



A única resposta é mobilizar os trabalhadores e trabalhadoras

Entrevista com K. Hemalatha,
presidente da Central de Trabalhadores da Índia



Dossiê nº18
Instituto Tricontinental de Pesquisa Social
julho de 2019

Nas últimas décadas, as/os trabalhadoras/es indianas/os enfrentaram golpes esmagadores da política neoliberal e, ao mesmo tempo, lutaram contra eles de maneira espetacular. Várias das greves gerais nos últimos anos quebraram recordes mundiais – 180 milhões aderiram em 2016, e outros 200 milhões este ano. Desde que a Índia conquistou sua independência, em 1947, o país seguiu um caminho “misto” de desenvolvimento nacional. Importantes setores da economia foram mantidos nas mãos do governo, e novas empresas públicas foram criadas para fabricar bens industriais essenciais, em consonância com as metas de desenvolvimento do país. O setor agrícola também foi organizado; o governo passou a fornecer crédito a agricultores a taxas subsidiadas e estabeleceu preços de compra para garantir que os agricultores mantivessem o cultivo de alimentos essenciais.

Tudo isso mudou em 1991, quando o governo começou a “liberar” a economia, privatizar o setor público, reduzir seu papel no mercado agrícola e receber investimentos estrangeiros. O crescimento estava agora baseado na taxa de retorno em investimentos financeiros e não no investimento em pessoas e no futuro delas. A nova orientação política – a liberalização – criou uma nova classe média e conquistou fabulosas quantias de dinheiro. Mas também criou uma crise agrária e produziu precarização para os trabalhadores. O governo, desde 1991, sabia que não era suficiente privatizar o setor público e vender seus preciosos ativos. Tinha que fazer mais duas coisas. Primeiro, certificar-se de que as empresas do setor público fracassariam e perderiam legitimidade. O governo retirou

recursos dessas empresas públicas e assistiu ao sucateamento delas. Sem investimento, não conseguiam fazer melhorias, e se deterioraram. A falência dessas empresas validava o argumento da liberalização, embora tenham sido falências fabricadas. Em segundo lugar, o governo buscou enfraquecer o poder sindical, usando os tribunais para combater o direito de greve e, por meio do legislativo, alterar leis sindicais. Sindicatos mais fracos significava trabalhadores desmoralizados, o que, por sua vez, deixava-os totalmente à mercê das empresas privadas.

No entanto, os trabalhadores e sindicatos indianos não desistiram. Dez grandes federações ajudaram a organizar dezessete grandes greves gerais ao longo dos últimos quinze anos. Uma das principais federações trabalhistas é a Central de Sindicatos Indianos (Centre for Indian Trade Unions – CITU), que comemorou seu 50º aniversário este ano. A CITU possui mais de seis milhões de trabalhadores filiados. Seu presidente é K. Hemalatha, que também é membro do Comitê Central do Partido Comunista da Índia (Marxista) e um veterano do movimento sindical, em particular como secretário-geral da Federação de Trabalhadores *Anganwadi* (funcionários de creches). Hemalatha falou com o **Instituto Tricontinental de Pesquisa Social** sobre a estrutura da força de trabalho indiana, sobre a militância dos trabalhadores e os desafios do movimento sindical.





K Hemalata, Presidente da Central Indiana de Sindicatos (Central Indian Trade Unions - CITU), indo à marcha ao Parlamento dos/as trabalhadores/as de creches, organizada pela Federação de Trabalhadores Anganwadi da Índia (AIFAWH).

Nova Déli, Fevereiro de 2019.

Crédito: CITU Archives

 *Na Índia, uma grande parte da força de trabalho está no setor informal. Quais os desafios que isso coloca para o movimento sindical?*

O movimento sindical em todo mundo foi enfraquecido pelas políticas neoliberais. Os direitos sindicais e os sindicatos foram atacados. Na Índia, os sindicatos não perderam membros, no entanto, apenas 10% dos trabalhadores estão em sindicatos filiados a federações ligadas a centrais. De acordo com a Comissão Nacional para Empresas do Setor Não Organizado, cerca de 93% da força de trabalho indiana está no setor não organizado, sendo a maioria deles trabalhadores agrícolas. Nós, no movimento sindical, diferenciamos o setor não organizado e os trabalhadores não organizados. Grande parte do setor é formado por pequenas empresas que empregam apenas um ou dois trabalhadores. Mas os trabalhadores não organizados não são apenas aqueles que estão nessas pequenas empresas; eles também estão empregados no governo ou em grandes empresas do setor privado, e ainda não se organizaram. A tendência crescente – tanto no setor público como nas grandes corporações – de fazer a força de trabalho se submeter a contratos temporários está tornando a tarefa da sindicalização muito complicada.

Nenhum dos governos nas últimas décadas conseguiu alterar as rígidas leis trabalhistas da Índia. Mas usaram métodos diferentes para enfraquecer os direitos trabalhistas. O governo de direita do BJP ampliou as possibilidades de contrato temporário, no qual os trabalhadores fazem acordos que duram algumas

semanas; em Haryana, os trabalhadores são contratados por apenas uma hora ou duas horas por meio desses contratos. A justificativa do governo – já que as leis trabalhistas restringem essas práticas – é que os temporários com contrato recebem os mesmos salários e benefícios concedidos aos trabalhadores permanentes. Mas qual trabalhador temporário – que por vezes está empregado por algumas horas – vai lutar por melhores salários ou benefícios? Eles não podem reclamar ou fazer exigências por seus direitos – não se quiserem que o empregador continue a lhes dar uma hora de trabalho aqui e acolá. Os trabalhadores estão sob imensa pressão para não exigir nada. Mas, se eles não lutam, eles não recebem o que é devido.

