



“Situação e perspectivas das organizações sindicais: insumos do processo de fortalecimento e transformação dos sindicatos para organizar e representar toda a classe trabalhadora”

DOCUMENTO BASE

Novembro 2020

Conteúdo

1. Introdução.....	3
2. Breve panorama da situação econômica, social e de trabalho na região	5
Evolução dos principais indicadores econômicos e de trabalho na região.....	5
Atual situação econômica, social e do trabalho (ano 2020): efeitos da crise causada pela Covid-19.....	7
A necessidade de enfrentar a crise atual a partir do fortalecimento das organizações de trabalhadores/as	8
3. Breve panorama das normas do trabalho, sua aplicação e perspectivas.....	10
CIT ratificado por país (em particular sobre liberdade de associação e liberdade sindical, negociação coletiva e consulta tripartite).....	10
Reclamações feitas ao Comitê de Especialistas e ao Comitê de Aplicação de Normas OIT	12
Panorama das características normativas dos países, para dar conta das diferentes realidades em relação à liberdade de associação, autonomia sindical, diálogo social e negociação coletiva	13
Breves reflexões sobre as dificuldades verificadas na aplicação e controle das normas trabalhistas em muitos países do continente	13
Principais tendências de desreguladoras das relações de trabalho e principais categorias de trabalhadores afetados	14
4. As centrais sindicais do continente: características, problemas e desafios	15
Sindicalização e unidade	15
Estrutura e afiliação.....	19
Setor de atividade e categoria de ocupação	20
Participação de mulheres e jovens.....	22
Comunicação e transparência	24
Sínteses dos principais problemas e desafios identificados.....	25
5. Recomendações para abordar na Conferência Continental.....	28
Crescer incluindo a diversidade da classe trabalhadora	28
Trabalho pela unidade sindical e alianças sociais	30
Em direção à paridade de gênero	32
Aumentar a participação de trabalhadores e trabalhadoras jovens.....	33
Redesenhar a comunicação e fortalecer a cultura sindical	34
Expandir e aprofundar a formação sindical	35
O papel da CSA e o Roteiro para o fortalecimento e transformação sindical.....	36

1. Introdução

Desde sua criação, a Confederação Sindical de trabalhadores e trabalhadoras das Américas (CSA) definiu o fortalecimento e a transformação da classe trabalhadora (Autorreforma Sindical), como uma das suas linhas de ação prioritárias. Esta permitirá aumentar o poder do movimento sindical e alcançar a melhoria das condições de vida e de trabalho das/os trabalhadoras/es. Nesse sentido, “O movimento sindical deve ser um espaço onde se configura a sociedade que aspiramos. A democracia, a participação, a transparência e a representatividade são condições para ganhar legitimidade e credibilidade diante das e das trabalhadoras/es e da sociedade. A CSA orienta sua ação para um modelo sindical moderno, aberto, plural, democrático e participativo, com igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres, de diálogo e consenso, sem discriminações, que articule o sindicalismo com o conjunto da população” (III Congresso CSA, 2016).

Promovemos um sindicalismo sociopolítico, que represente a diversidade da classe trabalhadora atual e que promova a organização por ramo de atividade. Além, da filiação direta e da organização por território que possa dar verdadeiro poder a classe trabalhadora. Da mesma forma, a luta por uma nova hegemonia deve ser feita a partir da força de transformação e mobilização dos trabalhadores e das trabalhadoras, com as mulheres e as juventudes. Temos insistido que “O sindicalismo deve se ocupar dos setores mais vulneráveis da classe trabalhadora, recuperar a militância, conquistar melhores condições de trabalho; renovar a unidade e a solidariedade. É fundamental incorporar métodos e tecnologias que aumentem e multipliquem a capacidade do movimento sindical para atuar como instrumento de mudança e transformação” (Resolução, III Congresso CSA, 2016).

Hoje nos encontramos em uma nova etapa com a Conferência Continental “Transformar e fortalecer o Sindicato para Representar e Organizar a toda Classe Trabalhadora”, que é de alta relevância para a CSA. Neste processo realizamos um conjunto de ação preparatórias, que serviram de insumos para elaborar este Documento Base e esperamos que sirva para o debate e para os acordos em direção a um Roteiro de iniciativas e propostas concreto e decisivo para o fortalecimento e a transformação dos sindicatos na região. Destacamos as contribuições realizadas por todas as Centrais respondendo ao Questionário que a CSA enviou, no qual se colocaram reflexões e propostas-chaves, que nos permitiu ter um panorama continental sobre os eixos prioritários. A partir das referidas contribuições, dos documentos e das resoluções da CSA, e junto com a sistematização de diversas informações provenientes de numerosas fontes,

elaboramos informes específicos para todas as sub-regiões sobre a situação e as perspectivas das organizações sindicais. Estes informes foram apresentados e enriquecidos nas Reuniões Sub-regionais realizadas entre outubro e novembro do presente ano, onde participaram cerca de 300 pessoas, delegadas/os de nossas centrais filiadas e fraternas. Nessas instâncias, realizamos trocas significativas e foram formuladas proposições concretas que fazem parte deste documento e do Roteiro de iniciativas e propostas para o fortalecimento e transformação do sindicato, como abordaremos na Conferência Continental.

Por último, após a apresentação dos relatórios sub-regionais, as centrais contribuíram com outros materiais enviados por escrito à CSA. Desta forma, os conteúdos que apresentamos aqui são, efetivamente, o resultado concreto do trabalho coletivo, responsável e solidário das centrais filiadas, o que constitui uma base sólida para avançar em ações e medidas de impacto real, tanto a curto como a médio prazo.

Da mesma forma, como parte das iniciativas adotadas nos últimos anos nas Américas, deve-se destacar o trabalho desenvolvido em conjunto com a CSI, no âmbito da Academia Global de Organizadores. Nesse período, desenvolvemos processos de capacitação e ampliação de equipes de organização sindical, que têm contribuído para ações de incidência e campanhas de afiliação para várias organizações da região.

Hoje a realidade internacional e regional é extremamente complexa, mesmo considerando as melhoras ocorridas recentemente em alguns países, que acabaram com governos autoritários. Os processos de enfraquecimento das democracias, as crises econômicas e sociais, os efeitos sobre o emprego, a renda e as relações de trabalho, são tremendamente preocupantes. Porém, entendemos que isso não pode impedir avanços atuais e futuros desse processo de transformação sindical. Finalmente, a autorreforma só é viável a partir de uma verdadeira autonomia sindical, para isso necessitamos fortalecer e melhorar o funcionamento dos sindicatos, independente das limitações impostas pelos marcos regulatórios, pelos governos conservadores e pelo poder empresarial.

Com sindicatos e centrais mais fortes defenderemos, da melhor forma, a conquista da democracia em nossa região e os direitos conquistados junto com a democracia. Principalmente, a liberdade sindical, o direito de organização sindical, a negociação coletiva e o direito à greve. Não haverá democracia real sem esses direitos sindicais fundamentais.

2. Breve panorama da situação econômica, social e de trabalho na região

Evolução dos principais indicadores econômicos e de trabalho na região

A informalidade, a concentração de renda e as desigualdades sociais são características típicas das nossas sociedades. Porém, entre a primeira e a segunda décadas deste século, a região mostrou tendências positivas em relação à dinâmica do mercado de trabalho e da distribuição de renda, associadas, em parte, ao período de crescimento econômico com a inclusão social, que caracterizou a maioria dos países da região, sendo uma virada no cenário político e econômico. A partir da última década, este período virtuoso seria interrompido e isso se traduziria em uma redução acentuada nos níveis de crescimento econômico, com forte impacto no emprego e nas estratégias para reduzir a pobreza e as desigualdades sociais na maioria dos países. Sendo assim, a maioria da população com emprego na América Latina e Caribe segue tendo um trabalho de baixa qualidade; em vários países como Chile, Colômbia, Equador e Peru, os contratos de emprego de curto prazo representam entre 20% e 30% de todo o emprego assalariado, essa realidade pouco mudou nos últimos anos.

Na América Latina e no Caribe, os resultados gerais do desemprego mostraram uma taxa média anual em torno de 8% entre 2016 e 2019, o que significa que entre 25 e 25,5 milhões de pessoas na região estavam sem uma fonte de sustento; apenas o Brasil representou mais de 50% desse total, enquanto o México cerca de 8%. O baixo dinamismo econômico da região fez com que o desemprego aumentasse 1,5% em 2019 em comparação com 2018. Nossa região é muito heterogênea e existem múltiplas formas de manifestação de discriminação que se interconectam com a discriminação de gênero e se tornam ainda mais complexas, produzindo profundas marcas na vida das mulheres afrodescendentes nos diferentes contextos da ALC. A taxa de desemprego entre as mulheres afrodescendentes no final da década de 2000, em alguns dos nossos países, alcançou uma porcentagem de 12,5%, com as maiores discrepâncias no Brasil, no Uruguai, no Equador e no Panamá; em algumas regiões brasileiras o desemprego das mulheres afrodescendentes alcança 25%. Por causa disso, a análise do desemprego na ALC deve necessariamente considerar a diferença de gênero e étnico-racial como um componente da matriz da desigualdade social da região. Os/as jovens também se veem afetados pelas altas taxas de desemprego, com uma redução em 8 dos 11 países analisados, no entanto, ainda é um dos mais altos do mundo.

A informalidade e a desigualdade seguem sendo características singulares da ALC. Embora tenha sido identificada uma redução generalizada na década de 2000, em um forte contraste com os anos noventa, de 8% entre 2009 e 2015, no ano de 2018 a informalidade na região foi de 53%, segundo a OIT. Em alguns países como El Salvador, Guatemala e Honduras, a informalidade afeta mais de 70% da população. A informalidade é um aspecto muito importante do trabalho precário gerado por algumas empresas, legais ou não, na qual se consolidam novas formas de contratação, que assumem distintas denominações como outsourcing, subcontratação, autoemprego, trabalho em aplicativos, flexíveis desprotegido; são dinâmicas que transferem a responsabilidade ao trabalhador/a pelas instabilidades do mercado de trabalho. Entre os assalariados e assalariadas, em ALC, cerca de 45% estão em situação de informalidade.

