

Ataídes Lemos da Costa 

Universidade de Santa Cruz do Sul (Unisc), Santa Cruz do Sul, RS, Brasil.

Mestre em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (Unisc).

Advogado.

Email: ataides.costa@gmail.com

Suzete da Silva Reis 

Universidade de Santa Cruz do Sul (Unisc), Santa Cruz do Sul, RS, Brasil.

Doutora em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (Unisc).

Professora da Universidade de Santa Cruz do Sul (Unisc) e de cursos de especialização *lato sensu* em diversas instituições de ensino superior.

Email: sreis@unisc.br

RESUMO: O presente artigo analisa a situação das relações trabalhistas e sindicais na atualidade e a legislação correspondente, principalmente a partir da Reforma Trabalhista de 2017, buscando contextualizar as dificuldades que os sindicatos têm enfrentado para manter sua atuação num cenário de desagregação das relações sociais, das relações de trabalho e do próprio conceito de emprego. Desde o final do século passado, as mudanças tecnológicas revolucionaram o mundo do trabalho que preponderava até então, exigindo uma revisão nas formas de ação sindical. Pretende-se, ainda, demonstrar o agravamento ocorrido pela ação legislativa do Estado e pelo individualismo reinante na sociedade, fazendo com que a ação dos sindicatos precise ser inovada constantemente. Para tanto, utilizar-se-á o método de abordagem dedutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: reforma trabalhista; individualismo; inovações produtivas; sindicalismo.

ABSTRACT: This article analyzes the current state of labor and union relations and the corresponding legislation, particularly since the 2017 Labor Reform. It aims to contextualize the difficulties that unions have faced in maintaining their performance amidst the disintegration of social relations, work relations, and the concept of employment itself. Since the end of the last century, technological changes have revolutionized the previously prevailing world of work, necessitating a revision in the forms of union action. This article also intends to demonstrate the exacerbation caused by the legislative actions of the State and the prevailing individualism in society, which require unions to constantly innovate their actions. The deductive approach method and the bibliographic research technique will be used for this purpose.

Keywords: labor reform; individualism; productive innovations; unionism.

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO. 2 AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS E SUAS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS. 3 O SÉCULO XXI E A NOVA REALIDADE QUE BATE À PORTA. 4 A ATUALIDADE DAS RELAÇÕES SOCIAIS E A REPERCUSSÃO NA AÇÃO SINDICAL. 5 O ESTADO TOMANDO PARTIDO. 6 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

1 INTRODUÇÃO

O período recente tem sido marcado por intensas transformações tecnológicas. Notadamente, as últimas quatro décadas foram pródigas nesse sentido. Se as mudanças transformaram a vida doméstica, com o surgimento de facilidades como o controle remoto na televisão, o vidro elétrico no carro e o telefone celular no bolso, elas foram intensas, também, no universo econômico, em que se agrega valor às atividades humanas e se produzem riquezas.

Nesse cenário, o mundo do trabalho foi ocupado por uma avalanche de mudanças, seja nos processos produtivos, seja nos direitos dos trabalhadores. Da *lean manufacturing* (manufatura enxuta) japonesa do final do século passado à indústria 4.0, as mudanças têm sido intensas, obrigando os sindicatos a responder rápida e criativamente, apesar de precisar fazê-lo com extremas dificuldades.

Importante destacar que esse processo se dá ao mesmo tempo que o tecido social no qual os sindicatos se criaram é corroído por uma onda de individualismo: a mídia prega a necessidade de “cada um fazer por si” e que “os melhores e mais esforçados vencerão”, num determinismo de forma a esconder que o ambiente é determinante para o resultado final de cada pessoa. Assim, passa-se por um novo processo de acumulação, em que o trabalho é fragmentado, as pessoas não

valorizam a ação coletiva e o Estado dificulta a ação sindical, cenário onde a reação, necessária e urgente, exigirá grande esforço político e legislativo.

Para esta análise, a pesquisa será desenvolvida por meio de consultas de normas legais e da literatura especializada, visando destacar a relevância da matéria no momento atual, com enfoque nas consequências verificadas no cotidiano dos trabalhadores e na atuação esperada das entidades sindicais. O desenvolvimento do trabalho busca descortinar quais aspectos na atividade sindical podem ser revistos para ultrapassar o momento atual.

2 AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS E SUAS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS

Os últimos séculos foram de grandes mudanças nas sociedades em todo o planeta e o mundo do trabalho foi um dos principais protagonistas dessas mudanças. No século XVIII, identificou-se a primeira Revolução Industrial, com o surgimento das primeiras máquinas de produção em larga escala, a substituição do trabalho artesanal pelo trabalho manual nas fábricas, alta concentração de operários e consolidação do conceito de assalariamento. Foi a revolução da máquina a vapor. A Inglaterra, berço da industrialização, viu nascerem as *trade-unions*, “predecessoras dos sindicatos, forma de organização dos trabalhadores com um considerável nível de organização”. Inicialmente perseguidas, as *trade-unions* saem da clandestinidade em 1824 e se espalham pelo país. Como explica Losovsky (1989, p. 49), “As *trade-unions* inglesas eram organizações estritamente gremialistas, que se propunham apenas finalidades práticas, como a diminuição de jornada de trabalho, aumento de salários, etc.”.

Em meados do século XIX, com a entrada em cena da eletricidade e, mais tarde, dos combustíveis fósseis, houve um novo salto na capacidade produtiva das empresas, assim como na ocupação e concentração de trabalhadores nos ambientes fabris. Os novos meios de produção desencadearam, nesse período, a introdução de modos de organização da produção industrial que se preocupavam com a produção com menor custo e menor tempo, ou seja, a racionalização do trabalho. Esses modos de organização ficaram conhecidos como taylorismo e fordismo.