O governo forneceu muitas brechas aos empregadores para minar as leis trabalhistas. Uma dessas lacunas é através dos esquemas de aprendizes. Os trabalhadores não são tratados como tal, mas como aprendizes que não ganham um salário, mas apenas uma remuneração sem benefícios. O Programa Nacional de Empregabilidade por Aprendizagem é uma *joint-venture* entre o Ministério do Trabalho e várias organizações não governamentais. As agências que fornecem trabalhadores – como o portal de empregos TeamLease – fazem parte desse esquema. A agência assina um contrato com a empresa e fornece os trabalhadores, que são depois transferidos a outras empresas. Os trabalhadores podem permanecer como aprendizes durante toda a sua vida profissional. Se você é um “aprendiz”, então você não é um trabalhador. Se você é um “executivo” ou um “voluntário”, também não é um trabalhador. Os trabalhadores do setor de vendas são agora conhecidos como “executivos”.

Até mesmo os trabalhadores do Programa Nacional Contra o Trabalho Infantil, do Ministério do Trabalho, recebem designações como “voluntário”, “amigo” ou “convidado” para que não sejam registrados trabalhadores e, portanto, não estejam protegidos pelas leis trabalhistas indianas.

É importante ressaltar que quando vamos organizar trabalhadores temporários ou “aprendizes”, “amigos”, eles são muito receptivos com os sindicatos. Alguns “aprendizes” contratados pela Indian Railways – o maior empregador da Índia – formaram uma organização e realizaram uma manifestação em Déli para exigir empregos regulares. A dicotomia entre trabalhadores permanentes e trabalhadores temporários precisa ser quebrada e precisamos usar nossos limitados recursos para organizar todos os trabalhadores em todos os lugares.

 *Um dos elementos-chave da classe trabalhadora hoje é o trabalho precário – o que geraria o chamado “precariado”, o proletariado precarizado. Como o movimento sindical enfrentou os desafios apresentados por essa realidade?*

Acreditamos que devemos organizar os trabalhadores temporários a partir das exigências dos trabalhadores permanentes. Não deve haver diferença entre eles. Se os sindicatos não estiverem convencidos de que devem incluir os temporários, formaremos sindicatos separados para que os temporários se fortaleçam. Avaliamos que os trabalhadores temporários são muito militantes. Nas principais greves gerais de 2015 e 2016,

descobrimos que cerca de 40% dos que participaram não estavam sindicalizados.

Um dos melhores exemplos do nosso trabalho é em relação às trabalhadoras e trabalhadores das creches. Em 1989, iniciamos o contato com as trabalhadoras do Programa Integrado de Desenvolvimento Infantil (PIDI), também chamadas/os de *anganwadi*. No estado de Andhra Pradesh, de onde eu sou, fomos de aldeia em aldeia para localizar as creches. Quando nos encontramos com as trabalhadoras, a principal queixa eram os baixos salários. Além disso, eram consideradas “assistentes sociais”, e não trabalhadoras. Descobrimos que elas enfrentavam assédio – até mesmo assédio sexual. Eram forçadas a trabalhar nas casas de seus superiores. A raiva devido aos baixos salários e assédios tornaram essas mulheres muito militantes. Nós realizamos reuniões regulares nas quais elas pressionavam por uma agenda de luta. São muito corajosas. Diante da repressão e dos ataques da polícia, elas lutaram. Muita pressão política foi exercida sobre essas mulheres. Mas a confiança delas na união não poderia ser quebrada. Essa tem sido uma luta muito bem-sucedida entre os trabalhadores mais precários. Ajudou-nos a aperfeiçoar nossa análise sobre a importância de estar com essas/es trabalhadoras/es e de levar a sério todas as suas queixas – não apenas as salariais.

O governo agora quer privatizar o setor, entregando programas de desenvolvimento infantil a organizações não governamentais e ao setor privado. Decidimos que não é suficiente para o nosso sindicato se opor a essa privatização, mas que devemos

mobilizar comunidades mais amplas contra isso. O governo basicamente corroe o PIDI, fornecendo alimentos inadequados para as crianças e deixando a infraestrutura – como o abastecimento de água – se deteriorar. As/os trabalhadoras/es *anganwadi* e o nosso sindicato começaram a explicar ao povo que as/os trabalhadoras/es querem fazer bem o seu trabalho, mas não podem fazê-lo por falta de recursos. A privatização, em vez de resolver esse problema, irá agravá-lo – já que agora esses serviços serão fornecidos com fins lucrativos e não para o bem-estar da comunidade. Temos mobilizado os beneficiários desses esquemas – comunidades inteiras – para irem aos escritórios do PIDI manifestar. As autoridades tiveram que admitir que não é culpa das/os trabalhadoras/es *anganwadi* que os serviços não sejam tão bons quanto poderiam ser. Isso deu credibilidade aos *anganwadi* e ao sindicato. De fato, fez as comunidades acreditarem na instituição sindicato. Trabalhadores da construção civil e operários fabris agora pensam na sindicalização como algo positivo. O mesmo acontece com os profissionais de saúde, cuja militância está ligada aos *anganwadi*. Essas campanhas foram contagiantes.

