

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO PROFISSIONAL - DIREITO DA EMPRESA E DOS NEGÓCIOS**

PAULO ROBERTO FERNANDES

A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O PAPEL DOS SINDICATOS

PORTO ALEGRE

2021

Paulo Roberto Fernandes

A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O PAPEL DOS SINDICATOS

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito da Empresa e dos Negócios pelo Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos Negócios da Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS

Orientador: Prof. Dr. Éderson Garin Porto

Porto Alegre

2021

F363q Fernandes, Paulo Roberto
 A Quarta Revolução industrial e o papel dos sindicatos. / Paulo
 Roberto Fernandes -- 2021.
 134 f. : il. ; color. ; 30cm.

 Dissertação (Mestrado em Direito da Empresa e dos Negócios) -
- Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-
Graduação em Direito Mestrado Profissional - Direito da Empresa e
dos Negócios, 2021.

 Orientador: Prof. Dr. Éderson Garin Porto.

 1. Direito do trabalho. 2. Sindicato. 3. Desemprego tecnológico.
4. Tecnologia emergente. 5. Automação. 6. Quarta revolução
industrial. 7. Inteligência artificial. I. Título. II. Porto, Éderson Garin.

CDU 34:331

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA EMPRESA E DOS NEGÓCIOS
NÍVEL MESTRADO PROFISSIONAL

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: "**O DESEMPREGO TECNOLÓGICO**", elaborado pelo mestrando **Paulo Roberto Fernandes**, foi julgado adequado e aprovado por todos os membros da Banca Examinadora para a obtenção do título de MESTRE EM DIREITO DA EMPRESA E DOS NEGÓCIOS - Profissional.

Porto Alegre, 19 de março de 2021.

Prof. Dr. **Wilson Engelmann**

Coordenador do Programa de Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos Negócios

Apresentada à Banca integrada pelos seguintes professores:

Orientador: Dr. Éderson Garin Porto	(Participação por webconferência)
Membro: Dr. Guilherme Wunsch	(Participação por webconferência)
Membro: Dr. Wilson Engelmann	(Participação por webconferência)
Membro Externo: Dra. Raquel Von Hohendorff	(Participação por webconferência)

Dedico este trabalho, primeiramente a Deus, o Grande Arquiteto do Universo, depois a Nosso Senhor Jesus Cristo, que entregou sua vida para salvar a humanidade, bem como a minha Protetora, Santa Rita de Cássia. Depois, a minha esposa, Gelci M. Nunes Fernandes, que sempre esteve comigo, todos os dias, noites e madrugadas.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus falecidos pais que me ensinaram o caminho da virtude e a todos os mestres do curso de mestrado, pois me ofereceram conhecimento e tolerância para eu chegar até aqui.

Um agradecimento especial ao grande mestre e amigo Professor Dr. Wilson Engelmann que me guiou nos momentos mais difíceis dessa trajetória; e ao meu orientador Professor Dr. Éderson Garin Porto.

Agradeço também a minha grande amiga e futura Doutora, Camila Abud, que tão bem sabe coordenar as demandas do curso e as dificuldades dos mestrandos.

Não posso deixar de agradecer ao grande mestre sindical Sr. Orlando Lourencel Rangel, Presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Porto Alegre (SECHSPA), bem como aos diretores que tão generosamente prestigiaram a ideia e abriram espaço para o debate.

Por fim aos meus colegas e amigos do mestrado, um grande abraço.

RESUMO

Esta dissertação de Mestrado tem como tema A Quarta Revolução Industrial e o Papel dos Sindicatos. O novo período revolucionário industrial deve ser tratado de forma global, pois os efeitos atingem a todas as sociedades, vez que, é um fenômeno dinâmico e não tem um berço definitivo, as tecnologias se fundem naturalmente e se propagam em inovações cada vez mais eficazes, independentemente de suas naturalidades. Nesta linha de raciocínio, é hora das categorias econômicas e profissionais caminharem em direção ao mesmo horizonte. No entanto, no que diz respeito ao mercado de trabalho, este apresenta volatilidade, efemeridade, sofre domínios do mercado corporativista e interferências externas das tecnologias emergentes. Cabe, portanto, neste contexto, um trabalho árduo de pesos e contrapesos, no sentido de que empresas e sindicatos reduzam a marcha da rivalidade, causando menos desemprego tecnológico criados pelo avanço desenfreado das tecnologias da Quarta Revolução Industrial. Portanto, trata-se de um assunto atual, real, social e econômico. A taxa de desemprego no Brasil tem sido exageradamente expressiva, principalmente a partir da primeira década do século XXI. Várias são as causas contributivas para esse fenômeno, todavia, a mais significativa tem sido aquela derivada da automação industrial. Poderá haver também divergências entre sindicatos durante às negociações coletivas, o que inviabiliza o setor produtivo, neste caso, haverá possível redução da mão-de-obra a curto prazo. Nesse sentido, o presente estudo tem como objetivo estudar os impactos da Quarta Revolução Industrial e o Papel dos Sindicatos. Na elaboração deste trabalho adotou-se diferentes procedimentos metodológicos: análise de dados, gráficos, estatísticas, todos oriundos da mesma fonte (IBGE); leituras de livros e periódicos, mais entrevistas e debates enriqueceram a pesquisa, entretanto, a combinação do empirismo com o pragmatismo parece ter sido fundamental para a efetivação deste trabalho. Quanto aos resultados, num primeiro viés encontrou-se duas importantes correntes: a primeira, mais otimista, entende que na implantação de máquinas com inteligência artificial, inicialmente haverá um número significativo de desempregados, mas haverá uma recuperação, a médio e longo prazo, com a geração de novos empregos mais qualificados. A outra corrente, mais pessimista, admite que o desemprego é inevitável, conquanto não há condições de um ser humano competir com um robô, por exemplo. Portanto, o saldo sempre será negativo e crescente no mercado de trabalho

artificialmente inteligente. Noutra viés surgiram outras posições, mas não tão diferentes das anteriores. Todavia, notou-se um sentimento comum alojado no tecido social brasileiro, ou seja, o medo de que na família - pai, mãe e filhos - não encontrem mais empregos nas suas respectivas áreas de estudos. Diante da natureza dos fatos é imprescindível buscar-se caminhos de equalização para se evitar mudanças desnecessárias no modelo econômico e desigualdades ainda maiores entre as classes trabalhadoras. É hora de muita solidariedade e cooperatividade, o novo modelo de trabalhador necessita de conhecimento e muito treinamento, dos mais variados tipos, sempre focando às demandas do mercado constantemente em mutação. Colégios e universidades, de regra, não são formadores de mão-de-obra para empresas manufatureiras. Por outro lado, as instituições governamentais também sofrem restrições devido à falta de recursos, além da burocracia exagerada. Assim, ao fim e ao cabo, cabe inferir que os sindicatos devem prosseguir na sua missão secular, pois ensinar, treinar e formar é, sem dúvida, condição *sine qua non* dos sindicalistas, uma vez que eclodiram e se organizaram oficialmente para prestar serviços às suas respectivas categorias.

Palavras-chave: Desemprego tecnológico. Tecnologias emergentes. Automação. Quarta revolução industrial. Inteligência Artificial.

ABSTRACT

This Master's thesis has as its theme The Fourth Industrial Revolution and the Role of Trade Unions. The new industrial revolutionary period must be dealt with globally, as the effects affect all societies, since it is a dynamic phenomenon and does not have a definitive cradle, technologies are naturally merged and propagate in increasingly effective innovations, regardless of their naturalness. In this line of reasoning, it is time for the economic and professional categories to move towards the same horizon. However, with regard to the labor market, it presents volatility, ephemerality, suffers from dominations of the corporatist market and external interferences from emerging technologies. Therefore, in this context, it is worth a hard work of checks and balances, in the sense that companies and unions reduce the pace of rivalry, causing less technological unemployment created by the unbridled advancement of the technologies of the Fourth Industrial Revolution. Therefore, it is a current, real, social and economic issue. The unemployment rate in Brazil has been exaggeratedly expressive, especially since the first decade of the 21st century. There are several contributory causes for this phenomenon, however, the most significant has been that derived from industrial automation. There may also be disagreements between unions during collective bargaining, which makes the productive sector unfeasible, in this case, there will be a possible reduction in labor in the short term. In this sense, the present study aims to study the impacts of the Fourth Industrial Revolution and the Role of Trade Unions. In the preparation of this work, different methodological procedures were adopted: data analysis, graphs, statistics, all from the same source (IBGE); readings of books and periodicals, more interviews and debates enriched the research, however, the combination of empiricism with pragmatism seems to have been fundamental for the realization of this work. As for the results, in a first bias two important currents were found: the first, more optimistic, believes that in the implantation of machines with artificial intelligence, initially there will be a significant number of unemployed, but there will be a recovery, in the medium and long term, the generation of new, more qualified jobs. The other, more pessimistic, admits that unemployment is inevitable, although there is no way for a human being to compete with a robot, for example. Therefore, the balance will always be negative and growing in the artificially intelligent labor market. In other ways, other positions emerged, but not so different from the previous ones. However, there was a common

feeling lodged in the Brazilian social fabric, that is, the fear that in the family - father, mother and children - they will no longer find jobs in their respective areas of study. Given the nature of the facts, it is essential to seek equalization paths to avoid unnecessary changes in the economic model and even greater inequalities between the working classes. It is time for a lot of solidarity and cooperation, the new model of worker needs knowledge and a lot of training, of the most varied types, always focusing on the demands of the constantly changing market. Colleges and universities, as a rule, are not trainers of labor for manufacturing companies. On the other hand, government institutions are also restricted due to a lack of resources, in addition to exaggerated bureaucracy. Thus, in the end, it must be inferred that the unions must continue in their secular mission, since teaching, training and education is, without a doubt, a sine qua non condition of union members, since they broke out and officially organized themselves to provide services to respective categories.

Keywords: Technological unemployment. Emerging technologies. Automation. Fourth industrial revolution. Artificial intelligence.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O PAPEL DOS SINDICATOS	16
2.1 Matriz improdutiva / Taxa de subutilização da força de trabalho.....	16
2.2 O movimento Luddite.....	27
2.3 As revoluções industriais	29
2.4 O desemprego tecnológico	35
2.5 Exemplos de desemprego tecnológico	38
2.6 O desemprego tecnológico à luz da economia	42
2.7 A formação de profissionais para o novo mercado de trabalho	45
3 A TRAJETÓRIA DO SINDICALISMO BRASILEIRO E SUAS CONQUISTAS	48
3.1 Introdução	48
3.2 Tipologia do sindicalismo	49
3.3 Fases dos movimentos sindicais.....	51
3.3.1 O Anarcossindicalismo (1890-1920).....	51
3.3.2 O Intervencionismo (1930 - 1978).....	54
3.3.3 O sindicalismo autônomo	59
3.3.4 A reforma sindical projetada em 2004	62
3.4 A reforma trabalhista	64
3.5 O novo modelo econômico decorrente do moderno sistema produtivo.....	69
3.6 Os efeitos da reforma trabalhista no movimento sindical	74
4 ASPECTOS JURÍDICOS DOS SINDICATOS	78
4.1 Considerações preliminares	78
4.2 Origem da palavra sindicato	79
4.3 Entidades sindicais	80
4.3.1 Sindicatos.....	81
4.3.2 Federações	83
4.3.3 Confederações	84
4.4 Centrais sindicais.....	85
4.5 Liberdade sindical.....	87
4.6 Unicidade, e pluralidade sindical	88
4.7 Natureza jurídica dos sindicatos.....	90
4.8 Negociações coletivas do trabalho.....	91

4.9 Procedimentos da negociação coletiva de trabalho no sistema brasileiro	93
4.10 Conteúdos e efeitos da negociação coletiva de trabalho	95
4.11 Dissídio coletivo	95
5 O SINDICATO E O MERCADO DE TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO SINDICAL	99
5.1 Introdução	99
5.2 O novo modelo sindical	101
5.3 Proatividade	102
5.4 Autossuficiência	106
5.5 Intercooperatividade	109
5.6 O projeto de lei n. 5.552/19	114
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	118
REFERÊNCIAS	123
APRÊNDICE A - ENTREVISTA COM O SR. PRESIDENTE DO SINDICATO (SECHSPA)	132

1 INTRODUÇÃO

As tecnologias nascem e se desenvolvem nos países evoluídos. Este ciclo faz parte da educação, da cultura e dos costumes de uma nação fortemente protegida por políticas públicas direcionadas para a pesquisa, desenvolvimento e inovação. Este domínio de conhecimentos técnico-científicos enaltece a soberania da nação, fortalece o poder econômico e os dividendos desaguam no tecido social em forma de bem-estar da população.

A tecnologia avança de forma tão veloz que muitas inovações ocorrem da noite para o dia, em qualquer área do conhecimento, por isso, às vezes, nem são percebidas. No entanto, com base na lei de Moore (1965) – a qual prevê que o número de transistores dos chips vai aumentar em 100%, pelo mesmo custo, a cada 18 meses – o especialista em comunicação, Kris Hammond, Cofundador da Ciência da Narrativa, empresa especializada em geração automatizada de narrativas, previu, por volta de 2015, que por meados da década de 2020, 90% das notícias seriam algoritmizadas.

Segundo Schwab (2016), vários profissionais de diversas categorias, estão sendo substituídos pela inteligência artificial (IA), a saber: advogados, analistas financeiros, médicos, jornalistas, contadores, corretor de seguros, bibliotecários, bancários, cobradores de ônibus, garçons, dentre muitos outros. “A simplificação do trabalho significa que os algoritmos são mais capazes de substituir os seres humanos”, afirma o autor (SCHWAB, 2016, p. 46).

Nessa perspectiva, o desemprego tecnológico tende a aumentar em muitos países do globo terrestre, causando desconforto a milhões de pessoas, indiscriminadamente.

Nesse sentido, o presente estudo tem como objeto estudar os impactos da Quarta Revolução Industrial sobre os empregos e questionar o papel dos sindicatos, tanto dos empregados quanto dos empregadores, uma vez que tais associações têm como fundamento não só proteger a categoria durante as negociações, mas capacitar profissionalmente seus associados. Portanto, trata-se de um tema social, real e atual, vale dizer, “o desemprego, as novas tecnologias e a participação dos sindicatos”.

A falta de emprego fere a dignidade do ser humano e seus direitos fundamentais, considerados pela Constituição Cidadã, de 1988, como cláusulas pétreas. No entanto, a taxa média de desempregados no Brasil é significativa, ficou

em 12,3% em dezembro de 2018 e 11,9% em dezembro de 2019 (NERY, 2020). Em ambos os casos mais de 12 milhões de brasileiros foram atingidos. A leve queda em 2019 se deu em função da precarização dos empregos.

Nossa atenção estará focada no Brasil, durante a Quarta Revolução Industrial, um período que iniciou com o século XXI, composto por tecnologias de última geração, fundamentalmente as tecnologias digitais que transformaram profundamente a sociedade e a economia global (OLIVEIRA, 2019). Essas transformações afetaram diretamente os empregos (SCHWAB, 2018). Quanto aos sindicatos, até então guardiões das relações trabalhistas, tornaram-se vulneráveis em razão da fusão dessas tecnologias e da velocidade de transformação, agravando-se com a Reforma Trabalhista (BENEVIDES, 2018, p. 167-183).

Diante desse cenário, ecoa uma surpreendente pergunta, que passa a ser, doravante, o problema de pesquisa, qual seja: “Como os sindicatos dos trabalhadores podem desempenhar um papel relevante frente aos impactos da Quarta Revolução Industrial sobre os empregos?”

De modo hipotético, os sindicatos dos trabalhadores podem sim desempenhar um papel relevante frente aos impactos gerados pela Quarta Revolução Industrial nos empregos. Ademais, o próprio nome, por si só, indica que são entidades criadas e geridas por pessoas expertas na profissão, oriundas da respectiva categoria.

Todavia, imperioso adotar um novo modelo de atuação, diferente do tradicional, pautado em novas posturas ou princípios, a saber: a) Proatividade – adoção de uma postura proativa por parte dos dirigentes dos sindicatos dos trabalhadores; b) Intercooperatividade – adoção de uma abordagem cooperativa com diversos atores da sociedade; e, c) Autossuficiência – a busca pela autossustentabilidade frente a reforma trabalhista como meio de viabilização de seu papel, deve ser uma pré-condição.

Assim, urge a necessidade de objetivar um novo modelo de atuação para os sindicatos visando absorver os impactos da Quarta Revolução Industrial no tocante ao novo mundo do trabalho. Uma proposta ampla geral e bem definida deve ser adotada por todos os envolvidos, mormente gestores e associados.

Inicialmente, objetivos específicos devem ser traçados ou examinados, como, por exemplo: verificar o real papel dos sindicatos na atualidade? De que modo a Quarta Revolução Industrial impacta sobre os empregos? Como treinar e reingressar

a mão-de-obra excedente no mercado de trabalho? Quais as diretrizes a serem adotadas pelos gestores do novo modelo sindical? São questões a serem analisadas.

Apesar das inúmeras vantagens oferecidas pelas tecnologias emergentes, a Quarta Revolução Industrial está mudando significativamente o mundo do trabalho, eliminando cargos, funções e até mesmo inibindo certas profissões. Isso demanda novas formas de ação da sociedade civil organizada, incluindo os sindicatos. Assim, a complexidade desse fenômeno justifica a elaboração desse estudo.

Para tanto, adotou-se alguns procedimentos metodológicos, a seguir descritos: Análise de informações em forma de dados, gráficos e estatísticas, fornecidas pelo IBGE, sobretudo quanto à matriz improdutivo do País, denominada de “Taxa de Subutilização da Força de Trabalho”. Leitura de livros e periódicos, com a finalidade de encontrar teorias a respeito do tema aduzidas por diferentes autores. Entrevista com o Sr. Orlando Lourencel Rangel, Presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Porto Alegre (SECHSPA). Esta entrevista está documentada e apensada no final deste trabalho. Interessante que após a elaboração deste documento, inevitavelmente houve uma divulgação da tese defendida, mesmo ainda em fase de pesquisa e inacabada, o que proporcionou alguns convites para a realização de palestras e debates com estudantes e autoridades no assunto. Sublinhe-se que a primeira delas foi no próprio SECHSPA, com a participação da diretoria e de advogados trabalhistas convidados. (Há menção sobre este encontro no documento apensado). A segunda palestra foi realizada na Faculdade de Direito do IPA, no dia 11/09/2019, às 09h, para alunos direcionados para o curso de Direito Penal. Neste debate, destacou-se a situação dos desalentados. Para esta turma, “o desalento é caminho para a criminalidade”! Da mesma forma, outros convites ocorreram para eventos no interior do Estado, entretanto, não foi possível realizá-los em razão da pandemia e das medidas de isolamento social adotadas pelas autoridades.