Era preciso também buscar novos mercados, o que se fez com a expansão geográfica da Europa para a América Latina, África e Ásia e a pregação do fim da escravidão, ainda existente em muitos países. Esta fase vai até o final da Segunda Guerra Mundial, quando uma nova revolução industrial é identificada, também chamada de Revolução Técnico-Científica-Informacional.

Nesta fase, conhecida como terceira Revolução Industrial, os novos atores são a eletrônica, a informática, a robótica e as telecomunicações. O processo de internacionalização da produção se intensifica e recebe o nome de globalização, ainda que não seja totalmente novo. As trocas de informações ocorrem em alto volume e velocidade. A internet cria um mundo diferente. Todos os setores econômicos são impactados, não só a indústria. A financeirização da economia e os danos ambientais entram na pauta de todos os dias. Depois de um início com forte valorização da mão de obra, principalmente nos países centrais, a relação capital-trabalho começa a se fragmentar, exigindo reações rápidas e intensas de um movimento sindical despreparado para tal. O arcabouço jurídico passa a ser um refúgio vital.

Hoje, já se fala em quarta Revolução Industrial, ou indústria 4.0, abrangendo tecnologias de automação e troca de dados a partir de sistemas ciberfísicos, internet das coisas¹ e computação em nuvem, gerando uma instantaneidade de troca de informações de produção que influi velozmente nas atividades de planejamento da produção, tornando os processos mais eficientes, autônomos e customizáveis. As mudanças atingem não só as empresas, “mas também os trabalhadores e os sindicatos, o que leva à reflexão sobre o futuro do trabalho e da organização sindical não somente no Brasil, mas no mundo todo” (Melo, 2018). Ao contrário das três revoluções anteriores, em que os trabalhadores menos qualificados eram deixados para trás, agora até os mais qualificados estão perdendo espaço para a inteligência artificial e os algoritmos.

¹ A Internet das Coisas (IoT) descreve a rede de objetos físicos incorporados a sensores, software e outras tecnologias com o objetivo de conectar e trocar dados com outros dispositivos e sistemas pela internet. Esses dispositivos variam de objetos domésticos comuns a ferramentas industriais sofisticadas.

Em regra geral, cada momento identificado como “revolução industrial” significou um incremento na capacidade produtiva e na qualidade dos produtos, assim como no controle na produção. Da mesma forma, cada momento significou um passo a mais na concentração de trabalhadores e na exploração da força de trabalho. A fim de embasar este trabalho, será aprofundada a análise do período mais recente, buscando entendê-lo e indicar caminhos para uma melhor relação capital-trabalho no século XXI.

3 O SÉCULO XXI E A NOVA REALIDADE QUE BATE À PORTA

As décadas finais do século XX experimentaram um grande salto tecnológico na área da eletrônica, microeletrônica e informática, impulsionadas, principalmente pela pesquisa voltada para a corrida espacial e para a indústria bélica. Essas inovações logo seriam introduzidas no ambiente da produção ao redor do mundo, principalmente nos ambientes industriais, produzindo um novo ciclo de crescimento calcado no aumento da produtividade, na melhora da qualidade e no ganho de harmonização e padronização dos produtos. No Japão, a introdução do *lean manufacturing*, ou manufatura enxuta, mudou o paradigma industrial. Desenvolvida no pós-guerra – dentro do esforço de reconstrução nacional japonês, mas logo seguido por outros países asiáticos e depois pelo restante do mundo —, seus conceitos chegaram ao Brasil na década de 1980.

Foi também nesse período que se viu emergirem novas lutas operárias no Brasil, com uma intensidade que lembrava o começo do século e seus sindicatos independentes do governo. O período era dos estertores da ditadura militar e o consequente relaxamento do aparelho repressivo sobre os sindicatos permitiu que uma nova leva de lideranças sindicais renovasse as direções das entidades, desalojando sindicalistas “de carreira”, com a vitória de várias chapas de oposição sindical país afora. Foi nesse período que ocorreu o surgimento das duas principais centrais sindicais do país, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Força Sindical.

O renascimento do movimento sindical deu-se em um ambiente de grande contestação da legislação trabalhista e sindical. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) era duramente criticada em suas quatro décadas de existência, assim como as restrições legais à livre organização dos trabalhadores. A unicidade sindical era atacada, pois limitava a atuação das categorias, principalmente naquelas entidades que ainda estavam sob a direção de lideranças antigas e pouco combativas. Porém, a representação oficial das categorias definida pelo Ministério do Trabalho impedia o surgimento de experiências autônomas, restando apenas a disputa eleitoral nas entidades reconhecidas pelo governo para construir outra experiência de condução e práticas sindicais. A contribuição sindical obrigatória (hoje facultativa) também era alvo constante de críticas, seja pelos trabalhadores, seja pelas oposições e pelas novas direções sindicais. Em alguns sindicatos, foram realizadas experiências de devolução do valor da contribuição sindical obrigatória aos trabalhadores que estivessem associados à entidade. Mas, de forma, geral, pouco se avançou nessas experiências, não chegando a haver um movimento que promovesse alterações legislativas significativas no modelo de estrutura sindical herdado da Era Vargas.

O mesmo não se pode dizer dos ambientes produtivos, principalmente na indústria. A introdução da microeletrônica revolucionou os processos de trabalho, aumentou a produtividade e incrementou lucros, exigindo que um novo trabalhador fosse “construído”. A produção enxuta, ou manufatura enxuta, trazida do ambiente japonês, alterou a mentalidade e o ritmo de trabalho, eliminando tempos parados, estoque alto e espaço fabril.