As/os *anganwadi* são exemplos do que chamamos de “trabalhadores de projetos”. A Missão Nacional de Saúde, criada em 2005 pelo Ministério da Saúde e Bem-Estar Familiar, também é composta por funcionários com esquema de trabalho similar, assim como as/os “trabalhadoras/es do meio-dia” (que fornecem almoço para crianças em idade escolar) e os trabalhadores do Programa de Desenvolvimento de Mulheres e Crianças em Áreas Rurais.

Os trabalhadores em cada um desses projetos do governo sofrem com baixos salários por terem títulos que lhes negam direitos trabalhistas (como “ajudante” ou “amigo”). Em novembro de 2012, realizamos uma mobilização maciça dessas/es trabalhadoras/es para informar aos que trabalham individualmente que eles não estão sozinhos e que precisam juntar-se às lutas comuns por seus direitos.



“Queremos salários, não honorários pelo nosso trabalho”. Manifestantes na marcha ao Parlamento dos/as trabalhadores/as de creches, organizada pela AIFAWH. Nova Délí, Fevereiro de 2019. Crédito: CITU Archives

Tomemos o caso das obstetrices auxiliares. Todo centro de saúde primário nas aldeias contrata uma obstetriz. Agora o governo está contratando uma segunda obstetriz, mas com um cargo diferente. A segunda será “assistente social” e não recebe um salário adequado. Há também o caso do *Sarva Shiksha Abhiyan*, o programa de educação fundamental. Existem *sikshamitras* – “professores convidados” – e *vidya* – voluntários – que recebem uma quantia fixa, em vez de salários, e nenhum benefício. A Missão Nacional de Saúde contrata enfermeiras e funcionários para seus hospitais e centros de saúde. Os governos da Índia e da Noruega chegaram a um acordo para expandir esse programa, mas as/os trabalhadoras/es contratadas/os como parte da expansão não são tratadas/os como trabalhadoras/es em tempo integral. Elas/es são chamadas/os de *yashoda* mamata. *Yashoda* é a mãe adotiva de Krishna, um deus hindu. Esses *yashodas* que trabalham para a Missão Nacional de Saúde recebem uma miséria – 3 mil rúpias (168 reais) por mês. Trabalham 24 horas por dia, fazendo tudo, acompanhando desde a entrada do paciente até o parto, passando pela vacinação e até a manutenção dos registros. Depois de três anos de trabalho, uma/um *yashoda* será substituído por outra/o *yashoda*. Quase dez milhões de trabalhadoras/es – a maioria mulheres – trabalha nesse esquema.

No departamento agrícola do governo, havia funcionários permanentes com o título de “oficial de extensão agrícola”. Agora eles foram substituídos em muitas partes da Índia por trabalhadores precários com títulos como *adarsha rythu* (“agricultor modelo”) e *krishak sathi* (“amigo do fazendeiro”). Eles são vistos

como “assistentes” e “amigos”, não como trabalhadores. Eles recebem 1500 rúpias (84 reais) por mês por honorários, e não como salário. O mesmo tipo de coisa aconteceu com a equipe do Programa Nacional Contra o Trabalho Infantil. Todas/os essas/es trabalhadoras/es – enfermeiras, obstetrizes, cuidadoras das creches – formaram sindicatos. Nossa tarefa é consolidar essas lutas.

 *As/os trabalhadoras/es indianas/os possuem alta mobilidade e mudam de um estado para outro em busca de trabalho. Um estudioso – Jan Breman – chamou esse fenômeno, o qual havia estudado em Gujarat, de trabalho fluido. O problema de tais práticas é que as/os trabalhadoras/es estão fora das normas sociais com as quais estão familiarizadas/os e são frequentemente atacadas/os como estranhos. Como o movimento sindical lidou com esse tipo de pressão interpessoal, muitas vezes criada pelos empregadores para seu benefício?*

A indústria indiana tem crescido ao longo de certos cinturões industriais, como a Área Industrial de Kancheepuram (em Tamil Nadu), a Área Industrial de Medak (em Telangana) e a Área Industrial de Manesar (em Haryana). Muitas dessas áreas possuem fábricas de multinacionais como a Foxconn, Honda, Hyundai e Nokia. As fábricas têm alguns trabalhadores permanentes, mas é claro que têm um número ainda maior de temporários.

Entre esses estão muitos migrantes de outras partes da Índia. Quando os trabalhadores dessas fábricas entram em greve, muitas vezes não são apoiados pelos aldeões que moram perto das fábricas porque há poucos laços entre ambos. Esse foi o caso da longa luta dos trabalhadores da fábrica Maruti Suzuki, em Manesar. Não apenas os trabalhadores são frequentemente de outros lugares, mas também falam idiomas diferentes daqueles que moram perto da fábrica. Existem fissuras sociais que são facilmente exploradas pelos empregadores.



