

A Globalização da Economia e o Poder dos Sindicatos

Arion Sayão Romita

1. A crise do sindicalismo no mundo

O sindicalismo, como organização de trabalhadores, surge historicamente ligado ao desenvolvimento do capitalismo industrial.

Sua gênese pode ser localizada na espontaneidade dos movimentos sociais lastreados na solidariedade que une todos quantos vivem uma situação de vida comum (no caso, o exercício da mesma profissão), mas o movimento operário só poderia eclodir em determinado ambiente: o da grande indústria, capaz de permitir a concentração de grande número de trabalhadores que defendiam um interesse comum.

Os efeitos da globalização da economia incidem também sobre o movimento sindical, restringindo e reduzindo o poder que o sindicalismo combativo tradicionalmente exercia no mundo das relações de trabalho.

As transformações ocorridas no mundo capitalista determinam a necessidade de mudanças no movimento sindical. Essas transformações afetam a organização do trabalho, obrigando o sindicato a adaptar-se a novas realidades; por outro lado, elas geram novas estruturas produtivas, que alteram a individualidade dos prestadores de serviços, irradiando efeitos sobre a representatividade dos órgãos de classe.

Um dos efeitos mais desastrosos da globalização da economia, sempre assinalado pelos estudiosos do tema, é o desemprego.

O desemprego estrutural surpreendeu os sindicatos de trabalhadores, em toda parte. Eles não estavam preparados para enfrentar o desafio. Aparelhados para a defesa e a promoção dos interesses dos trabalhadores ocupados no mercado formal, entendiam ser sua missão a reivindicação de maiores salários e melhores condições de trabalho. Timidamente, diante da ameaça representada pelo desemprego, assumem posição defensiva, tentando exercer controle sobre a produção e pleiteando a preservação dos empregos dos ameaçados de dispensa, pelo retreinamento profissional. Os novos tempos solapam o poder negocial dos sindicatos (bargaining power), que simultaneamente vêm decrescer assustadoramente o número de filiados.

A desvirtualização da indústria, fragmentando a produção em grande número de unidades, enfraquece o poder de aglutinação dos sindicatos, a braços com a dispersão dos trabalhadores, já desinteressados das lutas coletivas e muito mais preocupados com a manutenção do próprio emprego.

Como o trabalho se torna em “bem escasso” (Manoel Alonso Olea), quem tem um emprego cuida, antes de qualquer outra coisa, de preservá-lo. O trabalhador tende a guiar seu interesse pela lógica dos valores empresariais. A subjetividade do interesse individual sobrepõe-se à (já quase inexistente) consciência de classe e afasta a noção de homogeneidade profissional.

Os próprios métodos de negociação coletiva, entre um sindicato de trabalhadores a representar o conjunto da profissão e as organizações patronais que falam em nome de um ramo de produção, perdem o sentido e abrem espaço a negociações de nível inferior, assumindo a feição de negociação por empresa. Neste nível, o sindicato não reúne as mesmas qualificações como interlocutor, podendo ser substituído (em certos casos, até com vantagem para os beneficiários diretos) por unidades de negociação de outra natureza, como as

comissões de fábrica (ou conselhos de estabelecimento, comitês de empresa).

Historicamente, desde sua origem, o sindicato reivindicava por todos e em nome de todos. Os assalariados compunham um todo homogêneo, cujos membros enfrentavam as mesmas dificuldades de vida e sofriam a mesma exploração no trabalho. A emancipação da classe trabalhadora, unidade por definição, dependia das reivindicações coletivas, uniformes e uniformizantes. Agora, a fragmentação resultante da introdução de relações de trabalho atípicas e precárias, que cria uma diversidade de ocupações até então desconhecida, debilita o poder do sindicato. A antiga “comunhão de interesses” desaparece ante a atomização das atividades produzidas pelo teletrabalho, por novas formas de trabalho em domicílio, pelo trabalho informal.