Sinteticamente, a manufatura enxuta visa manter alto volume de produção com algumas diretrizes básicas. Uma delas é não necessitar de estoques de entrada e de saída, para economizar espaços de produção e custos. Com isso, fornecedores são informados da quantidade necessária de matéria prima para um período (dia ou horas) e precisam organizar entregas justas, quase no momento em que a produção as exigirá para seguir trabalhando, sistema também conhecido como *just in time*. Da mesma forma, o produto pronto já é despachado assim que concluído, havendo sempre um comprador a sua espera. É evidente que este fluxo constante não pode ser quebrado em nenhum estágio, inserindo um elemento de forte tensão na linha de produção.

Outro componente do *lean manufacturing* é a necessidade de eliminar rejeitos, ou seja,

uma produção sem falhas e peças defeituosas, pois isto é recurso perdido, gerando, ora retrabalho, ora sucata. Ou pior ainda, uma reclamação do comprador. Para isso, os japoneses intensificaram o uso da noção “ppm” (partes por milhão), para substituir o tradicional “por cento”, já que seus índices de erro são muito pequenos. Outros itens dessa metodologia, como reduzir tempo de máquina parada para manutenção ou esperar a entrega de algum insumo, também eram importantes e mantinham o clima de tensão permanentemente na equipe. Todos precisam estar permanentemente concentrados na atividade.

Por outro lado, a filosofia *lean* defende não só a redução dos desperdícios, mas também a melhoria contínua dos processos produtivos, em detrimento de regras rígidas das antigas metodologias de normas e processos. O processo de produção pode e deve mudar constantemente, com ganhos incrementais conforme novas maneiras de trabalhar e tecnologias mais eficientes sejam desenvolvidas. Os trabalhadores são fundamentais para identificar e propor soluções, já que são eles que passam o dia “em cima” dos processos de trabalho, não são poucos os casos em que as empresas instituíam premiações para as melhores ideias de melhorias. Isso contribui para criar um clima de engajamento do trabalhador ao desempenho da empresa. A metodologia *lean manufacturing*, que nasceu no chão de fábrica automotiva, é hoje reconhecidamente uma das melhores práticas de gestão industrial, e seu sucesso fez com que se expandisse também para outros segmentos, inclusive não industriais.

Na prática, as mudanças nos ambientes produtivos foram bastante significativas. Albuquerque (1990, p. 265) relata que a produtividade na década de 1980, com a introdução de máquinas automatizadas programáveis com comandos numéricos na indústria mecânica, por exemplo, cresceu de 3 a 20 vezes, dependendo tipo de maquinário analisado. Exemplificativamente, tem-se o caso em que a Comissão de Fábrica da Ford de São Bernardo do Campo identificou o resultado dessas mudanças na instalação de uma nova planta onde a empresa fez uso intenso de robotização e automatização: a produção passou de 400 carros/dia em 1980, para 700 carros/dia em 1985, mantendo-se o número de empregados nos mesmos 10.000 trabalhadores. As mudanças chegaram também ao setor de serviços. No setor bancário, um dos que teve fortes investimentos em automação, o processamento da compensação de cheques cresceu 19,6% de 1979 a 1982, enquanto o número de trabalhadores envolvidos cresceu apenas 10,2%, a metade (Albuquerque, 1990, p. 266-267).

As mudanças foram estruturais, alterando o modo de trabalho de todos os setores produtivos, de uma forma ou de outra. A Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) apresentou os dados de atividade industrial e ocupação de mão de obra na década encerrada em 1987: crescimento de 34,2% no nível de atividade, mas de apenas 6,5% no nível de ocupação de pessoal (Albuquerque, 1990, p. 268). Ou seja, as novas tecnologias foram implantadas para poupar mão de obra, reduzir o número de pessoas envolvidas, ao invés de construir condições de trabalho menos estafantes ou mesmo jornadas de trabalho mais curtas, saudáveis e confortáveis.

A outra área onde mais houve inovação foi exatamente no controle dessa produção: quanto se produz, como se produz, quanto tempo de trabalho é necessário para auferir receitas que paguem a folha de salários, como identificar e reduzir os poros² na produção, como reduzir o tempo de máquina parada, quanto insumo deve ficar em estoque e quando deve ocorrer a próxima entrega ou qual o momento certo para fazer manutenção preventiva ou preditiva, etc. Questões que o empresariado passa a conhecer e dominar cada vez em maior profundidade. E qual a importância disso?

Se acolhida a afirmação de que a relação capital-trabalho se desenvolve nos ambientes de produção de forma, basicamente, a garantir a apropriação da riqueza produzida pelo trabalho, é natural que o conhecimento e controle desse processo produtivo sejam considerados fatores importantes. A disputa pela riqueza produzida pelo trabalho passa pelo conhecimento e controle sobre o processo de produção dessa riqueza. Ou seja, quem tiver controle sobre o processo de trabalho controla a riqueza produzida e pode apropriar-se dela e de seus resultados mais facilmente, sejam eles financeiros ou não. O controle gerencial sobre a produção tem a ver “com uma disputa política que se trava no interior da fábrica entre o poder empresarial e o movimento

² Momentos de inatividade do trabalhador.

dos trabalhadores” (Albuquerque, 1990, p. 278). Por isso, o controle sobre o processo produtivo e sobre o ritmo imposto ao trabalho sempre foram temas de profunda tensão entre sindicatos de trabalhadores e empregadores.