Depois da chuva em Tohana, Haryana. Julho de 2018.
Crédito: Celina della Croce

Em Himachal Pradesh, o movimento dos trabalhadores – organizado na Central de Sindicatos Indianos (Centre for Indian Trade Unions – CITU) – é forte no setor hidrelétrico, no qual um grande número de migrantes trabalhou durante as etapas de construção do projeto. Quando começamos nossa organização, não só trabalhamos nas usinas, mas, principalmente, trabalhamos entre os moradores locais em coordenação com sindicatos de agricultores como o All-India Kisan Sabha (AIKS). Isso foi feito não apenas para formar sindicatos de agricultores, mas também para garantir que os sindicatos dos trabalhadores da usina recebessem apoio dos moradores. Isso foi feito em um momento de grandes ataques contra os trabalhadores – incluindo a morte de alguns deles. O nosso líder do CITU de Himachal Pradesh, Rakesh Singha, foi atacado e sequestrado em março de 2015 durante uma luta no projeto Wangtoo Karcham, da empresa Jaypee, em Kinnaur.

Em Kerala, o governo da Frente Democrática da Esquerda iniciou um programa para oferecer cursos de língua malaiala para trabalhadores migrantes. Isso permite que eles desenvolvam laços mais próximos com pessoas que moram ao lado de seus locais de trabalho e em seus bairros. Se você fornecer aos trabalhadores os meios para entrar na sociedade na qual trabalham, então as divisões podem não ser tão facilmente exploradas pela administração. Estamos tentando levar essas lições para outros estados.

 *A questão da migração levanta a questão de onde os trabalhadores são empregados. Alguns estão em Zonas Econômicas Especiais – como você mencionou – enquanto outros trabalham de casa. Você poderia falar um pouco sobre a fragmentação espacial do trabalho e as dificuldades que isso representa para os sindicatos?*

Zonas Econômicas Especiais (ZEE) e Unidades Exclusivas de Exportação foram criadas em toda a Índia, mas estão concentradas em alguns estados. A Lei das ZEE, de 2005, não proíbe a organização do trabalho. Formalmente, todas as leis trabalhistas são aplicáveis às ZEE, mas o governo evitou sua implementação para atrair investimentos de empresas multinacionais. As leis trabalhistas não são cumpridas nessas zonas e os trabalhadores têm medo. Leis relacionadas à maternidade, assédio sexual, salário mínimo, direito à organização, negociação coletiva e assim por diante não são aplicadas. As empresas recebem isenções temporárias para cumprir certas leis trabalhistas, digamos, por cinco anos. Após esse período, fecham suas unidades, mudam de nome e iniciam uma nova fábrica ou deixam uma ZEE e vão para outra.

As empresas contratam trabalhadores de fora da região da ZEE. Descobrimos que em uma ZEE, em Andhra Pradesh, a empresa emprega trabalhadores de 200 aldeias diferentes e envia ônibus para localidades a até 100 quilômetros da fábrica. Então, esses trabalhadores estão dispersos e com medo de perder seus empregos. Mesmo assim, entraram em greve e conseguiram que a

fábrica concordasse em melhorar suas condições de trabalho. Mas o governo estadual usou todo o mecanismo do Estado para impedir que o acordo fosse implementado. O governo não quis dar qualquer exemplo do avanço das lutas, pois isso talvez afugentasse novos investimentos.

Quadros políticos sindicalistas não são permitidos nas ZEE. Esperamos do lado de fora e distribuímos folhetos com base em informações fornecidas por trabalhadores insatisfeitos. Compartilhamos com eles uma avaliação do que têm direito com base na lei. Na Zona Econômica Especial de Visakhapatnam, em Andhra Pradesh, havia fábricas de lapidação de diamantes belgas e israelenses. Os trabalhadores da ZEE entraram em greve espontaneamente e nós os apoiamos. Eles ganharam confiança e estabeleceram um sindicato de trabalhadores afiliado à CITU. O governo se recusou a aceitar o que havia acontecido. A polícia foi enviada. Anteriormente, os gerentes costumavam contratar capangas para intimidar os trabalhadores; agora os empregadores contratam capangas para serem gerentes.

De um lado, você tem trabalhadores das ZEE e, de outro, você tem trabalhadores domiciliares. A produção caseira certamente aumentou em vários setores, desde o bidi (cigarro) à confecção de jeans. A terceirização tornou-se galopante. As empresas distribuem matéria-prima para os trabalhadores que fabricam as mercadorias em suas casas – muitas vezes em favelas. Os trabalhadores não produzem o produto inteiro; muitas vezes fazem apenas uma parte.



Moinho de grãos, aldeia de Jamalpur Shekhan, Haryana. Julho de 2018.
Crédito: Celina della Croce

Isso significa que os trabalhadores já não estão concentrados em uma fábrica, onde podem se organizar. Em vez disso, estão espacialmente separados dos colegas de trabalho e têm menos poder por causa disso. Nós assumimos a organização dos trabalhadores domiciliares como uma das nossas prioridades, mas sabemos que é muito difícil. Em Anantapur (Andhra Pradesh), conseguimos formar um sindicato de trabalhadores que costumam jeans. Mas ainda não é forte.

Um dos métodos que vamos usar é organizar as pessoas em suas áreas residenciais e não apenas nos locais de produção. Tomamos essa decisão na 15ª Conferência da CITU, em 2016. Decidimos que os trabalhadores precisam se organizar através das lutas pela eletricidade e saneamento, bem como pelos cartões que permitem acesso à alimentos subsidiados.