Estes fatos atestam o anacronismo de formas de organização sindical baseadas no corporativismo, como é o caso do Brasil (Constituição da República, de 5 de outubro de 1988, art. 8º), que adota o método de sindicalização por categoria. Este método era compatível com a organização do trabalho em bases fordistas, produzindo o sindicato vertical. Entretanto, as mudanças ocorridas na organização do trabalho determinam a necessidade de mudanças também na organização sindical. O fosso instalado na própria classe trabalhadora (mercado primário: empregos estáveis, relação de trabalho clássica; mercado secundário: empregos precários, relações de trabalho atípicas, informais, etc.) gera a crise no movimento sindical. O sindicato dos tempos heróicos representava os trabalhadores empenhados em relações de trabalho estáveis, mas é incapaz de congrega os trabalhadores informais, os desempregados, etc.

A consciência de uma necessária mudança torna-se imperiosa para os sindicalistas. Resistem quanto podem, mas rendem-se à evidência dos fatos. Uma nova posição é assumida ante o poder patronal: engolfados na crise de representatividade, os sindicatos baixam o tom das reivindicações e adotam uma postura cautelosa, limitando-se a tentar garantir

o emprego, ainda que para tanto abram mão de melhorias salariais e renunciem a “conquistas” duramente obtidas no passado.

O poder sindical sofre evidente erosão, por força das novas características históricas. O sindicato muda, precisa adaptar-se às circunstâncias do tempo presente. Em um breve período, Michel Noblecourt sintetiza essa evolução: “Ao longo de uma história, o sindicalismo enfrentou crises, às vezes mais existenciais do que políticas. Ao longo de sua história, o sindicalismo enfrentou o permanente desafio de adaptação de suas práticas e de suas reivindicações em face de um ambiente econômico, social, político, tecnológico e cultural em permanente mutação”¹. O capitalismo muda, o sindicalismo muda com ele. O capitalismo se transforma: o poder sindical se enfraquece, mas tenta adaptar-se, apresentando-se para uma nova correlação de forças.

2. A sobrevivência dos sindicatos

Fala-se em fim do trabalho (Michel Drancourt), em fim do Direito do Trabalho (Bernard Boubli), em fim dos empregos (Jeremy Rifkin), até em fim da história (Francis Fukuyama), e há também, quem fale em fim do sindicalismo². O sindicalismo está no fim? Ou tem futuro?

Ao responder a esta indagação, Georges Spyropoulos pressupõe a continuidade do movimento sindical, mas adverte para a necessidade de adaptação, em quatro setores que enumera: a) os objetivos dos sindicatos; b) a representatividade sindical; c) as estruturas sindicais; d) a ação sindical. Examinaremos cada um destes aspectos.

Quanto aos objetivos, o movimento sindical não pode deixar de perseguir a sua verdadeira finalidade, sua primor-

1 NOBLECOURT, Michel. *Les syndicats en questions*. Les Editions Ouvrières, Paris, 1990, p. 164.

2 LABBE, Dominique — CROISAT, Maurice. *La fin des syndicats?* Editions L'Harmattan, Paris, 1992.

dial razão de ser: a defesa dos interesses dos trabalhadores. Este objetivo não se subordina a qualquer outro. De nossa parte, acrescentaríamos: não só a *defesa*, mas também a *promoção* dos interesses. O objetivo não se esgota numa posição defensiva, mas deve apresentar também uma visão positiva, ativa.

O autor citado relaciona as principais dimensões dos objetivos sindicais: 1º — os sindicatos devem salvaguardar o valor do trabalho humano, sua dignidade e significação social, porque mesmo na sociedade pós-industrial o trabalho continuará a ser elemento essencial da cidadania; 2º — os sindicatos devem permanecer como guardiões da igualdade de oportunidade e de tratamento, porque se numa sociedade democrática a diversidade deve ser respeitada, os sindicatos devem opor-se a qualquer discriminação ou exclusão; 3º — os sindicatos devem continuar a inspirar-se no princípio da solidariedade que guiou seus primeiros passos, sem embargo das dificuldades atuais, particularmente da fragmentação da comunidade obreira e do aumento do número de marginalizados ou desempregados; 4º — os sindicatos devem constituir elemento de estabilidade social, como canais de expressão da inconformidade da classe trabalhadora com as injustiças sociais, viabilizando assim mecanismos do diálogo voltado para o desenvolvimento econômico e social; 5º — os sindicatos devem preservar a qualquer preço sua autonomia e sua independência diante dos outros centros de poder.