Convém lembrar também que, a teoria da Quarta Revolução Industrial, formulada pelo engenheiro e economista Klaus Schwab, serviu de norte para o desenvolvimento do tema. Duas grandes obras foram elaboradas por Schwab, senão vejamos: “A Quarta Revolução Industrial” (2016) e “Aplicando a Quarta Revolução Industrial” (2018). Outra literatura que impulsionou a realização dessa empreitada foi o livro intitulado “The Second Machine Age” de autoria de Brynjolfsson e McAfee (2014). Outrossim, Harary muito contribuiu com suas 21 lições para o século 21. Por

fim, não se pode olvidar do conhecimento adquirido em Lisboa sobre o sindicalismo português, dentre os peritos destaca-se: Elísio Estanque, Hermes Augusto Costa, e Olinda Lousã.

Dessa forma, para compreender esse fenômeno de aceleradas mudanças no mundo laboral elaborou-se o presente trabalho, organizado em quatro capítulos, a seguir descritos:

O primeiro capítulo vai lembrar do movimento Luddite e situar o leitor nas três primeiras revoluções industriais; depois abordará o desemprego tecnológico decorrente das modernas tecnologias da Quarta Revolução Industrial, fazendo uma análise do fenômeno à luz da economia; e, finaliza com uma abordagem sobre a formação dos profissionais demandados pelo atual mercado de trabalho.

Em segundo lugar será feita uma historicidade dos movimentos sindicais e suas ideologias sociopolíticas, uma análise da tipologia sindical e suas principais fases ao longo dos tempos. Na sequência, dar-se-á uma breve, mas especial, atenção à Reforma Trabalhista articulada em novembro de 2017, bem como seus impactos no mundo sindical. Far-se-á também menção ao novo modelo econômico decorrente do atual sistema produtivo, gerado pela Quarta Revolução Industrial. Com esta visão geral será possível compreender quão debilitada está a função das entidades sindicais na sociedade contemporânea brasileira.

No terceiro capítulo examinar-se-á a legislação sindical, é interessante conhecer a legalidade dos atos praticados pelos gestores das organizações sindicais, além do que, é importante cientificar-se da legitimidade dessas entidades.

Por fim, no quarto capítulo será delineada uma abordagem sobre o mundo sindical frente ao novo mercado de trabalho, investigando e difundindo a real importância da educação sindical. Ainda, neste último capítulo, expor-se-á uma outra proposta de sindicato defendida pelo deputado federal mineiro, Lincoln Portela. Tal proposta, já com a sigla PL 5.552/19 encontra-se mais adiantada, atualmente aguardando despacho na mesa do Presidente da Câmara dos Deputados, Sr. Rodrigo Maia.

Em seguida, virão as considerações finais. Nesse espaço, não se pretende fazer afirmações conclusivas, mas sim abrir caminhos para uma reflexão acerca do tema. A matéria é deveras extensa e profunda, requer multidisciplinariedade e segue um perfil multifacetado. Assim, de um modo geral, limitou-se o tema às questões

tecnológicas relativas à Quarta Revolução Industrial, bem como a eficácia dos movimentos sindicais pertinentes a este período.

Por fim, já ao apagar das luzes, imperioso ratificar-se a solução do problema de pesquisa inicialmente levantado, qual seja: Os sindicatos ainda oferecem condições de atuarem na defesa dos interesses profissionais e econômicos dos trabalhadores em geral, bem como na preparação e formação de profissionais para os mercados de trabalho constantemente em mutações?

Ao fim e ao cabo, pretende-se encerrar essa missão deixando uma entrega à sociedade, fruto das horas de pesquisa: Um novo paradigma de organização sindical, fundamentado em modernas técnicas de gestão, capaz de acolher ocupados, desocupados, desalentados e dialogar com a comunidade, promovendo cursos de educação e formação profissional para todos, de acordo com as demandas do mercado de trabalho.

2 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O PAPEL DOS SINDICATOS

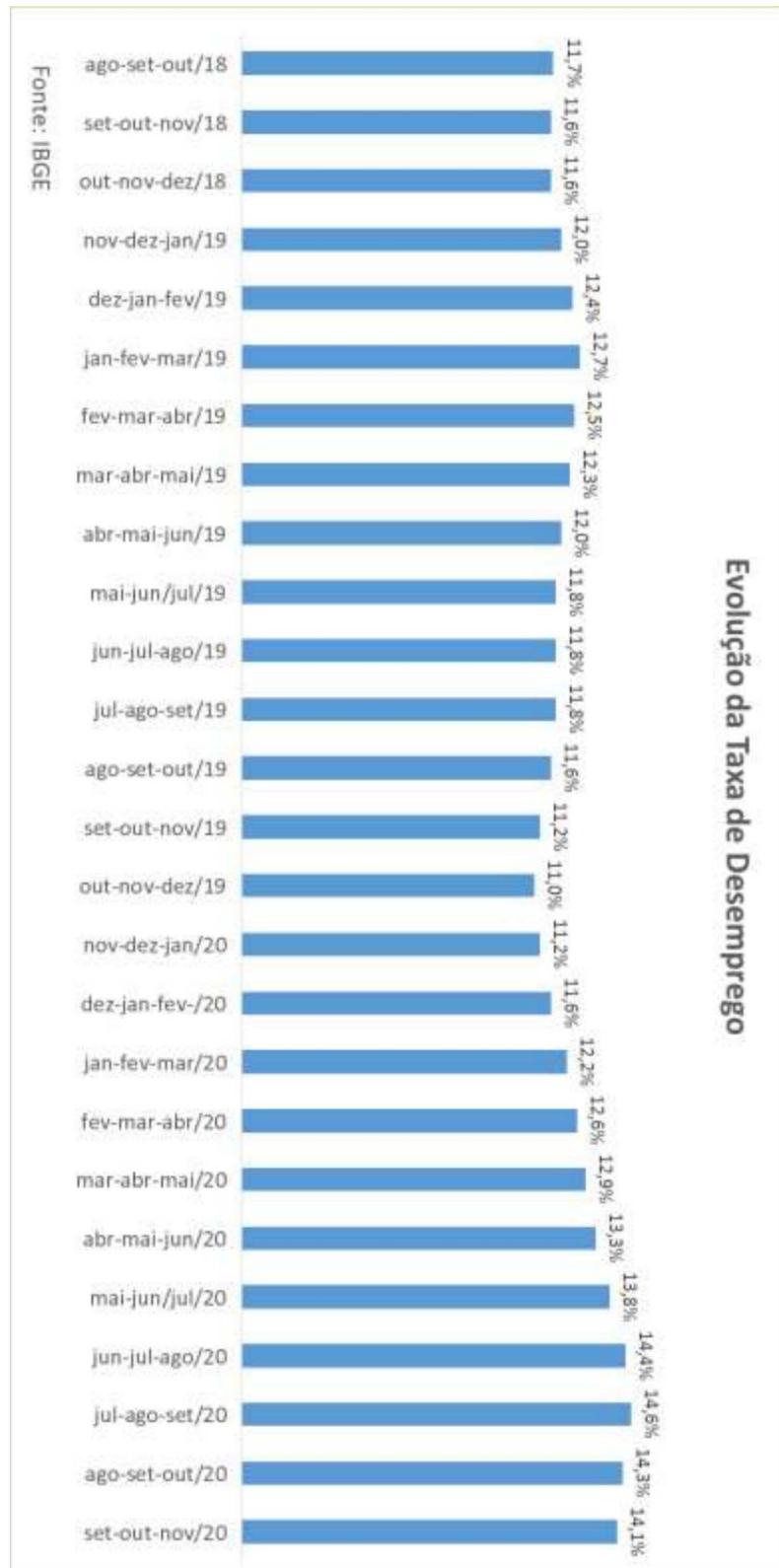
Este capítulo vai analisar as *novas tecnologias* inseridas no período denominado de “*Quarta Revolução Industrial*”, seus impactos sociais, especificamente no que concerne ao emprego. Abordar-se-á também o fenômeno chamado de *indústria 4.0*, bem como a “*Segunda Era das Máquinas*”. Para tanto, inicialmente, examinar-se-á um conjunto de dados e estatísticas disponibilizado pelo IBGE, cujo objetivo é conhecer a matriz improdutiva do País, bem como a taxa de subutilização da força de trabalho brasileira. A seguir recordar-se-á do movimento Luddite e depois entraremos nas quatro fases industriais. Analisar-se-á o Desemprego Tecnológico, inclusive à luz da economia e por fim o novo mercado de trabalho.

2.1 Matriz improdutiva / Taxa de subutilização da força de trabalho

O primeiro, e certamente o mais importante, indicador revelador das condições do mercado de trabalho e, conseqüentemente, da situação econômica do País é a denominada “Taxa de Desemprego”. Este índice dá uma ideia do esforço que o governo tem de fazer para gerar os empregos necessários demandados pelos trabalhadores desempregados, cujo objetivo final é diminuir as desigualdades sociais e manter a economia equilibrada. A taxa de desemprego é um dos fatores componentes da matriz improdutiva do País, assim definida pelo IBGE. O quadro abaixo, gráfico nº 1, na página 17, mostra a evolução do desemprego no Brasil nos últimos 30 meses (2018 a 2020). Porém, deve-se ter em mente que, a partir de março de 2020 há uma forte interferência nos índices apurados em razão da pandemia causada pelo vírus COVID-19. A metodologia do trimestre móvel adotada pelo IBGE, significa que os índices são renovados trimestralmente e representam a média do período considerado.

O perfil do diagrama abaixo (gráfico nº 1), mostra que a pior fase para o trabalhador brasileiro foi o trimestre composto pelos meses de jan-fev-mar de 2019. Neste período tivemos uma taxa de desocupação de 12,7%, o equivalente a mais de 13 milhões de desempregados. No entanto, a partir do início da pandemia (março de 2020) os indicadores crescem de maneira desordenada e assustadoramente, tudo em razão das medidas de lockdown necessárias para enfrentar o vírus, porém perversas para a saúde da economia.

Gráfico 1 - Evolução da taxa de desemprego (índice no trimestre móvel em %)



Fonte: Elaborado pelo autor com base em Alvarenga e Silveira (2020); Brito e Naime (2020) e Monteiro (2021).

Preocupados com este momento de crise, nossos representantes – nas três esferas de poder – estão empenhados em minimizar a situação das classes menos favorecidas. Nesse sentido, executivo e legislativo já decidiram em prolongar o auxílio emergencial.

O Gráfico em tela mostra um nível bastante alto no desemprego nos últimos 2,5 anos, desde o trimestre móvel (ago-set-out/2018) até (set-out-nov/2020). Todavia, este perfil tem sido constante a partir do ano de 2016. Quer dizer, a taxa de desemprego permanece sempre acima dos 11%, o que significa uma média de mais de 12 milhões de desempregados mensalmente durante os últimos 4 anos.

Repare que a taxa de desemprego sobe para 12,2% no 1º trimestre de 2020 e atinge 12,9 milhões de trabalhadores. “O Número de pessoas na fila por um emprego aumentou em 1,2 milhão na comparação com o último trimestre de 2019. A população ocupada no país tem queda recorde, afirma o IBGE”, em 30/04/2020 (ALVARENGA; SILVEIRA, 2020).

Entretanto, o mesmo gráfico nº 1, mostra que tivemos momentos piores ainda no que diz respeito à falta de empregos. O trimestre jul-ago-set /2020, por exemplo, tivemos uma taxa de desemprego fixada em 14,6%, o equivalente a 15,44 milhões de cidadãos desempregados. Deduz-se dos valores indicados no diagrama que no período de abrangência – dois anos e meio - de agosto de 2018 até novembro de 2020, em média, mais de 13 milhões de trabalhadores estiveram desempregados no Brasil, o que não é coerente com o fenômeno da Quarta Revolução Industrial, uma fase repleta de tecnologias modernas e novos modelos laborais empresariais.

A ‘Matriz Improdutiva do País’ também chamada de ‘Taxa de Subutilização da Força de Trabalho’ é confeccionada anualmente. Este documento é elaborado pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PENAD Contínua) e divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Este panóptico é constituído de quatro classes de pessoas: Em primeiro lugar, estão os “desempregados” – são pessoas que não estão trabalhando, mas procuraram emprego durante os últimos 30 dias, sendo que, após este período, como não lograram êxito, mudam automaticamente de classe, ou seja, de regra, continuam desempregadas ou fazendo algum trabalho na informalidade (bico), porém, não mais são computadas como desempregadas, então migram para outra categoria, provavelmente para os desalentados.

A tabela a seguir demonstra que o desemprego vem crescendo após a Terceira Revolução Industrial, principalmente a partir do ano de 2015. Entretanto, é inegável que no início deste século os valores já eram expressivos especificamente nos anos de 2003 a 2009.

Tabela 1 - Evolução do Desemprego no Brasil

País	1999	2000	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2015	2016	2017	2019
Brasil	7,5	7,1	6,4	12,3	11,5	9,8	9,6	9,3	7,9	8,1	7	6	5,5	5,7	6,4	11,8	12,8	11,9

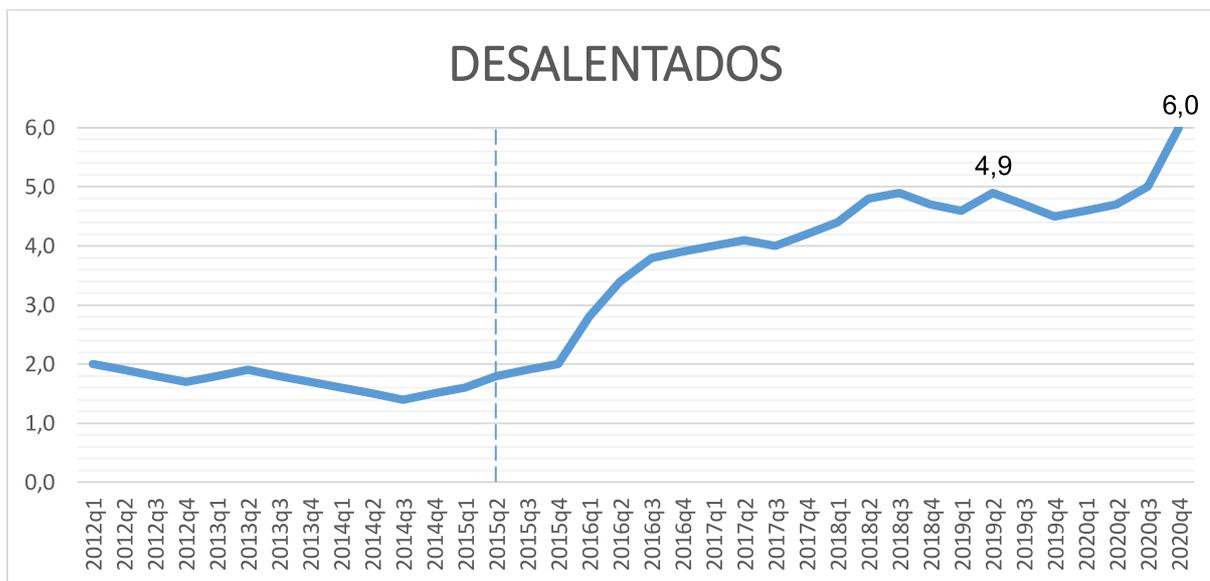
Fonte: CIA World Factbook (2020).

Os registros oficiais apresentados pelo IBGE aduzem para um perfil levemente crescente da taxa de desempregados durante o processo de consolidação da quarta revolução industrial. Esta tendência de aumentar a população ativa da força de trabalho brasileira e diminuir a oferta de empregos já se tornara uma preocupação dos governantes brasileiros sobretudo a partir de 2015, haja vista a posição do Ex-Presidente da República Michel Temer, motivo pelo qual decidiu flexibilizar o mercado de trabalho e simplificar as relações trabalhistas, sancionando a Lei 13.467, de novembro de 2017.

É bom que se diga que a Reforma Trabalhista materializada na Lei 13.467, com fundamento na liberdade sindical, atingiu plenamente seus objetivos no que tange a geração de novos empregos: informalizados e precariados, pelo menos a médio prazo. No longo prazo, outros fatores mostrarão os benefícios ou malefícios desse novo paradigma de venda da força da mão de obra humana.

Duas providências foram inevitáveis para a conquista da Reforma Trabalhista. A primeira delas foi o desfazimento das estruturas sindicais, induzindo o empregado a negociar diretamente com o seu superior. Em outras palavras: 'o negociado vale mais do que o legislado'. A segunda, foi o enxugamento das atividades da Justiça do Trabalho. Doravante não há mais necessidade de legislação para regular as atividades trabalhistas.

Gráfico 2 - Desalentados (número de brasileiros que desistiram de procurar emprego - em milhões)



Fonte: Peruchetti e Rachter (2019).

A população desalentada (Gráficos ns. 2 e 3) é definida como aquela que estava fora da força de trabalho por uma das seguintes razões: não conseguia trabalho, ou não tinha experiência, ou era muito jovem ou idosa, ou não encontrou trabalho na localidade - e que, se tivesse conseguido trabalho, estaria disponível para assumir a vaga. Os desalentados fazem parte da força de trabalho potencial.

A diferença entre o desalentado e o desempregado reside no fato de que o primeiro é aquele trabalhador que desistiu de procurar emprego, mas não significa que ele recusaria uma vaga se lhe fosse oferecida. Em contrapartida, o desempregado é aquele que está em busca de colocação no mercado.

O Gráfico n. 2 mostra que o número de desalentados passou de cerca de 2 milhões no primeiro trimestre de 2012 para algo próximo a 4,9 milhões de pessoas no segundo trimestre de 2019, um aumento de quase 153%. O diagrama também sugere que todo o crescimento ocorreu após o segundo trimestre de 2015, com acentuada elevação em 2020, principalmente no último semestre onde a curva atingiu o ponto de 6 milhões de desempregados desalentados. Há de se considerar que a partir de março de 2020 os dados são impactados pela pandemia do COVID-19.