 *Karl Marx, em O Capital, escreveu que, em sua época, o maior número de trabalhadores na Grã-Bretanha estava no serviço doméstico. Quais são as possibilidades de organizar trabalhadores domésticos na Índia?*

Em geral, na maior parte dos setores de trabalho doméstico, um empregador contrata várias/os trabalhadoras/es. É o caso de uma fábrica ou mesmo de um trabalho feito em casa. Quanto ao serviço doméstico, uma trabalhadora pode ter muitos empregadores. Uma trabalhadora doméstica vai de apartamento em apartamento, cozinha e limpa para vários patrões ao longo de um único dia.



Mulheres e crianças na aldeia de Jamalpur Shekhan village, Haryana. Julho de 2018.
Crédito: Celina della Croce

Nesse contexto, é difícil negociar com o empregador. Nem sempre é possível negociar com uma associação de moradores de um prédio residencial. Alguns sindicatos foram formados em Bengala Ocidental, Tripura, Tamil Nadu, Telangana e Maharashtra. Mas não são muito fortes. É por isso que exigimos que o governo crie conselhos de bem-estar para as/os que prestam serviço doméstico. Esses conselhos fixariam e monitorariam a provisão de salários mínimos, bem como as condições de trabalho da/o trabalhador/a doméstica/o. Mas isso não está sendo levado a sério pelo governo. Em Déli, a capital da Índia, existem muitas agências que fornecem trabalhadoras/es domésticas/os. Elas devem ser regulamentadas. Essas agências costumam dar algum modesto adiantamento às/aos trabalhadoras/es com altas taxas de juros e depois descontar a dívida de seus salários. Como não temos sindicatos fortes aqui, simplesmente não podemos fazer nada. Em Kerala também estamos tentando fortalecer nosso sindicato de trabalhadoras/es domésticas/os e combater a exploração pelas agências.

 *E os trabalhadores de Tecnologia da Informação (TI) que gostam de ver a si mesmos mais como profissionais do que como trabalhadores?*

Trabalhadores de TI começaram a perder emprego após a crise de 2008. A situação nos Estados Unidos – que era o principal destino dos trabalhadores de TI indianos – mudou e as possibilidades de visto para os EUA minguaram. Antes da crise, esses trabalhadores costumavam mudar de emprego com faci-

lidade e tinham muitas oportunidades. Mas com a crise ficou difícil ir para o exterior, mudar de trabalho ou mesmo ganhar dinheiro suficiente. O recrutamento caiu e os salários diminuíram. Cresceu o sentimento de que precisam se organizar ou pelo menos intensificar suas reivindicações.

Nessa época, abriu-se um debate sobre se o pessoal de TI são trabalhadores ou profissionais. Dissemos que são trabalhadores que têm uma relação clássica entre empregador-empregado e, portanto, devem ser organizados. Se eles querem formar sindicatos ou não é uma questão diferente, mas têm o direito de formá-los, isso é claro. A Associação Nacional de Empresas de Software e Serviços argumentou que os funcionários de TI são profissionais e, portanto, não têm direito à sindicalização. Eles, naturalmente, teriam assumido essa posição.

Mas os trabalhadores de TI começaram a fazer manifestações e nós os apoiamos. Eles manifestaram suas queixas e começaram a se organizar. Os sindicatos começaram a ser formados e registrados em Kerala, Karnataka e Tamil Nadu. Dessas lutas, formamos o Comitê Nacional de Coordenação de TI e Sindicatos de Profissionais de TI. Descobrimos que os trabalhadores desse setor recebem salários muito baixos – 10 mil rúpias (560 reais) por mês – sem estabilidade ou aposentadorias. São um setor altamente explorado da força de trabalho, e não apenas no setor privado. O governo desenvolveu um serviço eletrônico (e-seva) que digitaliza os serviços do governo em um esquema de portal online. Os milhares de operadores desse programa são mal pagos e explorados. O Comitê de Coordenação trabalha

com funcionários de TI do setor público e privado de Odisha a Tamil Nadu, de Telangana a Karnataka. Esperamos poder construir um movimento porque os trabalhadores sentem que precisam se organizar e isso é possível. A propósito, os designers gráficos formaram um sindicato registrado e filiado a CITU, em Maharashtra. É um sindicato nacional.



Um adesivo, no idioma Tamil, da unidade da CITU de Tamil Nadu perto do local da manifestação operário-camponesa organizada conjuntamente pelo CITU, o All India Kisan Sabha (AIKS) e o All India Agricultural Workers Union (AIAWU). Nova Deli, Setembro de 2018.
Crédito: Subin Dennis

 *Um dos elementos que assola a classe trabalhadora é a discriminação social. Hierarquias de casta e gênero e diferenças religiosas e regionais desempenham um papel na fragmentação dos trabalhadores. Qual é a atitude dos sindicatos em relação às distinções sociais?*