A informalidade também acentua as diferenças salariais e afeta pessoas que estão na base da distribuição de renda. As mulheres se veem mais afetadas que os homens pela informalidade, assim como pelo não cumprimento das regras do salário mínimo por parte dos empregadores (OIT, 2019). Os dados sobre as taxas de pobreza entre as mulheres trabalhadoras e as pessoas de descendência afro são preocupantes. A desigualdade de gênero e étnico-racial, a pobreza e a informalidade estão estreitamente relacionadas entre si, já que as mulheres são as principais responsáveis pelas tarefas domésticas, o que limita sua participação efetiva na força de trabalho, e quando elas acessam ao mercado de trabalho isso se dá em condições de grande vulnerabilidade. Quanto mais altos são os níveis de pobreza, mais dificuldades terão estas mulheres para acessar o mercado de trabalho.

A pobreza extrema e moderada alcançou 19,2 milhões em 2019. A pobreza, a informalidade e a exclusão social têm se reforçado mutuamente desde 2008, gerando novamente círculos de desigualdade e privação na região. O caminho é melhorar a capacidade econômica da região, abordar os problemas estruturais, reduzir os níveis de dependência econômica e as disparidades regionais através do desenvolvimento com inclusão social e redistribuição de renda. A persistência da informalidade é incompatível com a conquista de avanços na busca de trabalho decente e proteção social. Nossos países têm baixa cobertura previdenciária devido ao alto número de empregos precários cuja renda é suficiente apenas para a sobrevivência.

Atual situação econômica, social e do trabalho (ano 2020): efeitos da crise provocada pela Covid-19

A economia de nossos países já vinha de um cenário de desaceleração econômica quando foi surpreendida pela crise de saúde, que rapidamente se transformou em uma crise de grandes proporções, superando a de 2008. Ao afetar a maioria dos países, altera qualquer perspectiva econômica positiva para o ano de 2020, e gera uma mudança de grande impacto, o cenário desde então é de mais incerteza sobre a eficácia dos mecanismos para lidar com a crise, pela falta de coordenação política, especialmente nos países que estão sob a direção de políticas neoliberais e seguindo as regras da austeridade fiscal. Não há uma forma adequada de enfrentar a crise, uma vez que expõe as contradições de um modo de produção e organização econômica e social, que se sustenta na exclusão social de milhões de pessoas que não tem acesso à saúde, às condições sanitárias adequadas, ao trabalho e à renda.

De acordo com a OIT, a perda de jornada de trabalho se agravou no primeiro semestre de 2020, refletindo a deterioração da situação, especialmente em nossos países. Estima-se que a perda de horas de trabalho no segundo trimestre de 2020, em relação ao último trimestre de 2019, chegará a 14% no mundo (o equivalente a 400 milhões de empregos de tempo integral), com a maior redução (18,3%) ocorrendo nas Américas.

Os efeitos da crise sanitária sobre as atividades econômicas e o emprego são visíveis e se refletem em cifras publicadas pela OIT para a região. Em todos os países houve queda na taxa de emprego, em torno de 10 p.p., a perda estimada é de 47 milhões de empregos para todos os países da ALC. O impacto no trabalho afetou, sobretudo, os mais desfavorecidos e vulneráveis.

Seus efeitos também são diferentes de acordo com o gênero. Uma divisão foi estabelecida entre aqueles que têm sua renda e proteção de vida assegurada, e aqueles que necessitam seguir trabalhando e pondo em risco sua existência. Diferente de crises anteriores, o emprego das mulheres está em maior risco que o dos homens, principalmente pelo impacto da desaceleração do setor de serviços. Ao mesmo tempo, as mulheres representam uma grande proporção de pessoas em ocupações de primeira linha, especialmente nos setores da saúde e do cuidado. Além disso, o aumento da carga de cuidados não remunerados, devido ao efeito da crise, recai sobre as mulheres e as meninas.

As pessoas que trabalham por conta própria se encontram, em grande medida, sem atividade e passaram a depender exclusivamente das políticas emergenciais dos governos. As medidas

adotadas implicaram uma diminuição da renda através da redução das jornadas e dos salários, da suspensão de contratos ou do crescimento do subemprego, como Brasil, Peru, Paraguai, Chile e México, entre outros. O emprego por conta própria e o trabalho doméstico remunerado sofreram as maiores quedas, em torno de 20,5% e 32,2%, respectivamente, para América Latina e, entre países, Chile, Colômbia, Costa Rica, Argentina, Peru e México. A informalidade, por outro lado, diminuiu à medida que esses setores foram mais afetados e até deixaram a força de trabalho, as quedas mais acentuadas foram na Argentina (-10,7%), no Peru (-8,1%) e na Costa Rica (-6,6%), em comparação entre o primeiro e o segundo trimestre de 2020. A pesquisa com empregadores indica que as principais iniciativas foram a demissão, a adoção de teletrabalho, a antecipação de férias e a redução da jornada de trabalho e de salários. No Brasil e no Chile, predominaram a antecipação de férias e o teletrabalho; na Colômbia, a redução da jornada de trabalho; na Costa Rica, a redução de jornada e o teletrabalho; no México, teletrabalho; no Paraguai, antecipação de férias e novos modelos de trabalho; e no Peru se alterna o trabalho presencial e a distância, com flexibilidade e jornada reduzida.

A necessidade de enfrentar a crise atual a partir do fortalecimento das organizações de trabalhadoras/es

A expansão do trabalho a distância, teletrabalho e o trabalho através de aplicativos adquire uma nova dimensão com a crise, desafiando as organizações sindicais a repensar seus modelos de organização tradicional. Em vários países, os trabalhadores de aplicativos organizaram paralisações para o reconhecimento de direitos, como na Argentina, no Brasil, no Chile e no México.

A crise sanitária também revelou fragilidades das cadeias globais de produção. Desde 2007, os fluxos internacionais vêm sofrendo o impacto da crise financeira. A participação das cadeias globais nos fluxos internacionais representa em torno de 50%. Por outro lado, a retração do comércio internacional se soma às cadeias produtivas deslocalizadas e de forma desproporcional. Alguns fornecedores e subcontratantes verão seus negócios reduzidos ou fechados. A incompatibilidade de tempos é também uma incompatibilidade de espaços, com áreas da economia regional afetadas de forma desigual. Por exemplo, a desaceleração dos países emergentes, penalizada pela saída de capitais e pela queda dos preços das commodities, contribuirá para a retração da região.

Os resultados da pesquisa realizada pela CSA com o propósito de avaliar a efetividade das políticas públicas adotadas na região para enfrentar a COVID19 são preocupantes e sugerem um

aumento de violações e perda de direitos, e exclusão das organizações sindicais como atores relevantes neste contexto de crise. Sob a justificativa da crise, os empregadores fecham os canais de negociação e promovem a demissão em massa de trabalhadoras e trabalhadores. A demissão sem justa causa foi citada por 72% das entidades que responderam à pesquisa; 62,8% mencionaram a redução de salários; 60,5% indicaram que houve um aumento da violência e do assédio no local de trabalho; 41,9% confirmaram a ausência de espaços de diálogo para desenvolver políticas públicas; 62,8% declararam que a organização sindical não fazia parte dos espaços de diálogo; para 74,1% as principais medidas adotadas foram os protocolos de proteção e segurança no trabalho (63,0%); A negociação coletiva foi suspensa segundo 39,5% das entidades entrevistadas.

No entanto, a crise atual tem um novo componente, que é a preservação da vida, mostrando a importância do Estado na garantia de políticas públicas essenciais, especialmente na área da saúde, mas também nas políticas de preservação de emprego e renda.

Abre-se um momento histórico em que as respostas para a saída da crise estão na construção de uma força social ao lado da classe trabalhadora, das organizações sociais e populares, forjando a capacidade de resistir ao desmonte de direitos e formando um campo de resistência e luta cuja centralidade está na preservação da vida, do trabalho e da renda.

O fortalecimento das organizações sindicais é fundamental para pressionar governos e instituições públicas a preservar os empregos e a renda. Ao mesmo tempo, as organizações devem agir para frear as tentativas dos empregadores de impor agendas liberais e tornar as relações de trabalho mais flexíveis sob a justificativa da preservação do emprego.

A fragmentação, por outro lado, desmonta os alicerces sobre os quais assenta a organização sindical. A terceirização e a contratação de pessoas jurídicas ou autônomas promove fissuras nas formas de contratação da força de trabalho, nas quais os direitos são negociados individualmente, em processos que também contribuem para o esvaziamento da função sindical. Na crise, esses segmentos ficaram ainda mais frágeis, já que basta as empresas suspenderem os contratos de prestação de serviços para suspender totalmente a renda dos trabalhadores e trabalhadoras (não dependentes).

Esses desafios impõem a necessidade de ações para reverter a forma e as orientações tradicionais do sindicalismo, e abrir novas opções de escolhas estratégicas para que as partes

interessadas respondam às mudanças do capitalismo do final do século XX. Portanto, é nesta capacidade de resposta da agenda sindical que os sindicatos devem estar abertos. Além de analisar as transformações atuais do capitalismo contemporâneo e seus impactos na regulação das relações de trabalho e, principalmente, na capacidade de resposta dos atores coletivos a este contexto, eles devem demonstrar a capacidade de renovar seus repertórios de ação, buscando novas estratégias sem perder sua identidade, propósitos e características herdadas de sua própria trajetória de luta e resistência.

As mudanças na economia global, ao produzir uma classe trabalhadora mundial, também estão criando as condições para um movimento sindical com capacidade de atuar além das fronteiras nacionais, abrindo novas oportunidades para a internacionalização da ação sindical que propõe dialogar com a sociedade civil e aliar-se a outros movimentos sociais, que enfocam a questão de gênero, a luta por direitos humanos, ecológicos etc., rejeitando a forma hierárquica e subordinada que ainda prevalece na maioria dos sindicatos.