No tocante ao fortalecimento da representatividade, é óbvio que somente um sindicato que representa de maneira autêntica a maioria dos trabalhadores pode pretender falar em nome da comunidade dos assalariados. Os sindicatos devem experimentar novos métodos para atrair mulheres, jovens, dirigentes, técnicos, trabalhadores intelectuais, diversificando os serviços que oferecem aos associados. Também precisam encontrar meios de incorporar as massas crescentes de trabalhadores precários e sem emprego, pois não podem perder a aspiração tradicional de representar o conjunto da classe trabalhadora. Se deixarem de perseguir tal objeti-

vo, os sindicatos serão transformados em pequenos grupos minoritários que lutam separadamente pela defesa dos interesses particulares de seus membros.

Relativamente à necessidade de rever as estruturas atuais, torna-se indispensável encontrar meios de expressão de novas formas de solidariedade, ultrapassando as tradicionais manifestações de organização sindical por empresa ou ramo de atividade (acrescentaríamos, principalmente, a sindicalização por categoria). Cabe tentar a coexistência da sindicalização por empresa ou ramo de atividade com outras — formais ou informais — que reuniriam mulheres, jovens, técnicos e dirigentes de uma mesma profissão, embora trabalhando para empresas ou setores de atividade diferentes. Talvez seja possível criar estruturas específicas para trabalhadores de pequenas e médias empresas, articuladas com as das grandes empresas. Devem ser buscados novos métodos de associação entre assalariados, trabalhadores do setor informal e desempregados.

No que diz respeito com as atividades sindicais, é claro que também aqui devem registrar-se efeitos da adaptação em estudo. As atividades dos sindicatos devem ser diversificadas, segundo os vários tipos de filiados, além da ampliação dos serviços oferecidos. Cabe atentar para a transformação das atitudes e dos comportamentos individuais, para as novas formas de separatismo social, enfim, para a existência de uma constelação de interesses aparentemente incompatíveis. As atividades sindicais devem ser reorientadas para dar nova ênfase aos aspectos qualitativos da vida de trabalho, à liberação do tempo de trabalho, ao conteúdo e à organização do trabalho, ao controle social das novas tecnologias, etc.

O segredo da sobrevivência do sindicalismo reside na capacidade de adaptação à evolução da sociedade³.

3 SPYROPOULOS, Georges. El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras, *in* *Relasur*, nº 4, Montevideo, 1994, p. 81-102.

Exposta a lição de Spyropoulos, cabe-nos aduzir que, além das medidas por ele alvitradas (que aplaudimos), outras podem ser lembradas. Assim é que o movimento sindical não deveria perder de vista o fenômeno de mundialização da economia e que deveria sintonizar-se com as novas realidades sociais e econômicas, tornando-se sindicalismo atualizado, fruto do capitalismo globalizado. Cabe-lhe transcender os níveis acanhados e redutores em que vive para superar as dificuldades de mobilização e organização, a fim de alinhar os “movimentos operários verdadeiramente autônomos e combativos com uma economia cada vez mais globalizada e transnacionalizada”, como quer Luciano Athayde Chaves⁴.

Caberia aos sindicatos, também, imbuir-se da idéia de participar da gestão da crise econômica. A missão, como anota Luiz Carlos Amorim Robortella, é difícil e provoca problemas de identidade. “Paradoxalmente, a tendência à institucionalização dos sindicatos nega, de certa forma, suas funções, por convertê-los em órgão de planificação e controle social. A crise de identidade pode mais se acentuar porque a participação envolve controle e influência do sindicato sobre o processo produtivo e, conseqüentemente, maior responsabilidade nos efeitos da política econômica”⁵.

Não menos certo, é que o sindicato constitui cada vez mais um elemento de crescente influência na democracia participativa e não pode voltar as costas a esta nova realidade. Como salienta Werner Sengenberger, “as possibilidades econômicas se elevam ao máximo quando as normas de participação, proteção e promoção se combinam e reforçam mutuamente”. Um acordo macro de alto nível, que transcenda o nível das empresas, pode ser viabilizado de tal maneira que surja uma flexibilidade emergente do desenvolvimento

4 CHAVES, Luciano Athayde. As mudanças no mundo do trabalho e seus reflexos sobre a atmosfera sindical, *in* Trabalho & Doutrina, nº 15 (dez. de 1998), p. 75.

