

Caminhos para os sindicatos construírem seu futuro em um mundo do trabalho em mudança

Clemente Ganz Lúcio¹

*“Não tenho medo da vida,
tenho medo de não viver.”*

*Gilmar Ramos, Campo Alegre de Lourdes, BA
Cordel da Juventude do Nordeste*

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

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

1. A complexidade

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

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

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

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

¹ Sociólogo, assessor do Fórum das Centrais Sindicais e consultor sindical. Foi técnico do DIEESE de 1984 a 2020 e Diretor Técnico de 2004-2020. Foi membro do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social – CEDES, do Conselho da Sociedade Civil do Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID, do Conselho do Centro de Gestão e Estudos Estratégicos - CGEE; é membro do Conselho de Altos Estudos do TCU.

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

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

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

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

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

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

A reforma alterou a hierarquia normativa em que Constituição, legislação, convenções coletivas e acordos eram pisos progressivos de direito. Desde então, a Constituição passou a ser um teto, a legislação uma referência de direitos que podem ser reduzidos pelas convenções; os acordos podem diminuir garantias previstas em lei e em convenção coletiva, o indivíduo pode abrir mão de muito do que foi conquistado coletivamente. Os trabalhadores e os sindicatos “ganharam o livre direito” para reduzir salários e garantias, flexibilizar contratos, ampliar ou reduzir jornada, quitar definitivamente, na presença coercitiva do empregador, os direitos. O acesso dos trabalhadores à Justiça foi limitado. As empresas passaram a ter inúmeros instrumentos de maior garantia, proteção e liberdade jurídica para ajustar o custo do trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. O debate sobre a reforma sindical e cenários para a reestruturação

Para além das mudanças no mundo do trabalho², que passam cada vez mais a exigir transformações no sistema sindical, há também iniciativas institucionais que recolocam o

² Foge ao escopo deste texto o conjunto de transformações de ordem tecnológica, patrimonial e organizacional em curso na atual fase do sistema capitalista mundial.

tema da reforma sindical em debate junto ao Poder Executivo e, principalmente, junto ao Legislativo, mobilizando trabalhadores e empregadores para essa empreitada.

No âmbito do Poder Executivo, o governo instituiu o Conselho Nacional do Trabalho em 2019, órgão tripartite (governo, empregadores e trabalhadores) para debater questões sindicais e trabalhistas. O governo afirma que enviará, mas não indica em qual prazo, um Projeto de reforma sindical no qual proporá a instituição dos princípios da liberdade sindical (autonomia e não interferência do Estado nas organizações).

Por outro lado, o assunto da reforma sindical também está ativo do Congresso Nacional. São várias as iniciativas de PECs (Proposta de Emenda Constitucional) que tramitam na Câmara dos Deputados e no Senado Federal. Mais recentemente, foi apresentada a Propostas de Emenda Constitucional – PEC 196/2019, apreciada pela CCJ – Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados e encaminhada para a formação da Comissão Especial para análise de mérito. Essa Comissão Especial ainda não foi instalada³.

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

- As mudanças no mundo do trabalho estão na base do sistema produtivo brasileiro e afetam a vida dos trabalhadores de maneira radical. Criam-se novas formas de inserção ocupacional de contratação. Há o efetivo desafio de representar todos os trabalhadores.
- A atual estrutura e organização sindical brasileira não consegue responder a essa nova dinâmica e organização do mundo do trabalho.
- Há um esgarçamento da relação entre sindicatos e trabalhadores nesse novo mundo que precisa ser enfrentado e superado, e que foi exacerbado pelo individualismo.
- A superação será resultado de uma reestruturação sindical intencionalmente direcionada para recolocar os sindicatos no centro da vida dos trabalhadores, como seu escudo protetor e seu meio de expressão como classe unida e com projetos.
- Iniciativas tomadas pelo governo Temer e por Bolsonaro feriram de morte o sindicalismo brasileiro, pelos limites impostos para a ação sindical, pela fragilização do poder de negociação e pelo ataque que desestrutura as formas de financiamento. O definhamento do movimento sindical está em curso e precisa ser estancado, revertido por uma nova dinâmica de fortalecimento da representatividade, da agregação e da cooperação.
- Há iniciativas em curso tomadas pelo Poder Executivo, Legislativo e Judiciário que consolidam e ampliam esses ataques.
- Também ocorre um processo que visa empurrar uma reforma sindical que poderá implicar em um pluralismo desagregador e pulverizado da estrutura sindical, com graves riscos de descambar para o sindicalismo por empresa.