Todas estas dimensões são desafios centrais para o movimento sindical e estão refletidas na **Plataforma de Desenvolvimento das Américas – PLADA**, que é a aposta estratégica do movimento sindical da região para superar a lógica do modelo neoliberal, colocando o trabalho decente, os direitos humanos e a democracia no centro. A PLADA é uma ferramenta viva que interpreta a realidade, fortalece a função do sindicalismo e fomenta seu papel como ator de democracia. É uma leitura política da conjuntura atual desde a visão de distintas organizações sindicais e sociais. É um documento vivo que interpreta a realidade e dá conta da importância do sindicalismo como ator para a transformação da sociedade. Reflete a diversidade de visões no que diz respeito às realidades das Américas. É uma ferramenta para fomentar a democracia.

3. Breve panorama das normas do trabalho, sua aplicação e perspectivas

CIT ratificados por país (em particular sobre liberdade de associação e liberdade sindical, negociação coletiva e consulta tripartite).

Os principais Convênios que tem relação com a liberdade de associação e liberdade sindical, assim como com a negociação coletiva e a consulta tripartite são o Nº 87, o Nº 98 e o Nº 144. No entanto, também são relevantes, apesar de não serem Convênios Fundamentais, o Convênio Nº 135 sobre os representantes dos trabalhadores; o Convênio Nº 141 sobre as organizações de

trabalhadores rurais; o Convênio Nº 151 sobre as relações de trabalho na administração pública; e o Convênio Nº 154 sobre a negociação coletiva. A seguir, detalhamos as ratificações destes instrumentos no continente americano.

Quadro 1. Ratificação nas Américas dos convênios básicos sobre Liberdade Sindical

<i>País</i>	<i>Convênios</i>							<i>Total país</i>
	87	98	135	141	144	151	154	
Antigua y Barbuda	X	X	X		X	X	X	6
Argentina	X	X	X		X	X	X	6
Bahamas	X	X			X			3
Barbados	X	X	X		X			4
Belice	X	X	X	X	X	X	X	7
Bolivia	X	X						2
Brasil		X	X	X	X	X	X	6
Canadá	X	X			X			3
Chile	X	X	X		X	X		5
Colombia	X	X			X	X	X	5
Costa Rica	X	X	X	X	X			5
Cuba	X	X	X	X		X		5
Dominica	X	X	X		X			4
Ecuador	X	X		X	X			4
El Salvador	X	X	X	X	X	X		6
Estados Unidos					X			1
Granada	X	X			X			3
Guatemala	X	X		X	X		X	5
Guyana	X	X	X	X	X	X		6
Haití	X	X						2
Honduras	X	X			X			3
Jamaica	X	X			X			3
México	X	X	X	X	X			5
Nicaragua	X	X	X	X	X			5
Panamá	X	X			X			3
Paraguay	X	X						2
Perú	X	X			X	X		4
República Dominicana	X	X			X			3
San Cristobal y Nevis	X	X						2
San Vicente Y Las Granadinas	X	X			X			3
Santa Lucia	X	X			X		X	4
Suriname	X	X	X		X	X	X	6
Trinidad Y Tobago	X	X						2
Uruguay	X	X	X	X	X	X	X	7
República Bolivariana de Venezuela	X	X		X	X			4
TOTAL por Convenio	33	34	15	12	29	12	9	144

Fonte: Information System on International Labour Standards, OIT.

O panorama normativo do continente em relação à ratificação e aplicação dos Convênios da OIT mostra uma situação preocupante, pois os efeitos da pandemia expuseram as deficiências das políticas e normas que regulam as relações entre o Estado, empregadores e trabalhadoras/es.

A obrigação de cada país, ao ratificar um convênio, é apresentar relatórios regulares (cada dois ou três anos) onde são mostradas as medidas internamente aplicadas para seu cumprimento. A responsabilidade recai sobre os Estados, mas deve contar com a participação de organizações de trabalhadores/as e de empregadores/as, que podem comentar sobre os relatórios, sendo que este mecanismo não é cumprido integralmente pelos governos, o que resulta na falta de rigor nas informações e na violação flagrante do marco regulatório.

Reclamações feitas ao Comitê de Especialistas e ao Comitê de Aplicação de Normas OIT.

Os mecanismos de controle de aplicação de normas internacionais do trabalho desempenham um papel fundamental na revisão do cumprimento das normas trabalhistas. Uma conclusão muito nítida que surge da elaboração deste informe continental consiste em sublinhar a importância que as organizações sindicais devem ter para a defesa e garantia dos direitos das/os trabalhadoras/es, além das ações que elas podem implantar para preparação e consolidação de propostas que fortaleçam sua posição no marco dos processos de reforma legislativa e diálogo social, a fim de alcançar o desenvolvimento de legislações que incorporem os interesses da classe trabalhadora, de acordo com o efetivo cumprimento do direito internacional do trabalho.

O mais recente informe da Comissão de Especialistas, em fevereiro de 2020¹, indica que durante 2018-2019 se registraram lacunas de cumprimento no que diz respeito ao processo de consulta tripartite para a preparação de relatórios à OIT. Neste sentido as organizações de trabalhadores apresentaram queixas sobre a violação dessas obrigações, deixando claro que é necessário aprofundar o diálogo social, assim como em ações sindicais dirigidas para estabelecer condições equitativas em face dos processos de consulta tripartite, especialmente em um contexto de pandemia.

¹ https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_736217/lang-es/index.htm),

Panorama das características normativas dos países, para dar conta das diferentes realidades em termos de liberdade de associação, autonomia sindical, diálogo social e negociação coletiva.

Durante os últimos 25 anos, o setor acadêmico e certos organismos internacionais perceberam, mediante estudos e informes diversos, que o marco normativo (constituições, leis trabalhistas etc.) dos países da região americana incorporam os direitos e princípios fundamentais da OIT compreendidos nos oito convênios fundamentais, relacionados com: (a) a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo de direito de negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho escravo ou obrigatório; (c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Este avanço não deve deixar de reconhecer que, de acordo a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no trabalho de 1998, este conjunto de convênios é de cumprimento obrigatório mesmo que um desses instrumentos não tenha sido ratificado, uma vez que os Estados devem reconhecê-los pela simples circunstância de serem membros da OIT e estarem sujeitos à sua Constituição.

Qualquer análise da aplicação do direito à liberdade sindical na região não deve deixar de destacar que uma série de disposições contidas nas legislações nacionais tendem a limitar seriamente o exercício da autonomia, a negociação coletiva e as greves. Assim como as políticas do trabalho que se implementam são propensas a flexibilizar e diminuir os controles para o cumprimento das normas que regulam as relações individuais de trabalho, em matéria de relações coletivas, pelo contrário, essas mesmas políticas se dirigem, por exemplo, a estabelecer diversidade de restrições, tais como:

- dificultar a criação de sindicatos, impondo exigências excessivas ou sujeitando o seu reconhecimento a decisões arbitrárias da administração do trabalho;
- limitação da negociação coletiva, sujeitando-a a procedimentos burocráticos ou subtraindo certos conteúdos ou declarando-os ilegais;
- restrições de diversos tipos para as greves, controlando os mecanismos sindicais para sua adoção, vinculando-a exclusivamente ao momento da celebração de um convênio coletivo, proibindo-a em determinados setores ou facilitando os mecanismos de declaração de sua ilegalidade etc.

Breves reflexões sobre as dificuldades verificadas na aplicação e controle das normas trabalhistas em muitos países do continente.

Existem profundas lacunas no cumprimento das normas trabalhistas que foram identificadas por distintas organizações internacionais, evidenciando a sistemática debilidade dos

mecanismos de inspeção e controle no sistema legal e, conseqüentemente, a debilidade que gera no movimento sindical. Para o sindicalismo na região, a maior preocupação regulatória tem sido o descumprimento e a constante violação dos direitos humanos e trabalhistas. Apesar deste cenário, as normas internacionais do trabalho tiveram um impacto significativo no desenvolvimento, cumprimento e evolução da legislação trabalhista na região.

Principais tendências desreguladoras das relações de trabalho e principais categorias de trabalhadores afetados.

No atual contexto da COVID-19, além das debilidades estruturais do modelo econômico vigente no continente, deve-se somar a situação de incerteza política e sociolaboral presente na região. Neste sentido, os órgãos do Estado ou confrontam o setor empregador ou se aliam com este para promover a flexibilização trabalhista.

A partir dos insumos coletados, o desemprego torna-se absolutamente relevante, mas não se deve esquecer que antes da COVID-19, em geral, as economias da região já eram incapazes de gerar empregos e trabalho decente suficientes, com um efeito imediato representado pela crescente informalidade do emprego.

As lideranças sindicais no México, na República Dominicana e no Panamá incluem em sua análise a redução dos benefícios trabalhistas, a perda do poder de compra, a redução salarial generalizada e coincidem com o resto das respostas dadas na acentuada precarização do emprego a que as trabalhadoras e os trabalhadores estão expostos.

Na América Central se repete o padrão, mas nesses casos devemos somar o drama da violência estrutural e a fragilidade dos Estados para enfrentar as questões trabalhistas. Neste sentido, as organizações filiadas apontam que, a pessoa trabalhadora representa o elo mais fraco da cadeia, assim, as falhas estruturais do mercado e suas conseqüências se refletem em poucas oportunidades de ter uma vida digna. É preciso apontar que esta situação empurra milhares de centro-americanos a trabalhar em condições de informalidade ou a ver na migração a única saída para sobreviver. Na sub-região centro americana se soma a precarização dos contratos de trabalho, acompanhado do fechamento de empresas e do advento do teletrabalho em condições desfavoráveis para o/a trabalhador/a. A situação das zonas francas na região, com suas empresas transnacionais, é particularmente complexa, ali foram denunciadas repetidas violações dos direitos trabalhistas e dificuldades para as organizações sindicais.

No geral, as categorias mais afetadas pelas tendências desreguladoras são aquelas vinculadas a plataformas tecnológicas, trabalhos no setor rural e informal, sendo as mulheres, as pessoas migrantes e as/os jovens as/os mais impactadas/os.