5 ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Sindicato, desenvolvimento econômico e direitos sociais, *in* Trabalho & Doutrina, cit., p. 87.

dos recursos humanos, da adequada composição dos conflitos, da infra-estrutura social, da diversidade econômica das empresas e das regiões. Esta flexibilidade derivada, que poderia denominar-se “flexibilidade de segundo grau”, não pode ser produzida pela atuação isolada das empresas, porém exige acordos sociais mais amplos, previstos por entendimentos e mantidos por uma política ativa do mercado de trabalho⁶.

Esta idéia já deixou de figurar no plano das meras especulações utópicas. Entrou em vigor, em 1993, o Protocolo Social anexado ao Tratado de Maastricht, de 1991, que instituiu a União Européia. Como informa Gian Carlo Perone, no Protocolo está prevista “a possibilidade de regulamentar, mediante contratação coletiva em âmbito europeu, matérias concernentes à saúde e à segurança dos trabalhadores, convenções de trabalho, igualdade de tratamento, informação e consulta, evitando assim o recurso ao instrumento oficial⁷.”

3. O movimento sindical brasileiro

A observação do movimento sindical permite identificar, hoje, no Brasil, a existência de duas vertentes distintas: 1^a — a antiga, tradicional, regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho em bases corporativistas, e que poderia ser denominada “sindicalismo oficial”; compõe o chamado “sistema confederativo” e é a única prevista pela Constituição da República, de 1988; 2^a — a representada pelo movimento iniciado nos fins dos anos 70, resultante das greves históricas eclodidas na região do ABC de São Paulo; recebe a denominação de “novo sindicalismo” e vai expandir-se a partir da criação das “centrais sindicais”, com a fundação da CUT em

6 SENGENBERGER, Werner. Flexibilidad de segundo grado, *in* OIT, Trabajo, n^o 1 (dez. de 1992), p. 7.

7 PERONE, Gian Carlo. A ação sindical nos Estados-membros da União Européia, trad. de Edilson Alkimin Cunha, LTr, São Paulo, 1996, p. 29.

1983, o surgimento da CGT — Central e da CGT — Confederação em 1989 e o aparecimento da Força Sindical em 1991.

A primeira vertente, caracterizada por um sindicalismo de Estado, carrega a herança do Estado Novo de Getúlio Vargas: exerce funções basicamente assistenciais e seus mais destacados dirigentes, ressalvadas as honrosas exceções, submetem-se gestosamente à lei de bronze da oligarquia de Michels⁸. Após galgarem os degraus que conduzem ao topo das respectivas entidades, eles desenvolvem interesses próprios, particulares, desvinculados dos interesses do grupo que dizem representar. A ação dessas entidades de classe volta-se, quase sempre, para a satisfação das “vantagens ou privilégios pessoais ou da diretoria”⁹.

A segunda vertente é representada pelos sindicatos filiados às duas centrais mais combativas, a saber, a CUT e a Força Sindical. Os associados às CGTs em nada se distinguem dos sindicatos integrados na primeira corrente: são na verdade sindicatos inexpressivos e de baixo teor de mobilização; já os sindicatos filiados à CUT e à Força Sindical ostentam um grau mais elevado de representatividade.

Os sindicatos filiados à CUT diferem dos filiados à Força Sindical pela própria linha que seguem: enquanto os filiados à CUT são ideologizados, os integrados à Força cultivam um “sindicalismo de resultados”, indiferentes à ideologia política; os sindicatos filiados à CUT voltam-se hoje mais para a defesa dos interesses imediatos dos servidores da Administração Direta e dos empregados das empresas estatais, com o emprego de meios de ação direta, ao passo que os filiados à Força Sindical buscam o entendimento com as entidades empresariais e se aproximam do Estado, privilegiando o método da negociação.

8 MICHELS, Robert. *Sociologia dos partidos políticos*, trad. de Arthur Chaudon, Ed. Universidade de Brasília, 1982.

9 COSTA, Orlando Teixeira da. *Novos rumos do sindicalismo no Brasil*, in *Revista LTr*, vol. 61, nº 1 (jan. de 1977), p. 38.