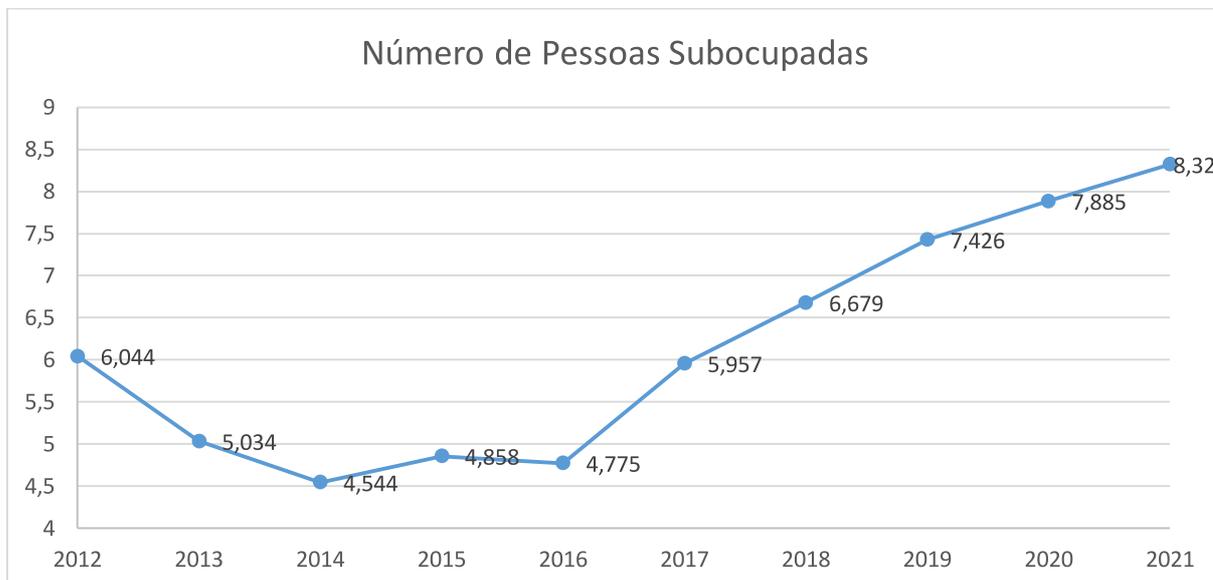
O Gráfico n. 3 acima, disposto em colunas e utilizando a metodologia do trimestre móvel, continua mapeando os desalentados. Há uma preocupação especial com o desalentado, porquanto ele não acredita mais que possa voltar ao mercado de trabalho, perdeu a confiança em si mesmo e entrou num estado emocional depressivo. De fato, muitas pessoas desalentadas sequer têm dinheiro para pagar uma passagem para procurar emprego. Esta sensação de disrupção social, às vezes, é motivo suficiente para o engajamento no mundo da delinquência.

Importante destacar que no trimestre (fev-mar-abr de 2020) o número de desalentados subiu para 5,03 milhões de pessoas, sendo que no trimestre móvel seguinte (mar-abr-maio de 2020) a quantidade subiu para 5,41 milhões de desalentados, assim indica o perfil do diagrama n. 3.

As duas categorias de desocupados acima mencionadas trazem enorme preocupação a todos *stakeholders*, especialmente às autoridades governamentais. Este número, exageradamente excessivo e crescente, de desempregados e desalentados no Brasil faz crescer a violência, aumenta a insegurança pública e impulsiona a taxa de criminalidade. Desfaz o equilíbrio familiar e aumenta o número de moradores de rua.

Segundo Daniel Cerqueira e Rodrigo Moura, Brasília, 18 de outubro de 2019, o aumento de 1% na taxa de desemprego entre homens de 15 a 65 anos eleva a taxa de homicídios da população em 1,8%. Esta conclusão é fruto de uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Dos 35,7 mil jovens assassinados no Brasil em 2017, 94,4% eram do sexo masculino, razão pela qual a pesquisa selecionou para estudos somente o grupo masculino por se tratar de indivíduos com maior probabilidade de envolvimento com o crime. A pesquisa, considerada inédita, também relaciona a taxa de atendimento escolar no Brasil com a quantidade de homicídios, ou seja, o número de alunos matriculados em relação à sua respectiva faixa etária. Esta relação é inversamente proporcional, é claro: A cada 1% a mais no atendimento escolar de jovens entre 15 e 17 anos, os homicídios caem 1,9%. Esses dados mostram que manter o adolescente na escola funciona como uma forma de prevenir sua entrada no crime, apontam os autores. “Não há como desvincular política de segurança pública da questão do emprego e da educação”, avaliam os autores da pesquisa (CERQUEIRA; MOURA, 2019, p. 1-2).

Gráfico 4 - Número de pessoas subocupadas - Média de cada ano (em milhões), desde o início da série histórica da PNAD



Fonte: Laporta (2019).

Uma terceira espécie de trabalhadores considerada na matriz improdutiva brasileira são os chamados “subocupados”. Esta categoria é formada por pessoas que trabalham menos de 40 horas por semana, mas gostariam de trabalhar mais, em razão da necessidade de auferir uma renda condizente com suas necessidades básicas. Esta categoria de trabalhadores subutilizados criou corpo, evidentemente, após a Reforma Trabalhista, que deu mais valor ao ato negociado do que o legislado. Assim, tornou-se possível, com certa facilidade, prover determinadas vagas, v.g., decorrentes da sazonalidade inerente ao ramo de negócio, de forma rápida e com minimização de custos. Este modelo de contratação de mão-de-obra também veio dar sustentabilidade a implantação de determinadas metodologias, como o *just in time* – um método racional que visa enxugar custos, em todos os níveis e maximizar lucros.

A quantidade de pessoas que trabalharam menos horas do que gostariam (subocupados) vem batendo recordes a cada novo ano que passa, assim mostram os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por meio da pesquisa PNAD Contínua, divulgados até 31 de março de 2021. O gráfico n. 4 mostra que no período de 2016 até março de 2021, o número de subocupados cresceu de 4,775 milhões para 8,32 milhões de trabalhadores irrealizados, um aumento de 74,24%.

O mapa indica que o crescimento começou a partir do ano de 2014, embora brando ainda nos anos de 2015 e 2016. A partir de 2016 a taxa de subocupados cresce significativamente a cada novo ano.

Não se deve esquecer que “subocupados” corresponde a uma parcela das pessoas “ocupadas”. Dentre os ocupados estão aqueles subocupados por insuficiência de horas trabalhadas, aqueles que trabalham menos de 40 horas semanais, mas gostariam de trabalhar mais horas.

Segundo Laporta, Zylbertajn (2019), professor da USP e especialista em Direito do Trabalho, entende que “a subocupação pode ser vista como um ‘desemprego parcial’, embora ela ajude a reduzir a taxa de desocupação do IBGE”. De acordo com dados do IBGE, a jornalista Laporta (2019) destaca para o fato de que “no trimestre encerrado em dezembro de 2018, o número de pessoas nesta condição chegou a 6,9 milhões – o maior já registrado na série histórica do IBGE, iniciada em 2012”. Assim, a população inferiorizada em horas trabalhadas cresceu 11% na média de 2018. “Isso se traduz em mais 662 mil pessoas subocupadas na comparação com o trimestre encerrado em dezembro de 2017, segundo a PNAD” (LAPORTA, 2019, p. 2-3).

O crescimento da subocupação é inevitável e traz consequências desagradáveis na vida do trabalhador brasileiro. É um método de trabalho autorizado por lei, ou melhor, um conjunto de articulações protegidas legalmente. O labor é executado, de regra, de acordo com a vontade do contratante, o qual decide quanto ao horário da jornada, o número de horas a serem trabalhadas e tudo o mais que lhe convier. O empregado negocia diretamente com o empregador, ou alguém responsável. Neste contexto, o trabalhador fica privado dos seus direitos sociais: das férias, do 13º, do plano de saúde e até mesmo da aposentadoria, que ficará, quiçá, inalcançável. A médio e longo prazo isso acarreta o desempoderamento do ser humano labutador, enquanto que para a empresa trata-se apenas de mais um fato direcionado para a manutenção de lucros. Esta empregabilidade, hoje conhecida como relação de trabalho, e não de emprego, também é conhecida como emprego precário ou precarização do emprego. Para implantar e intensificar esta metodologia da precarização algumas articulações foram elaboradas pelos poderes executivo e legislativo. Uma delas, e talvez a mais contundente, foi o engessamento da Justiça do Trabalho, via votação fortemente arranjada no âmbito político. Da mesma forma, as atividades sindicais foram abafadas. Assim, os mecanismos de poder ficaram libertos para decidirem as novas regras do jogo.

Já que vieram à tona as locuções “relação de emprego” e “relação de trabalho”, é imprescindível fazer uma abordagem a respeito da diferença entre elas. Antigamente estas expressões chegaram a ser usadas como sinônimos. Com o decorrer dos tempos, final do século XX e início do século XXI, os países mais desenvolvidos (Estados Unidos, Japão, países europeus principalmente) passaram a usá-las para diferenciar duas espécies de modalidade de trabalho. No Brasil, estes conceitos tomaram corpo durante a Quarta Revolução Industrial, particularmente após a Reforma Trabalhista. Então, quando se diz que há uma “relação de emprego” está a falar-se da tradicional relação trabalhista, aquela em que há um contrato entre empregador e empregado nos moldes da CLT, ou seja, uma relação contratual com todos os ditames legais, sobretudo as garantias do trabalhador; portanto, existe um vínculo subordinativo e o indivíduo passa a ser a figura central do negócio ajustado.

No que tange a “relação de trabalho”, esta leva em conta apenas o trabalho a ser executado, não há vínculo subordinativo, nem direitos sociais a serem considerados. Neste caso a remuneração se dá por hora trabalhada ou por quantidade de serviço prestado ou, o que é mais comum, através de uma porcentagem sobre o faturamento conquistado. É muito comum, v.g., no Continente Europeu, o trabalhador nem conhecer o contratante do estabelecimento onde trabalha; aliás, nesta metodologia ele é patrão dele mesmo, apenas tem direito de se relacionar com os colegas quando o assunto for inerente ao serviço; além disso, diariamente deve prestar contas ao caixa, no final do expediente, momento em que recebe, como contrapartida, a sua comissão/participação.

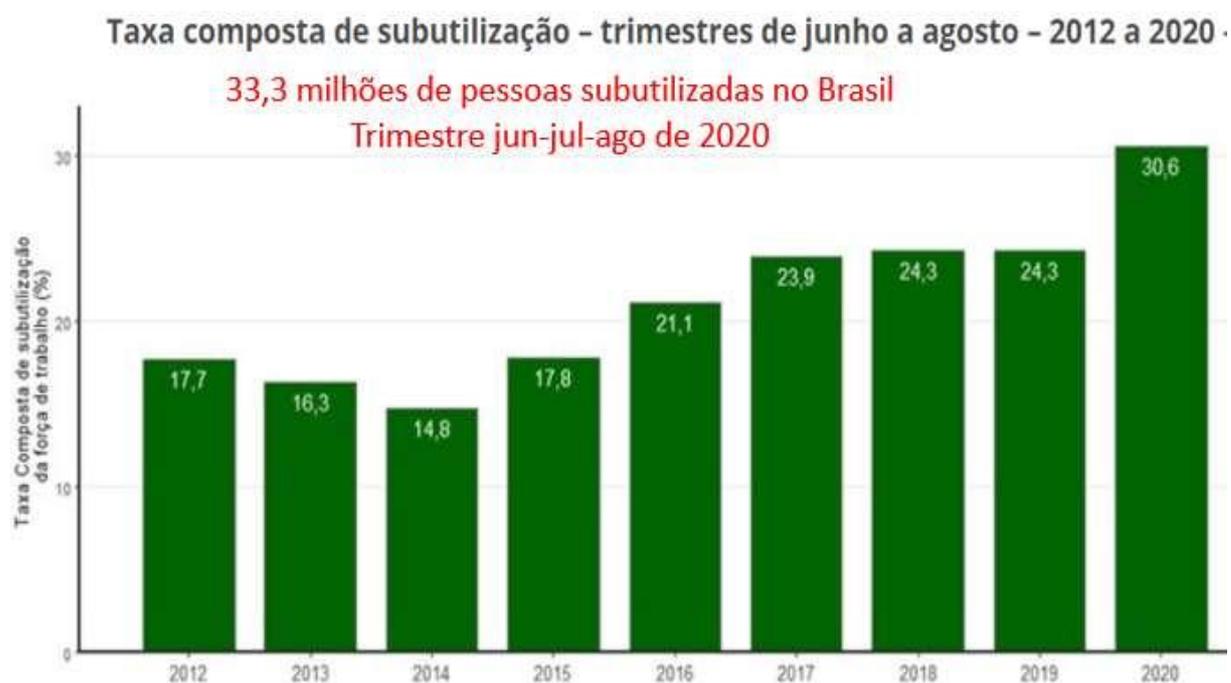
Outra questão inadiável é o que chamam contemporaneamente de emprego precário, ou precarização do emprego, ou precariado. Este último termo serviu de título para a obra de Guy Standing, intitulada de “O PRECARIADO – A nova classe perigosa” (2014). A precarização, portanto, pode ser entendida como uma relação bipartite na qual a parte hipossuficiente abre mão de alguns direitos dos quais legalmente é possuidor com a única finalidade de não ficar desempregado.

Há um quarto contingente de pessoas que por livre e espontânea vontade decide não trabalhar, normalmente em razão dos baixos salários oferecidos no mercado de trabalho. Assim, segundo Silveira e Alvarenga (2018) é natural entre os estudantes, mormente os recém-formados, receberem incentivos dos pais para ficarem em casa estudando em busca de aprovação em um concurso público, são os chamados concurseiros. Este contingente de pessoas é significativamente

expressivo, primeiro porque os salários são atraentes, bem melhores do que nas empresas privadas e, em segundo lugar, devido a estabilidade, um motivo de extrema relevância para despertar interesse no jovem profissional. Outro exemplo neste mesmo diapasão, são mulheres que preferem ficar em casa cuidando dos filhos menores; para elas, mais vale a educação dos filhos do que o trabalho instável e pouco valorizado. Estas pessoas não são computadas na matriz improdutivo do IBGE, razão pela qual, a falta de empregos no Brasil é bem maior do que a contabilizada nos registros oficiais e divulgada pelos meios midiáticos.

Com base nos três primeiros elementos mencionados (desempregados, desalentados e subocupados), o IBGE determina a falta de trabalho ou a “taxa de subutilização da força de trabalho no Brasil”.

Gráfico 5 - Taxa composta de subutilização da força de trabalho (em %) - trimestres de junho a agosto - 2012 a 2020



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.
Nota: A partir do 4º trimestre de 2015 houve mudança de conceito na subutilização da força de trabalho por insuficiência de horas trabalhadas. Anteriormente, considerava-se no cálculo do indicador as horas efetivamente trabalhadas e, a partir do referido trimestre, as habitualmente trabalhadas. Houve ainda mudança na forma de captação do quesito de horas trabalhadas.

Fonte: Alves (2021).

A PNADC do IBGE mostra ainda uma medida mais ampla sobre a população não ocupada, quando aplica a metodologia da taxa composta de subutilização da força de trabalho (que mede o percentual de pessoas desocupadas, subocupadas por

insuficiência de horas trabalhadas e na força de trabalho potencial). O gráfico número 5 demonstra com clareza o crescimento constante deste índice de medição que sinaliza reflexos negativo na sociedade e na economia nacional. Sinaliza que a taxa composta de subutilização passou de 14,8% em 2014, para 24,3% em 2019 e para 30,6% no trimestre junho a agosto de 2020. Isto representa 33,3 milhões de pessoas subutilizadas (IBGE, 2020, p. 15).

Destarte, um novo mundo nasceu, mas dessa vez destinado às coisas, dando preferência ao capital econômico e não mais ao capital humano. Este é o impacto negativo da Quarta Revolução Industrial sobre os empregos ou também conhecido como desemprego tecnológico, assunto que vamos tentar analisar devido tamanha importância no âmbito socioeconômico.

2.2 O movimento Luddite

Para Brynjolfsson e McAfee (2014, p. 98), certamente não somos as primeiras pessoas a questionar o problema da falta de emprego. De fato, ele foi debatido intensamente, inclusive de forma violenta, durante mais ou menos duzentos anos. Durante os anos de 1811 e 1817, um grupo de trabalhadores têxteis ingleses cujos empregos estavam sendo ameaçados pela automatização dos teares durante a primeira Revolução Industrial reuniu-se em torno de uma figura mítica, semelhante a Robin Hood, chamada “Ned Ludd”, e atacou fábricas e máquinas, enfrentando até mesmo a fúria repressiva do governo britânico.

De plano, os economistas e demais estudiosos vislumbraram no movimento Luddite o início de um novo padrão econômico, qual seja: “a automação em larga escala entrando no local de trabalho e afetando as perspectivas de salário e emprego das pessoas”. Rapidamente, segundo os autores acima referidos, duas correntes se formaram: A primeira e maior argumentou que, embora o progresso tecnológico e outros fatores façam com que alguns trabalhadores percam seus empregos, a natureza fundamentalmente criativa do capitalismo cria outras oportunidades, geralmente melhores, para eles. O desemprego, portanto, é apenas temporário e não é um problema sério.

Mais tarde, em 1915, John Bates Clark, adotando a mesma filosofia dos ludistas, escreveu que “Na economia atual, que é altamente dinâmica, vai haver oferta de mão-de-obra desempregada, sempre disponível. O bem-estar dos trabalhadores

exige que o progresso continue, e não pode fazê-lo sem causar deslocamento temporário de trabalhadores” (BRYNJOLFSSON; MACAFEE, 2014, p. 98).

Na mesma esteira, ano seguinte, o cientista político Willian Leiserson escreveu dizendo que o desemprego é como uma miragem. Para ele, o desempregado seria como um bombeiro que espera no quartel o som do alarme para executar seu trabalho, ou um policial de reserva pronto para atender uma ligação. Em síntese, “as forças criativas do capitalismo exigiriam uma oferta de mão-de-obra pronta, proveniente de pessoas afastadas de suas atividades decorrente do progresso tecnológico”. (BRYNJOLFSSON; MACAFEE, 2014, p. 98).

Segundo a obra intitulada *The Second Machine Age*, Brynjolfsson e Macafee (2014, cap. 11, p. 98), uma fatia ampla da economia está crescendo, mas uma boa parcela dos trabalhadores pode ser prejudicada pelos sucessivos avanços da tecnologia, uma vez que a automação entrando no local de trabalho em larga escala afeta as perspectivas de salário e emprego das pessoas. “À medida que a demanda cai por mão-de-obra, principalmente mão-de-obra relativamente não qualificada, os salários também caem”. Assim era a visão do movimento Luddite (1811-1817).

A segunda corrente tem como protagonista John Maynard Keynes. Este economista britânico discordava da ideia anterior. Seu ensaio de 1930, “Possibilidades Econômicas para Nossos Netos”, articulou bem a posição do segundo entendimento – “que a automação poderia de fato afastar as pessoas do trabalho ‘permanentemente’, especialmente se mais e mais coisas continuassem sendo automatizadas”. Sua tese examinou os tempos difíceis e imediatos da Grande Depressão e destacou a seguinte previsão:

Estamos sendo afetados por uma nova doença da qual alguns leitores ainda não ouviram o nome, mas ouvirão muito nos próximos anos - a saber, o desemprego tecnológico. Isso significa desemprego devido à descoberta de meios de economizar o uso do trabalho, superando o ritmo em que podemos encontrar novos usos para o trabalho (BRYNJOLFSSON; MACAFEE, 2014, p. 98-99).