Peliano (1990) ensina que “a adoção da nova tecnologia [...] abriu a oportunidade de introduzir certos mecanismos na organização da produção que aumentam significativamente o controle técnico sobre o ritmo e a intensidade do trabalho”. Albuquerque (1990, p. 282) vai além e arremata que o empresário, com essas iniciativas, está “buscando, em última instância, ampliar o seu controle sobre o conjunto do processo de produção, debilitando a capacidade de luta e defesa do movimento operário”.

A automatização das linhas de produção industriais incorporou alto controle do empresário sobre a produção, transformando o trabalhador em mera peça passiva na engrenagem, totalmente sem condições de interferir no ritmo do trabalho, cada vez mais intenso. A total automação aumenta o controle sobre o processo, tornando “mais fácil a identificação de ‘atrasos’ na linha e gerando um instrumento de pressão sobre o conjunto dos operários para acompanharem o ritmo geral da linha” (Albuquerque, 1990, p. 278), além das evidentes tensões entre os próprios trabalhadores, quando algum deles “não veste a camisa” ou não consegue acompanhar o ritmo. Em resumo, quem controla a linha de produção e o ritmo do trabalho passou a ser as máquinas automatizadas com suas programações, quadro que se veria ficar mais agudo na virada do século.

As mudanças não aconteceram apenas na escala local, no chão de fábrica, nos processos produtivos e de serviços. As mudanças tecnológicas também permitiram uma forte reconfiguração internacional do mundo do trabalho, comumente chamado de globalização. A produção adquiriu características de integração mundial, com cadeias produtivas e de consumo espalhadas em todo o planeta. Da mesma forma, empresas mundiais se multiplicaram, com uma profusão de *players* mundiais em diversos setores econômicos. Paradoxalmente, com o uso intensivo de meios telemáticos e de comunicação, ao mesmo tempo em que esses *players* são mundiais, eles não estão em lugar nenhum. Como atesta Naomi Klein (2017, p. 37), assistimos “[...] à proliferação de complexas cadeias de fornecedores, nas quais ficava cada vez mais difícil discernir onde um produto era fabricado e por quem”.

É o que se vê hoje em dia, por exemplo, nos serviços de aplicativos de transporte de passageiros e serviços de entregas, quando os trabalhadores, além de não terem nenhum vínculo de trabalho reconhecido, não identificam nenhum potencial empregador e não têm nenhuma ingerência no processo de trabalho. Seu único vínculo é com o aplicativo do celular e são remunerados apenas pelo rendimento objetivo, como se toda a renda fosse a antiga “comissão”. Não raro sofrem punições de exclusão ou banimentos temporários, ficando de fora do “elenco de trabalhadores” selecionáveis pelo aplicativo para atender chamados, quando uma avaliação dos contratantes não é positiva. Atingisse, assim, um alto grau de despersonalização das relações de trabalho, controladas pelas máquinas e algoritmos de programação. O processo produtivo segue gerando riqueza, mas não é possível identificar ou se relacionar com os responsáveis pelo empreendimento. No máximo, algum encarregado intermediário será conhecido, mas muitas vezes este mesmo intermediário tem relações também virtuais com os administradores.

Até o setor público busca por avanços tecnológicos, o que não seria inesperado, sendo a Gestão Eletrônica de Documentos (GED) o mais comum. Como não é usual questionar a implantação de inovações, expedientes administrativos e processos judiciais são informatizados em profusão, padronizando as etapas, controlando os tempos das tarefas e o ritmo de trabalho e, principalmente, poupando mão de obra.

Como regra geral, a informalidade e a precariedade nas relações de trabalho passaram a imperar uma situação que retira os trabalhadores e empregadores do cenário tributário (deixam de contribuir com Previdência, por exemplo) e sindical (deixam de participar financeiramente de suas respectivas entidades). O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) calculou a taxa de informalidade do mercado de trabalho em 40,8% no trimestre fechado em julho de 2021. Com isso, é óbvio que vai ocorrer aumento das dificuldades das entidades sindicais em manter suas atividades, seja pela perda de arrecadação em categorias cada vez menos formalizadas, seja pela perda do “contato” com a classe trabalhadora.

Quanto mais trabalho informal, mais postos de trabalho precarizados; dessa forma, menos

recursos terá o sindicato para defender os direitos dos trabalhadores em geral, inclusive, daqueles que caem na informalidade e precariedade. Menores serão os salários, maiores serão as jornadas e os acidentes de trabalho e mais necessária será a ação sindical e menos forças terão as entidades sindicais.

Isso ocorre porque a utilização informal de mão de obra é um elemento central da nova organização mundial das relações do trabalho, como demonstram Ramalho e Santos (2018, p. 52):

Essa conformação responde tanto às demandas de flexibilidade organizacional da firma quanto expressa uma ‘estratégia política para o disciplinamento da força de trabalho’ (PHILLIPS, 2011, p. 386). Dessa forma, ‘o processo dinâmico de informalização é central para essa estratégia, dirigido conscientemente pelas firmas e, em um sentido estrutural, instaurado pelas características da operação de rgps (*redes globais de produção*)’.

A possibilidade de empregar mão de obra informal no trabalho traz um elemento perverso, que é a competição entre as empresas em busca de menos custos em seus insumos. Isso as leva a reduzir, cada vez mais, as despesas com pessoal, um dos insumos preponderantes em vários setores. Usando o exemplo da rede de produção do etanol brasileiro, McGrath (2013) “[...] demonstra como a ação econômica coordenada por compradores e pelo Estado brasileiro, por meio de pressões encadeadas sobre as firmas subordinadas, conforma as relações sociais ao longo de toda a rede, sendo funcionais a sua reprodução”.