Ambos os grupos de sindicatos, no fundo, acomodam-se ao modelo corporativista, porque seus dirigentes, ante a perspectiva de fusões e de reorganização, temem perder *status* e ser alijados do sistema. Qualquer sindicato, seja qual for a orientação adotada, deve necessariamente submeter-se à sistemática legislativa implantada pelo Estado Novo em 1939, a qual permanece praticamente intocada até hoje. Toda a disciplina legal é incorporada à Constituição da República de 1988, com a única exceção da autonomia sindical: o art. 8º, I, da Lei Maior veda a interferência e a intervenção do Poder Público na organização sindical, rompendo com o regime anterior. Todavia, os demais elementos da estrutura sindical corporativista continuam a vigor: a) sindicalização por categoria; b) unicidade sindical, assegurando ao órgão de classe o monopólio de representação de todos os integrantes da categoria, associados ou não; c) contribuição sindical compulsória, alcançando associados ou não, de modo que os sindicatos ficam dispensados do esforço de arregimentação; d) poder normativo da Justiça do Trabalho, mediante o qual o Estado-juiz chama a si a composição dos conflitos coletivos de interesses, dispensando os sindicatos da atividade reivindicatória e inibindo a negociação coletiva; e) cooptação das lideranças sindicais (necessariamente inautênticas, jamais representativas, com as honrosas exceções de praxe), designadas para ocupar os cargos de representação classista na composição dos órgãos da Justiça do Trabalho (agora suprimida pela Emenda Constitucional nº 24, de 1999).

Os sindicatos filiados à CUT negam-se a credenciar candidatos à representação classista na Justiça do Trabalho; abdicam da faculdade de ajuizar dissídio coletivo e se recusam a receber a contribuição sindical obrigatória (imposto sindical). Mas, no âmbito geral, aderem passivamente ao modelo sindical vigente, sem que se conheçam postulações efetivas no sentido da democratização das relações coletivas de trabalho. Quanto aos demais sindicatos, tanto os integrantes da corrente do "sindicato oficial" como os que se filiam às centrais, acomodam-se à estrutura oficial, reagindo contra qual-

quer tentativa de mudança no *status quo*, a pretexto de defesa das “conquistas dos trabalhadores” e opondo-se à “redução dos direitos dos trabalhadores”.

Fala-se em “processo de revitalização dos sindicatos oficiais”¹⁰ (a partir de 1988, praticamente dobrou o número de sindicatos no País, num período de seis ou sete anos após a promulgação da Constituição). A afirmação talvez não retrate uma verdade histórica. Com a proibição de autorização do Poder Público para a criação dos sindicatos (art. 8º, I), tornou-se fácil a tarefa de fundar sindicatos, muitos deles rotulados de “sindicatos de carimbo”. Fundavam-se sindicatos com quádruplo objetivo: 1º — obter estabilidade para os respectivos dirigentes; 2º — suscitar dissídios coletivos, nos quais se tenta cobrar a chamada “contribuição assistencial”; 3º — arrecadar a contribuição sindical; 4º — credenciar representantes classistas na composição dos órgãos da Justiça do Trabalho. É claro que, dentre essas finalidades, destacam-se as duas últimas, valendo lembrar que o credenciamento dos classistas deixou de existir com a promulgação da Emenda Constitucional nº 24, de 9.12.1999.

O certo, porém, é que a criação das centrais sindicais introduziu um elemento novo — este sim, de revitalização — no mundo sindical brasileiro. Não há dúvida de que o papel por elas desempenhado tem revestido grande relevância. Sua existência não “oficial” no mundo sindical constitui fator de perplexidade: são muito mais representativas do que as confederações oficiais, mas não gozam de prerrogativas asseguradas às entidades de cúpula. As centrais sindicais não são “entidades sindicais”, no sentido técnico da expressão, mas sim sociedades civis, desprovidas de investidura sindical. São organismos de coordenação de entidades sindicais e não de atividades ou categorias profissionais, e assim não integram a hierarquia das associações sindicais.

10 OLIVEIRA, Marco Antonio de. Avanços e limites do sindicalismo brasileiro recente, *in* Ministério do Trabalho. O mundo do trabalho, Ed. Página Aberta, São Paulo, 1994, p. 53.