Diante desse quadro, indica-se para o movimento sindical trabalhar estrategicamente com três cenários básicos, cada um com iguais chances de ocorrer e, por isso mesmo, com estratégias definidas para atuar em relação a todos eles.

Cenário 1 – Um sonho: a reforma sindical avança no Congresso com um modelo pactuado entre trabalhadores, empregadores e parlamentares, e institui um sistema de transição sindical para um regime de liberdade com regras que favorecem a agregação, a representatividade, a negociação, a solidariedade e a cooperação. Para esse cenário será preciso um Plano que combine elaboração propositiva para o sistema sindical, debate na base, construção propositiva, inclusive com o setor patronal; articulação com os parlamentares, bancadas de partidos e comissões; debate público orientado para o convencimento; um projeto de transição pactuado que construa a reestruturação com base nas novas regras aprovadas. Um

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

debate e projeto que reposiciona o movimento sindical como instituição essencial da nossa democracia e que constrói a sua valorização presente e futura. Cenário com baixa possibilidade até final de 2022.

Cenário 2 – Um pesadelo: a reforma sindical avança com regras que implantam um regime de pluralismo que pulveriza e fragmenta a representação, enfraquece o financiamento e concentra a negociação nas empresas. Diante desse cenário será preciso um plano de resistência buscando impedir o trâmite desse tipo de proposta no Congresso. Se ocorrer e houver a derrota, será necessário um plano de enfretamento com projeto de reestruturação nessas bases e de reversão da pulverização e da fragmentação, etc.

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

4. Diretrizes para uma reforma sindical no Brasil

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

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

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

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

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

4.1. Fundamentos

- A reestruturação do sistema de representação sindical, se vier a adotar o princípio da liberdade sindical como define a Convenção 87 da OIT, deve ser orientada para um tipo de liberdade de organização que estimule a unidade dos trabalhadores e favoreça maior agregação sindical.
- Uma reforma deve ser orientada para regras que levem à ampliação da representatividade do sistema sindical brasileiro.
- O sistema sindical deve organizar-se para promover relações entre trabalhadores e empregadores no sentido de fortalecer e favorecer a negociação coletiva em todos os níveis e abrangências.
- Há que se criar instrumentos e procedimentos que conduzam à solução ágil dos conflitos individuais e coletivos no âmbito trabalhista.
- Autonomia para empregadores e trabalhadores instituírem, regularem e manterem a estrutura sindical e o sistema de negociação coletiva, suas regras de funcionamento, a forma de organização sindical e sua sustentação, os critérios e métodos de aferição da representatividade, a negociação e seus instrumentos de celebração de compromissos e de solução de conflitos.
- O sistema sindical e de relações de trabalho deve garantir o direito de negociação coletiva para os servidores públicos no âmbito do direito administrativo.
- Um projeto de mudança deve estar lastreado em um plano/processo de transição da atual para a futura estrutura sindical e sistema de negociação coletiva, assentado na cultura e na história das organizações, favorecendo o seu engajamento no processo de transformação.
- O sindicato deve continuar sendo a base do sistema sindical brasileiro; as federações e confederações são instâncias de agregação de grau superior; as Centrais Sindicais instâncias de máxima agregação.
- A organização no local de trabalho é voluntária e regulada pelas partes interessadas.

4.2. Organização sindical

- Se for adotada a livre associação sindical (alteração do artigo 8º da Constituição), trabalhadores e empregadores têm autonomia frente ao Estado para se organizarem sindicalmente e estabelecerem regras e procedimentos para as relações de regulação laboral.
- As entidades sindicais adquirem personalidade jurídica com o registro civil, sem mais necessidade da autorização do Estado.
- O sistema sindical poderá ser constituído por sindicatos, federações, confederações, Centrais Sindicais e suas organizações intermediárias.