O prolongado desemprego da Grande Depressão aumentou bem mais ainda, pelo menos num primeiro momento, depois acabou diminuindo. Em seguida veio a Segunda Guerra Mundial e suas demandas insaciáveis por trabalho, tanto no campo de batalha quanto na frente doméstica, fizeram com que a ameaça de desemprego tecnológico retrocedesse.

2.3 As revoluções industriais

Nesta escalada em busca de informações, é oportuno examinar algumas expressões frequentemente usadas no meio laboral tecnológico. As expressões “quarta revolução industrial”, “segunda era das máquinas”, “indústria 4.0” e “manufatura avançada”: Às vezes, são utilizadas como sinônimos, entretanto, na verdade, o termo ‘quarta revolução industrial’ identifica um período no qual estão inseridas as atuais tecnologias modernas, o novo mercado de trabalho, e os modelos econômicos, este período teve seu início com a entrada do século XXI e mantém-se aceso até os dias de hoje, sem data para acabar. Já o conceito de ‘indústria 4.0’ foi criado pelos alemães em 2011 e se refere às chamadas fábricas inteligentes que reúnem informações tecnológicas em automação (Big-Data), controle (IoT) e tecnologia da informação (TI), tudo combinado e interligado para aprimorar os processos de manufatura. A locução ‘segunda era das máquinas’ ou ‘the second machine age’ identifica a última geração de máquinas - computadorizadas e digitalizadas – e foi usada como título da obra lançada por Brynjolfsson e McAfee (2014). Por fim, a expressão ‘manufatura avançada’ também espelha um modelo de equipamento que dispensa a cognição humana, são os dotados de inteligência artificial, hoje existente em qualquer segmento da sociedade, especialmente nas plantas industriais.

A substituição do homem pela máquina é um fenômeno secular. Quiçá tenha começado no início da Primeira Revolução Industrial, fruto da invenção da máquina a vapor por James Watt e Thomas Newcomen, em 1712, intensificando-se com a criação do tear mecânico por Edmund Cartwright, em 1768. Contudo, nesta primeira Revolução Industrial, homem e máquina trabalhavam juntos, uma vez que o equipamento tão somente contribuía para dar força e velocidade ao processo – dois pilares da produtividade - aliviando sobremaneira o desgaste físico humano, mas dependia inexoravelmente da cognição do operador. Tratava-se, portanto, da junção da energia mecânica com a intelectual. Assim, durante as duas Revoluções Industriais seguintes (2ª e 3ª), ou seja, até final do século XX falava-se, inclusive, em pleno emprego, uma vez que a cada máquina correspondia um bom operador. Neste diapasão, através de políticas públicas, os governantes brasileiros mantinham boas escolas com a finalidade de disponibilizar homens e mulheres suficientemente treinados para o mercado de trabalho.

Em decorrência da escassez de mão-de-obra qualificada, as empresas também tratavam de oferecer cursos aos seus funcionários, especialmente aos *trainees*, v. g. o Training Working Industrial (TWI – curso de filosofia americana, muito utilizado na década de 70/80 e ministrado nas indústrias brasileiras em pleno “chão de fábrica”. Tinha como objetivo treinar pessoas selecionadas pela própria empresa para serem líderes e monitores perante os demais trabalhadores). Acentue-se ainda que, paralelamente a isso, os sindicatos também orientavam e qualificavam profissionais para o mercado de trabalho em suas respectivas sedes, sempre focados em novos modelos laborais.

Atualmente, vivencia-se a Quarta Revolução Industrial, uma fase superabundante em tecnologias de ponta. De fato, as inovações tecnológicas são absolutamente necessárias inclusive para a própria manutenção da sobrevivência da humanidade, como, *verbi gratia*, a descoberta de uma vacina para combater as enfermidades causadas pelo COVID-19, que vem ameaçando e trazendo pânico a todas às sociedades do planeta Terra. Acentua-se, ainda, que essas tecnologias modernas são incombátíveis, porquanto se instalam sem pedir licença, como se não existisse um provedor, pois são universalizadas. Nesse cenário, os algoritmos desenvolveram-se de maneira exponencial, a ponto de simular a inteligência humana, ou seja, são forjadores de uma inteligência chamada de artificial (IA).

Alicerçado em três pilares: força, velocidade e cognitividade, o maquinário passou a se autodeterminar, desprezando, agora, a intelectualidade humana. Eclodiu, então, a Indústria 4.0 ou Manufatura Avançada, que é aquela indústria em que as máquinas trabalham sem operadores humanos, estão interligadas, mas são “auto” independentes, como, por exemplo, a Autostadt, um complexo da Volkswagen, na Alemanha.

No entendimento de Schwab (2016, p. 15), a Primeira Revolução Industrial ocorreu aproximadamente entre 1760 e 1840; foi provocada pela construção das ferrovias e pela invenção da máquina a vapor, fatos que proporcionaram a mecanização da produção.

Segundo Oliveira (2019, p. 31) a máquina a vapor foi inventada e desenvolvida no século XVIII por Thomas Newcomen e James Watt; este mecanismo veio substituir progressivamente as forças humana e animal, desencadeando a Primeira Revolução Industrial, que trouxe consigo profundas alterações sociais e grandes ganhos de produtividade. Os sucessivos desenvolvimentos desta máquina tornaram possíveis os

comboios e a construção de diversos engenhos que vieram substituir sobremodo o trabalho artesanal. Estas tecnologias transformaram a tecelagem - que até então era um ofício essencialmente manual e individual - em uma fabricação a ser realizada em grandes instalações fabris.

Já a Segunda Revolução Industrial, conforme Schwab (2016, p. 15), iniciou em meados do século XIX (1840), entrou no século XX e terminou em 1960. Caracterizou-se pelo advento da eletricidade e da linha de montagem, o que possibilitou a elaboração do sistema de produção em massa, conhecido pelo nome de “*fordismo*”.

Por sua vez, Oliveira (2019, p. 31) assevera que, a “Segunda Revolução Industrial foi caracterizada por profundas alterações sociais causadas pelo motor de combustão interna e pela utilização da eletricidade nas mais diversas aplicações, incluindo as comunicações”.

As alterações sociais mais profundas na história da humanidade ocorreram provavelmente em razão da combinação das duas primeiras revoluções, assim explica Oliveira (2019, p. 32):

Com as revoluções industriais, apareceu o conceito de tecnologia, que até então nem sequer existia, e também a ideia de que a tecnologia iria mudar o mundo no futuro. Até às revoluções industriais, não era comum o conceito de evolução tecnológica. Embora existissem alterações sociais, induzidas pelas tecnologias, estas ocorriam tão lentamente que a ideia geral era que o futuro seria, essencialmente, muito parecido com o passado. Só a rápida evolução da sociedade causada pelas duas primeiras revoluções industriais veio criar a ideia de que o futuro poderá ser, afinal, muito diferente do passado. Praticamente todas as tecnologias desenvolvidas até o século XX estão relacionadas com a manipulação de materiais, produtos e alimentos. As únicas exceções são a linguagem escrita e a matemática, que são, essencialmente, formas de manipular, comunicar e preservar informação, e as tecnologias de comunicação com base na eletricidade, que se iniciaram com o telégrafo e o telefone. Porém, durante todo este tempo o valor econômico associado às tecnologias de manipulação de informação foi relativamente limitado, exceto na medida em que serviam para transmitir conhecimento à distância e através do tempo.

Dando continuidade à linha do tempo, Schwab (2016, p. 15-16) adverte que a Terceira Revolução Industrial começou na década de 1960. Ela costuma ser chamada de “Revolução Digital ou do Computador, pois foi impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em mainframe (década de 1960), da computação pessoal (década de 1970 e 1980) e da internet (década de 1990)”. O

termo final da Terceira Revolução Industrial se dá com a virada do século (ano 2000), alerta Schwab.

Para Oliveira (2019, p. 32) a Terceira Revolução Industrial, iniciada na segunda metade do século XX, nasceu totalmente focada nas tecnologias de informação (TI). A invenção de vários dispositivos permitiu a execução de operações lógicas, abrindo caminhos para a era da automatização. Primeiro com dispositivos eletromecânicos, depois com válvulas eletrônicas e, posteriormente, com transistores e circuitos integrados. Com estes elementos foi, então, possível projetar e concretizar computadores digitais - máquinas destinadas a processar, transformar e gerar informação, a partir de dados fornecidos. Estes computadores chamam-se “digitais porque trabalham com uma linguagem de máquina binária (símbolos discretos ou dígitos: 0 e 1). As tecnologias digitais vieram transformar profundamente a forma como produzimos, comunicamos e consumimos informação”.

Hodiernamente, Schwab (2016, p. 16) acredita que estamos vivendo uma Quarta Revolução Industrial. “Ela teve início na virada do século e baseia-se na revolução digital”. Não tem data predefinida para o seu encerramento, mas sabe-se que será um evento futuro e certo. Quatro circunstâncias caracterizam essa fase industrial: “a ubiquidade e mobilidade da internet; sensores diminutos, mais poderosos e baratos; a inteligência artificial (IA); e a fenomenologia da automação”, comenta Schwab.

A respeito do termo inteligência artificial, Oliveira (2019, p. 34), assegura que,

Todos os sistemas que resultaram da terceira revolução industrial são relativamente desprovidos de inteligência, no sentido habitual do termo. Um terminal multibanco, embora substitua o caixa de um banco, não exhibe inteligência, não é flexível, não processa pedidos feitos em linguagem comum nem interage de forma minimamente inteligente com o utilizador. O mesmo é verdade para muitos outros dispositivos como um telemóvel, um computador pessoal ou mesmo o sistema de geolocalização de um automóvel.

De qualquer modo, o autor Oliveira (2019) deixa aqui importante pergunta a ser respondida, qual seja: Poderá um computador comportar-se um dia de forma inteligente, exibindo um comportamento semelhante ao que um ser humano exibiria em idêntica solução?

A Quarta Revolução Industrial, no entanto, não considera apenas sistemas e máquinas inteligentes. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem frequente e simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento

genético até a nanotecnologia; das energias renováveis à computação quântica. O que torna a Quarta Revolução Industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos (SCHWAB, 2016, p. 16).

Não há como deixar de comentar a expressão Indústria 4.0. Este modelo de indústria foi gerado dentro da Terceira Revolução Industrial, sendo, portanto, um produto desta fase. No entendimento de Ottonicara, Valentina e Mosconib (2018, p. 57), a Primeira Revolução Industrial ocorreu através de motores a vapor em 1784. A Segunda começou em 1870 porque as máquinas trabalhavam com energia elétrica. A Terceira Revolução Industrial começou em 1969 com a chegada da eletrônica e tecnologia da informação. Esta tecnologia (TI) evoluiu e conectou-se a sistemas ciber-físicos - cyber-physical system (CPS) - de modo que essas tecnologias conectadas a Internet (IoT) se tornaram mais complexas. Esta complexidade implantada nas máquinas e equipamentos denomina-se de “Indústria 4.0”. Segundo informações colhidas no site da empresa (ECOM INSTRUMENTS – MOBILE SAFETY, 2019), um sistema ciber-físico “consiste na combinação de um componente de software com partes mecânicas ou eletrônicas. O controle, o monitoramento, a transferência de dados e o intercâmbio de dados são geralmente executados via internet em tempo real”. Ressaltasse que, os sistemas ciber-físicos são partes essenciais na indústria 4.0. Robôs, a Internet das Coisas e máquinas conectadas em rede são exemplos de sistemas ciber-físicos.

O Presidente do Conselho de Curadores “acatech” e Co-Presidente do Grupo de Trabalho Indústria 4.0, Henning Kagermann, durante a Feira de Hannover de 2013, apresentou o relatório final da Indústria 4.0 à chanceler Angela Merkel e ao presidente russo Vladimir Putin. O relatório objetivou fornecer recomendações concretas de implementação de pré-requisitos para um início bem-sucedido da quarta era industrial. A plataforma Industry 4.0 está respaldada pelas associações BITKOM, VDMA e ZVEI, sua meta é manter a Alemanha como mercado referencial no mundo e fornecedor líder de tecnologias de produção de ponta. Para Kagermann (2013),

A fábrica do futuro oferece flexibilidade inimaginável com o uso ideal de recursos. A Indústria 4.0 é uma oportunidade para a Alemanha se tornar ainda mais forte como local de produção, fornecedor de fábrica e fornecedor de TI comercial. É encorajador que, na Alemanha, a plataforma Industry 4.0, esteja começando a implementar todos os atores envolvidos em uma cooperação estreita.

Com efeito, a Indústria 4.0 é um fenômeno atual contínuo e irreversível. Na Quarta Revolução Industrial desencadeou-se uma mudança de paradigma nas indústrias, em particular no setor manufatureiro. Cada sistema ciber-físico é um combustível que incentiva essa Revolução - são objetos inter-relacionados com softwares e conhecimentos de informática, guiados por uma disciplina da engenharia chamada de "*Mecatrônica*" – também conhecida como futuro das engenharias, é um ramo multidisciplinar da engenharia voltado ao projeto de sistemas eletromecânicos, automatizados e controlados por computador. Os objetos são estruturados com base nos princípios da conectividade e autogerenciamento. Em razão disso, os produtos resultantes são considerados inteligentes.

Nesse bojo, a produção em massa está desaparecendo; há cada vez mais produtos personalizados baseados nas necessidades dos clientes. A cadeia produtiva está se tornando transparente e seus elementos estão se integrando, uma vez que os fluxos físicos são controlados por plataformas digitais. "Em assim sendo, a Indústria 4.0 influenciará os negócios de maneira positiva e pode ser usada nos países em desenvolvimento" (ALMADA-LOBO, 2015, p. 16-21).

Contudo, os produtos das inovações tecnológicas devem ser conscienciosamente administrados, posto que, toda tecnologia oferece impactos positivos e negativos, depende da cultura, do meio e dos costumes de quem a usa. Por exemplo, o uso de telefones inteligentes por jovens tem acarretado dissabores no tecido social malasiano. Ultimamente, os aparelhos móveis têm sido usados para fins negativos, sobretudo para acessar materiais proibidos, como violência e pornografia. Dessa forma, houve um aumento nos casos de gravidez na adolescência, bebês abandonados por mulheres jovens e abuso de drogas entre os jovens, dentre outros casos. O Ministério da Saúde da Malásia relatou um número alarmante de gravidezes adolescentes com 16.270 casos entre 2012 e 2015, enquanto a Polícia Real da Malásia registrou mais 526 casos de bebês abandonados por mães solteiras. Uma das principais causas do aumento neste caso "é o uso não supervisionado dos telefones inteligentes, onde os adolescentes podem acessar materiais pornográficos, resultando em uma vontade de experimentar o ato com colegas afins, antes da idade ideal para esse tipo de relacionamento" (ABDULLAH, D.; ABDULLAH, M.; SALLEH, 2017, p. 3).

Os aparelhos de telefones celulares são considerados produtos de primeira necessidade, contudo, como toda inovação tecnológica, têm seu lado perverso, se não devidamente controlados, podem influenciar negativamente na educação das

crianças e menores de idade. Isso é uma realidade que traz preocupações para os pais e educadores nas escolas.

2.4 O desemprego tecnológico

Para uns, mais otimistas, estamos vivendo uma crise político-econômica no Brasil, desde meados de 2014, cuja consequência é uma forte recessão econômica, agravada, a partir de março de 2020, pela pandemia causada pelo COVID-19. Na realidade, do ponto de vista tecnológico, estamos diante de uma nova realidade fenomenológica fomentada por uma gama de inovações geradoras de um novo paradigma econômico estruturante da Quarta Revolução Industrial. Neste contexto, como resultado da fusão dessas engenharias surgem, frequentemente, diferentes *'tipos de inovações'* que dispensam a racionalidade humana em detrimento da inteligência artificial, causando, ao fim e ao cabo, uma varredura nas funções estruturais do mercado de trabalho.

Aliás, Schwab (2016), referencial teórico deste trabalho, assevera que a Quarta Revolução Industrial, que teve seu início na virada do século, se caracteriza por apresentar superabundância de *'inovações tecnológicas'* interligadas interdisciplinarmente: “inteligência artificial (IA), robótica, IoT (internet das coisas), veículos autônomos, impressão em 3D, nanotecnologia, biotecnologia, ciência dos materiais, armazenamento de energia e energias alternativas, computação quântica, dentre outras várias”.

Schwab (2016) ainda afirma que, “muitas dessas inovações estão apenas no início, mas já estão chegando a um ponto de inflexão de seu desenvolvimento, pois elas constroem e amplificam umas às outras, fundindo as tecnologias dos mundos físicos, digital e biológico”. Além disso, é cediço que novas tecnologias geram outras mais novas e cada vez mais qualificadas. Nesse diapasão, o autor sustenta que as novas tecnologias mudarão drasticamente a natureza do trabalho em todos os setores e ocupações.

Erica Koch, humanitarista, tecnóloga e co-lider da Unicef, contribuiu para a criação do artigo elaborado pelos autores Delaila B. Abdullah, Mohd Y. Abdullah e Mohd A. M. Salleh, o qual foi publicado no Journal of Social Sciences and Humanities, em 2017, com a contribuição da Faculty of Social Sciences and Humanities Universiti Kebangsaan Malaysia (e-Bangi). O artigo recebeu o título de A Review on the Concept

of Fourth Industrial Revolution and the Government's Initiatives to Promote it Among Youths in Malaysia. Segundo Kochi (*apud* ABDULLAH, D.; ABDULLAH, M.; SALLEH, M., 2017, p. 7) os jovens enfrentarão dois grandes desafios para integrarem-se na Indústria 4.0. Em primeiro lugar, com o desaparecimento rápido da industrialização, porque esta já pertence à geração anterior; haverá também a extinção dos empregos que exigem poucas habilidades, assevera a autora. Em segundo lugar, não há um sistema educacional adequado para equipar os jovens com as novas habilidades exigidas pela Quarta Revolução Industrial. “Essas desvantagens, em alguns aspectos, levarão a próxima geração ao caminho do extremismo quando suas necessidades básicas não puderem ser satisfeitas” (ABDULLAH, D.; ABDULLAH, M.; SALLEH, M., 2017, p. 7).

Em relação aos empregos, Schwab (2018, p. 59), demonstra enorme preocupação e revela como será o novo universo do trabalho:

Um grande número de empregos corre o risco de automação, um número muito maior que o das revoluções industriais anteriores – e a rápida escalada significa que as perdas de postos de trabalho podem acumular-se rapidamente. Enquanto isso, a taxa de criação de emprego nas indústrias que estão em uma fronteira tecnológica é mais lenta hoje do que em décadas anteriores. Os empregos nas novas indústrias requerem conhecimentos técnicos e habilidades não cognitivas, impondo obstáculos para os trabalhadores menos qualificados. Nas economias avançadas, a maioria dos novos postos de trabalho consiste em atividades com contratos independentes, de meio período, por tempo limitado ou temporários, que geralmente não têm as proteções legais e os benefícios sociais do trabalho em tempo integral. Nos Estados Unidos, por exemplo, 94% dos novos postos de trabalho criados entre 2005 e 2015 são empregos em ‘formas alternativas de trabalho’, sem a proteção social, os direitos trabalhistas ou até mesmo algum controle significativo por parte dos trabalhadores. As tecnologias da Quarta Revolução Industrial, portanto, parecem estar minando as escolhas dos seres humanos e a capacidade deles de aplicar suas habilidades e interesses a um trabalho que tenha significado; isso tem a possibilidade de criar gerações de trabalhadores com uma vida precária e fragmentada.