Dessa forma, não surpreende a costumeira verificação de trabalho escravo ou análogo à escravidão em vários setores econômicos em que prepondera o encadeamento internacional, como é o caso das *commodities* agrícolas e do vestuário.

Mais recentemente, avançou-se para o que se chama de quarta revolução industrial, ou indústria 4.0, que abrange tecnologias de automação e troca de dados a partir de sistemas ciberfísicos, internet das coisas e computação em nuvem. A tônica é a instantaneidade da troca de informações entre fatores de produção, automatizando-se as atividades de planejamento e de produção, tornando os processos ainda mais eficientes, autônomos e customizáveis. São profundas transformações que marcam uma nova era da industrialização, atingindo não somente as empresas, mas também os trabalhadores e os sindicatos, o que leva à reflexão sobre o futuro do trabalho e da organização sindical não somente no Brasil, mas no mundo todo. Uma das vitrines desse novo conceito é o trabalho *home office* ou teletrabalho, regulamentado no Brasil pela Lei nº 13.467/17, modalidade que se aproveitou- da pandemia para se consolidar no mundo todo.

Como se vê, a regra geral das inovações dos últimos anos na economia e nas relações capital-trabalho tem sido o aumento da capacidade produtiva com alto controle do processo por parte do empresariado, a precarização das relações trabalhistas e a fragmentação do tecido social, com o distanciamento dos trabalhadores entre si e de suas entidades sindicais. Os trabalhadores estão perdendo totalmente o conceito de classe, o que dificulta sobremaneira a ação sindical, seja em sua atividade precípua, seja na necessária pressão para avanços legislativos.

4 A ATUALIDADE DAS RELAÇÕES SOCIAIS E A REPERCUSSÃO NA AÇÃO SINDICAL

O período recente também tem se caracterizado por uma profunda dificuldade de mobilização e perda de prestígio das entidades sindicais. Os níveis de sindicalização estão baixos, em parte devido às condições de trabalho informais, mas também devido a dificuldades políticas das entidades em relação às categorias. A Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do IBGE – Características Adicionais do Mercado de Trabalho - 2022 -, mostrou que o nível de sindicalização atingiu 9,2% de um total de 99,6 milhões de pessoas ocupadas associadas a algum sindicato. Este é o menor registro de trabalhadores sindicalizados desde 2012, quando registrava 16,1% (14,4 milhões de pessoas) e, posteriormente, registrando

11,0% (10,5 milhões de pessoas) em 2019. A redução de trabalhadores sindicalizados iniciada, em 2012, se acentuou em 2016, principalmente, os empregados da iniciativa privada e do setor público, atingidos pela reforma trabalhista que flexibilizou direitos e introduziu novas formas de contratações, resultando na perda de emprego, precarização do trabalho, crescimento da informalidade, fazendo com que trabalhadores migrassem do vínculo de emprego formal, para trabalhar por conta própria, através de empreendimentos registrado no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), impondo modalidade individual de produção em detrimento da coletiva, inclusive, reduzindo da forma voluntária dos trabalhadores de contribuir financeiramente com seu sindicato.

As referidas dificuldades políticas de mobilização têm relação com conceitos que contribuem para a perda de credibilidade das entidades, mas não só isso. Tem-se percebido uma perda dos referenciais coletivos de organização e busca de melhorias, substituídos pelo individualismo e pela meritocracia, que prega o mito do esforço próprio como único fator de sucesso. Sandel (2021, p. 147) mostra como a meritocracia pode ser corrosiva para o que ele chama de “comunalidade”:

Quanto mais nos enxergamos como pessoas que vencem pelo próprio esforço e que são autossuficientes, menos provável será que nos preocupemos com o destino de quem é menos afortunado do que nós. Se meu sucesso é resultado de minhas próprias ações, o fracasso deles deve ser culpa deles.

Evidente que essa forma de tratar a vida, de forma geral, destrói o senso coletivo e acaba com qualquer empatia em relação aos demais membros da sociedade. Classificar as pessoas em vencedoras e perdedoras, sendo que as perdedoras têm toda a culpa de sua derrota, afinal todos podem ir até onde seu esforço os levar, tem se demonstrado ser tóxico para as relações sociais. Uma das consequências desta forma de tratar as relações sociais é o nível de ressentimento causado nas pessoas que não conseguem ascender, dada a dificuldade de se livrar da culpa. Outra consequência é a corrosão do tecido social e coletivo. Sem atuação em grupo, sem confiança nos outros, não há movimento sindical nem avanços sociais. Os laços sociais se desvanecem, seja pelo individualismo, seja pela separação entre vencedores e perdedores.

O ressentimento de grupos sociais é uma característica nova, mas poderosa. Sandel (2021) identifica esse sentimento nos trabalhadores que não atingiram o ensino universitário estadunidense, ao afirmar que “insistir na ideia de que um diploma universitário é o principal caminho para um emprego respeitável [...] cria um preconceito [...] que enfraquece a dignidade do trabalho e rebaixa as pessoas que não chegaram à universidade” (Sandel 2021, p. 102).

Para completar o clima de ressentimento e culpa, esses trabalhadores também foram vítimas da internacionalização das corporações, com a transferência de operações de seus países de origem para países asiáticos, mesmo que tenha sido com a fragmentação do processo produtivo, como atestado anteriormente (Klein, 2017, p. 37). A precarização e a informalidade passam a aparecer como a única forma para que tais trabalhadores remanescentes do processo de internacionalização consigam um padrão remuneratório, por si insuficiente, o que aumenta seu afastamento de uma condição social desejável, aumentando seu ressentimento. Como a meritocracia individualizou a sua culpa, dificilmente ele verá solução na atividade sindical. Assim, a característica de elemento produtor na sociedade vai se esvaindo, retirando o papel social do trabalho destas pessoas. O cenário aprofunda as dificuldades dos sindicatos, já envolvidos com a virtualização das atividades produtivas. Mas ainda há a ação do Estado, com complicadores significativos na realidade brasileira.