- As entidades sindicais serão organizadas por setor ou ramo de atividade econômica e não inferior ao município.
- A representação sindical dos trabalhadores nos locais de trabalho é voluntária e será regulada entre as partes interessadas.
- A contribuição dos sócios às entidades sindicais será definida em seus estatutos e recolhida em folha de pagamento.
- A contribuição negocial (ou contribuição solidária do não sócio) será definida em assembleia e devida por todos os abrangidos pelo instrumento coletivo (sócios e não sócios), observados os limites fixados em lei, ou pela entidade nacional de regulação, e devida às entidades representativas.

4.2.1. Representatividade

- A representatividade da entidade será aferida observando-se a razão entre o número de sócios efetivamente contribuintes e ativos em relação ao total de trabalhadores ativos no âmbito de representação (sócios e não-sócios do sindicato).
- A entidade mais representativa (ou as mais representativas, a partir de uma linha de corte) terá o direito de representação do total de trabalhadores ativos no âmbito da negociação/base de representação.
- A representação de todos os trabalhadores abrangidos no âmbito de negociação se dará pelas entidades que obtiverem taxa de representatividade igual ou superior a X% no âmbito de representação. O período de transição deverá prever o escalonamento temporal e progressivo da taxa de representatividade.
- A entidade sindical mais representativa poderá obter a exclusividade de representação ou para o exercício sindical se os trabalhadores abrangidos pela negociação assim deliberarem por maioria, em consulta estruturada (plebiscito e outros meios). A exclusividade terá limite temporal e poderá ou não ser renovada.
- A representatividade será aferida periodicamente.

4.2.2. Negociação coletiva

- As entidades sindicais passarão a integrar o sistema de negociação coletiva se ao aferirem a representatividade atingirem o percentual mínimo de sindicalização.
- Os acordos e convenções, celebrados em negociação por entidades sindicais representativas, depois de aprovados pela maioria dos trabalhadores, atingirão todos os abrangidos no âmbito de representação, independente de filiação sindical.
- Quando houver mais de uma entidade representativa no âmbito de representação, a mesa de negociação será única e com a representação unitária de todas as entidades que atingirem a representatividade, sob a coordenação da entidade sindical mais representativa.
- Será mantida a vigência dos acordos ou convenções coletivas de trabalho no período das negociações coletivas, em prestígio à boa fé e à segurança jurídica das partes.
- Desenvolver sistema de mediação e arbitragem privada e/ou pública, sem poder normativo.

4.2.3. Regulação

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

- A entidade nacional de regulação será constituída por um Conselho bipartite e paritário e duas Câmaras (de trabalhadores e de empregadores) com atribuições específicas.
- Cabe ao ente de regulação: aferir a representatividade (definir método de aferição); estabelecer normas específicas para o sistema de relações sindicais e de negociação coletiva funcionarem; regulamentar de maneira complementar o custeio sindical; criar câmaras de solução de conflitos que envolvam disputas intersindicais; criar procedimentos para verificar e coibir práticas antissindicais.
- Definir forma de financiamento da entidade nacional de regulação (x% da receita oriunda dos trabalhadores e empregadores).

4.2.4. Servidores Públicos

- O fundamento geral é a Convenção 151 da OIT que trata do direito de negociação coletiva para os servidores públicos.
- No caso dos servidores públicos, deve-se considerar como referência o Projeto de Lei 397/2015, de autoria do Senador Antônio Anastasia, que “estabelece normas gerais para a negociação coletiva na administração pública direta, nas autarquias e nas fundações públicas dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”.

4.2.5. Papel do Estado

- Manter o Conselho Nacional do Trabalho como órgão tripartite de diálogo social para tratar das questões do mundo do trabalho.
- Justiça do Trabalho: atuar com mediação e arbitragem, individual ou coletiva, sempre que demandada pelas partes interessadas.
- Promover políticas públicas de emprego, trabalho e renda, de proteção social, laboral e previdenciária.

4.2.6. O que deve constar nas disposições constitucionais transitórias (ADCT)

- Aprovada a PEC, deve ocorrer a instituição do ente bipartite e paritário de regulação em 90 dias.
- Preservar, por um período de 3 anos (ou X anos), as prerrogativas das atuais entidades sindicais para que se prepararem para a primeira mensuração da representatividade.