As centrais não pertencem ao “sistema confederativo”: enquanto as confederações representam categorias econômicas ou profissionais, as centrais apenas coordenam associações sindicais diversificadas. Não obstante, as centrais têm sido objeto de disposições de leis ordinárias e é a elas que o Poder Público ocorre quando necessita de um interlocutor qualificado para falar em nome do movimento sindical. Três leis, no mínimo, reconhecem a existência das centrais (entre as quais se incluem as denominadas confederações gerais): 1^a — Lei nº 7.998, de 11.1.1990, que institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador; 2^a — Lei nº 8.036, de 11.5.1990, que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; 3^a — Lei nº 8.213, de 24.7.1991, que cria o Plano de Benefícios da Previdência Social. Estas leis determinam que os representantes dos trabalhadores no Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, no Conselho Curador do FGTS e no Conselho Nacional de Previdência Social serão indicados pelas centrais sindicais e pelas confederações nacionais.

Sem embargo dos aspectos negativos delineados no quadro acima descrito, força é reconhecer que uma grande transformação se operou no movimento sindical brasileiro a partir dos fins dos anos 70, intensificada com a criação das centrais sindicais, na década de 80 e início dos anos 90.

Já se observou que não só os empresários como também os trabalhadores “têm sido, em geral, sob muitos aspectos, espectadores do processo de transformações políticas de ajuste estrutural”¹¹. Todavia, surge paulatinamente, no meio sindical, a consciência de que a busca de resultados requer, para ser bem sucedida, novas concepções de atuação associadas mais à atual evolução do funcionamento econômico e às mudanças tecnológicas e menos às versões doutrinárias que sustentam o sindicalismo corporativista, acomodado, e o sindicalismo de confronto à *outrance*, raivoso e refratário à negociação.

11 CAMPERO, Guillermo *et alii*. Os atores sociais no novo mundo do trabalho, LTr e OIT, São Paulo, 1994, p. 53.

Também procede a observação (formulada com vistas ao plano internacional, mas válida para o caso brasileiro) segundo a qual “o movimento sindical, apesar de afirmar-se internacionalista, vem acumulando um atraso histórico em relação ao processo de internacionalização do capital”¹². Mas não se pode deixar de reconhecer que este atraso vem sendo recuperado pelo movimento sindical brasileiro. Com razão, José Ricardo Ramalho salienta que, “de objeto de perseguição policial e intervenção por parte do Ministério do Trabalho, das greves do final dos anos 70, o movimento chega aos anos 90 como um ator político reconhecido pelo Estado e pelo empresariado”¹³.

Questiona-se abertamente o papel do movimento sindical numa economia capitalista diversificada, mas ainda em vias de desenvolvimento, como é o caso do Brasil. Toma-se consciência do fato de que o movimento enfrenta tempos difíceis, caracterizados não somente pela perda de representatividade mas também pela incapacidade de influir na determinação dos salários e das condições de trabalho. Alvitra-se, como alternativa, a adoção de uma prática protecionista, concretizada em ações voltadas para a proteção e a geração de empregos, em substituição à luta por mais altos salários e melhores condições de trabalho (que historicamente justificam a própria existência dos sindicatos).

O fato pode ser observado com facilidade no campo de atuação dos sindicatos filiados à Força Sindical: trata-se de uma ação dotada de mais consciência, compromisso e proposta, portanto, menos ideologizado politicamente. A promulgação da Lei nº 9.601, de 21.1.1998, que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado, deve-se a nego-

12 BARGAS, Osvaldo Martines. Novas estratégias do capitalismo e o movimento sindical, *in* Heloisa de Souza Martins e José Ricardo Ramalho (org.). *Terceirização — diversidade e negociação no mundo do trabalho*, Hucitec, São Paulo, 1994, p. 174.

13 RAMALHO, José Ricardo. Movimento sindical e política neoliberal, *in* Emir Sader e Pablo Gentili (org.). *Pós-liberalismo*, 4ª ed., Paz e Terra, São Paulo, 1998, p. 126.

ciações diretas, levadas a efeito entre o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e empresas da respectiva categoria econômica, visando a admissões que representem acréscimo no número de empregados.