Nessa mesma esteira, Harari (2018, p. 15) alerta para o fato de que,

O liberalismo está perdendo credibilidade justo quando as revoluções gêmeas na tecnologia da informação e na biotecnologia enfrentam os maiores desafios com que nossa espécie já deparou. A fusão das duas áreas pode em breve expulsar bilhões de seres humanos do mercado de trabalho e solapar a liberdade e a igualdade. Algoritmos de Big Data poderão criar ditaduras digitais nas quais todo o poder se concentrará nas mãos de uma minúscula elite enquanto a maior parte das pessoas

sofrerá não em virtude de exploração, mas de algo muito pior: irrelevância.

Contraopondo essas previsões de riscos, um tanto quanto pessimistas, buscase na filosofia de Muhammad Yunus, em sua obra “Criando um Negócio Social”, uma outra vertente menos enigmática relativamente às moderníssimas tecnologias. Segundo esse autor, Yunus (2010), “nada contra a maximização do lucro, contudo, já é mais do que hora de removermos a pobreza de uma vez por todas e transformá-la em relíquia do passado”. Dispomos da tecnologia, de recursos diversos e muita determinação. Simplesmente precisamos aplicar tudo isso para alcançar nossa meta comum de erradicar a pobreza. “Levaremos nossos netos aos museus da pobreza e mostraremos, com tremendo orgulho, o que nossa geração finalmente conseguiu realizar”.

Nunca na história da humanidade, tivemos um momento com tantas mudanças radicais no mundo tecnológico. Certamente se multiplicaram os impactos na esfera socioeconômica – positivos e negativos. No que tange ao mercado de trabalho urge saber qual o tipo de profissional que será demandado, considerando-se as frequentes inovações tecnológicas, e, conseqüentemente, como serão as novas relações de emprego/trabalho, decorrentes da precariedade dos empregos gerados na Quarta Revolução Industrial e intensificados pela Reforma Trabalhista.

Segundo Oliveira (2014), uma outra corrente de pesquisadores, dentre eles Erik Brynjolfsson e Andrew McAfee, advogam que estamos vivendo uma nova era: *A segunda era das máquinas*; esta, diferentemente da anterior, combina os poderes exponenciais e digitais, possibilitando a criação de dois dos mais importantes eventos da história da humanidade: “a emergência de uma inteligência artificial (IA), real e útil, e a conexão da maioria dos cidadãos do mundo através de uma rede digital comum”.

Conforme Friedman (2014, p. 1), Brynjolfsson e McAfee entendem que,

Nós estamos começando a automatizar muito mais tarefas cognitivas, muito mais sistemas de controle que determinam como usar aquela força. Em muitos casos, máquinas de inteligência artificial podem tomar hoje melhores decisões do que os seres humanos. Assim, seres humanos podem cada vez mais ser substituídos por máquinas guiadas por software. O que torna isso possível, argumentam os autores, são três avanços tecnológicos imensos que acabaram de chegar ao seu ponto de virada, avanços que eles descrevem como ‘exponencial, digital e combinatório’.

De regra, há duas correntes de pensamento a respeito da Quarta Revolução Industrial e seus impactos nos empregos: uma mais realista, como, por exemplo, a de Kristian Hammond, Co-fundador da Ciência da Narrativa - U. S. A. (*apud* PODOLNY, 2015). Ele “estima que 90% das notícias poderiam ser geradas por algoritmos em meados da década de 2020, muitas delas sem intervenção humana”. Outra corrente, mais cautelosa, afirma que teremos dificuldades no início da Revolução, porém novas oportunidades advirão para profissionais mais qualificados e habilidosos, assim entendem Abdullah, D., Abdullah, M. e Salleh (2017) e Schwab (2016). Evidentemente que países mais desenvolvidos terão melhores condições de enfrentar a questão. Já os emergentes e subdesenvolvidos sofrerão impactos sociais de maior repercussão.

De modo geral, os autores (citados ou não) concordam que a implantação de uma nova tecnologia gera desempregos, pelo menos num primeiro momento; contudo, a médio e longo prazo abrirá novos caminhos, porém mais estreitos, a serem percorridos por indivíduos que apresentem mais conhecimentos e habilidades. Em outras palavras, “os menos preparados entram para o rol dos desempregados”. E não poderia ser diferente, porque as tecnologias eclodiram no meio empresarial-industrial-capitalista, com o condão de produzir mais, com mais qualidade e com menos pessoas. Em outras palavras, diminuição de riscos e custos, com aumento do lucro.

2.5 Exemplos de desemprego tecnológico

Um bom exemplo desse fenômeno moderno está presente na área da engenharia/arquitetura, a saber: Durante a Terceira Revolução Industrial (década de 80), surge um projeto chamado de “AutoCad”, lançado em 1982 pela Autodesk, Inc. Esta fantástica tecnologia dirigida inicialmente aos profissionais da engenharia civil, arquitetos, desenhistas e projetistas consiste em um software chamado de “Computer Aided Design” (CAD) ou “Desenho Assistido por Computador” (DAC), em 2D e mais tarde em 3D, utilizado para a criação de projetos para edifícios, pontes e outros empreendimentos de engenharia, inclusive teve um papel determinante no desenvolvimento do campo da inovação técnica-científica. Pois bem, este aplicativo gerou milhares de desempregos e terminou com as carreiras dos profissionais desenhistas. Um projeto que normalmente levaria alguns meses para ser executado na forma tradicional, passou a ser efetivado, via computador, por apenas um par de horas, ou menos. Além disso, abalou também o mercado de fornecedores dos

materiais necessários para cultivar a arte do desenho. Importante assinalar que os projetistas foram os protagonistas da arte de inovar. Tanto é que, à época, a quantidade de projetistas servia de termômetro para se analisar uma companhia, isto é, quanto mais projetistas mais criação/inação. Apesar dos benefícios trazidos pela nova tecnologia, deveria existir um centro de treinamento e preparação psicológica para recuperar a motivação e autoestima dos profissionais demitidos, reconduzindo-os para outras atividades afins ou até mesmo no próprio ramo, porém com a nova ferramenta computadorizada – o AutoCad.

Tecnologia gera novas tecnologias, cada vez mais eficazes. Pois bem, atualmente, já existem várias versões mais avançadas do AutoCad. A partir dos anos 2000 (Quarta Revolução Industrial) este software passou a utilizar recursos mais qualificados para personalizar seus objetos, construído com uma interface avançada de programação usando C++ (linguagem de programação de máquina computadorizada). A partir de 2007 o programa passou a ter ferramentas 3D muito mais avançadas, que permitiram uma maior flexibilidade e exploração com alta qualidade e com maior rapidez. Assim, todas as áreas da engenharia já estão desfrutando dos benefícios do aplicativo: engenheiros mecânicos (em projetos de máquinas e dispositivos mecânicos), engenheiros eletricitas (em diagramas de instalações elétricas), engenheiros eletrônicos (em esquemas para uso no fabrico, montagem e reparação de aparelhos eletrônicos), os engenheiros aeronáuticos criam modelos utilizados na fabricação de aeronaves e outros aparelhos afins.

Mas o efeito devastador da tecnologia Autocad não parou ainda, avançou também no ramo da odontologia. Atualmente, o odontologista já pode realizar a digitalização diretamente em seus pacientes, sem precisar confeccionar os moldes de gesso que costumam aborrecer quem necessita de tratamento. Vale lembrar que o dentista pode optar por executar apenas o processo de scanner odontológico (CAD) ou também usar a fresadora (CAM), criando as próteses em seu próprio laboratório. Não obstante o extraordinário serviço prestado aos profissionais odontólogos, não se pode negar o desserviço prestado à classe dos protéticos, agora também em extinção.

Outro bom exemplo real e prático para tornar mais claro o cenário do desemprego tecnológico, podemos citar o caso da arte de fotografar. Das 3,5 trilhões de fotos tiradas desde a primeira imagem de uma movimentada rua parisiense em 1838, 10% foram tiradas no último ano. Até recentemente, a maioria das fotos era analógica, criada com halogeneto de prata e outros produtos químicos. Mas a

fotografia analógica atingiu o pico em 2000. Hoje, consoante a obra “The Second Machine Age” (BRYNJOLFSSON; MACAFEE, 2014, p. 193), mais de 2,5 bilhões de pessoas têm câmeras digitais e a grande maioria das fotos é digital. Os efeitos são surpreendentes: estima-se que mais fotos sejam tiradas a cada dois minutos do que em todo o século XIX. Agora, registramos as pessoas e os eventos de nossas vidas com detalhes e frequência sem precedentes, e os compartilhamos de maneira mais ampla e fácil do que nunca. Os benefícios da digitalização no campo fotográfico são inegáveis, incomensuráveis e necessários para o desenvolvimento científico, sobretudo do turismo e do lazer. No entanto, milhares de profissionais prestadores de serviços fotográficos, bem como indústrias de câmeras e fornecedores de materiais destinados ao preparo de fotos, repentinamente, se viram afastados de suas atividades (BRYNJOLFSSON; MCAFEE, 2014, p. 193).

Uma carreira fortemente ameaçada é a dos profissionais jornalistas. Graças a Lei de Moore as informações estão cada vez mais digitalizadas e a robótica de forma acelerada vem adentrando e tomando conta dos meios midiáticos. Grandes emissoras espalhadas pelo mundo todo, especialmente em países desenvolvidos, já estão usando robôs no lugar de jornalistas e editores humanos. O jornalismo contemporâneo feito por máquinas, constrói textos a partir da leitura de bancos de dados (Big Data) e relatórios diversos. O jornal estadunidense “The Washington Post” tem um repórter robô chamado Heliograf. Este humanoide participou dos jogos olímpicos e das eleições de 2016 e seu trabalho foi reconhecido como excelente. A própria Rede Globo tem dispensado suas superestrelas com o objetivo de articular um jornalismo informativo contemporâneo totalmente digital, com muito menos custo, mais interatividade e instantaneidade. Sem dúvida, o impacto social devido a implantação da automação tem sido, em primeiro lugar, o desemprego. Num segundo plano, eclodem as “Fake News”, uma vez que qualquer sistema tecnológico tanto pode ser usado para o bem quanto para o mal. Nesse sentido, Lewis (*apud* MEDINA POSADA, 2019) cunhou uma nota para a Revista “Hoy em la Javeriana” (edição agosto de 2019, n. 1350), sob o título, “*El impacto de las noticias falsas em redes sociales*” com as seguintes informações:

Em un minuto hay 3.8 millones de búsquedas em Google, 41.6 millones de mensajes de WhatsApp, 4.5 millones de videos vistos em You Tube, 1 millón de conectados a Facebook, 87.500 tuits y 996,956 dólares consumidos em internet. Em médio de estas cifras, uma

noticia falsa se comparte um 70% más que una verdadera, y es capaz de llegar a cien mil personas en pocos minutos. Fuente: 'La hiper conexión del mundo' (LEWIZ *apud* MEDINA POSADA, 2019, p. 11).

No que tange a Impressora 3D, esta é mais uma das tecnologias surpreendentes da Quarta Revolução Industrial, que está transformando a economia e o mundo das coisas. Trouxe soluções simples para inúmeras questões até então desconhecidas pela cultura humana. Tornou-se uma ferramenta indispensável para o desenvolvimento da medicina e de vários setores produtivos da sociedade global. No entanto, como toda tecnologia de ponta, apresenta impactos positivos e negativos dependendo do fim a que se destina. Enfim, trata-se de uma micro indústria com potencial para criar economias paralelas, e está a serviço de qualquer pessoa, bem intencionada ou não.

A tecnologia 3D foi desenvolvida nos Estados Unidos, em algumas Universidades (Harvard, Illinois e outras) em parceria com cientistas da NASA. Essa máquina não opera com cartuchos de tintas ou qualquer outro sistema usado pelas impressoras tradicionais. A matéria prima empregada consiste em resinas derivadas do petróleo, mas em modelos mais avançados é possível usar materiais não ferrosos, tais como: ouro, bronze e a prata. A escolha do material vai depender da resistência mecânica, da tenacidade e da dureza do objeto a ser produzido. No compartimento onde se hospeda a matéria prima selecionada existe um sistema de aquecimento que eleva a temperatura até o ponto de liquefação. Noutro compartimento encontra-se a peça a ser xerocada, neste ambiente estão posicionadas estrategicamente uma ou mais leitoras, dependendo da complexidade do objeto. Uma vez memorizada a figura a ser reproduzida pela máquina, o software vai traçar o molde, para depois executar o processo de sedimentação, que consiste em depositar finíssimas camadas de matéria prima pré-selecionada sobre o molde até obter o produto final. Tudo funciona como se fosse uma espécie de clonagem.

Não resta dúvida quanto a enorme contribuição dessa tecnologia para o desenvolvimento técnico-científico, em todos os segmentos da sociedade. Entretanto, haverá um grande impacto negativo no que diz respeito ao desemprego e as situações de perigo, inclusive relativamente à violência. Senão vejamos: Qualquer indivíduo poderá adquirir uma impressora 3D e, conseqüentemente tornar-se um micro empresário. Ele poderá produzir uma eternidade de bens e serviços, inclusive sem nenhum registro. Por exemplo, poderá produzir alianças para noivados e casamentos,

isso afetará o mercado formal das relojarias; ele poderá produzir aro para óculos e isso afetará o comércio das óticas; também será possível fabricar balas para abastecer revólveres o que será um desastre em termos de violência criminal; até mesmo armas completas poderão ser confeccionadas, beneficiando o tráfico de maneira geral. Enfim, não obstante os grandes benefícios da máquina impressora, é possível ocorrerem também preocupações na esfera social, econômica e jurídica.

2.6 O desemprego tecnológico à luz da economia

Na obra “The Second Machine Age – Cap. 11” encontramos três mecanismos econômicos direcionados à explicação do desemprego tecnológico, a saber: demanda inelástica, mudanças técnicas muito rápidas e desigualdade grave.

Define-se ‘elasticidade da demanda’ como o aumento percentual na quantidade demandada para cada declínio percentual no preço de um determinado produto. Vale dizer: diminuindo-se o preço de um produto em $x\%$, a demanda por ele deve aumentar em $x\%$. Ocorre que, a tecnologia tem a faculdade de tornar o uso mais eficiente da mão-de-obra, dizem os economistas da Academia Nacional de Ciências. Então, custos mais baixos podem diminuir os preços dos produtos e, conseqüentemente, aumentar a demanda por estes produtos. Assim, a procura por mais produtos, também pode levar a um aumento na demanda por trabalho. Logo, teoricamente, compensaria o desemprego. Todavia, o equilíbrio desta equação depende efetivamente da “elasticidade da demanda”.

Para alguns bens e serviços, como pneus de automóveis ou iluminação doméstica, a demanda tem se comportado de forma inelástica e, portanto, insensível à queda de preços. Embora reduzindo pela metade o preço da energia, a demanda dos consumidores e das empresas não dobrou; sendo assim, as companhias de iluminação tiveram uma queda em suas receitas, mesmo tornando a energia mais eficiente. Nesse sentido, comentou o economista Willian Nordhaus: “a tecnologia reduziu o preço da luz em mais de mil vezes desde os dias das velas e das lâmpadas a óleo de baleia, permitindo-nos gastar menos em trabalho enquanto obtemos toda a luz que necessitamos” (BRYNJOLFSSON; MACAFEE, 2014, p. 99-100).

Ao longo dos anos, a agricultura e a manufatura experimentaram uma queda no emprego à medida que se tornaram mais eficientes. Os preços mais baixos e a melhoria da qualidade de seus produtos não levaram a um aumento na demanda

suficiente para compensar melhorias na produtividade. Muito pelo contrário, há um ditado no mundo agrícola que diz o seguinte: “antigamente quem não estudava tinha de permanecer no campo; atualmente, para permanecer no campo é necessário estudar muito”. Isso se deve a invasão da tecnologia tanto na agricultura quanto na pecuária. No primeiro caso, cerca de 20 anos atrás era preciso um exército de homens para fazer a colheita de um produto agrícola, a cana-de-açúcar, por exemplo. Hoje, uma máquina faz todo o serviço praticamente sozinha, com um bom operador, é claro.

Se a elasticidade for exatamente igual a um (um declínio de 1% no preço) e o aumento da demanda também igual a 1%, isso significa que a receita total (preço vezes a quantidade) permanecerá inalterada. Quer dizer: um aumento na produtividade será exatamente igual a um aumento idêntico na demanda para manter todos tão ocupados quanto antes. Por outro lado, quando a demanda é muito elástica, uma produtividade maior leva a um aumento suficiente na demanda que mais mão-de-obra acaba sendo empregada.

Por sua vez, Keynes achou por bem examinar a questão sob a ótica do longo prazo e aludiu para o fato de que a demanda não seria perfeitamente elástica, ou seja, preços cada vez mais baixos unidos à qualidade, não significariam necessariamente que a população consumiria cada vez mais bens e serviços, uma vez que ficaríamos saciados e optaríamos por consumir menos. Keynes aduziu, então, o seguinte argumento: “isso levaria a uma redução drástica do horário de trabalho para apenas quinze horas semanais, pois cada vez menos mão-de-obra seria necessário para produzir todos os bens e serviços que as pessoas exigiam” (BRYNJOLFSSON; MACAFEE, 2014, p. 100).

Sendo assim, não estamos diante de um problema tipicamente econômico, haja vista que as pessoas estão trabalhando, menos é claro, mas porque estão saciadas. Portanto, o problema econômico da escassez é substituído por um problema mais atraente – o que fazer com a riqueza e o lazer abundantes? Keynes também lembrou das palavras de Arthur C. Clarke: “O objetivo do futuro é o desemprego total, para que possamos jogar”.

O segundo argumento dos economistas para explicar o desemprego tecnológico – também analisado por Keynes – é justamente a incapacidade de nossas habilidades, organizações e instituições de acompanharem as mudanças técnicas. Quando a tecnologia elimina um tipo de trabalho, ou mesmo a necessidade de toda uma categoria de habilidades (como visto nos exemplos supramencionados) esses

trabalhadores terão que desenvolver novas habilidades e encontrar novos empregos. Obviamente, isso pode levar tempo, sobremaneira se houver necessidade de novos treinamentos e, enquanto isso, eles permanecem desempregados. Um primeiro argumento, já visto, de uma corrente mais otimista, sustenta que isso é temporário. Entretanto, eventualmente a economia encontrará um novo equilíbrio tão rapidamente; isso significa que o pleno emprego será restaurado à medida que os empreendedores inventarem novos negócios e a força de trabalho adaptar seu capital humano à nova realidade (mudança técnica), teoria keynesiana – “[...] quem está determinando o desemprego é a demanda efetiva muito baixa” (BRYNJOLFSSON; MACAFEE, 2014, p. 100).