5 O ESTADO TOMANDO PARTIDO

Se o mundo do trabalho foi gradativamente se virtualizando e colocando as relações de trabalho “na nuvem”, esperava-se que o arcabouço jurídico e a ação estatal pudessem proteger os trabalhadores, sabidamente a parte mais fraca na relação trabalhista. Entretanto, o que se viu foi o contrário. Desde a troca abrupta de governo em 2016, uma sucessão de leis foi reduzida nos

direitos dos trabalhadores, em que pese às garantias constitucionalmente asseguradas. A justificativa trazida não inova. Segundo Teixeira (2017, p.52), “o debate da flexibilização (reforma trabalhista e terceirizações) é visto como a única alternativa para alcançar maior competitividade [...]”. Para isso, é preciso usar “métodos que proporcionem redução de custos e elevação da produtividade do fator trabalho”.

Antes da Reforma Trabalhista, foi aprovada a Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, a chamada Lei das Terceirizações. Ela ampliou as possibilidades de subcontratação de pessoal por empresas terceirizadas, fragmentando ainda mais as categorias e o poder de mobilização das entidades sindicais, o que foi corroborado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324 e o Recurso Extraordinário (RE) nº 958252, em agosto de 2018. O julgamento dessas duas ações não tem relação direta com a Lei de Terceirização e a Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista), que autorizam a terceirização em atividades-fim.

Já a reforma trabalhista, consignada na Lei nº 13.467/2017, reduziu vários direitos trabalhistas e criou restrições à atividade sindical. Dentre as mudanças trazidas, podem-se destacar a criação do trabalho intermitente e do trabalho parcial, elementos que trouxeram legalidade à precarização das relações de trabalho, permitindo contratar trabalhadores com menos direitos. Além dos direitos, os trabalhadores perdem também sociabilidade de classe, deixando de se enxergar pertencentes a uma categoria e uma entidade sindical. Logicamente, sem motivos nem condições financeiras de participar desta entidade.

Outro aspecto fundamental na reforma trabalhista é a prevalência do negociado sobre o legislado. “Os Acordos ou as Convenções Coletivas, historicamente, têm como objetivo elevar os patamares civilizatórios mínimos expressos na lei, ampliando a tela de proteção social, fortalecendo o instituto da negociação, a representação sindical e os próprios trabalhadores” (Teixeira, 2017, p. 61). A possibilidade de negociação por local de trabalho ou diretamente pelo empregado, sem a entidade sindical, e a prevalência dos itens negociados nessas condições, coloca em risco mesmo aqueles direitos não sonegados pela reforma, além de esvaziar a ação sindical e fragmentar a luta dos trabalhadores.

O desejo de aumentar a lucratividade das empresas, além de reduzir direitos, ataca a também justiça, como afirma Teixeira (2017, p. 61): “A pressão sobre a justiça do trabalho também se intensificou com o argumento de que há um ativismo judicial que gera “litigância de má fé”, ou seja, o trabalhador, protegido por um judiciário “militante”, favoreceria demandas não procedentes”.

Assim, uma medida da reforma trabalhista foi, justamente, frear o ímpeto da judicialização em busca dos interesses dos trabalhadores, principalmente aqueles ofendidos pela própria reforma. A nova lei passou a exigir do trabalhador o pagamento dos honorários de sucumbência e periciais (médica e técnica), em caso de demanda frustrada³. O número de ações ajuizadas, segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), sofreu grande queda, conforme abaixo:

Tabela 1 – Processos Trabalhistas em 1ª Instância

Ano	Número de processos
2014	3.650.252
2015	3.765.904
2016	3.958.237
2017	3.965.563
2018	3.222.252
2019	3.402.392
2020	2.867.673
2021	1.885.620

Fonte: TST (2021).

Por fim, talvez a medida mais significativa e estruturante da reforma trabalhista: o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. A proposta veio com uma roupagem agradável, a de dar liberdade aos trabalhadores para que estes escolhessem querer ou não contribuir. Com os salários

³ Tal determinação foi revista pelo STF em 20 de outubro de 2021, ao julgar a ADI nº 5766.

baixos e a crise de representatividade das entidades sindicais, deixar de ter este desconto foi um alívio para milhares de trabalhadores. Na prática, o governo federal retira a principal fonte de custeio da maioria das entidades sindicais, que se viram na condição de enfrentar, ao mesmo tempo e com forte restrição de recursos, a nova realidade de mudanças no mundo do trabalho e os ataques da reforma trabalhista. Um trabalhador que já estava em um mercado de trabalho hostil, muitas vezes sem local de trabalho definido, com poucos direitos trabalhistas e até sem padrão concreto, agora também pode ficar sem organização sindical que o defenda.

Em resumo, o conjunto de medidas aprovadas “altera profundamente as relações de trabalho, retira direitos, intensifica a jornada e o ritmo de trabalho, expõe as pessoas a condições de insegurança com forte impacto sobre a saúde e segurança no trabalho, ampliando o controle do capital sobre o trabalho” (Teixeira, 2017, p. 58-59).