Neste particular, os sindicatos que atuam na área da indústria são chamados a desempenhar um papel fundamental. É na área industrial, principalmente, que se registram os efeitos mais agudos do impacto das inovações tecnológicas sobre o emprego. Sem dúvida, as novas tecnologias implicam racionalização dos processos produtivos industriais e aumento de produtividade no trabalho, sem que haja uma contrapartida no incremento do emprego ou, não raro, produzindo desemprego. Daí a importância da participação do sindicato neste campo, porque é falsa a afirmação de que “o emprego industrial deixou de ter relevância para o emprego total, já que o setor secundário continua localizado no núcleo das economias capitalistas”. Como afirma Raul Luis Assumpção Bastos, minorar os efeitos negativos das inovações tecnológicas sobre o emprego depende da “participação dos trabalhadores no processo de incorporação do progresso técnico pelas empresas. Ou seja, na medida em que a introdução das novas tecnologias for acompanhada por negociações coletivas com os trabalhadores, abre-se a possibilidade de se reduzir seu custo social em termos de emprego”¹⁴.

Caberia ao movimento sindical brasileiro, ainda, a importante tarefa de empunhar a bandeira da democratização das relações coletivas de trabalho. Só assim seria possível romper com a estrutura sindical paternalista e autoritária. Um passo inicial consistiria no fortalecimento da organização dos trabalhadores nos locais de trabalho. Dar conseqüências práticas à ratificação, pelo Brasil, da Convenção nº 135 da OIT — eis um desafio que os sindicatos não podem deixar de enfrentar.

14 BASTOS, Raul Luis Assumpção. Desemprego tecnológico, in Antonio David Cattani (org.). Trabalho e tecnologia — dicionário crítico, Ed. Vozes, Petrópolis, 1997, p. 53.

Sem dúvida, os sindicatos estão sendo chamados a desempenhar importante papel, ao participarem da tarefa de definir os critérios que nortearão a reestruturação produtiva em face da introdução de novas tecnologias, com o objetivo de atenuar o impacto sobre o nível de emprego. Como esclarece Antonio David Cattani, “longe de ser um caminho predeterminado e inexorável segundo os interesses das empresas, a automação pode, e deve, ser acompanhada de critérios sociais definidos pela ação sindical. A participação das entidades representativas dos interesses dos trabalhadores nesse campo não entrava a modernização tecnológica e serve para aperfeiçoá-la, ampliando os benefícios para o conjunto da sociedade”¹⁵. Os trabalhadores se têm mostrado favoráveis à mudança tecnológica em geral e à automação em especial, porém desejam ser informados e participantes do processo de transformações. É claro que tal participação exige uma mudança de mentalidade, porque dela emergirá uma nova posição dos sindicatos em face do capitalismo, passando eles a assumir uma responsabilidade que até agora não experimentaram. Esta mudança de mentalidade também deve alcançar as camadas empresariais e aí também se localiza um ponto de resistência, porque — como se sabe — historicamente os empregadores fazem concessões mais facilmente nas questões de ordem salarial do que naquelas que envolvem o poder nos locais de trabalho.

4. Conclusão

Erra quem sustenta que os sindicatos não têm qualquer papel positivo na mudança social¹⁶. Entretanto, como afirma

15 CATTANI, Antonio David. Ação sindical em face da automação, *in* Antonio David Cattani (org.). Trabalho e tecnologia, cit., p. 23.

16 CLOSETS, François de. Tous ensemble — pour en finir avec la syndicalité, Editions du Seuil, Paris, 1985, p. 502 e segs.; Heinze, Rolf G. *et alii*. Diferenciação de interesses e unidade sindical, *in* Claus Offe (org.). Trabalho e Sociedade, Tempo Brasileiro, Rio de Janeiro, 1989, p. 113 e segs.

Antonio David Cattani, “nos necrológios pessimistas e nas acerbadadas críticas sobre as insuficiências da ação sindical, não aparece nenhuma indicação sobre quem poderá substituir os sindicatos no seu papel de defesa do trabalhador, na sua função de assegurar a dignidade do e no trabalho (*sic*)”¹⁷.

O sindicalismo constitui elemento indispensável à vida do Estado contemporâneo de índole democrática. Longe de eliminar a importância do sindicato, o processo de globalização e de reestruturação econômica a realçou. A regulação conjunta das relações de produção constitui um imperativo indeclinável da democracia participativa. O progresso das relações sociais depende da atuação esclarecida dos sindicatos, no desempenho da função que lhes é inerente e indelegável, de defender a dignidade do trabalho com base no espírito de solidariedade.

17 CATTANI, Antonio David. Sindicatos — sindicalismo, *in* Antonio David Cattani (org.). Trabalho e tecnologia, cit., p. 230.