Como conclusão, pode-se dizer que, devido aos efeitos da pandemia no continente, houve uma violação marcante das normas trabalhistas nacionais e internacionais (conforme declarado no último relatório da CSI, 2020), aprofundando a precariedade dos contratos de trabalho, enquanto, em paralelo, o teletrabalho era promovido não como uma solução para atender às demandas do mercado de trabalho, mas como oportunidade de promover a flexibilização salarial, tudo sob o mesmo propósito do descumprimento das garantias básicas das/os trabalhadoras/es, facilitado por controles inexistentes ou ineficazes.

4. As centrais sindicais do continente: características, problemas e desafios

As organizações sindicais do continente americano apresentam realidades muito diferentes em várias dimensões: nos níveis de cobertura e sindicalização, na estrutura e tipo de organização, na inclusão de diferentes trabalhadores e trabalhadoras, nos níveis de unidade sindical e de aliança com outros movimentos sociais, em sua relevância como ator social e político.

Sindicalização e unidade

A quantidade de trabalhadoras e trabalhadores representados nas organizações sindicais e centrais nacionais é, sem dúvida nenhuma, uma dimensão chave. Maiores níveis de sindicalização se associam sempre a melhores condições de trabalho, mais diálogo social e democracias mais fortes. Organizar e representar um conjunto amplo de trabalhadores e trabalhadoras é determinante na disputa do poder político para transformar os modelos de desenvolvimento econômico e social.

No continente se destacam uns poucos países com taxas de sindicalização relativamente altas, que são: Argentina, Bermuda, Bolívia, Cuba, e Uruguai, como podem observar no Quadro 2. Embora não sejam taxas tão altas no panorama mundial, exceto a taxa de Cuba, deve-se levar em consideração que se referem ao percentual de pessoas sindicalizadas em relação ao total com emprego, considerando por tanto trabalhadores/as em situação de informalidade, por conta própria ou sem reconhecimento de sua relação de dependência, situações cuja frequência no continente é muito importante. Se a sindicalização for observada entre os assalariados

dependentes inscritos na seguridade social (formalidade), os níveis são de fato elevados nesses países.

Outro conjunto de países que a nível continental tem as taxas médias: Brasil, Canadá, Estados Unidos, Honduras, Nicarágua, República Dominicana e Venezuela, cuja sindicalização está entre 9% e 16% do total de ocupados. Os demais países têm taxas muito baixas, com uma sindicalização que se concentra quase que exclusivamente no setor público.

A tradição sindical que encontramos nos países com níveis médio e alto de sindicalização se vinculam a maiores avanços em matéria trabalhista, tanto em condições de trabalho como em negociação coletiva. Mesmo com diferenças significativas entre países e ao longo do tempo, as organizações e centrais sindicais continuam sendo atores sociais e políticos de muita relevância. No entanto, na maior parte do continente a situação é mais complexa, a baixa sindicalização é um claro indicador das importantes adversidades para realizar atividade sindical, em termos políticos, sociais e econômicos, e as dificuldades de desenvolvimento das organizações sindicais.

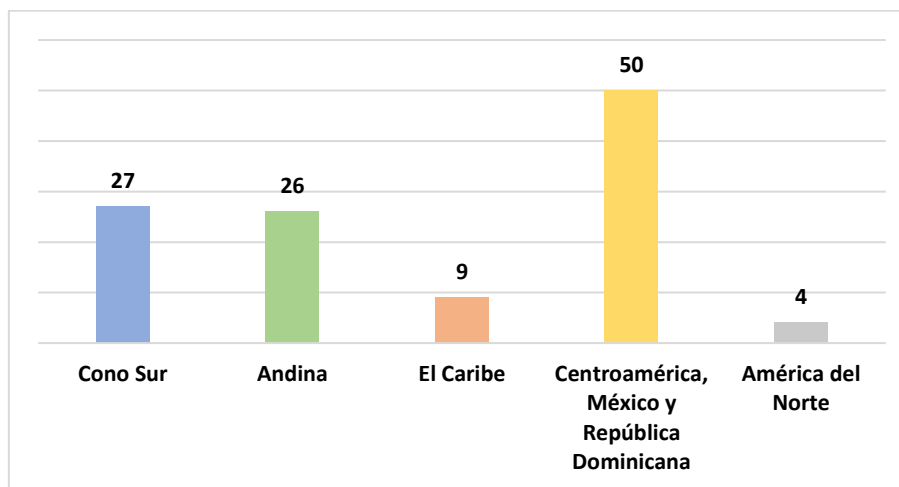
Quadro 2. Total personas ocupadas e taxa de Sindicalização por país. Estimativa ano 2019

<i>País</i>	<i>Total Ocupados</i>	<i>Taxa Sindicalização</i>	<i>País</i>	<i>Total Ocupados</i>	<i>Taxa Sindicalização</i>
Antigua y Barbuda	43.000	7,8	Granada	47.000	17,0
Argentina	12.041.100	26,0	Guatemala	6.935.863	1,6
Aruba	52.400	4,8	Guyana	387.581	0,0
Barbados	139.146	10,8	Haití	4.394.703	2,5
Belice	151.000	5,3	Honduras	3.918.800	15,3
Bermuda	35.748	25,7	Jamaica	1.244.900	---
Bolivia	5.535.200	18,1	Martinica	130.800	---
Bonaire	11.257	4,4	México	54.993.600	4,5
Brasil	92.603.000	11	Nicaragua	2.804.967	9,3
Canadá	19.055.700	12,8	Panamá	1.919.900	8,3
Chile	8.501.400	4,7	Paraguay	3.385.800	8,4
Colombia	22.816.000	6,6	Perú	18.139.700	3,9
Costa Rica	2.175.100	6,3	Puerto Rico	-	0,0
Cuba	5.014.900	67,8	R. Dominicana	4.663.200	11,7
Curaçao	60.700	15,5	St. Lucía	82.700	4,8
Dominica	35.757	12,1	Surinam	154.905	7,1
Ecuador	7.853.200	3,7	Trinidad y Tobago	649.000	7,0
El Salvador	2.908.100	2,8	Uruguay	1.538.400	26,0
EUA	157.538.100	9	Venezuela	11.499.178	13,1
TOTAL CONTINENTE				453.461.805	9%

Fonte: Mapa Sindical, CSA.

A quantidade de sindicatos e centrais sindicais, assim como suas dimensões e características, variam significativamente. Em média, os países do continente têm entre 3 e 4 centrais sindicais, com um grande grupo de países que tem 1 ou 2 (entre eles, Bolívia, Estados Unidos, Jamaica, Uruguai), um outro grande grupo que tem entre 3 e 5 centrais (como são Argentina, Costa Rica, Cuba, Equador, Peru, República Dominicana) e alguns países com 7 a 10 centrais (Brasil, México, Paraguai, Venezuela). O gráfico a seguir apresenta uma síntese do número de centrais sindicais ativas por sub-região, para o ano de 2019.

Gráfico 1. Quantidade de Centrais ativas por sub-região. 2019

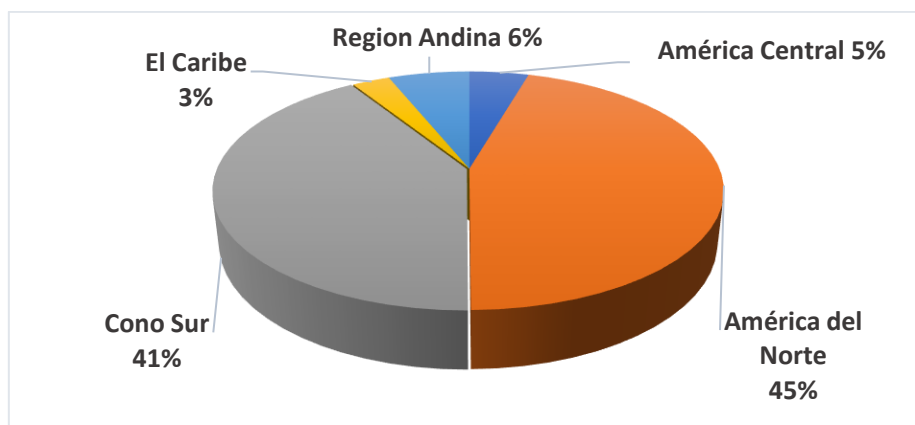


Fonte: Mapa Sindical, CSA.

Como se pode observar, a quantidade de centrais sindicais não se associa diretamente aos níveis de sindicalização; por tanto, a quantidade de trabalhadores e trabalhadoras filiadas aos sindicatos pode crescer e se fortalecer tanto sob o teto de centrais únicas como na convivência de várias centrais por país.

No continente é notória a relevância de algumas centrais sindicais, tanto por suas destacadas trajetórias, a nível nacional e internacional, como pelas grandes quantidades de trabalhadoras e trabalhadores organizados que continuam representando na atualidade. Por outro lado, existe muitas centrais sindicais com quantidades menores de trabalhadoras e trabalhadores representadas, algumas recém criadas, que geralmente atuam em contextos mais desfavoráveis.

Gráfico 2. Porcentagem de filiação por sub-região da CSA. 2019



Fonte: Mapa Sindical, CSA.

A unidade do movimento sindical e de suas organizações é uma dimensão chave, com realidades muito diversas. Em alguns poucos países é uma força muito relevante, com centrais que desenvolvem uma agenda conjunta e que compartilham espaços de diálogo social e representação institucional, incluindo aqui as experiências de centrais nacionais únicas, assim como as plenárias sindicais ou outras formas de coordenação política sólida e permanente. Neste sentido, destaca-se os espaços de unidade de ação que se manifestam particularmente na rejeição aos modelos e medidas governamentais prejudiciais para as trabalhadoras e os trabalhadores, e a defesa das conquistas sindicais obtidas ao longo da história, algumas muito recentes e de grande valor para a classe trabalhadora.