Com o início do governo Bolsonaro, expectativas negativas de alteração no arcabouço legal se confirmaram. Já em abril de 2019, foi editada a Medida Provisória (MP) nº 881, convertida na Lei nº 13.874/2019, a chamada Lei da Liberdade Econômica. A referida lei promoveu menos alterações que o governo pretendia, em função de intervenções promovidas pelos congressistas, pressionados pelo movimento sindical. As alterações mais importantes foram as dispensas de registro de ponto para empresas com menos de 20 empregados e a desresponsabilização patrimonial individual dos empresários diante de obrigações da pessoa jurídica.

Ainda naquele mesmo ano de 2019, mais uma Medida Provisória (MP nº 905/2019) trouxe as principais medidas propostas pelo governo Bolsonaro quanto às relações trabalhistas, prevendo a criação de contratos de trabalho com menos direitos trabalhistas, ou seja, já precarizados pela lei, destinados a jovens e a pessoas com mais de 55 anos. Entretanto, tais propostas foram derrotadas no Senado Federal.

Outra área de intervenção do atual governo tem sido o desmonte da fiscalização do trabalho, com cortes frequentes de recursos orçamentários, ao ponto em que o valor orçado para 2021 foi de 36% daquele aplicado em 2016, ou seja, redução de 66 milhões para 24 milhões.

Ramalho e Santos (2018) identificam que “os sindicatos frequentemente ficam desorientados e sem clareza sobre seu papel no atual contexto, diante do poder das corporações empresariais, assim como da incapacidade dos governos de resistir às pressões por integração econômica” (Ramalho; Santos, 2018, p. 20). Mas destacam que os sindicatos continuam como atores socioeconômicos relevantes e que os tempos difíceis “podem estimular um novo pensamento, trazendo novas oportunidades” (Gumbrell-McCormick; Hyman, 2013, p. 1).

Com efeito, é o que se tem visto. As entidades estão reformulando sua gestão interna para fazer frente à perda de arrecadação causada pelo fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, inclusive se desfazendo de patrimônios, tais como carros e subsedes. Com isso, elas estão conseguindo enfrentar suas dificuldades operacionais e manter sua atuação junto aos trabalhadores. Essa tendência à reformulação e manutenção da atividade sindical é destacada por Evans (2010), ao criticar posições que enfatizam a destruição do movimento trabalhista pelo neoliberalismo e pela globalização. Para ele, a globalização econômica, tanto pelo encolhimento do espaço social e geográfico, como pelas estruturas específicas do capitalismo neoliberal contemporâneo, estimula e facilita a mobilização da solidariedade do trabalho em nível transnacional, assim como a construção de organizações e redes do movimento trabalhista. Ramalho e Santos alertam, entretanto, que “a eficácia da resposta do trabalho não se encontra na invenção de uma única forma organizacional, mas na interconexão de diferentes formas” (Ramalho; Santos, 2018, p. 49), diante dos desafios postos pelo contexto político e pelos diferentes tipos de capital. Esse cenário abre novas possibilidades, como o autor destaca ao afirmar que:

[...] o reconhecimento dessas oportunidades globais complementa a contínua centralidade dos conflitos políticos em níveis nacional e local nos quais se constituem os mecanismos de contestação. Dessa forma, sua contribuição direciona a atenção à arena global como uma fonte potencial de vantagem estratégica, em vez de pensá-la como a principal explicação para o declínio. (Ramalho; Santos, 2018, p. 50)

Assim, natural e importante que o movimento sindical, ao tempo em que se reformula para manter sua atuação junto a seus representados, precisa adentrar a esfera estatal, para recuperar legislação que lhe seja mais favorável, assim como deve usar a articulação global para inaugurar novo patamar de lutas e busca por direitos.

Nesse sentido, os sindicatos que já estavam restritos em uma de suas fontes de recursos, a chamada contribuição assistencial, sobretudo, por força do contínuo no Precedente Normativo nº 119 do TST, em razão disso sofria medidas do Ministério Público do Trabalho que tentava impor Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), quando não tinha êxito neste procedimento, ajuizava Ação Civil Pública para impedir os sindicatos de estabelecer a dita contribuição em normas e/ou convenções coletivas de trabalho a toda a categoria. Sobre uma dessas medidas judiciais promovidas pelo MPT, foi interposto todas as medidas recursais cabíveis de modo que a matéria fosse novamente analisada pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

Em meados de 2017, o STF decide a matéria no âmbito do Tema de Repercussão Geral nº 935 e, seu julgamento através do acórdão da lavra do ministro Gilmar Mendes, no Agravo em Recurso Extraordinário nº 1.018.459, decidiu pela inconstitucionalidade da referida cobrança a não filiados ao sindicato. Sobre esta decisão foi imediatamente oposto Embargos de Declaração pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, de Máquinas, Mecânicas, de Material Elétrico, de Veículos Automotores, de Autopeças e de Componentes e Partes para Veículos Automotores da Grande Curitiba, objetivando questionar a Corte Superior sobre dispositivos legais expressos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Em 12.09.2023, em uma reviravolta, o STF, por maioria, decidiu acolher os Embargos com efeitos infringentes, o qual foi conhecido e provido em parte, para retificar a referida tese da repercussão geral, passando para a seguinte redação: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”

A partir dessa decisão, os imperativos legais que impossibilitavam os sindicatos de estabelecer em normas e convenções coletivas de trabalho, cláusula de contribuição assistencial a todos integrantes da categoria aos moldes do art. 513, alínea “e” da CLT passou a ser admitida pelo STF, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, desde que assegurando ao trabalhador o direito de se opor a tal desconto.

Destaque-se que essa fonte de custeio, utilizada por mais de duas décadas, enfrentava resistência, inclusive, o próprio STF já havia proferido diversas decisões sobre a matéria, ora entendendo a mesma como constitucional, ora como inconstitucional. Desta vez, houve uma consolidação no entendimento jurídico sobre a questão.