A Central de Sindicatos Indianos (Centre for Indian Trade Unions – CITU) completa 50 anos este ano. O primeiro presidente, BT Ranadive, abordou a questão da discriminação social a partir dos anos 1970. Mas não podemos afirmar que tratamos dessa questão com força suficiente. Como lidar com o fato de que as hierarquias sociais de casta e gênero dividem os trabalhadores? Combatemos essas diferenças, particularmente o comunitarismo religioso, unindo os trabalhadores através das questões cotidianas. As políticas religiosas e o fundamentalismo religioso dividem os trabalhadores e criam conflitos entre eles, enfraquecendo-os. Não nos opomos à religião, mas a consideramos uma questão pessoal que não diz respeito ao sindicato. Mas entendemos que temos que ir mais fundo. Por exemplo, as lutas em torno da discriminação de castas. Não é algo que deve ser assumido somente pelos trabalhadores das castas mais oprimidas. Todo sindicato e todos os trabalhadores têm que se opor a essa discriminação. Não se pode unir a classe trabalhadora se não considerarmos as divisões dentro da classe. Então, é necessário levar em consideração como as castas oprimidas foram privadas por séculos para poder formar uma forte unidade da classe trabalhadora. Isso tem que ser explicado aos trabalhadores da *savarna* (casta dominante). Eles

precisam ser convencidos de que é justo ser contra a hierarquia de castas e precisam ser mobilizados em uma luta conjunta. Isso requer paciência. O mesmo ocorre com as questões de gênero, algo que abordamos desde 1979. Organizar as mulheres da classe trabalhadora é parte da organização da classe. Podem ser criadas plataformas para fortalecer a confiança de setores oprimidos, mas a orientação geral é criar uma ampla unidade de classe a partir desse processo.



Mulheres trabalham em casa com confecção têxtil na aldeia de Bhirdana, Haryana.
Julho de 2018.
Crédito: Celina della Croce

Buscamos uma educação política em torno desses temas de gênero e opressão de castas. Temos sindicatos que são fragmentados pelas castas, como sindicatos de safai karamchhari (trabalhadores do saneamento) que historicamente foram contratados de um certo conjunto de castas, e trabalhadores municipais que vêm de outro grupo de castas. Ambos os sindicatos fazem parte da nossa federação, mas a conexão entre eles não é forte. Precisamos abordar essas questões não apenas dentro de sindicatos, mas de uma perspectiva política no nível da própria federação.

 *O que explica a militância dos trabalhadores indianos na última década? Houve não apenas grandes greves gerais, mas também muitas lutas locais.*

A militância certamente aumentou e é ilustrada pelas greves gerais – a última ocorreu em 8 e 9 de janeiro de 2019. Milhões de trabalhadoras/es aderiram à luta. Essas mobilizações reuniram quase todas as principais federações trabalhistas da Índia, exceto a da direita – Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS). Os trabalhadores geralmente formulavam demandas que vinham de suas reivindicações. Desde essas greves gerais, há uma maior compreensão política da luta. Passamos de cinco reivindicações para dez e depois quinze. Elas foram da defesa dos direitos sindicais para a proposta de grandes reformas para enfrentar a crise agrária. Reivindicamos um salário mínimo nacional, o reconhecimento compulsório de sindicatos e uma melhor

distribuição pública de produtos básicos. Há também reivindicações-chave que são específicas para os trabalhadores não organizados – como a abolição do trabalho temporário, a regularização das/os trabalhadoras/es dos programas do governo e criação de um fundo de seguridade social para a força de trabalho não organizada. Em março de 2019, dez centrais sindicais criaram uma carta dos trabalhadores (ver “Carta de Reivindicação dos Trabalhadores”, no apêndice). A classe fez essas demandas como classe. Esse é um acontecimento muito positivo.

O que gerou essa militância é que as condições de vida se deterioraram para as/os trabalhadoras/es na Índia, tanto no campo quanto na cidade. Os salários estão estagnados, a agricultura está em perigo. Lutas em um setor inspiraram lutas em outro. Agricultores cometeram suicídio em grande número como consequência da crise agrária, e a categoria, agora, se mobiliza nas ruas. Vimos isso na longa marcha em Maharashtra, nas lutas no Rajastão e em outras partes do centro e norte da Índia. Temos visto lutas de mulheres trabalhadoras que estão nos vários programas. Em Andhra Pradesh, quando um ministro chega para fazer um discurso, a liderança *anganwadi* local é frequentemente presa antecipadamente, ou então seus familiares. Assim que o ministro sai, são libertados. Essa prisão é para impedir qualquer protesto. Em Haryana, o ministro-chefe abusou das trabalhadoras porque temia a militância delas. Mais tarde, foi forçado a se desculpar devido às ações das mulheres e à crescente pressão da opinião pública.

As/os trabalhadoras/es ensinam umas/uns às/aos outras/os que a luta é a única maneira de melhorar sua situação. Essa é a razão do crescimento da militância.

 *Essa militância tem impressionado, mas enfrenta um boicote da mídia e a violência dos empregadores. Você poderia falar sobre essas reações?*

Analizamos isso a partir da perspectiva de classe. A mídia é controlada por grandes corporações. Eles não querem destacar as centenas de milhares de trabalhadoras/es em manifestações. Se alguma organização centrada em questões de identidade ou uma organização voluntária fizer um pequeno protesto, elas recebem muita cobertura. Não é uma questão de assessoria de imprensa ou melhores relações públicas. Há um boicote a nossas lutas. A estrutura neoliberal é projetada para destruir os sindicatos. O silêncio deles sobre nós é uma forma de fingir que não existimos. Não nos surpreendemos com o apagão da mídia. Esperamos isso.