Em contextos de maiores restrições à atividade sindical e menores forças organizacionais, as centrais sindicais de muitos países do continente americano realizaram várias divisões por diferentes posições e conflitos ao longo do tempo, o que impossibilitou a geração ou manutenção de níveis de unidade que fortaleçam o movimento sindical e que resultem em uma maior representação de toda a classe trabalhadora. Não obstante, também nessas realidades, esforços têm sido feitos pelas unidades sindicais, em alguns momentos difíceis dos últimos anos, que têm gerado novas oportunidades de fortalecimento da liderança social e política das trabalhadoras e dos trabalhadores organizados. Em todos os casos, as alianças com outros movimentos sociais resultaram em uma força que deve ser legitimada e cuidada de maneira permanente.

Os esforços e as dificuldades para a unidade podem se encontrar também na filiação das centrais a diferentes confederações internacionais e continentais. Em alguns países todas as centrais são filiadas a CSA, em outros países convivem centrais filiadas a diferentes confederações

internacionais, existem centrais fraternas, mas não filiadas à CSA, e algumas outras centrais não são filiadas a nenhuma confederação continental nem internacional.

Estrutura e afiliação

As estruturas gerais e o funcionamento operativo das centrais sindicais das Américas têm várias semelhanças entre si. Existem sempre órgãos de direção nacional centralizada, outros âmbitos de direção um pouco mais amplos e que representam, em maior ou menor medida, a estrutura setorial, e órgãos que são representativos a nível territorial. A maioria das centrais contam com a figura do/a presidente/a, secretário/a geral ou similar e cargos sucessivos (vice presidente/a e outras funções), enquanto poucas centrais têm a direção colegiada. Em todos os casos, a estrutura se complementa e funciona com órgãos, secretarias ou comissões temáticas e/ou transversais, como são as de Finanças, Comunicação, Formação, Gênero, Juventude, entre tantas outras.

Em termos organizativos, a diferença mais importante entre as centrais do continente é o tipo de filiação, com uma maioria cuja inclusão e filiação é através de sindicatos, fundamentalmente de ramos e em alguns casos de empresa, e uma minoria de centrais que combinam a filiação de sindicatos, com filiação de outras organizações sociais e filiação direta de trabalhadoras e trabalhadores, incluindo desempregados/as e trabalhadores/as por conta própria (sem funcionários).

Neste quadro se desenvolvem dinâmicas diferentes na escolha dos dirigentes sindicais e inclusão dos órgãos de condução das centrais. Na maioria dos casos os sindicatos elegem seus representantes ou delegados/as aos diferentes órgãos de direção, que são, portanto, compostos por representantes dos diferentes setores sindicalizados. . Embora existam critérios para definir a quantidade de delegados/as do sindicato segundo seu tamanho (quantidade de pessoas afiliadas), se observa como prioridade a presença de todos os setores nos órgãos de condução, constituindo-se assim em espaços de coordenação e decisão que buscam integrar a todas as organizações de base filiadas. As experiências de voto direto para a integração dos órgãos de direção das centrais estão mais presentes nas centrais com filiação direta de trabalhadores e trabalhadoras. Mesmo assim, na medida em que a filiação direta se desenvolve de forma complementar a filiação através de organizações, os âmbitos de condução também contemplam a representação setorial. Ao mesmo tempo, nestas centrais a representação territorial costuma ser mais relevante, definindo em maior medida as características da condução a nível nacional.

Setor de atividade e categoria de ocupação

Mesmo considerando as diferenças importantes na sindicalização, se observa claramente que a organização sindical é mais sólida na administração pública e nos setores de atividade econômica mais importantes e, dentro destes, nas empresas maiores e formais das economias. Ou seja, existem sindicatos fortes no setor público, em particular saúde e educação, na construção, nas finanças, no transporte, na mineração, no setor automotivo ou metalúrgico, entre vários outros.

Isto também implica que existe outra grande variedade de atividades econômicas, com situações de flexibilização e trabalho precário, que não estão integradas em organizações sindicais e cujas demandas e representação são extremamente enfraquecidas. Em todos os países, as trabalhadoras e os trabalhadores que realizam sua atividade através de plataformas digitais de empresas transnacionais (transporte de passageiros e serviços de entrega) constituem um novo setor com precarização do trabalho e baixa sindicalização, que passou a se organizar e exigir a regularização de suas situações. Os setores que tradicionalmente apresentam maior situação de informalidade, tão numerosos na região, apresentam menor nível de sindicalização e suas organizações, quando existem, são notadamente mais fracas.

Apesar de algumas melhoras significativas, como as ocorridas com a organização das trabalhadoras domésticas em alguns países, muito pouco avanço foi feito na formação e desenvolvimento de uma organização sindical onde prevalecem as condições de trabalho precárias, como nas zonas francas, nas atividades rurais, em boa parte dos serviços e no comércio varejista, para citar apenas alguns setores.

Todas as centrais do continente apontam que as mudanças ocorridas nos mercados de trabalho tiveram um grande impacto nas organizações sindicais. Tanto aquelas mudanças associadas a introdução de tecnologia, a utilização de plataformas digitais e a expansão do teletrabalho, como aos fenômenos de precarização trabalhistas nas micro e pequenas empresas, aprofundados a partir da crise sanitária, social e econômica, provocada pela covid-19 e inadequadamente atendida pelos Estados. O papel que desempenham as centrais sindicais em todos estes processos é absolutamente central, tanto para os resultados concretos que obtenham esses trabalhadores e trabalhadoras prejudicados, como para o fortalecimento e legitimação do movimento sindical em geral.

Em termos de categoria de ocupação, as maiores forças organizativas e de representação se encontram entre os assalariados públicos, seguidos dos assalariados privados registrados na previdência social, que atuam em setores econômicos com alta formalização e onde predominam grandes empresas. Os assalariados em empresas pequenas, as assalariadas em unidades econômicas informais, junto a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras por conta própria, constituem amplos grupos da classe trabalhadora cuja integração às organizações sindicais não foi nada fácil. Nesta dimensão se apreciam posições ou percepções diferentes.

Para algumas centrais estas realidades constituem uma prioridade na hora de fortalecer a integração e a participação na estrutura sindical, inclusive promovendo institucionalidade e implantando ações para isso. Para outras centrais, estas situações de vulnerabilidade constituem problemas da classe trabalhadora sobre os quais há que atuar e intervir, mas sua integração nas estruturas organizacionais é inadequada até que as condições ou características das relações de trabalho sejam modificadas.

Apesar das potencialidades que tem a promoção da filiação direta, as experiências existentes não geraram, até o momento, um crescimento significativo na base de filiação das organizações sindicais que as implementaram. Esse resultado não desacredita as possibilidades de que as fórmulas de filiação direta possam representar uma contribuição importante para facilitar o ingresso de mais trabalhadoras/es nos sindicatos e aumentar a capacidade de representação da diversidade da classe trabalhadora.

Em última instância, todas as centrais sindicais do continente têm dificuldades para fazer crescer a organização incorporando trabalhadores e trabalhadoras em situações de precariedade e informalidade, assim como aqueles que atuam em atividades não regulamentadas com forte presença de terceirização, ou que possuem empregadores menos identificáveis e mais difíceis de controlar (plataformas, transnacionais, cadeias globais de produção).

Esta realidade, por sua vez, é atravessada pelas características das/os próprias/os trabalhadoras/es, com baixo nível educacional, em condições de pobreza, trabalhadores/as migrantes que sofrem discriminação, entre outras vulnerabilidades. As mulheres se encontram notoriamente mais afetadas por estas realidades, são discriminadas no mercado de trabalho (no emprego e na remuneração) e carregam a responsabilidade quase exclusiva dos cuidados e das tarefas domésticas. As respostas que as organizações e centrais sindicais possam viabilizar para

estes setores da população trabalhadora são determinantes para seu crescimento e fortalecimento.

Participação de mulheres e jovens

Embora a participação das mulheres em diferentes níveis da organização sindical tenha crescido na maior parte da região, ainda está longe do ideal de paridade, particularmente nos cargos de direção, de representação institucional e de diálogo social. Na maioria das centrais existe uma regulamentação sobre uma porcentagem mínima de participação de mulheres nos órgãos de direção, em torno de 30%. Da mesma forma, uma minoria de centrais permanece sem nenhuma regulamentação sobre a participação de mulheres em seus órgãos de direção. Identificamos apenas duas centrais que conta com a regra estatutária de paridade de gênero (50%) para a composição da sua comissão executiva ou similar. Observa-se que esses percentuais de participação feminina estão definidos para alguns dos órgãos hierárquicos, não para todas as áreas. Estes processos de incluir cotas de gênero são relativamente recentes, em alguns casos muito recentes, e deve-se destacar que, de forma unânime entre as centrais, esses avanços são avaliados de forma muito positiva.

Também na atividade sindical as mulheres continuam enfrentando discriminação e outros obstáculos para participar com as mesmas condições e com a mesma legitimidade que os homens. Em definitivo, a atribuição quase exclusiva por parte das mulheres nas responsabilidades de cuidados e nas tarefas domésticas configuram uma das principais fontes de desigualdade também para o exercício de liderança e ascensão de responsabilidades nas organizações sindicais.

Em algumas organizações existem experiências para melhorar as estruturas ou dinâmicas das mesmas, de forma a facilitar a participação das mulheres, tais como a geração de espaços de cuidados para as crianças no âmbito da atividade sindical, entretanto não conseguem transformar a realidade para uma maior corresponsabilidade entre mulheres e homens. Em todo caso, deve-se destacar que existe um amplo consenso entre as centrais filiadas do continente sobre a necessidade de se avançar muito mais nesta dimensão, com ações concretas que atendam às diferentes situações vividas pelas mulheres dentro das organizações.

A paridade entre homens e mulheres, entendida no duplo sentido, como representação e participação, é um processo que dá como resultado uma mudança na concepção da política sindical e fortalece o movimento de trabalhadoras e trabalhadores. Os estatutos das

organizações são um instrumento para promover uma participação e representação paritária nos órgãos de direção dos sindicatos, para garantir sindicatos livres de violência e assédio, bem como estratégias de sindicalização para trabalhadoras e trabalhadores não organizados².