5. O futuro: para um Pacto InterSindical pela Mudança

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

5.1. O jovem trabalhador do futuro

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

Essa participação sindical da juventude que está presente no mundo do trabalho tem por objetivo realizar um esforço inovador de formulação propositiva para colocar paradigmas

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

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

Cabe à juventude ocupar espaços, assumir seu protagonismo e, com ousadia, correr riscos. A audácia para questionar as verdades que se colocam como definitivas também exige irreverência. Os jovens, na plenitude da vida que irrompe, têm o desafio de prover um olhar inovador sobre a realidade, imaginar outro mundo e a forma de promover as mudanças nos novos contextos políticos. Não estarão sozinhos, pois estaremos juntos. O importante é ter a clareza de que não se pode fazer por eles e nem para eles essa luta. O que podemos, e devemos, é lutar juntos.

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

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

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

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

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

5.2. O movimento

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

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

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

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

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

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

5.3. Representar a todos

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

Há os trabalhadores assalariados com registro em carteira de trabalho e os servidores públicos que estão, em sua maioria, sindicalmente protegidos, mas que enfrentam crescente processo de fragilização dessa proteção. As ações dos governos Temer e Bolsonaro atuaram para romper os vínculos sindicais entre trabalhador e sua entidade.

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

trabalhadores não contam com proteção sindical formal, real e efetiva. Insisto, isso precisa mudar!

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

As tecnologias permitem ampliar as ocupações no setor de serviços. A inserção ocupacional dos membros da família transforma os cuidados com crianças, doentes e idosos em um serviço econômico que se expande, assim como os serviços de entrega de alimentos e de compras no comércio, entre tantos outros casos. As pessoas ocupadas circulam sem um local fixo de trabalho e, muitas vezes, têm mais de um emprego ou ocupação.

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

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

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

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

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

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

5.4. A agregação

O desafio de representar a todos deve conduzir a um movimento estruturante de agregação sindical intencionalmente direcionado para uma presença organizativa em todo o território, desde os sindicatos locais, articulados em rede por Federações/Confederações, e reunidas em Centrais Sindicais.

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

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

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

5.5. O local de trabalho

Desenvolver a organização sindical para estar presente nos locais de trabalho continuará a ser um desafio do sindicalismo. A depender do âmbito das negociações e das formas de tratar dos conflitos, a organização sindical no local de trabalho pode ganhar protagonismo sindical relevante, assim como a constituição de redes sindicais por empresas, nacionais e internacionais.

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

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

5.6. O local de moradia

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

Por isso, o local de moradia passa a ser um referencial estratégico de contato organizativo das trabalhadoras e dos trabalhadores, assim como as condições de vida e moradia interferirão diretamente nas condições de trabalho.

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

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

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

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

intermediação, a formação profissional, a orientação vocacional, entre outros, ou os mais variados serviços que o movimento sindical pode oferecer aos trabalhadores.

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

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

Também neste caso, um dos desafios é usar a tecnologia em suas várias dimensões como um recurso aliado para o desenvolvimento da cultura e das atividades sindicais. De um lado, o sindicato pode se apresentar e se expressar por meio de um aplicativo, oferecendo informações e serviços sindicais, bem como o APP pode ser a base de articulação sindical, organização dos trabalhos e de comunicação. Também por meio de aplicativos, é possível desenvolver programas de formação sindical, processos de consulta e de deliberação podem ser organizados.

5.7. A proteção sindical e social

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

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

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

5.8. O empregador oculto

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

5.9. Empregabilidade

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

Esse movimento leva as pessoas a pensarem que elas são uma unidade humana única e responsável pelo seu sucesso e pelo seu fracasso. Conduz também à exacerbação do individualismo contra as formas de ação coletiva, ao desconhecimento da responsabilidade das empresas, do Estado, das políticas públicas. Enfim, sem vínculos, sem Estado, sem política pública, sem o outro, cada um é um caso de sucesso ou de fracasso enredado em si mesmo, como um capital humano ou um recurso humano. Trata-se de uma mentira bem contada e que ganha o encanto da meritocracia, da exacerbação do poder do indivíduo, do menosprezo das formas associativas e colaborativas, do desconhecimento dos incrementos da produtividade e dos meios de concentração dos resultados em termos de renda e riqueza. Dessa forma se despolitiza a distribuição do resultado do trabalho coletivo e as formas de lutar pela sua justa repartição e se reduz a pessoa a uma forma de capital ou a um recurso. O sindicalismo está desafiado a recolocar a centralidade do enfrentamento dessa questão na luta social.