Com efeito, esse processo pode levar muito tempo, uma década, por exemplo. Ademais, nesse ínterim, a tecnologia poderá mudar novamente, até mais de uma vez, o que é muito provável. Isso leva a crer que os trabalhadores vão acabar permanentemente desempregados, “como cavalos incapazes de se adaptar à invenção dos tratores” – expressão utilizada por Wassily Leontief, em seu artigo publicado em 1983. Uma vez que se admite que leva tempo para os trabalhadores e organizações ajustar-se às mudanças técnicas, torna-se evidente que a aceleração dessas mudanças pode levar a amplas lacunas e a aumentar as possibilidades do desemprego tecnológico. Um progresso tecnológico mais rápido pode, em última análise, trazer mais riqueza e expectativa de vida mais longa, mas também exige ajustes mais rápidos por pessoas e instituições.

Finalmente, o terceiro argumento para o desemprego tecnológico – a desigualdade grave - é, talvez, o mais surpreendente. De acordo com os estudos de Brynjolfsson e MacAfee (2014, p. 101 e ss.), durante as três primeiras revoluções industriais, ou seja, até o ano 2000, o emprego cresceu juntamente com a produtividade. Isso mostra que a produtividade por si só não é inimiga do emprego. Ocorre que, os recentes avanços tecnológicos na Quarta Revolução Industrial criaram um mercado seletivo de vencedores e perdedores por meio de mudanças técnicas baseadas em habilidades, mudanças técnicas baseadas no capital e na proliferação de superestrelas, no qual o vencedor sempre leva tudo. De fato, isso fez com que os salários reais caíssem para milhões de pessoas, por exemplo, nos Estados Unidos, afirmam os autores. Assim, os menos habilidosos não são mais necessários na economia atual, mesmo a um baixo salário. Isso resulta no desemprego ou na precarização do emprego, em decorrência da desigualdade criada pela tecnologia. O

poder das forças: exponencial, digital e combinatória, bem como o surgimento da inteligência artificial (inteligência das máquinas e da inteligência em rede) são causadores desses desajustes, cuja tendência é de agravamento, assinalam os autores.

2.7 A formação de profissionais para o novo mercado de trabalho

Para enfrentarmos essas mudanças – afirma Schwab (2018, p. 59) – será necessário criar novos regulamentos para o trabalho atípico atualmente existente, fazer investimentos em todos os níveis da educação (para adolescentes e adultos) e fomentar agências de empregos proativas.

Um grande problema advindo da indústria 4.0 é a geração de *big data*. Vale dizer, como administrar a enorme quantidade de dados gerados pelas atividades digitais? O mundo dos negócios requer dos atuais gestores uma nova mentalidade, denominada de inteligência competitiva. De que maneira gerentes, funcionários e profissionais da inteligência competitiva (IC) vão acessar, pesquisar e usar essas informações de forma racionalmente produtiva? Há um método, hoje bastante divulgado, chamado de Information Literacy (IL) ou Alfabetização/Conhecimento da Informação (CI). O conhecimento da informação e a Inteligência Competitiva são elementos relevantes para a Indústria 4.0, pois permitem que indivíduos acessem diferentes fontes de informação (OTTONICAR, 2016).

O autor acima referido ensina que o conceito de alfabetização surgiu paralelamente às mudanças sociais, que resultaram da renovação dos meios de produção neste período da Quarta Revolução Industrial. O conhecimento da Informação é estudado no campo da informação computacional, que é interdisciplinar. Por isso, a alfabetização informacional está relacionada ao contexto político, tecnológico, educacional e organizacional. Também é entendida como “a capacidade de pensar criticamente e fazer julgamentos equilibrados sobre qualquer informação que encontramos e utilizamos. Ela capacita os cidadãos a desenvolverem opiniões bem-informadas e a se envolverem totalmente com a sociedade” (OTTONICARA; VALENTINA; MOSCONIB, 2018, p. 57).

No ambiente de trabalho, a alfabetização informacional contribui para a empregabilidade e ajuda os indivíduos a desenvolver análises de trabalho, resolver problemas e apoiar a tomada de decisão eficiente. O conhecimento da informação é

fundamental para os processos de negócios dentro das organizações. Os níveis estratégicos, tático e operacional podem se beneficiar da identificação e do uso de conhecimento crítico. Esse conhecimento inspira criatividade, inovação e competitividade (OTTONICAR, 2016).

Dessa forma, entende-se que o treinamento informacional (alfabetização da informação) é ponto indispensável para a formação do profissional a ser requisitado para atuar na Indústria 4.0. Se o candidato não apresentar habilidades no momento de disputar uma vaga, será preterido por outro mais qualificado, que demonstre capacidade de lidar com sistemas digitalizados complexos. A título de exemplo, de sistema digitalizado complexo, indicamos o software “EXCEL AVANÇADO”. Em Porto Alegre/RS, por exemplo, nota-se que o conhecimento desse aplicativo, para algumas empresas/escritórios, mormente multinacionais, tornou-se condição *sine qua non* no processo de seleção para a contratação de funcionários. Esse procedimento é, sem dúvida, um indicativo de que as companhias estão cada vez exigindo mais conhecimento de seus colaboradores no mundo computacional.

Outra característica do mercado contemporâneo é a busca pelo homem/mulher proativos, principalmente na área comercial ou de gerenciamento. Essa expertise, chamada de “Inteligência Competitiva” (IC), se adquire com treinamentos, tanto na própria empresa quanto em cursos de formação específica.

O termo Competitive Intelligence (CI) foi cunhado em 1980 e seu objetivo era monitorar o ambiente externo. Segundo Souza (2016), “esse processo permite a integração de informações e dados em tempo real e influencia decisões que são úteis, considerando o tempo e a velocidade na geração de dados atuais”.

A Inteligência Competitiva “ajuda as organizações a desenvolver uma abordagem proativa que identifique e responda a mudanças no ambiente competitivo, ajudando organizações (empresas, governos, universidades, associações e outras) a prosperar em tempos turbulentos”. De outra banda, os profissionais precisam acessar e avaliar dados para transformá-los em informações. O uso dessa informação permite a construção de conhecimento, tomada de decisão, resolução de problemas e inovação (CALOF, 2016, p. 48-50).

No que tange a Ciência da Computação é indispensável o conhecimento de programação de máquinas computadorizadas, o domínio sobre algoritmos passa a ser pré-requisito na admissão do candidato contemporâneo. Aliás, todas as tarefas executadas pelo computador são baseadas em algoritmos. Da mesma forma, uma

calculadora para executar uma operação de multiplicação, nada mais faz do que processar um algoritmo que calcula tantas somas quanto forem necessárias até atingir o valor da multiplicação. Este conhecimento deve estar presente na formação do trabalhador da Quarta Revolução Industrial.

Durante a formação do aprendiz, no que diz respeito a aplicabilidade das tecnologias, imperativo que se faça permear expressiva ética profissional. Os veículos voadores chamados de '*drones*', por exemplo, têm dado extraordinária colaboração: na saúde, transportando órgãos para transplante entre diversas localidades; na segurança pública, conduzindo câmeras de monitoramento; na lavoura, assistindo as plantações; na pecuária, vigiando e informando sobre a movimentação do gado; dentre outras inúmeras utilidades. No entanto, os mesmos veículos, às vezes, são utilizados de forma antijurídica, como, por exemplo, para levar drogas e celulares para dentro de presídios.

3 A TRAJETÓRIA DO SINDICALISMO BRASILEIRO E SUAS CONQUISTAS

Este capítulo trata da historicidade dos movimentos sindicais até os dias atuais. Aborda a importância dessa instituição durante toda a sua trajetória, em especial na construção do Direito do Trabalho e no desenvolvimento de ideologias políticas. Destaca as fases de atuação dos sindicalistas com suas devidas ideologias sócio-políticas. Examina as consequências geradas pelo novo paradigma econômico decorrente da modernidade do atual sistema produtivo. Analisa a maneira abrupta com que foi imposta a Reforma Trabalhista cujo início se deu em novembro de 2017, acarretando grave desestabilização econômico-financeira à rede sindical. E, por derradeiro, alerta para o fato de que a função tradicional do sindicato, em geral, está chegando num ponto de inflexão.

3.1 Introdução

Os movimentos associativos em especial dos trabalhadores sofreram significativas transformações ao longo de sua história, mormente impulsionadas por momentos de transição na ordem política.

O Diretor Técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico (Dieese), Clemente Ganz Lúcio, em entrevista concedida ao Instituto Humanitas Unisinos, em 27 de setembro de 2018, alertou para o fato de que, “O grande negócio do sindicato é produzir direito; ele produz o direito materializado no direito ao trabalho” (LÚCIO, 2018b).

Nesta reportagem, Lúcio (2018b, p. 8), abordou a grande importância dos sindicatos durante os últimos séculos, não só no Brasil, mas no mundo todo, realçando sobretudo a sua produção na esfera do Direito do Trabalho:

Os sindicatos desempenham um papel importante no **Brasil** – e no mundo -, pois são a instituição que representa o **mundo do trabalho**, que vocaliza o interesse econômico e social dos trabalhadores em um mundo onde o sistema produtivo mobiliza conhecimento, capacidade material e riqueza, por meio do empresário e do capital, e a força de trabalho materializada na capacidade produtiva de homens e de mulheres que participam do sistema produtivo. [...]. O grande negócio do sindicato é produzir direito; ele produz o direito materializado no direito ao trabalho. (grifos do autor).

Para Rodrigues (1979, apresentação), a importância do sindicato na esfera socioeconômica vai além da sua função como órgão profissional que é; na sociedade contemporânea, ele ocupa posição de relevo no mecanismo de funcionamento das instituições. Assim, é evidente que lhe cabe um papel relevante na sociedade, inclusive no âmbito político, através de sua representatividade profissional. “Esta situação vai refletir-se na existência da sociedade política”.

No mesmo sentido, a economista, Marilane Oliveira Teixeira, em entrevista especial ao Instituto Humanitas Unisinos, sobre a MP 873, em 25 de março de 2019, declarou que o sindicalismo nacional necessita adotar uma forma bem mais ampla no seu estilo de relacionamento. Para a autora, “os sindicatos são essenciais em qualquer contexto histórico em que se analise, porque eles asseguram um mínimo de civilidade às arbitrariedades do capital” (TEIXEIRA, 2019, p. 8). Novos padrões de trabalho e de relações sociais estão se enraizando no seio de nossas sociedades, valorizando o desempenho individual em detrimento da solidariedade, da cooperação. Os sindicatos devem estar atentos a essas tendências, orientando e fiscalizando as novas relações no trabalho, sobremaneira a precarização do emprego. A economista, defende a ampliação dos horizontes sindicais para outros movimentos, uma espécie de desenvolvimento socioeconômico local regional, com atuação também nos bairros e periferias. Cabe aos sindicatos construir espaços de compartilhamento com os movimentos sociais e populares dentro desta região geográfica, “aproximar-se da classe de trabalhadores não apenas pelo local de trabalho, mas também pelo local de moradia, onde se constrói a sociabilidade” (TEIXEIRA, 2019, p. 8). Os dirigentes sindicais não devem perceber que “as demandas por salários e condições de trabalho são essenciais, entretanto, da mesma forma, moradia e mobilidade também são fatores preponderantes neste perfil de novos trabalhadores” (TEIXEIRA, 2019, p. 8).

3.2 Tipologia do sindicalismo

O sindicalismo, dependendo do seu modo de atuação, pode ser subdividido em tipologias. Para Hermes Augusto Costa, resumidamente, são basicamente quatro as principais tipologias do sindicalismo português, porém extensivas também ao modelo brasileiro: “sindicalismo de oposição; sindicalismo de negociação (participação); sindicalismo de contestação; e sindicalismo de movimento social” (COSTA, 2011, p. 31).

Neste contexto, Estanque e Costa, organizadores da obra “O Sindicalismo Português e a Nova Questão Social” conceituam as tipologias da seguinte maneira:

No primeiro caso - *sindicalismo de oposição* -, trata-se de um movimento associativo de trabalhadores internacionalmente reconhecido, pautado por lutas de classes, que rejeita a sociedade capitalista e que tem as suas raízes numa concepção marxista de classes sociais e no seu carácter antagonista. Este modelo de sindicato é defensor da greve geral, da sabotagem, do boicote e da rebelião. A ideia dos sindicalistas é obter a emancipação do proletariado via revolução contra o capitalismo (COSTA, 2011, p. 31).

A segunda tipologia - *sindicalismo de participação* -, apresenta algumas peculiaridades: parca estruturação em termos de classes antagónicas, corrobora com o melhoramento do sistema técnico de produção e com a influência dos processos de socialização ensinados pelo sistema escolar, a eficácia da ação sindical depende do resultado da negociação coletiva bilateral ou tripartida entre parceiros sociais, o comprometimento com a atividade sindical é irrelevante (COSTA, 2011, p. 34).

Por sua vez, o *sindicalismo de contestação* apresenta uma forte capacidade mobilizadora e apoia-se na ideia de que a contestação tende a ser a forma de ação de classe necessária para a obtenção de suas reivindicações, os trabalhadores revelam altos níveis de empoderamento e têm uma maior militância sindical; nesta tipologia a ação sindical expressa-se sob a forma de oposição e antagonismo de classe (COSTA, 2011, p. 34).

Por fim, o *sindicalismo de movimento social* oferece espaço para a combinação de múltiplas experiências de intervenção e organização sindical nas quais a vertente ideológica não condiciona de forma tão decisiva o papel do sindicato. Não se confunde com um sindicalismo econômico, ou um modelo político. Todavia, o sindicalismo de movimento social trata as questões políticas e econômicas de forma coletiva. Para os gestores desta organização as lutas dos trabalhadores são meramente um entre muitos esforços de mudar qualitativamente a sociedade, a estratégia consiste em aliar-se a outros movimentos sociais, porém mantendo a união de classe. É com fundamento nos princípios do *sindicalismo de movimento social* que vislumbra-se a ideia de desenvolvimento socioeconômico local, vale dizer: a extensão e ampliação das atividades sindicais junto à comunidade, cujo objetivo é gerar trabalho e renda de forma cooperativada (COSTA, 2011, p. 36-37).

3.3 Fases dos movimentos sindicais

O estudioso José Albertino Rodrigues dividiu a história do sindicalismo brasileiro em cinco fases. Segundo Rodrigues (1979, p. 5), a caracterização destes períodos é feita inexoravelmente em termos políticos, porque as organizações de cunho reformista-revolucionário surgidas no Brasil, em divergência com as correntes tradicionalistas dominantes, têm buscado conquistar intensamente as bases populares ou, mais especificamente, as bases operárias. Aliás, “as características evolutivas dos nossos movimentos políticos-sindicais não divergem fundamentalmente de outros países, que também evoluíram de uma estrutura rural arcaica para uma nova estrutura urbano-industrial”, assim leciona Rodrigues (1979).

As fases delineadas por Rodrigues (1979, p. 6) são as seguintes: “1.^a) período mutualista (antes de 1888); 2.^a) período de resistência (1888-1919); 3.^a) período de ajustamento (1919-1934); 4.^a) período de controle (1934-1945); 5.^a) período competitivo (1945-1964)”. 6.^a) período ditatorial (1964-1988); 7.^a) período democrático (1988 em diante). Sublinha-se que as duas últimas fases (sexta e sétima) foram definidas neste trabalho, usando do procedimento de analogia, em razão do livro de José Albertino Rodrigues ter sido publicado em 1979, não contemplando, por conseguinte, os anos subsequentes.

Contudo, Nascimento (2005, p. 1006 e ss.) assevera que “o direito sindical no Brasil tem uma trajetória que revela claramente quatro fases marcadas por características distintas: o anarcossindicalismo, o corporativismo sindical, o sindicalismo autônomo e a reforma projetada em 2004”. Nesse estudo, o tema sindicalismo tem como fundamento primeiro o legado deixado por Amauri Mascaro do Nascimento. Assim, nada mais justo do que se examinar as fases demarcadas por este autor.

3.3.1 O Anarcossindicalismo (1890-1920)

Este modelo político-ideológico ocorreu na primeira fase do movimento sindical brasileiro, entre 1890 e 1920. Foi trazido para o Brasil pelos imigrantes, especialmente italianos, que vieram em busca de empregos e salários, uma vez que a Europa vivia momentos conturbados. “Os anarquistas tinham ideias revolucionárias contestativas,

para eles não deveria existir leis, nem tão pouco o Estado”, explica Nascimento (2005, p. 1006).

As duas primeiras leis sindicais foram aprovadas nesse período: A primeira, o Decreto n. 979, de 06.01.1903, permitiu a formação de sindicatos rurais e, posteriormente, o Decreto Legislativo n. 1.637, de 05.01.1907, facultou aos integrantes de profissões similares ou conexas, inclusive profissões liberais, organizar sindicatos para o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses gerais da produção e dos interesses profissionais de seus membros. Os sindicatos constituíam-se livremente, bastando depositar, no registro de hipotecas do distrito respectivo, três exemplares do estatuto, da ata da instalação e da lista nominativa dos membros da diretoria, do conselho e de qualquer órgão encarregado da direção da sociedade. Os sindicatos assim registrados gozavam de personalidade jurídica (BATALHA, W.; BATALHA, S., 1994, p. 37).

Foi uma fase de grandes acontecimentos para o sindicalismo brasileiro. Nasceram a *União Geral da Construção Civil* e o *Centro Cosmopolita*, duas importantes entidades sindicais. Em 1906, ocorreu o 1º Congresso Operário, do qual resultou a criação da *Confederação Operária Brasileira (COB)*, de pensamento predominantemente socialista. Surgiram diversos jornais anarquistas que circularam em São Paulo e em outras cidades. Eclodiu a prolongada greve de 1919 e consolidou-se a manifesta liderança dos estrangeiros. Essa liderança tem a ver com a maior qualificação dos trabalhadores imigrantes, por isso, eles ocupavam os cargos mais importantes nas estruturas sindicais. Outra diferença qualificadora é o fato de existir, dentre os imigrantes, homens experientes que já haviam participado em lutas operárias na Europa antes de viajarem para o Brasil (NASCIMENTO, 2005, p. 1006-1007).

Segundo Cañedo (1991, p. 39), os ideais anarquistas tinham por base o princípio de que liberdade e igualdade só seriam atingidas com a destruição do capitalismo e do Estado que o defendia. Se se eliminasse o Estado, afirmavam, o homem estaria livre da dominação. Assim, a atuação sindical se efetivaria através de duas vias: de um lado, pela participação em movimentos coletivos de protesto ou reivindicação; de outro, pela divulgação dos ideais anarquistas no meio operário.