A baixa presença de jovens nas organizações sindicais, e mais ainda nas suas direções, é uma característica generalizada em todos os países. A filiação sindical entre trabalhadores e trabalhadoras jovens é muito baixa, em alguns países quase nula, tanto pelas características da inserção laboral dos jovens (empregos temporários, em situação de informalidade, com alta rotatividade, através de serviços de terceirização ou de plataformas digitais), bem como as enormes dificuldades que as organizações sindicais têm para atrair a juventude.

Em boa parte das organizações sindicais da região observa-se lideranças prolongadas e baixa rotação de líderes, com surgimento de novas referências que costumam estar associadas a conflitos e divisões nas organizações. A definição estatutária ou regulamentação da participação de jovens nos órgãos das centrais está praticamente ausente (com alguma exceção). Destacamos que a maioria das centrais manifestam a definição política e a estratégica de promover a participação de jovens na condução, embora a forma mais habitual de concretizar essa participação continua sendo a formação de secretarias ou comissões de juventude.

A formação sindical é, sem dúvida nenhuma, uma ferramenta chave para fortalecer as trajetórias e aumentar o protagonismo das e dos jovens nos sindicatos. No entanto, seu desenvolvimento atual é bastante limitado, com valiosas experiências em alguns países e uma maioria de sindicatos e centrais com importantes dificuldades externas e internas para promover e concretizar ações de formação política, em particular as dirigidas aos trabalhadores/as jovens. As centrais nacionais e confederações internacionais desempenham um papel fundamental, como atores com capacidades efetivas para gerar espaços e programas de formação, aproveitar experiências positivas e promover a troca entre países, gerenciar os apoios logísticos e econômicos frente a outros organismos, dar continuidade e favorecer a atualização permanente, entre outras atividades relativas à formação.

Em outras palavras, as organizações sindicais não inovaram em sua estrutura ou organização para favorecer a integração de diferentes grupos de jovens, atendendo a suas necessidades específicas, suas preocupações, suas expectativas e aspirações, suas formas de relacionar-se e

² II Conferência de Mulheres CSA (2019).

de comunicar-se. Algo que, em definitivo, requer o fortalecimento das dinâmicas democráticas de participação, a transparência e a prestação de contas, como valores fundamentais para gerar confiança e legitimidade.

Comunicação e transparência

A boa comunicação externa, das organizações sindicais para a sociedade e seus diferentes grupos e indivíduos, é uma dimensão determinante para o fortalecimento dos sindicatos e centrais, enfrentando uma ampla percepção em nossas sociedades do sindicalismo associado a “problemas” e “conflitos”. A comunicação é instrumento básico para fortalecer e dar sustentabilidade à legitimidade dos sindicatos como atores sociais e políticos que atuam para melhorar as condições de vida e cuidar das democracias, mesmo quando isso significa enfrentar as piores condições. Em resumo, o sindicalismo na região não deve ignorar a comunicação para mostrar sua identidade e aumentar sua credibilidade social.

Porém, a realidade em nosso continente é que a grande maioria dos sindicatos e das centrais não possui estratégias de comunicação claras e definidas, desenvolveram poucas ferramentas e a profissionalização é limitada, também se encontram entre os atores sociais e políticos com menos utilização das tecnologias da informação e da comunicação e continuam utilizando ferramentas ou realizando atividades que já são consideradas antigas e com impacto limitado.

A título de ilustração, observe os poucos sindicatos e centrais que possuem páginas na internet atualizadas, organizadas e atraentes, que permitem efetivamente a qualquer pessoa conhecer as características, integração e atividades que realizam esses sindicatos. Em muitos casos é difícil encontrar os estatutos, resoluções de congressos, planos de ação, atas dos órgãos de direção, publicações ou as demandas realizadas, conflitos enfrentados ou qualquer outra ação desenvolvida. A situação a respeito do uso das redes sociais não é muito diferente.

A comunicação interna também é de suma relevância para assegurar um funcionamento interno democrático, coerente e sólido. A honestidade, a transparência e a prestação de contas são princípios da cultura sindical da região que devem ser cuidadas e fortalecidas permanentemente para potencializar a ação das organizações, é necessário desenvolver ferramentas e atividades concretas para isso. Estas questões são particularmente relevantes na hora de elaborar ações para a inclusão de pessoas e coletivos mais distantes dos sindicatos, que tendem a aproximar-se e integrar-se na medida em que identificam nas organizações sindicais as capacidades e forças

para defender seus direitos e interesses, em um quadro de luta por maior justiça social e participação cidadã.

Alguns estudos³ dão conta das mudanças que aconteceram na confiança das pessoas sobre os sindicatos, não só em sua magnitude, mas também em sua composição. Em particular, se observa menos confiança para com os sindicatos na atualidade por parte das pessoas jovens e das pessoas com menor nível educativo. Estes dados revelam que, apesar de que existe uma baixa avaliação de sindicatos em vários países, existem oportunidades para reconstruir a confiança com ações direcionadas aos diferentes perfis da população, segundo faixa etária, sexo ou grupos socioeconômicos.

Sínteses dos principais problemas e desafios identificados

A maioria das centrais considera que seus atuais modelos de organização não são adequados para atender às novas situações do mercado de trabalho, falham em capturar os interesses individuais das trabalhadoras e dos trabalhadores que são mais vulneráveis, não respondem adequadamente às pequenas diferenças que existem hoje entre os ramos de atividade produtiva, não se articulam de forma eficaz atendendo as cadeias globais de produção, não conseguem captar os trabalhadores e as trabalhadoras que não estão reunidos em estabelecimentos ou que não possuem um empregador/a claro/a, e não se adaptam em geral ao uso de novas tecnologias da informação e comunicação, que também pode ser associado à lacuna geracional entre dirigentes e trabalhadores e trabalhadoras jovens. Neste sentido, é interessante notar que se constata que a falta de renovação e fragmentação são apontadas pelas centrais regionais entre as principais dificuldades no processamento das mudanças organizacionais.

Entre os aspectos que deveriam mudar nas organizações sindicais para enfrentar os novos desafios se destacam, em primeiro lugar, a necessidade de *“filiação e representação na Confederação da diversidade da classe trabalhadora através de associações, cooperativas, outros (informalidade, migrantes, mulheres, jovens, camponeses etc.)”*. Isto implica necessariamente em modificar a organização sindical, de forma que a incorporação destes “novos” trabalhadores/as e coletivos resulte eficaz, entendendo com isso que sua participação plena, sua habilitação para tomar decisões em todos os níveis e, em suma, a obtenção de

³ La confianza en América Latina. 1995-2015. 20 años de opinión pública latinoamericana.

benefícios concretos que resultem em melhores condições de trabalho e proteção social mínima adequada.

Em segundo lugar, se aponta a necessidade de “*Organização por ramo de atividade econômica*” por parte de centrais em vários países onde se apresenta sérias dificuldades. Em outras palavras, essa demanda está associada às necessidades dos sindicatos nos países com sistemas de relações trabalhistas e de negociação coletiva muito limitadas ou concentradas no setor público e em algumas das grandes empresas. No entanto, o fortalecimento da organização ao nível de ramo e da cadeia de produção é um objetivo que corresponde a todas as centrais, dadas as mudanças nos processos produtivos e nas atuais dinâmicas do trabalho.

Neste sentido, é relevante avançar na compreensão das dinâmicas de funcionamento das cadeias globais de produção e na forma em que estas articulam e modificam os diferentes setores de atividades, para conseguir uma ação sindical mais coordenada diante das empresas transnacionais.

A fim de introduzir o capítulo das recomendações sobre os temas a serem tratados na Conferência Continental, apresenta-se a seguir um esquema que visa sintetizar os problemas encontrados nas organizações, em perspectiva das mudanças necessárias em alguns aspectos das culturas sindicais, e que resultam em desafios políticos prioritários.

Quadro 3. Problemas Organizativos, Mudanças Culturais, Desafios Políticos

Problemas Organizativos	Mudanças Culturais	Desafios Políticos
<ul style="list-style-type: none">• Baixa filiação e densidade sindical, que não permitem construir poder, para um diálogo efetivo com governos e empregadores.• Organizações sindicais concentradas nos setores públicos, em muitos poucos ramos de atividade privada e nas grandes empresas.• Fraca gestão sindical (com poucas pessoas assumindo muitas responsabilidades e tarefas).• Estruturas com pouca rotação e renovação.• Limitado apoio técnico das centrais e confederações para às estruturas de base.• Falta de recursos devido a pouca filiação ou o não pagamento de quotas sindicais.• Limitadas estratégias e ferramentas de comunicação.	<ul style="list-style-type: none">• Necessidade de considerar e incorporar outros coletivos diversos e não somente parte da classe trabalhadora atualmente filiada.• Necessidade de mais abertura para novas lideranças, que permitam renovação generacional.• Tornar efetiva a participação e o poder das mulheres na condução do movimento sindical.• Filiação promovida e gerada com mais e melhor treinamento político e maior adesão ativa.• Reduzir a fragmentação sindical e a dispersão de recursos e energias.• Priorizar a transparência e a prestação de contas como aspecto base de toda organização sindical.• Necessidade tornar o funcionamento do sindicato independente (constituição do sindicato, atividade sindical, regulamentação da greve e negociação coletiva) no que diz respeito às limitações impostas pelo marco regulatório vigente em diversos países.	<ul style="list-style-type: none">• Fortalecer a autonomia sindical, tanto das empresas e governos, como dos partidos políticos.• Aprofundar a estratégia de sindicalismo sociopolítico, atuando como promotor de sociedades mais democráticas, socialmente justas e livres de discriminação.• Fortalecer a unidade sindical e de articulação com outros movimentos sociais.• Realizar ações e iniciativas de alto impacto, de acordo com a realidade atual vivida pelas trabalhadoras e trabalhadores.• Desenvolver em profundidade a educação e formação sindical, que gerem bases sólidas para a gestão da política sindical.• Erradicar as práticas patriarcais nos sindicatos e alcançar a paridade de gênero.• Dar lugar a novas lideranças e a substituição generacional.• Fazer da comunicação e da transparência verdadeiras prioridades políticas.