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

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

5.10. Sindicatos e serviços

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

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

Conectados em tempo real, com tudo e todos, as pessoas vivem sozinhas e isoladas, sem convívio social, com dificuldades de estabelecer e sustentar relacionamentos. O sindicato organizado no bairro e no local de trabalho deve se colocar como espaço de encontro e de

construção de uma sociabilidade fundada nos valores que lastreiam a vida coletiva, como a solidariedade e a cooperação.

5.11. Financiamento e reorganização patrimonial

Seria muito importante que fosse organizado um serviço profissionalizado para:

- a) formular planejamento por projetos estratégicos e de organização do trabalho coletivo;
- b) orientar processos de reorganização patrimonial;
- c) tornar os ativos patrimoniais meios de sustentação da atividade sindical;
- d) dar eficiência ao patrimônio pelo melhor uso;
- e) elaborar projetos de compartilhamento de estrutura, equipamentos, serviços, etc.
- f) elaborar projetos de cooperação para ampliar a base sindical e ampliar a filiação;
- g) promover uma ação permanente de filiação como base de um projeto organizativo.

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

5.12. Comunicação

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

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

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

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

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

5.13. Serviço de Pesquisa, Educação e de Assessoria

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

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

6. A pauta sindical do futuro que começa hoje

Nesse processo de profundas mudanças tecnológicas, organizacionais e patrimoniais que impactam profundamente o mundo do trabalho, há uma agenda que ganhará relevância, com temas como:

- Redução da jornada de trabalho com melhoria dos salários. Que tal projetar uma jornada de 10 horas por semana com uma boa remuneração?
- Impactos da tecnologia no mundo do trabalho - tecnologia como um bem coletivo para melhorar a condição de trabalho e de vida de todos, e não uma forma de exclusão ou meio que resulta no aumento da desigualdade.
- Educação e formação profissional (mudança tecnológica, liberdade, democracia e igualdade).
- Flexibilidade de contratação e proteção laboral ampliada.
- Políticas de proteção dos empregos.
- Flexibilidade laboral para empresa e acesso universal à seguridade social, garantia de renda básica, proteção previdenciária.
- Saúde do trabalhador e doenças emocionais decorrentes do estresse.
- Insegurança salarial e rendas básica de cidadania.
- Formas de superar as desigualdades em termos de igualdade de oportunidade e de condições.
- Tributação progressiva e políticas públicas universais de promoção de igualdade de oportunidades e de condições.
- Políticas de igualdade de oportunidades: educação e formação profissional.
- Políticas de igualdade de condições de vida: habitação, transporte, saneamento, creche, escola em tempo integral, saúde.
- Equilíbrio entre vida laboral e familiar.
- Ocupações de interesse comunitário/emprego público cidadão para jovens (1º emprego) e idosos.
- Cultura, o uso do tempo (ocupação) e redução da jornada de trabalho.
- Mudança climática, emprego e projeto de desenvolvimento.
- Regulação do mercado financeiro, tributação e desigualdade.
- Deslocamentos populacionais (imigração e migrações).
- Novas formas de proteção social e laboral e seu financiamento.
- Produtividade e formas de repartição dos ganhos.
- O poder das máquinas para decidir e governar.

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

7. Por fim, um pacto

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

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

- Nenhuma nova entidade sindical será criada pela desagregação de categoria.
- Nenhuma oposição sindical será encaminhada.
- Todos se envolverão em projetos e processos de mudança, visando atingir muitos dos objetivos acima tratados.
- As mudanças serão processuais, buscando a máxima participação.
- Agregação, representatividade e cooperação serão fundamentos orientadores dos projetos de mudança sindical.

Se esse Pacto for construído e materializado, teremos um instrumento político inabalável para promover transformações que ficarão marcadas na linha do tempo histórico da classe trabalhadora.

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