No período *anarquista*, o proletariado obteve suas primeiras conquistas trabalhistas mediante várias greves; conseguiu reduzir a jornada de trabalho, adquiriu melhores salários e condições dignas de trabalho. Dentre as greves Jorge Neto e

Cavalcante (2005, p. 25-26) destacam: Em 1900, na cidade do Rio de Janeiro, a paralisação dos cocheiros dos bondes – foi necessário a intervenção da Força Pública e do Ministro da Justiça para reestabelecer a normalidade; no mesmo ano, a greve dos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil, em Cachoeira, Bahia; e a paralisação dos carroceiros em Santos, com o fechamento do comércio. Em 1901, a greve dos ferroviários da Estrada de Ferro Sorocabana, de São Paulo, pelo atraso de salário; a paralisação, por dois dias, dos trabalhadores da Estrada de Ferro Paulista, no município de Rio Claro, por aumento de salário; e a paralisação na fábrica de tecidos de Vila Isabel, em face dos maus-tratos e imposições do diretor-gerente. Em 1903, oitocentos trabalhadores do Lloyd Brasileiro fizeram greve por oito dias; houve a paralisação de trens em Recife; por fim, a greve ocorrida na cidade do Rio de Janeiro (no período de 16 a 25 de agosto) pela redução da jornada diária e aumento de salário.

As principais atuações dos anarquistas nessa época davam-se fora dos sindicatos. Faziam vários comícios para alertar os operários de sua atual situação social com propagandas publicitárias, jornais, atuação direta nas fábricas, campanhas culturais, entre outros. A estratégia consistia em se fortalecerem dentro e fora das entidades representativas de classe dos operários. Além disso, protagonizaram duas grandes greves significativas, dentre elas, as greves gerais de 1917, em São Paulo e a de 1919, no Rio de Janeiro, tendo essa assinalado o marco do seu apogeu (OLIVEIRA, 2011, p. 3).

A greve de 12 de junho de 1917, acima referida, teve grande repercussão, iniciou no Cotonifício Rodolfo Crespi, no bairro da Mooca, com dois mil operários protestando contra os salários e paralisando os serviços. Rapidamente o movimento se alastrou, juntaram-se mil trabalhadores das fábricas Jafet. No dia doze de julho, o número total de grevistas estava em torno de vinte mil trabalhadores, abrangendo várias atividades econômicas: os bondes, a luz, o comércio e as indústrias da capital paulista. O movimento chegou às cidades do interior, em torno de treze localidades. O término da greve se deu graças a intermediação dos jornalistas, que negociaram um aumento de 20% e a garantia de que nenhum trabalhador seria dispensado (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2005, p. 26).

Segundo o Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Federal (SINTSEF), em sua obra intitulada “*Origens do Sindicalismo no Brasil*”, esta greve de 1917 teve repercussão em quase todo o interior do Estado de São Paulo e chegou a envolver 45 mil pessoas. “O governo convocou as tropas do interior e 7 mil milicianos

ocuparam a cidade. O ministro da Marinha enviou dois navios de guerra para o porto de Santos. A repressão era total sobre os trabalhadores” (SINTSEF, 2013). Num dos choques com a polícia, foi assassinado o operário sapateiro Antonio Martinez. Mais de 10 mil pessoas acompanharam o enterro. Como resultado, a classe patronal reunida concedeu um aumento de salário com a promessa de estudar as demais reivindicações. No entanto o ganho mais significativo deste movimento foi o reconhecimento das entidades sindicais como representantes oficiais do operariado. Contudo, em 1919, Constantino Castelani, um dos líderes da União Operária, foi morto por policiais quando discursava em frente a uma fábrica.

Com efeito, nos primórdios da República Velha, é inegável a influência dos imigrantes nos primeiros movimentos grevistas, dando origem ao movimento sindical. Nesse sentido, Nascimento, A. e Nascimento, S. (2014, p. 101) esclarece:

A ação dos anarquistas foi intensa, com reflexos no âmbito trabalhista, especialmente sobre o movimento sindical. No I Congresso Operário de 1.906 predominou o pensamento anarquista, que preconizava a resistência ao patronato, a oposição à beneficência, ao mutualismo ou ao cooperativismo, tidos como contrários aos interesses do operariado. Até 1920 os trabalhadores, em grande parte, eram influenciados pelos anarquistas, cuja preponderância é devida à origem dos imigrantes: Itália, Espanha, Portugal etc.

Após esses acontecimentos, houve uma diminuição do movimento devido à grande repressão policial. “Vários sindicalistas estrangeiros foram expulsos do País, de 1907 a 1921. Somente no ano de 1907 foram expulsos do país 132 sindicalistas”, complementam os autores (NASCIMENTO, A.; NASCIMENTO, S., 2014, p. 101).

3.3.2 O Intervencionismo (1930 - 1978)

Consoante entendimento de Nascimento (2005, p. 1007), o intervencionismo foi a segunda fase do direito sindical brasileiro e a de maior duração. Iniciou em 1930, com a Nova República de Getúlio Vargas. Nesse mesmo ano, houve a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. A Lei dos Dois Terços (Decreto n. 19.482, de 12 de dezembro de 1930), restritiva da presença do operariado estrangeiro nas empresas, deu início à política de nacionalização do trabalho. A Lei dos Sindicatos (Decreto n. 19.770 de 1931), de cunho corporativista, “trouxe o sindicato para junto do Estado, tirando-o da penumbra da vida privada, em que vivia, para as responsabilidades da vida pública”. A

nova legislação conferiu aos sindicatos a representação das suas respectivas categorias, tanto no mundo jurídico quanto político. Mais que isto: investiu-os de poderes de autoridade pública, transferindo-lhes prerrogativas próprias de pessoa do Estado, diz Nascimento (2005, p. 1007).

O subperíodo que vai de 1.934 até 1.945 recebeu, obviamente, a denominação de “A Era Vargas”, mas também existem autores que preferem chamá-lo de “Período de Controle”, dentre eles, José Albertino Rodrigues. A Constituição de 1934, promulgada em 16 de julho, pelo então Presidente da República Getúlio Vargas, estabelecia uma república federalista, mas fora inspirada na Constituição da República de Weimar – regime que governou a Alemanha entre o fim da I Guerra Mundial e a ascensão do nazismo. Em razão disso, estava destinada a ser meramente transitória, vigorando por apenas três anos, até o advento do Estado Novo. Tal Carta criou uma nova legislação trabalhista, mas atrelava os sindicatos à máquina governamental. Não obstante, Vargas obtivera alto grau de cooptação entre os trabalhadores com sua política trabalhista, baseada no paternalismo positivista, tanto que chegou a ser considerado o “Pai dos Pobres” ou “o protetor dos trabalhadores” (BUENO, 2010, p. 343-352). A foto colacionada abaixo demonstra quão prestigiado era o Presidente Vargas junto aos trabalhadores.

Figura 1 - A Era Vargas 1930 - 1945



Fonte: Fotografia desconhecida, falecido antes de 1936 (Obra de domínio público).

Nesta fase em comento, os sindicatos são declarados, por lei, órgãos de colaboração do Estado, medida que os descaracterizou como órgãos de luta da classe operária. Na *exposição de motivos* que Lindolfo Collor – o primeiro titular do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, recém-criado – dirige ao Chefe do Governo Provisório, encaminhando o projeto da primeira lei sindical do regime, ocorreu nos seguintes termos: “Os sindicatos, ou associações de classe, serão os para-choques dessas tendências antagônicas”. Nesse instante, “o operário é considerado associado do capital e da administração e o objetivo é dar, tanto às aspirações dos trabalhadores como às necessidades dos patrões, expressão legal, normal e autorizada” (NIEMEYER, 1933, p. 102-103).

Dessa forma, os sindicatos passam a ser organismos aceitos de forma condicionada, ou seja, desde que atuem restritamente dentro dos limites da lei. Estão criadas, assim, as condições para o advento do “*peleguismo*”, isto é, o fenômeno gerador de dirigentes sindicais que se contentam com as atribuições legais e se tornam instrumentos dóceis para que a organização deixe de atuar no interesse de sua classe para atuar mais no interesse particular da empresa econômica e da ordem política no momento. O *pelego* age de conformidade com os padrões mais convenientes ao Ministério do Trabalho. É, além disso, “o elemento que dialoga com os patrões usando uma linguagem cordata, paternalista e submissa”. Apesar de se dizer sindicalista, atua muito mais em função dos interesses patronais do que da categoria que supostamente representa. Destarte, “o pelego é uma figura típica desse período, pois facilita a tarefa de controle do movimento sindical não só por parte das autoridades governamentais, mas também por parte da categoria patronal” (RODRIGUES, 1979, p. 13).

A palavra “pelego”, que originalmente significa a manta que se coloca entre o cavalo e a sela de montar, tem a finalidade de amortecer o choque entre o cavaleiro e o lombo do cavalo. No caso em tela, passou a ser utilizada para classificar os dirigentes sindicais que ficavam amortecendo os choques entre os patrões e a classe trabalhadora, agora equiparada a um cavalo sob as rédeas do governo.

Aliás, conforme publicação de Rainer Gonçalves Souza, na Plataforma Mundo Educação,

O próprio regime varguista perseguiu e prendeu todos os líderes trabalhistas que estavam ligados a qualquer atividade política de esquerda. Em seu lugar assumiam lideranças que utilizavam os

sindicatos como espaço de divulgação da propaganda oficial e que, em alguns casos, reforçavam seu elo junto ao governo através do controle exercido sobre os recursos financeiros arrecadados pelo imposto sindical. Ao longo do tempo, vários líderes sindicais se transformavam em 'pelegos' conquanto elogiavam forçosamente os ditames estabelecidos por Vargas. Em contrapartida, vários trabalhadores se desmobilizaram da defesa de seus interesses para observarem no Presidente a figura de um 'herói' ou 'provedor' suficientemente apto para atender as suas demandas. Dessa forma, o corporativismo se tornou uma palavra de ordem naturalmente incorporada nas relações de trabalho do período (SOUZA, [2020?]).

Por outro lado, a Constituição brasileira de 1934 tratou pela primeira vez sobre a proteção da mulher. Determinou que não poderia haver discriminação entre homens e mulheres, de forma que os salários de ambos deveriam ser iguais. Proibiu o labor em locais insalubres. Previa o amparo à maternidade e garantia o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, sendo ainda assegurada a previdência a favor da maternidade. Ademais, institucionalizou o "pluralismo sindical", em seu artigo 120, parágrafo único: "Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei. A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos" (BRASIL, 1934). Contudo, a Carta política de 1934 teve uma duração efêmera, sendo substituída pela Carta Magna de 10 de novembro de 1937. É inegável a influência corporativa na nova ordem constitucional – nasceu de ideias fascistas da Itália (Carta *del Lavoro*) – tendo sido outorgada por Getúlio Vargas, iniciando-se, assim, o Estado Novo (NASCIMENTO, 2005, p. 73).

Em termos de legislação sindical, a nova Constituição de 1937, segundo Nascimento (2005, p. 74), impôs uma forma autoritária de organização sindical: exigiu a necessidade de reconhecimento do sindicato pelo Estado, a natureza pública das funções sindicais, o prévio reconhecimento sindical elaborado pelo Estado, a volta do sindicato único, a contribuição sindical, a intervenção do Estado e o poder punitivo sobre os sindicatos, sendo algumas cominações incompatíveis com a realidade social e econômica das entidades. "Para adequar a legislação sindical de 1934 (Decreto n. 24.594, de 12/7/34), o governo federal expediu o Decreto-lei n. 1.402, de 5/7/1939, igualmente tão ou mais repressivo do sindicato como os anteriores" (NASCIMENTO, 2005, p. 74).

Dentre os atos de autoritarismo, o Decreto suprarreferido autorizava o Ministro do Trabalho à cassação do registro de reconhecimento do sindicato caso deixasse de

cumprir exigências da lei, ato do Presidente da República ou normas corporativas de política econômica e às regras de administração instituídas pela lei.

Com o fim do Estado Novo, foi promulgada a Constituição de 1946, de cunho liberal nos ordenamentos econômicos e político, mas intervencionista na ordem social, tanto que manteve intocado o sistema sindical corporativo da Carta de 37. Na vigência desta Lei Magna, como consequência da cassação do Partido Comunista, as entidades sindicais mais importantes foram submetidas à intervenção governamental com base na legislação corporativa da CLT. “Somente a partir de 1954, o sindicalismo conseguiu rearticular-se ao ponto de conquistar o 13º salário, o salário-família e a Lei 3.807, de 26 de agosto de 1960 – Lei Orgânica da Previdência Social -, que unificou a legislação previdenciária”, com descentralização administrativa e garantiu a participação dos segurados na administração do sistema (PEDROZA, 1996, p. 22).

É oportuno lembrar também que a CLT, datada de 1943, incorporou as concepções getulistas concernentemente às relações coletivas de trabalho, a saber: “a Lei n. 1.402/1939, sobre organização sindical; o Decreto-lei n. 2.381/1940, sobre enquadramento sindical; e o Decreto-lei n. 2.377/1940, sobre contribuição sindical”. Tais dispositivos são “bases legais do direito coletivo corporativista, que exerceu uma influência marcante em nosso pensamento e na realidade sindical brasileira, a ponto de sobreviver ao regime da Constituição democrática de 1946”. Os poderes conferidos pela CLT ao Estado permitiam forte interferência na liberdade sindical, a ponto de ser legal a Portaria n. 3.337/1978, que proibiu a existência de Centrais Sindicais (NASCIMENTO, 2005, p. 1009).

No período de 1947 a 1951, segundo Rodrigues (1979, p. 131) começa um novo movimento (ideológico-político) no âmbito sindical brasileiro. Um movimento reacionário em razão do fortalecimento do Partido Comunista Brasileiro (PCB), principalmente depois da grande abertura democrática de 1945. Inúmeras perseguições políticas ocorreram em face de dirigentes sindicais adeptos do comunismo. O Partido Comunista havia atingido o seu apogeu, alcançando mais de meio milhão de membros e simpatizantes. Contudo, logo após a promulgação da nova Constituição de 1.946 - aqui no Brasil - o PCB é considerado fora da lei e cassados os mandatos de seus membros nos postos legislativos e executivos. Este partido “havia estabelecido suas maiores bases no meio sindical, de maneira que a perseguição política se tornou também **perseguição sindical**” (RODRIGUES, 1979, p. 131). Ainda, nessa mesma esteira, o autor afirma que “as reivindicações operárias

eram menosprezadas, porque os sindicatos, dominados pelo ‘peleguismo’, não as levavam adiante, limitando-se sobretudo a uma ação judiciária”. Todavia, o resultado da ação era de pouca expressividade uma vez que “a categoria dos ‘vogais’ dos empregados se caracterizava como núcleo peleguista” (RODRIGUES, 1979, p. 131).

Juiz vogal era um tipo de juiz não togado, também conhecido como ‘juiz classista’, ou ‘juiz leigo’, pois não necessitava de ser Bacharel em Direito, ou ‘juiz temporário’, pois sua investidura não podia ultrapassar três anos, prorrogável por dois períodos, proibida a recondução. Tais juízes eram indicados pelos seus respectivos sindicatos (empregados ou empregadores), mas nomeados, politicamente, pelos presidentes de Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), para atuarem em suas Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJs) – o que corresponde à primeira instância da Justiça do Trabalho. Com a Emenda Constitucional nº 24, de 09/12/1999, foi extinta a figura de juiz classista na Justiça do Trabalho. Com isso, as reclamações trabalhistas, que eram julgadas em 1ª instância pelas Juntas de Conciliação e Julgamento (formada por um juiz togado, um classista representante dos empregados e um classista representante dos empregadores), passaram a ser julgadas nas Varas do Trabalho, compostas por juiz singular (togado) (BARRETO, 1998, p. 37-53).

Deve-se considerar também que essa fase antissindical fora facilitada pela existência do chamado “*atestado de ideologia*”, abolido somente em 1952. É de se acentuar que Atestado de Ideologia era um documento expedido por autoridade pública afirmando que a pessoa não era adepta de ideologia contrária ao governo. Chegou a ser exigido inclusive para a investidura em cargo público.

Sem embargo, foi durante o período (1945 – 1964) que o movimento operário atingiu sua fase de maior amplitude. Todavia, o medo da implantação da “República Sindicalista” durante o Governo de João Goulart fez com que uma violenta repressão fosse desencadeada. Logo, veio o golpe militar de 1964, e todos os avanços da classe operária foram barrados, iniciando-se uma fase extremamente penosa.

3.3.3 O sindicalismo autônomo

Esta terceira fase, caracterizada pela abertura política, oportunizou um diferente tipo de relacionamento entre o Estado e os sindicatos, proporcionando o surgimento de um novo modelo de movimento sindical – via centrais sindicais. De fato, a década de 80 foi marcada por grandes acontecimentos no sindicalismo brasileiro, como, por exemplo, o nascimento da Central Única dos Trabalhadores (CUT), fundada

em 28 de agosto, de 1983 e da Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) fundada em março, de 1986).

Conforme Nascimento (2005, p. 1009), a CUT foi constituída pelos trabalhadores de São Bernardo do Campo cujo objetivo era “iniciar um movimento contestativo do dirigismo do Estado”.

A CUT mantém seu estatuto fundamentado em princípios: “defende a liberdade e autonomia sindical com o compromisso e o entendimento de que os trabalhadores têm o direito de decidir livremente sobre suas formas de organização, filiação e sustentação financeira”; destaca sobremaneira a total “independência frente ao Estado, governos, patronato, partidos e agrupamentos políticos, credos e instituições religiosas e a quaisquer organismos de caráter ideológico, programático ou institucional” (CUT, 2020).

Da mesma forma, em março de 1986, outros trabalhadores fundaram a CGT (Central Geral dos Trabalhadores), em substituição a Coordenação Nacional da Classe Trabalhadora (CONCLAT), inaugurada em 1983. Em 1988, a CGT mudou o nome para Confederação Geral dos Trabalhadores e, em 2007, fundiu-se a outras centrais para dar origem à União Geral dos Trabalhadores (UGT).

Em São Paulo surgiu a Força Sindical (FS) na categoria dos metalúrgicos e a União Sindical Independente (USI) na categoria dos comerciários. A primeira, foi fundada em 8/3/1991, pelo sindicalista Luiz Antônio Medeiros, em oposição à CUT; mais tarde, esta associação filiou-se à Confederação Sindical Internacional. A segunda, foi criada em 1985 sob a égide de Antônio Pereira Magaldi. Ambas “representam uma tendência de reorganização da cúpula da estrutura sindical, com reflexos sobre as Federações e Confederações, cujo papel, em alguns casos, ficou afetado pela maior projeção das Centrais”. A vinculação direta e espontânea dos sindicatos às centrais também colaborou para o enfraquecimento das federações e confederações (NASCIMENTO, 2005, p. 1009-1010).