5. Recomendações para abordar na Conferência Continental

A partir das análises e das recomendações que vem realizando a CSA desde sua criação e, em particular, neste período 2016-2020, assim como a partir do levantado no questionário, os informes sub-regionais e das trocas geradas nas Reuniões Sub-regionais, destacamos aqui alguns eixos e dimensões principais para considerar na Conferência Continental, de modo que orientem a elaboração de um **Roteiro de iniciativas e propostas para a transformação e o fortalecimento dos sindicatos e das centrais sindicais**.

Este Roteiro de iniciativas e propostas deve considerar os tempos e as dinâmicas diferentes de nossos países, de modo que se recomende (e logo acordem e implementem) ações de curto, médio e longo prazo, que permitam acumular bons resultados, concretos e visíveis para a organização sindical e toda a classe trabalhadora.

Crescer incluindo a diversidade da classe trabalhadora

Entende-se como prioritário incluir nesse Roteiro de iniciativas e propostas a necessidade de fortalecer a inclusão e a participação real considerando todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores, em sua diversidade e pluralidade. É necessário não só aumentar a filiação e as contribuições sindicais, mas também abrir mais espaços e formas diferenciadas para a participação de todas as pessoas trabalhadoras e de seus coletivos. Para isso, temos que revisar a organização interna, gerar verdadeiros âmbitos abertos para as pessoas trabalhadoras mais distantes das organizações, assim como implementar metodologias e ferramentas diferentes. Neste sentido, se deve avançar com independência das restrições normativas para a atividade sindical presente em vários países, bem como no que diz respeito a partidos políticos, governos e empregadores (autonomia sindical). Fortalecer a participação e adaptar as estruturas nas organizações sindicais não pode depender das normativas trabalhistas, nem das tendências desreguladoras e prejudiciais do modelo econômico dominante.

Em termos mais concretos, o principal desafio neste processo é o crescimento e fortalecimento dos sindicatos, incorporando aqueles e aquelas que se encontram em situações mais precárias (informalidade, terceirizados, plataformas digitais) e trabalhadoras/es por conta própria sem empregadores (a grande maioria também em situações de vulnerabilidade).

Para a maioria das centrais com organização e filiação por meio de sindicatos setoriais (ramo e outras variantes) a seguinte questão é proposta: É pertinente e necessário modificar a estrutura

organizacional para aumentar o número e a diversidade das trabalhadoras e dos trabalhadores filiados? Na medida em que para estas centrais sua forma de organização associada a estrutura produtiva é um ponto importante de força, a estratégia de crescimento supõe levar adiante mudanças organizativas e estratégias de filiação nos níveis de ramos, ou seja, em seus sindicatos e federações. Estes poderão entender da melhor maneira as novas e mais complexas realidades dos diferentes setores produtivos e identificar em cada ramo ou cadeia de produção a melhor forma de incorporar as/os trabalhadoras/es em condições de informalidade, terceirizados, trabalhadoras/es eventuais e trabalhadoras/es por conta própria.

A primeira questão pode ser complementada com as seguintes: É possível a filiação direta de trabalhadores/as a sindicatos de ramo ou setor? Em particular, de trabalhadores/as em condições de informalidade e/ou por conta própria? Existem mecanismos para incorporar trabalhadores/as desempregadas/os nestas estruturas? Se deve levar em conta, desde esta perspectiva setorial, os difusos limites que hoje se encontram entre alguns setores produtivos, em presença de múltiplas cadeias globais de produção e suas empresas transnacionais.

É relevante para os/as trabalhadores/as que se fortaleça a coordenação e unidade entre sindicatos de ramos afins e/ou que façam parte das mesmas cadeias de produção, para incorporar as diferentes realidades de trabalho nas prioridades sindicais. Por outro lado, deve-se reiterar que a região conta com vários exemplos de centrais que já incorporaram “outros setores” como autônomos ou informais, mesmo com as dificuldades e fragilidades, o que já constituem respostas concretas às iniciativas propostas.

Como foi mencionado anteriormente, na região existem organizações e centrais sindicais que contam com a filiação de outras organizações sociais e com a filiação direta de toda pessoa trabalhadora, incluindo desempregadas/os, trabalhadoras/es em situação de informalidade, por conta própria sem empregadores e incluso aposentadas/os. Estas estruturas contemplam a possibilidade de filiação da diversidade da classe trabalhadora. Sem prejuízo da relevância que igualmente tem as organizações de um ramo ou setor nestas centrais, a necessidade de fortalecer seus órgãos territoriais e transversais (temáticos) é compartilhada.

A filiação de trabalhadores/as mais distantes dos sindicatos requer incorporar outras demandas e necessidades, em geral desde uma maior vulnerabilidade, portanto, a organização territorial que conhece esta realidade tem um papel fundamental a desempenhar. Neste mesmo sentido, é possível que seja maior a motivação daquelas/es trabalhadoras/es para integrar-se a uma

organização a nível local, que já conhece seus problemas, que a nível nacional ou setorial onde se têm mais presente outras realidades (a de assalariadas/os privados formalizados com empregos estáveis). Isto não significa que ser membro de uma organização nacional não seja do seu interesse, conforme indicado no início desta seção. A adesão a um sindicato também surge do interesse em alguma área específica ou transversais do mundo do trabalho, entre elas se destaca a equidade de gênero. Os mecanismos de filiação não resolvem *por si* estes desafios, requerem estratégias para captar as trabalhadoras e os trabalhadores que possam vir a ter interesse em algumas áreas determinadas e que pretendem exercer atividade sindical a partir dessa motivação ou para estes fins.

As formas possíveis de crescimento das organizações sindicais poderiam sintetizar-se, então, em duas grandes alternativas: ampliação da estrutura organizativa ou crescimento dentro da estrutura. Em qualquer caso, a questão fundamental parece ser outra: a capacidade e força na representação que alcancem as organizações para estes trabalhadores/as. Então, algumas perguntas a esse respeito são: Que forças e melhorias podem gerar uma representação sindical aos trabalhadores/as em situação de informalidade e/ou por conta própria? O que o sindicato traz para as/os jovens trabalhadoras/es preocupados com a questão ambiental? Que possibilidades concede a filiação a uma organização sindical para lutar pela igualdade de gênero? Embora essas perguntas possam ter várias respostas, neste quadro, é interessante destacar duas dimensões que são claramente prioritárias: a proteção social e o diálogo social (negociação coletiva).

Os sindicatos e as centrais ou confederações sindicais são, e devem ser atores protagonistas na luta pela proteção social universal, portanto, a luta sindical tem uma perspectiva sempre relevante para toda a sociedade. O diálogo e a negociação são tanto objetivos, como instrumentos fundamentais para todo movimento sindical, como a própria realidade da região indica, e são espaços onde deve-se incorporar e alcançar melhorias naquelas outras dimensões não tradicionais do mundo do trabalho ou pouco abordadas nas relações de trabalho (gênero, meio ambiente, habitação, esporte, cultura).

Trabalho pela unidade sindical e alianças sociais

A unidade do movimento sindical é um desafio presente para todas as centrais, na medida em que sua realização é tão importante quanto sua permanência. A unidade deve ser promovida em contextos específicos, com espaço para o desenvolvimento de diferentes estratégias e âmbitos. O ponto de partida (ou de consolidação, conforme o caso) é um acordo amplo pela

unidade de trabalhadoras e trabalhadores e suas organizações, sob a base de princípios comuns (defesa da democracia, integração social, combate à pobreza, trabalho decente, proteção social, entre outros).

Este processo implica em fortalecer a unidade de classe desde a unidade de ação, de forma que esse acordo tenha implicações visíveis para o conjunto da classe trabalhadora e das sociedades. A unidade de ação é construída a partir de acordos concretos em determinadas prioridades e estratégias. É relevante partir de uma agenda mínima de consenso, que gere solidez a partir de conquistas específicas e reais para a classe trabalhadora e para as organizações. Ao mesmo tempo, isto permite compartilhar riscos e problemas, com mais possibilidades de reverter as dificuldades. As ações acordadas e implementadas em unidade contribuem decididamente para ampliar e fazer crescer o movimento sindical, fortalecer suas ferramentas de luta e aumentar seu poder de incidência real.

O processo de unidade sindical contém também desafios em matéria organizativa. Para avançar nessa direção é necessário algum nível de estrutura que deve ser planejada e acordada entre as organizações. A partir das próprias centrais sindicais e do acumulado pela CSA neste processo, surge a recomendação de fortalecer a unidade a partir de espaços de coordenação e articulação nos diferentes níveis das organizações sindicais e em suas diversas linhas de ação e eixos temáticos. Em alguns casos, foram criados espaços permanentes para: coordenação entre os órgãos de direções nacionais (plenárias dos Conselhos Nacionais, ou semelhantes); articulação entre os órgãos de direção territorial e/ou setorial (quando for o caso); e o desenvolvimento regular de atividades intersindicais (e intersociais) de ampla convocação.

De forma transversal, a unidade se constrói sobre eixos temáticos e programáticos, que geram outros âmbitos de articulação, com fins específicos e atividades concretas. Na base desta proposta está a premissa de que o pertencimento à classe trabalhadora deve ser sempre promovido na unidade, pois é isso que oferece a possibilidade real de obter melhores condições de vida para todas e todos. Cresce a quantidade de filiadas/os aos sindicatos e as centrais na medida que se avance e se torne visível a unidade do movimento sindical a nível nacional e internacional.

Efetivamente, no terreno internacional deve-se continuar priorizando a construção de unidade, apoiando diretamente as centrais e os sindicatos. Nesse sentido, podemos mencionar algumas ações concretas regionais e globais como o mapeamento das cadeias globais de produção com

a vinculação de suas organizações de trabalhadores/as em distintos países, e a organização de trabalhadores migrantes em situação de vulnerabilidade, incluindo o combate ao tráfico de pessoas e ao trabalho escravo.

Uma dimensão associada diretamente à unidade sindical é a construção de alianças com outros movimentos e atores sociais. Nesta perspectiva de fortalecimento e transformação, o sindicalismo sociopolítico, que promove a CSA e as Centrais filiadas, deve ser reforçado através de alianças com os movimentos e atores sociais progressistas e democráticos da região. Existem muitos exemplos destas alianças no continente, tanto históricos como recentes, entre eles se destaca o movimento feminista.

