SUS, estudantis, LGBT, direitos humanos e de cultura nas periferias, entre outros. Esse engajamento é muito importante para fortalecer a luta social contra o neoliberalismo e o desmonte das políticas públicas. Mas, como assinalam COSTA (2018) e FONSECA (2016), o movimento sindical deve estabelecer alianças com os movimentos sociais não somente para atenuar suas fraquezas circunstanciais (ou estruturais) na luta contra o neoliberalismo, mas, que levem à construção de um amplo campo de forças populares e democráticas que seja capaz de resistir e oferecer alternativas concretas à sociedade para a superação do neoliberalismo.

A experiência do sindicalismo brasileiro na luta pela redemocratização do país e as recentes experiências internacionais de enfrentamento ao neoliberalismo mostram que, mesmo nas realidades mais adversas, foi possível construir saídas e propor alternativas. Certamente, isso exigirá desprendimento para romper com

²² Idem, ibidem, p. 277-278

²³ FONSECA, Dora J.M.C. Movimentos sociais e sindicalismo em tempos de crise. O caso português: alianças ou tensões latentes? Tese de Doutorado em Sociologia – Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo. Universidade de Coimbra, setembro de 2016. Resumo, p. ix-x

²⁴ Idem, ibidem, ibidem

²⁵ Idem, ibidem

²⁶ SADER, E. Quando novos personagens entraram em cena: experiências, falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo, 1970-80. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 4ª edição, 2001

práticas e concepções fortemente arraigadas no “fazer político” do sindicalismo brasileiro. Essa ruptura será difícil e terá custos, mas, a inação ou “fazer mais do mesmo” pode esfacelar o sindicalismo ou levá-lo à adesão “pragmática” e “resignada” à lógica neoliberal.

Considerações Finais

O sindicalismo brasileiro está diante de imensos desafios que não são apenas conjunturais, mas revestem-se de um sentido histórico, cuja magnitude talvez supere a enfrentada durante a ditadura civil-militar. Naquele período, a estrutura sindical foi preservada em seus aspectos formais – inclusive sua fonte de financiamento –, embora sob severa e violenta repressão, e manteve-se, obviamente com restrições, os principais pilares do padrão de regulação trabalhista.

Aos primeiros sinais de fissuras no pacto de poder que sustentava a ditadura, as oposições sindicais e até mesmo direções tuteladas pelo regime se valeram estrategicamente dessa estrutura para mobilizar os trabalhadores e promover as grandes greves do final dos anos 1970. Existe farta bibliografia sobre o período que descreve e analisa a retomada do sindicalismo “por dentro” da estrutura oficial controlada pelo regime.

Na atualidade, embora não estejamos (ainda?) sob um regime abertamente autoritário existe uma superposição de fatores adversos que abalou todos os pilares de sustentação do movimento sindical brasileiro e impõe desafios múltiplos, complexos, simultâneos e interdependentes – isto é, a resposta a um é condição para responder a outros. O sindicalismo tem diante de si uma encruzilhada histórica na qual às questões conjunturais – a “tempestade perfeita” – se somam transformações que estão em curso na economia e na sociedade brasileiras há várias décadas.

Em que medida será possível enfrentar esse acúmulo de desafios com a estrutura sindical herdada dos anos 1930? Quais são os ajustes e rupturas necessários para possibilitar a travessia da “tempestade perfeita”? Que sindicalismo resultará dessa travessia?

Certo é que a classe trabalhadora sempre se organizará para lutar por novos e antigos direitos, embora isso não ocorra da mesma maneira em qualquer período histórico. Talvez estejam em curso, de forma embrionária e silenciosa, novas formas de organização e luta dos trabalhadores. Talvez, novos personagens já tenham entrado em cena. Descobri-los e ir ao seu encontro é questão de vida ou de morte para o movimento sindical brasileiro.

Bibliografia

BERNACIAK, Magdalena; GUMBELL-Mc CORMIC, Rebecca; HYMAN, Richard. El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación? Fundación 1º de Mayo. Cuadernos, n. 40. Marzo 2015.

BOLTANSKY, Luc; CHIAPELLO, Eve. O novo espírito do capitalismo. São Paulo: Ed. Martins Fontes, 2009

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei n.º 6.787, de 2016 (do Poder Executivo). Exposição de Motivos. P.7-9

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=12455D4D33F9A65323D00C0BE624813%202.proposicoesWebExterno1?codteor=1544128&filename=Avulso+-PL+6787/2016

COSTA, Hermes A. O sindicalismo ainda conta? Poderes sindicais em debate no contexto europeu. Revista Lua Nova, São Paulo, n. 104, 2018

DIEESE. Nota Técnica n. 200. Subsídios para o debate sobre a questão do Financiamento Sindical. Dezembro de 2018

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec200financiamentoSindical.html>

FONSECA, Dora Joana Madureira da Costa. Movimentos sociais e sindicalismo em tempos de crise. O caso português: alianças ou tensões latentes? Tese de Doutorado em Sociologia – Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo. Universidade de Coimbra, setembro de 2016

Fundación 1º de Mayo. Informes. N. 143, junio 2019. Un futuro sombrío: estudio de la afiliación sindical en Europa desde 2.000
<http://www.1mayo.ccoo.es//0e68135349e052f223712ced986a93e3000001.pdf>

FREYSSINET, Jacques. As trajetórias nacionais rumo à flexibilidade da relação salarial. A experiência Europeia. GUIMARÃES, N.A; HIRATA, H.; SUGITA, K. (orgs). Trabalho Flexível, Empregos Precários? Uma comparação Brasil, França, Japão. São Paulo: EDUSP, 2010

KREIN, J. D. As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil. São Paulo: Ltr,

2012

LEHNDORFF, Steffen; DRIBBUSH, Heiner; SCHULTEN, Thorsten. 2017. European trade unions in a time of crises: an overview. In: LEHNDORFF, Steffen; DRIBBUSH, Heiner; SCHULTEN, Thorsten (eds.). Rough waters: European trade unions in a time of crisis. Brussels: European Trade Union Institute

Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei Nº 13.429, de 31 de março de 2017

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm

Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídico. Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

SADER, Eder. Quando novos personagens entraram em cena: experiências, falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo, 1970-80. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 4ª edição, 2001