Vamos diretamente ao povo e explicamos o que os sindicatos estão fazendo, o que as/os trabalhadoras/es estão fazendo. Estes devem estar próximos ao povo. Temos que ser nossa própria mídia. Temos feito isso no caso das/os *anganwadi* e dos trabalhadores do transporte. Quando as/os *anganwadi* entram em greve, explicam suas ações para as pessoas. Quando os trabalhadores do setor de transportes entraram em greve, foram até o povo e explicaram como a privatização e a Lei de Veículos

Automotores desmantelariam as Corporações Públicas de Transporte Rodoviário e tirariam benefícios do povo. Os trabalhadores da eletricidade em Haryana explicaram que a greve contra a privatização também foi contra o aumento das taxas para os consumidores, enquanto os trabalhadores da Associação de Médicos e os Representantes de Vendas da Índia explicaram que paralisaram para garantir o atendimento médico como um direito, reduzir o preço dos medicamentos e melhorar toda a infraestrutura de prestação de cuidados de saúde. As pessoas devem estar envolvidas. Essa é a nossa abordagem.

A violência é uma abordagem normal por parte dos empregadores. Nós dizemos *saama daana bheda dandopaya* – primeiro você tenta subornar as/os trabalhadoras/es, então você as/os ameaça, depois tenta dividi-las/os e, por fim, você as/os mata. Eles tentam todas essas coisas. Muitos de nossos ativistas foram espancados, torturados e mortos. Os capitalistas são violentos e depois usam os tribunais para acusar os trabalhadores de violência. A única resposta é nos mobilizar.



Foto de Capa | Manifestantes de trabalhadoras/es convocado pela plataforma unificada da CITU. New Déli, Novembro de 2017.
Crédito: Subin Dennis



Bandeiras vermelhas no acampamento para participantes da manifestação operário camponesa organizada em conjunto pela CITU, AIKS e AIAWU. Nova Déli, Setembro de 2018. Crédito: Subin Dennis

Apêndice

Carta de reivindicação dos trabalhadores (Março de 2019)

1. Fixar o salário mínimo nacional de acordo com as recomendações da 15ª Conferência Trabalhista da Índia e do Supremo Tribunal no caso Raptakos & Brett, mais tarde reiterado por unanimidade pela Conferência Trabalhista da Índia.
2. Abolir o sistema de trabalho temporário para trabalhos de natureza perene que implementam salários e benefícios estritamente iguais para temporários que realizam a mesma atividade que os permanentes, conforme o julgamento da Suprema Corte.
3. Barrar a terceirização e contratualização de empregos de natureza permanente e perene.
4. Implementação rigorosa de salário igual para trabalho igual, para homens e mulheres, de acordo com a Constituição indiana, com a lei de remuneração igualitária e também em concordância com o reiterado pela Suprema Corte.
5. Preço Mínimo de Apoio para os produtos dos agricultores, de acordo com as recomendações da Comissão Swaminathan; fortalecer o sistema de contratação pública.
6. Isenção de empréstimos a agricultores e concessão de crédito para pequenos agricultores.

7. Legislação abrangente que cubra a seguridade social e as condições de trabalho para todos os trabalhadores, incluindo os agrícolas.
8. Tomar medidas concretas imediatas para controlar o aumento vertiginoso dos preços dos produtos essenciais; proibir o comércio especulativo de mercadorias essenciais. Expandir e fortalecer o sistema de distribuição pública; nenhuma ligação obrigatória entre o sistema de identificação individual biométrico e o Sistema Público de Distribuição.
9. Combater o desemprego através de políticas que incentivem os estabelecimentos que necessitem de muita mão de obra; vincular a assistência financeira/incentivos/concessões aos empregadores com a geração de emprego nos estabelecimentos em questão; preencher todos os cargos vagos nos departamentos do governo; levantar a proibição de recrutamento e acabar com o corte anual de 3% dos postos do governo.
10. Garantir pensão mínima de 6 mil rúpias (336 reais) por mês e pensão indexada à inflação para todos.
11. Reconhecer os trabalhadores empregados em diferentes programas governamentais, incluindo trabalhadoras/es e ajudantes *anganwadi*, os da Missão Nacional de Saúde, trabalhadores do meio-dia, professores temporários, pessoal docente e não docente do Programa Nacional Contra o Trabalho Infantil,

chowkidars (guardas) etc., como trabalhadoras/es e pagar salários mínimos e benefícios sociais, incluindo aposentadoria, para todas e todos.

12. Revogar imediatamente o “Emprego por tempo determinado”, que viola o espírito da Recomendação 204 da OIT, ratificada pela Índia.
13. Parar o desinvestimento/venda estratégica de empresas do setor público. Revitalizar as importantes empresas públicas de interesse público.
14. Revitalizar e reabrir indústrias de juta e plantações de chá, pois milhares de trabalhadores dessas indústrias estão enfrentando dificuldades, desnutrição e mortes devido aos fechamentos de empresas.
15. Revogar a decisão de privatizar ferrovias, segurança, portos, bancos, carvão etc. Revogar imediatamente a decisão que permite exploração comercial de minas de carvão.
16. Retirar o Projeto de Lei de Veículos a Motor (emenda) de 2017 e o Projeto de Lei de Eletricidade (emenda) de 2018.
17. Resolver imediatamente as questões dos funcionários do governo central relacionadas às recomendações da 7ª Comissão de Pagamento.