Essa decisão dá ânimo para as entidades sindicais, porém, não as coloca na defensiva; na verdade, elas buscam criar novas técnicas para atender este novo tecido social da classe trabalhadora, decorrente das alterações da legislação trabalhista dos últimos anos, sobretudo, a reforma trabalhista ocorrida em 2017.

6 CONCLUSÃO

O atual momento de tensões e disputas no mundo do trabalho, onde as relações e vínculos são corroídos pelas novas tecnologias e pela informatização aguda dos processos produtivos, com destaque para o poder exercido pelas corporações transnacionais, exige do movimento sindical um constante exercício de recriação. Esperava-se um papel de equilíbrio do setor público, o que, no Brasil, não se confirmou. Ao contrário, as políticas públicas, nos últimos cinco anos, têm introduzido dificuldades adicionais aos trabalhadores e seus sindicatos.

Reconhecer tal realidade não significa deixar de incidir sobre a arena política e social, notadamente sobre os espaços públicos (Executivo, Legislativo e Judiciário). Mas, antes disso, assumir a necessidade de criar novos instrumentos de denúncia sobre condições desumanas do trabalho nos mais diversos setores econômicos. O cenário não é de destruição e enfraquecimento do movimento sindical, mas de necessidade de renovação, de mobilização e defesa dos direitos mais básicos dos trabalhadores. Reconstruir o senso coletivo nos trabalhadores e os laços sociais de solidariedade e empatia são questões prementes para proteger trabalhadores informais e precarizados, a cada dia mais numerosos no mundo do trabalho.

As formas organizacionais vinculadas à representação sindical precisam ser reconfiguradas incessantemente, buscando práticas corporativas em rede e se desenvolvendo a partir de repertórios históricos e inovações institucionais. Tanto no Brasil como em outras experiências, a ação sindical vem demonstrando o renovado potencial político dos sindicatos e sua contínua capacidade de pautar a agenda pública em torno da melhoria das condições e relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Eduardo. **A foice e o robô: as inovações tecnológicas e a luta operária**. São Paulo: Página 7 Artes Gráficas Ltda, 1990.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **PNAD contínua: características adicionais do mercado de trabalho 2022**. Disponível em: <https://loja.ibge.gov.br/pnad-continua-caracteristicas-adicionais-do-mercado-de-trabalho-2022.html>. Acesso em: 11 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 11 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 11 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019**. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nos 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13874.htm. Acesso em: 11 maio 2024.

BRASIL. **Medida provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019**. Institui o contrato de trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/mpv/mpv905.htm. Acesso em: 11 maio 2024.

BRASIL. **Precedentes normativos nº 119 Contribuições sindicais - inobservância de preceitos constitucionais – (mantido) - DEJT divulgado em 25.08.2014**. "A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html. Acesso em: 11 maio 2024.

BRASIL. Superior Tribunal Federal (STF). **Tema 935** - Inconstitucionalidade da contribuição assistencial imposta aos empregados não filiados ao sindicato, por acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5112803&numeroProcesso=1018459&classeProcesso=ARE&numeroTema=935>. Acesso em: 11 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recebidos e Julgados na JT**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/recebidos-e-julgados#>. Acesso em: 11 maio 2024.

EVANS, Peter. Is it labor's turn to globalize?: twenty-first century opportunities and strategic responses. **Global Labour Journal**, v. 1, n. 3, set. 2010.

GUMBRELL-MCCORMICK, Rebecca; HYMAN, Richard. Os sindicatos na Europa Ocidental: tempos difíceis, escolhas difíceis. **Global Labour Column**, n. 148, set. 2013.

KLEIN, Naomi. **Não basta dizer não**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

LOSOVSKY, Alexandre. **Marx e os sindicatos**. São Paulo: Anita Garibaldi, 1989.

MCGRATH, Siobhán. Fuelling global production networks with slave labour? Migrant sugar cane workers in the Brazilian ethanol GPN. **Geoforum**, v. 44, p. 32-43, jan. 2013.

MELO, Raimundo Simão. Qual o papel dos Sindicatos na 4ª Revolução Industrial?. **Consultor Jurídico**, 12 out. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-out-12/reflexoes-trabalhistas-qual-papel-sindicatos-revolucao-industrial>. Acesso em: 23 nov. 2021.

O QUE é lean e como ele funciona na prática? **Lean Blog**. Disponível em: <https://terzoni.com.br/leanblog/o-que-e-lean/>. Acesso em: 22 nov. 2021.

PELIANO, José Carlos. Tecnologia e trabalho industrial. In: ALBUQUERQUE, Eduardo. **A force e o robô**. São Paulo: Página 7 Artes Gráficas Ltda, 1990.

RAMALHO, José Ricardo; SANTOS, Rodrigo Salles Pereira dos. Trabalho e ação sindical em redes globais de produção. **Dossiê: sociedade, trabalho e sindicalismo na contemporaneidade**, Tempo soc., v. 30, n. 1, jan./abr. 2018.

SANDEL, Michael. **A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum?** 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Recurso extraordinário com agravo: ARE 1.018.459-PR**. Relator: Gilmar Mendes. Data de Julgamento: 23 fev. 2017. Tribunal Pleno. Data de publicação: 10 mar. 2017. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5112803>. Acesso em: 6 maio 2024.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. A desintegração Social: desmonte da Previdência, do Mercado de trabalho e dos direitos trabalhistas. **Revista Democracia Socialista**, São Paulo, n. 5, p. 51-65, maio 2017.

Artigo recebido em: 29/12/2021.

Aprovado em: 15/4/2024.