Por sua vez, esta construção de alianças ajuda os sindicatos a acessar redes, grupos e pessoas-chaves nas diferentes realidades e comunidades nas quais a classe trabalhadora está inserida. Essas conexões também podem servir para ampliar a gama de interesses e agendas que os sindicatos buscam representar e, por tanto, expandir seu poder para representar a todos os segmentos pouco representados da sociedade.

Criar e disputar associações de trabalhadores/as de carácter de classe e outras formas de organização da classe trabalhadora, identificando em determinados grupos que têm diretrizes relacionadas ao mundo do trabalho, a possibilidade de criar uma associação, quando não são ou não estão representadas/os por entidades atuais. As alianças amplas entre entidades sindicais, movimentos populares, urbanos e rurais, movimentos estudantis, jovens, mulheres, negros, LGBT e direitos humanos, assim como outras organizações da sociedade civil, intelectuais e ativistas, constituem verdadeiras oportunidades para consolidar aliados em torno das reivindicações da diversidade da classe trabalhadora.

Em direção à paridade de gênero

Embora os avanços da perspectiva de gênero nas organizações sindicais do continente devam ser destacados, ainda persistem importantes déficits, tanto em termos de participação e de direção, como de conteúdo e transversalidade nas definições e ações das organizações. A incorporação formal de cotas de participação das mulheres tem demonstrado resultados concretos e encontramos avaliações muito positivas nas centrais. Assim, a partir dos acordos realizados nos Congressos da CSA e dos resultados da Conferência de Mulheres de 2019, surge uma primeira recomendação a partir das próprias organizações sindicais: avançar em direção a

paridade (50%) em todos os órgãos das estruturas sindicais. Inclusive avançar para cotas nos órgãos de base.

Esta medida é necessária, mas não o suficiente para modificar o predomínio dos homens nas organizações e em seus órgãos de condução. Deve-se combinar em uma estratégia geral de incorporação de mais mulheres trabalhadoras aos sindicatos, priorizando a forma de filiação e participação que considerem mais adequada. Que inclua, em especial, a convocatória em setores da economia com mais presença feminina, como a saúde e o trabalho doméstico, que priorize efetivamente a luta contra as desvantagens e formas de discriminação que sofrem as mulheres no mundo do trabalho. As agendas e ações para eliminar as barreiras para a participação laboral das mulheres, as disparidades salariais, os “tetos de cristal” (impedimentos as trajetórias profissionais) e a atribuição exclusiva dos cuidados e das tarefas domésticas, são de primeira relevância para avançar em termos de organização sindical.

Alguns aspectos concretos para incluir nesse Roteiro de iniciativas e propostas são: incorporar o tema violência sexual, moral e discriminatória contra as mulheres nas organizações sindicais e nos âmbitos de negociação; desenvolver as atividades e eventos atendendo as possibilidades concretas de participação das mulheres; gerar suportes específicos, como os espaços de cuidados de bebês (creches) nas organizações e seus eventos, especialmente nas organizações de base; propor campanhas de sindicalização específicas; articular ações com movimentos feministas incorporando suas pautas.

Aumentar a participação de trabalhadores e trabalhadoras jovens

Os avanços em termos de participação das/os jovens em sindicatos e centrais tem sido notoriamente limitado. Nem em termos formais (estatutários), nem na realidade concreta das organizações e dos seus órgãos de direção, se observa uma dinâmica contínua de integração e hierarquização dos jovens.

Do processo que vem realizando a CSA e da reflexão das centrais filiadas, se encontram algumas chaves para avançar neste sentido. Em primeiro lugar, parece razoável concretizar, em curto prazo, a cota de jovens em ao menos alguns dos órgãos das centrais, em porcentagens adequadas para cada caso, como ação que gere espaços concretos e dê sinais claros. Em segundo lugar, é necessário dar prioridade aos interesses da juventude nos planos e ações sindicais. Entre estes interessantes, encontram-se as questões da colocação profissional, do primeiro emprego e da ligação entre a educação e o trabalho, bem como o acesso à habitação

e à maternidade e paternidade, entre tantos outros. Os sindicatos têm, com maiores ou menores dificuldades, ferramentas para trabalhar essas questões, mas nem sempre constituem prioridades ante outras urgências e demandas presentes nas complexas realidades de nossos países. A associação dos sindicatos com os movimentos estudantis constitui uma referência muito importante em muitos países da região.

Em terceiro, as formas de participação das/os jovens têm diferenças com as que predominam nos sindicatos, como em outros âmbitos integrados majoritariamente por adultos não jovens, sendo assim, criar espaços para que eles desenvolvam sua própria dinâmica é essencial. O vínculo com as tecnologias de informação e comunicação, em particular, resulta em uma barreira geracional presente na maioria das organizações. Finalmente, deve-se destacar a importância da formação sindical, que forneça as ferramentas políticas e técnicas para a atividade sindical, incluindo novas tendências e desafios globais, regionais e locais entre as suas dimensões.

Redesenhar a comunicação e fortalecer a cultura sindical

Existe uma ampla opinião a favor de melhorar a comunicação dos sindicatos e das centrais, tanto internamente como externamente (como foi mencionado, existem muitas Centrais sem páginas na internet ou redes sociais, sem Estatutos publicados, sem planos de comunicação). A integração de trabalhadoras/es migrantes ou de coletivos de trabalhadoras/es em situação de informalidade, para mencionar somente alguns desafios, requerem sempre de estratégias de comunicação e suas ferramentas específicas. Neste sentido, está instaurada a necessidade de analisar como podemos aproveitar as TICs para que sejam ferramentas a favor da organização sindical. Estas ferramentas e dispositivos, aqueles que hoje são acessados com relativa facilidade, são uma grande oportunidade, assim como trazem consigo várias ameaças; em particular, as redes sociais mal utilizadas prejudicam notoriamente o diálogo e a imagem sindical.

A promoção de novas dirigentes mulheres e de dirigentes jovens deve ser considerada especialmente como uma estratégia de fortalecimento da organização sindical. Observa-se entre as centrais uma visão a favor da renovação e da rotação na condução e nos diferentes âmbitos da organização sindical, assim como nos órgãos de diálogo social.

Com regras claras e com transparência, com sindicatos com cláusulas democráticas, se avança decididamente na defesa da cultura sindical que se promove a partir da CSA e das centrais e que

deve ser visibilizada por parte das sociedades e seus diversos atores e organizações. Existem também propostas mais horizontais de algumas organizações, como uma ferramenta de atração para incorporar mais trabalhadoras/es, principalmente aqueles que manifestam interesse em participar.

Entre os aspectos a fortalecer que são apontados reiteradamente, encontram-se os relativos à transparência e prestação de contas, em parte associados ao financiamento e a gestão dos recursos, e com relação aos acordos alcançados ou aos conflitos desenvolvidos. Em resumo, esta dimensão se vincula diretamente com a comunicação, tanto com a necessidade de melhorar internamente como para seu melhor posicionamento político e social.

Ampliar e aprofundar a formação sindical

Parte imprescindível da estratégia para fortalecer e transformar as organizações sindicais do continente é a formação política de trabalhadoras e trabalhadores organizados e de quem queira integrar-se. Todas as dimensões analisadas neste informe e, particularmente, todas as recomendações aqui apresentadas, poderão ser abordadas efetivamente em médio prazo se ações de formação potentes e contínuas forem desenvolvidas em nossas organizações.

A CSA encontrasse em pleno processo para a realização de sua Conferência sobre Educação e Formação Sindical.

Essa conferência propõe:

- analisar os desafios da formação e educação integral ao longo da vida e da formação sindical e profissional como ferramentas para a disputa no mundo do trabalho, ideológico, político e cultural;
- acompanhar as transformações do mundo do trabalho e do sindicalismo para uma mudança do modelo organizativo que permita uma maior inclusão de todos os coletivos, aumentar a sindicalização, e melhorar a capacidade de proposta para a disputa frente ao neoliberalismo e aos processos produtivos em curso;
- formular uma proposta e uma estratégia de formação e educação sindical sistemática e por níveis, que seja inclusiva, coordenada e unitária para as Américas, através de uma rede e com foco em processos com uma visão compartilhada, mas levando em consideração as particularidades de cada sub-região e cada país, e que contribua para a construção de uma sociedade mais justa, fraterna e democrática e um modelo desenvolvimento sustentável.

O papel da CSA e o Roteiro para o fortalecimento e transformação sindical

Apesar das diferenças existentes entre os países e as centrais sindicais, todas elas enfrentam atualmente alguns grandes desafios: desde as tendências globais (cadeias globais de produção, mudanças na estrutura produtiva, no mercado e na cultura do trabalho), passando pelos efeitos da atual crise (queda dos níveis de emprego e dos salários, informalidade, precariedade, desregulação, enfraquecimento da negociação coletiva), o surgimento de projetos políticos conservadores e autoritários, até mesmo as realidades das organizações (participação, funcionamento, articulação, autonomia, entre outras áreas).

É reconhecida a importância de que a CSA continue atuando como a “usina” de pensamento alternativo do sindicalismo das Américas. Contribuindo com uma visão e projeção estratégica transformadora e que estimule suas centrais filiadas a se comprometerem com iniciativas políticas progressistas e de superação dos projetos conservadores.

Nesta última dimensão, o papel que as centrais definiram para a CSA implica, neste momento e nesta instância particular, avançar em planejamentos operativos e definição de ações concretas em toda a região para o fortalecimento e transformação sindical. Neste contexto, a CSA apresenta na Conferência Continental “*Transformar e fortalecer o Sindicato para Organizar e Representar a toda a Classe Trabalhadora*” uma proposta de Roteiro de iniciativas e propostas 2021-2025 que, após as trocas e as contribuições necessárias, pode ser a ferramenta de todas as centrais para planejar, implementar e acompanhar este processo tão decisivo para o futuro de nossos sindicatos e de nossas trabalhadoras e nossos trabalhadores.