18. Rejeitar o novo regime de pensões e restaurar o regime antigo.
19. Deter as emendas antitrabalhador e pró-empregador às leis trabalhistas. Garantir a implementação rigorosa das leis trabalhistas existentes.
20. Implementar uma licença maternidade paga de 26 semanas, benefício maternidade e creche para mulheres trabalhadoras. Nenhum incentivo deve ser dado aos empregadores que estão seguindo a alteração da Lei de Benefícios de Maternidade, conforme proposto pelo governo.
21. Estrita implementação da Lei de Prevenção do Assédio Sexual Contra Mulheres no Local de Trabalho.
22. Ratificar as Convenções 87 e 98 da OIT sobre a Liberdade Sindical e o Direito à Negociação Coletiva, juntamente com a Convenção 189 da OIT sobre Trabalhadoras/es Domésticas/os.
23. Deter a diluição das provisões de saúde e seguridade social através da fusão de 13 leis em um único código. Garantir a implementação das leis e normas existentes. Preencher postos vagos de inspetores de fábrica, inspetores de minas etc., e suspender a proibição de inspeções. Ratificar a Convenção 155 da OIT e a recomendação 164 relacionadas com saúde e ambiente. A auditoria tripartite de perdas humanas e financeiras devido a acidentes deve ser obrigatória.

24. Fortalecer o bipartismo e o tripartismo; tornar o reconhecimento do sindicato pelos empregadores obrigatório em todos os estabelecimentos; nenhuma decisão deve ser tomada em qualquer questão relacionada ao trabalho sem consenso através de discussões com sindicatos; assegurar um diálogo regular e significativo com as/os representantes das/os trabalhadoras/es.
25. Cortar os subsídios dados às empresas.
26. Tornar o direito ao trabalho um direito fundamental, alterando a Constituição.
27. Garantir 300 dias de trabalho sob a Lei Nacional de Garantia do Emprego Rural, de 2005. Promulgar legislação semelhante para cobrir áreas urbanas. Fixar salários mínimos em áreas urbanas que não devem ser menores que os salários mínimos do estado.
28. Medidas rigorosas para impedir a prática desumana da limpeza manual. Fornecer compensação, de acordo com o acórdão do Supremo Tribunal, às famílias daquelas/es que morrem ao limpar os esgotos.
29. Estrita implementação da Lei de Prevenção de Atrocidades contra membros de castas oprimidas.
30. Preencher imediatamente todos os postos reservados para as castas oprimidas; implementar reserva de empregos para essas castas também no setor privado.

31. Proteger casais que optam por casamentos intercastas e inter-religiosos. Garantir ações rigorosas contra aqueles que incentivam/recorrem aos chamados “crimes de honra”.
32. Assegurar punição rigorosa, de acordo com a lei, para todos os culpados de estupro e outros casos de violência contra as mulheres.
33. Assegurar a efetiva implementação do Artigo 51A da Constituição, que apela a todos os cidadãos para que promovam a harmonia, espírito de fraternidade, e transcendam a cultura religiosa, linguística, regional e setorial e denunciem políticas depreciativas à dignidade da mulher.
34. Educação gratuita e obrigatória para todas as crianças até a classe XII, junto com a educação técnica. O orçamento para a educação deve ser de 10% do PIB.
35. Saúde gratuita para todos. Fortalecer a infraestrutura de saúde, particularmente nas áreas rurais e tribais. Aumentar os gastos do governo em saúde para 5% do PIB.
36. Os trabalhadores devem ter participação ativa e efetiva em todos os Conselhos de Previdência constituídos para o seu bem-estar.
37. Água potável deve ser fornecida a toda a população.
38. Preencher todos os postos vagos já sancionados.

39. Retirar a proibição de recrutamento em todos os governos e empresas do setor público e também retirar a obrigatoriedade de cortar anualmente 3% dos postos de trabalho no setor público.
40. Retirar a proibição de criação de novos postos quando forem introduzidos novos trabalhos.
41. Garantir a proteção dos vendedores ambulantes. Os estados devem legislar em conformidade.
42. A fim de proteger os interesses das/os Trabalhadoras/es Domiciliares, um setor dominado por mulheres, a Convenção 177 da OIT sobre Trabalho Domiciliar deve ser ratificada junto com a Lei para Trabalhadoras/es Domiciliares.
43. A quantia não gasta recolhida pelo Conselho de Administração dos Trabalhadores da Construção deve ser gasta apenas no bem-estar dos trabalhadores. Conselhos de Previdência devem ter representação adequada dos trabalhadores. O funcionamento dos conselhos deve ser fortalecido para que os trabalhadores possam se cadastrar e ter acesso fácil aos benefícios sociais.
44. O governo deve orientar os estados a definir as regras para a inclusão de recicladores de resíduos sólidos em cidades de todos os níveis.



Instituto Tricontinental de Pesquisa Social
*é uma instituição internacional, organizado por
movimentos, com foco em estimular o debate
intelectual para o serviço das aspirações do povo.*
www.otricontinental.org

Instituto Tricontinental de Investigación Social
*es una institución promovida por los movimientos,
dedicada a estimular el debate intelectual al servicio
de las aspiraciones del pueblo.*
www.eltricontinental.org

Tricontinental: Institute for Social Research
*is an international, movement-driven institution
focused on stimulating intellectual debate that serves
people's aspirations.*
www.thetricontinental.org