Para Antunes (1995), na década de 80 ocorreram, nos países de capitalismo avançado, profundas transformações no mundo do trabalho, com repercussões diretas nas suas formas tradicionais de representação, dadas pelos sindicatos e partidos. “Foi a mais aguda crise deste século, que atingiu de maneira avassaladora o mundo da materialidade e da subjetividade do ser que vive do trabalho”, afirma o autor (ANTUNES, 1995, p. 33).

De acordo com Batalha, W. e Batalha, S. (1994, p. 45-47), pouco antes da nova Carta Magna de 1988, ocorreram medidas relevantes, visando corrigir situações injustas de sindicatos em decorrência sobretudo de penalizações judiciais. A nova ordem institucional preocupou-se também com a “reabilitação para a vida sindical de todos os dirigentes sindicais abusivamente cassados na época anterior por não se afinarem com as diretrizes políticas do Governo”. Da mesma forma, as eleições sindicais passaram a realizar-se com base nos respectivos estatutos de cada sindicato, “nos termos da Portaria n. 3.117, de 28.03.85, que revogou a Portaria n. 3.437/74 e na Portaria 3.100, de março de 1985, que legitimou as associações de caráter intersindical, tais como a CUT, a CGT e outras organizações de natureza semelhante”, assim afirmam os autores acima referidos (BATALHA, W.; BATALHA, S., 1994, p. 45-47).

Nesse mesmo diapasão, a Portaria n. 3.087, de maio de 1988, estabeleceu que a função mediadora nas negociações coletivas será exercida pelos delegados regionais do trabalho, os quais poderão delegá-la a um servidor do Ministério do Trabalho, inclusive no curso das negociações, e incumbirá ao Secretário das Relações de Trabalho, sempre que julgar necessário, exercer a função mediadora nos conflitos coletivos; “malogrando a negociação, será facultado às partes propor o dissídio coletivo através da Justiça do Trabalho” (BATALHA, W.; BATALHA, S., 1994, p. 45-47).

Esta terceira fase do movimento sindical brasileiro - assim determinada por Amauri Mascaro do Nascimento – atingiu seu auge com a promulgação da CRFB, em 1988, também conhecida por Constituição Cidadã. O seu art. 8º, inciso I, estabelece a “liberdade para a fundação de sindicatos”, ressalvado o registro no órgão competente. O inc. II do mesmo dispositivo refere que é permitida a criação de apenas uma organização sindical de cada categoria profissional ou econômica por município, consagrando, assim, o “princípio da unicidade sindical” em nível constitucional.

Consoante entendimento de Nascimento (2005, p. 28), um dos aspectos positivos da nova ordem constitucional de 1988, foi o “redimensionamento das relações entre sindicatos e o Estado através da adoção de dois princípios básicos: a auto-organização sindical e a autonomia de administração dos sindicatos”. Aquele permite a livre criação dos sindicatos, sem a necessidade de prévia autorização do Estado; enquanto este, assegura aos sindicatos liberdade para que possam praticar, segundo suas próprias decisões, os atos de interesse interno com liberdade de administração, tais como: estatutos, deliberações de assembleia, eleições, etc.

Destarte, ampliou-se, consideravelmente, o número de entidades sindicais em todos os níveis, inclusive as Centrais Sindicais, estas não previstas pela Constituição Federal. Este fenômeno provocou, evidentemente, a fragilização da rede sindical. “Instituiu-se um sistema, paradoxalmente, de unicidade sindical no plano legal, mas de verdadeira pluralidade sindical de fato, com o respeito a algumas categorias tradicionais, econômicas e profissionais, que conseguiram manter-se intactas” (NASCIMENTO, 2005, p. 1012).

Com efeito, de acordo com o colunista do Metro Jornal, Claudio Humberto, na matéria do dia 21/08/2017, o número de sindicatos no Brasil passou dos 17,2 mil, no governo Michel Temer. “Em setembro de 2015, antes do impeachment de Dilma Rousseff, o total já era impressionante: 15,9 mil entidades. Quando Lula foi reeleito, o Brasil virou campeão no número de sindicatos, com mais de 90% do total mundial”. À época existiam 11.867 sindicatos de trabalhadores, 5.408 de empregadores - total 17.275 associações; sem contar federações, centrais, associações, conselhos de classe etc. “A África do Sul e Estados Unidos têm cerca de 190 sindicatos; Reino Unido 168; Dinamarca 164 e a Argentina, só 91. Os sindicatos brasileiros tiraram compulsoriamente de trabalhadores e empregadores mais de R\$ 3,5 bilhões, apenas em 2016”, conclui o jornalista (HUMBERTO, 2017).

3.3.4 A reforma sindical projetada em 2004

A teoria nascimentista das quatro fases sindicais adotou como marco inicial do último e atual período do movimento sindical o evento do *Fórum Nacional do Trabalho* instituído no ano de 2004, cuja finalidade - segundo Nascimento (2005, p. 1.012) - era proporcionar “um espaço de diálogo tripartite entre governo, trabalhadores e empregadores sobre a organização e a ação sindical, visando a reforma da legislação constitucional e infraconstitucional”.

Assim, o FNT seria o local ideal para se debater e articular uma ampla reforma sindical, inclusive modificando os incisos do artigo 8º da Constituição Federal e promovendo substanciais alterações no Título V da CLT, que trata da organização sindical. A partir daí, enviar-se-ia um projeto de lei ao Congresso Nacional propondo as alterações epigrafadas no ‘*Relatório Final do Fórum Nacional do Trabalho*’.

Entretanto, a ideia de democracia participativa, sempre presente nos governos do Partido dos Trabalhadores, não logrou o êxito esperado, sobretudo pela esquerda

mais socialista. Os sindicatos de base – representantes dos empregados e empregadores – não apresentaram propostas inovadoras, então, foram relegados ao segundo plano. Para Raupp (2007, p. 1), a reforma sindical foi discutida apenas entre dois atores: o governo Lula e a cúpula sindical. Logo, “o resultado não poderia ser diferente, apresenta uma acentuada intervenção estatal e centralização do poder sindical nas mãos das Centrais Sindicais (CUT – Central Única dos Trabalhadores e FS – Força Sindical)”.

Dentre as metas fundamentais do projeto - apontam os Desembargadores Luiz Alberto de Vargas e Ricardo Carvalho Fraga, ambos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, integrantes da 3ª Turma, em artigo publicado na plataforma Jus.com.br/Jus Navigandi, em 01/2005 - estão a “institucionalização gradativa da pluralidade sindical; o fim das contribuições sindical, confederativa e assistencial, substituídas por uma contribuição vinculada à negociação coletiva e o fim do poder normativo da Justiça do Trabalho” (VARGAS; FRAGA, 2005). Ainda, como medida inibidora, o projeto sugere que os novos sindicatos para se constituírem devem apresentar “um percentual de sindicalização mínimo de 20% ou se filiarem a uma Central (que passa a ser reconhecida como entidade sindical), Confederação ou Federação que possua o nível de sindicalização mínimo de 22%” dos trabalhadores da base” (VARGAS; FRAGA, 2005).

Nesse contexto, o projeto de reforma sindical elaborado em 2004 propõe que as Centrais Sindicais passem a ser entidades com o posto mais alto na pirâmide organizacional sindical. Abaixo das Centrais estariam as Confederações, organizadas por setor de atividade econômica, seguidas pelas Federações, estruturadas por ramo de atividade econômica. Como instância representativa de base, estariam os sindicatos também organizados por ramo de atividade econômica. No caso dos empregadores, não há de se falar em Centrais Sindicais; logo, as Confederações, organizadas por setor econômico, seriam as instâncias máximas de representação (OSTROWSKI; MENEGUIN; ASSIS, 2004).

As propostas do FNT, após relatório final da Comissão de Sistematização, foram transformadas na Proposta de Emenda Constitucional - PEC 369/05. Como tratam de matéria constitucional o seu trâmite é lento, além de incorporarem as demais propostas dos parlamentares sobre o mesmo tema, as quais são apensadas ao processo e podem ser também votadas, conferindo maior incerteza quanto ao resultado final.

A PEC 369 foi apresentada ao Plenário da Câmara dos Deputados no dia 4 de março de 2005 pelo Poder Executivo durante a gestão do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva. No dia 9 de março, a proposta foi encaminhada à Comissão de Constituição, Justiça e de Cidadania (CCJC). No mesmo dia foi designado relator o Deputado Maurício Rands (PT-PE).

Não obstante os esforços dos parlamentares envolvidos no processo de aprovação dessa Emenda à Constituição e, considerando a urgência de sua entrada em vigor foi, então, designado outro relator, em 17 de agosto de 2011 - o Deputado Moreira Mendes, desta vez do (PPS-RO).

Apesar da receptividade do projeto nas duas Casas Legislativas a PEC 369/05 nunca foi sequer mantida em pauta para votação, apenas tramitou no Congresso Nacional pelo tempo de aproximadamente 11 anos.

A par disso, o ex-Presidente da República Michel Temer enviou à Câmara dos Deputados, em 23 de dezembro de 2016, o Projeto de Lei que tramitou sob o número 6787/2016, cujo relator foi o Deputado Rogério Simonetti Marinho, do PSDB. Tal dispositivo, recebeu o nome de “Reforma Trabalhista” e após sua aprovação nas duas Casas foi instrumentalizada pela Lei n. 13.467/2017. Esta Lei, portanto, é mais abrangente que o Projeto de Reforma Sindical, acima referido sob a sigla PEC 369/05, uma vez que ela altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e mexe substancialmente com a organização sindical. Além disso, tem características muito semelhantes ao Projeto 369.

Em suma, a Reforma Trabalhista foi criticada pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) e inúmeros sindicatos, pelo Ministério Público do Trabalho, pela Organização Internacional do Trabalho, entre outros. Contudo, foi defendida por economistas e empresários, bem como pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) - Ives Gandra Martins Filho.

3.4 A reforma trabalhista

A jornalista Sandra Campos – Editora-Chefe, da Revista Mundo Sindical – é adepta da teoria da esperança/persistência. Para ela, “nunca podemos perder a determinação de lutar por dias melhores, nunca podemos deixar de sonhar, mesmo com a rasteira dada pelo governo Temer nos trabalhadores e no movimento sindical de nosso querido Brasil” (CAMPOS, 2018, p. 3). Ainda, conclui a autora: “Aos poucos vai emergindo o tamanho

do estrago feito pela reforma trabalhista – um monstruoso retrocesso sobre direitos conquistados desde o século passado” (CAMPOS, 2018, p. 3).

Nesse mesmo diapasão, a mesma revista suprarreferida põe de sobreaviso a população economicamente ativa:

Só o tempo dirá para onde nos levará a reforma trabalhista – considerada necessária e modernizadora por setores empresariais e um retrocesso pela maioria dos trabalhadores. É visível a tendência de precarização dos contratos de trabalho e de aumento da informalidade. Um cenário já preocupante pode se tornar assustador. A leve queda no número de desempregados – para 13,1 milhões entre dezembro e fevereiro – ocorreu mais pelo trabalho informal do que por empregos com carteira assinada. E aí o temor: precarização reduz a massa salarial, segura o consumo e trava a expansão da economia. Sem crescimento, mais pobreza. A Pnad Contínua, divulgada em 11 de abril pelo IBGE, mostrou que 1,49 milhão de brasileiros entraram na estatística dos miseráveis entre 2016 e 2017. O número de pessoas na extrema pobreza, com renda domiciliar percapita menor do que R\$ 136 por mês, saltou de 13,34 milhões para 14,83 milhões. Assustador. (ADEQUAÇÃO..., 2018, p. 9).

A Reforma trabalhista, materializada na Lei 13.467/17, vigendo desde 11 de novembro de 2017, mexeu profundamente no movimento sindical ao tornar facultativa a principal fonte de sustentabilidade das mais de 11 mil entidades defensoras dos interesses dos trabalhadores. No entendimento de Benevides (2018, p. 167-183), a reforma trabalhista, trouxe alterações significativas no cenário das contribuições. “A alteração legal, por um lado, parece louvável, ao valorizar a liberdade sindical. Por outro, contudo, a Reforma pode ter o efeito perverso de reduzir – mortalmente, é bom dizer – a atuação sindical”, esclarece Benevides.

Nesse contexto, a ‘*contribuição sindical*’, de obrigatória passou a ser facultativa, ora, sempre que alguém tem a faculdade de escolher pagar ou não pagar a tendência é optar pelo não pagamento. Nesse caso, o trabalhador foi aparentemente beneficiado em detrimento da saúde financeira do sindicato. Dessa forma, não há mais condições de manter uma organização dessa natureza, nem do ponto de vista assistencial, muito menos no sentido de formar os associados em função das novas demandas decorrentes da Quarta Revolução Industrial. Portanto, atualmente, anseia-se pelo surgimento de um novo modelo sindical.

A ‘*contribuição assistencial*’, por sua vez, decidia-se em Assembleia Geral Extraordinária. De modo geral, a decisão permitia ao trabalhador o direito de oposição ao desconto. Este pedido de oposição raramente era protocolizado na sede do

sindicato, em razão do desconforto gerado ao associado. Logo, a *contribuição assistencial* também era cobrada de maneira corrente (desconto em folha), bastando apenas ser aprovada mediante votação em Assembleia. A partir da Reforma Trabalhista, a Lei determina que a '*contribuição assistencial*' só será devida pelo empregado da categoria se autorizado por ele expressamente. Ora, na situação financeira atual que se encontram os trabalhadores brasileiros, nenhum empregado vai fazer uma petição dirigida à diretoria do seu sindicato, pedindo que lhe desconte tal importância a título de '*contribuição assistencial*'.

A Medida Provisória n. 873, de 1º de março de 2019 elaborada pelo Presidente Jair Bolsonaro, veio ratificar a Reforma Trabalhista, uma vez que proibiu qualquer desconto ao trabalhador, sob pena de responsabilização administrativa e penal. Esta medida, de forma repentina e imperativa, mesmo sendo legal, veio literalmente acabar com as entidades sindicais dos profissionais, única instituição legitimamente constituída destinada a orientar, fiscalizar e proteger o trabalhador da relação contratual trabalhista. Quanto às entidades patronais, estas dispõem de outras alternativas para suportar abalos dessa natureza, mesmo assim também estão atravessando momentos de extrema dificuldade.

O sistema sindical brasileiro, apesar de muitos anos de lutas e dedicação em prol do bem-estar social de seus associados vive, hodiernamente, os piores dias de sua trajetória. Contudo, o modelo administrativo já demonstrava sinais de ultrapassado para relacionar-se com o novo paradigma econômico e questionar as novas técnicas produtivas. No entanto, com a referida Reforma tornou-se fragilizado e vulnerável, tanto é que, na atualidade, as entidades sindicais – sindicatos, federações e confederações – estão passando por um processo de falência, tal como ocorre na esfera empresarial. Centenas de sindicatos em todo o País estão cortando atividades e retirando os benefícios. A maioria está dispensando boa parte de seus funcionários e outros estão fechando as portas.

A sustentabilidade da pirâmide sindical se dava por meio da '*contribuição sindical*' arrecadada anualmente, equivalente a um dia de salário do trabalhador. Este valor era recolhido pelas empresas sobre os salários pagos em março e depositado numa conta especial na Caixa Econômica Federal para ser administrado e rateado da seguinte maneira: Do valor apurado, um percentual variável era retido pela própria instituição bancária como pagamento pelos serviços prestados. Depois, 60% iam para o sindicato da categoria; 10% para a respectiva central sindical; 15% para as

federações; e 5% para as confederações. O Ministério do Trabalho ficava com os 10% restantes. Em 2017, a arrecadação somou R\$ 2,2 bilhões em todo o País (CAMPOS, 2018, p. 10).

A propósito, o desembargador Sergio Pinto Martins, do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, em entrevista dada à Revista Mundo Sindical (MARTINS, 2017), discorreu sobre o tema dizendo que o imposto sindical virou o vilão da reforma, mas o que realmente tem de mudar é o sindicalismo. Para o desembargador, a reforma deveria caminhar sob outra ótica; deixou claro que é militante da corrente contrária ao imposto sindical, porquanto a questão é bem mais complexa. “Na Alemanha, por exemplo, com farta liberdade sindical, há dez ou doze sindicatos, aproximadamente. Em outros países, há um número ainda menor”, afirmou. “Nós temos no Brasil quase 17 mil sindicatos. Não tem sentido. É por isso que a reforma deveria começar pela sindical”. O magistrado também revelou que em seu doutorado na USP defendeu justamente a tese ‘contribuição confederativa’ (MARTINS, 2017, p. 4).

Denota-se claramente a intenção do Estado no sentido de implantar um regime ultraliberal no mundo do trabalho. Os governantes não querem mais assumir a responsabilidade de geradores de empregos formais. Esta tarefa é árdua: exige uma economia equilibrada; a concretização de direitos legalmente conquistados pelos trabalhadores; gestão de políticas públicas atrativas para a instalação de novas empresas, bem como a conservação daquelas em funcionamento; estratégia para novos parques industriais - infraestrutura; energia e muito mais. O melhor, realmente, é jogar a responsabilidade – ou parte dela - para a massa operária, ou seja, cada um vai resolver o seu problema e a sua maneira, discutindo diretamente com o seu empregador. Três são os fatores a serem articulados para pôr em prática tal plano super-neo-liberal: Primeiro, *asfixiar os sindicatos*, eliminando suas funções e criando algumas outras figuras, tais como, o novo trabalhador “*just in time*”, a carteira verde-amarela, a precarização dos empregos, dentre outras. Segundo, *desdenhar a Justiça do Trabalho*, fazendo com que o acordado valha mais do que o legislado; vale dizer: agora tudo se resolve na conversa e não mais pelo Poder Judiciário. E, por fim, dar carta branca ao empresariado capitalista (ele contrata como e quando quiser, toante seu interesse e conveniência).

Trabalhador *just in time*, segundo entendimento de Abílio (2019, p. 6), “é aquele que é utilizado na medida das demandas do mercado e ao mesmo tempo está

permanentemente mobilizado e disponível ao trabalho”. Por exemplo, motorista de aplicativos: Um motorista de aplicativo pode ficar várias horas parado na fila do aeroporto, mas só será remunerado pela corrida que lhe for designada.

Na mesma esteira, a Medida Provisória nº 905/2019 (BRASIL, 2019), publicada em 11 de novembro, também conhecida como “*Programa Emprego Verde e Amarelo*”, tem a finalidade de introduzir um novo modelo de contrato de trabalho cujo objetivo é estimular a contratação de jovens no início de carreira, uma vez que a taxa de desemprego entre os jovens brasileiros, de 18 a 24 anos, já ultrapassava 25%, encerrando o 3º trimestre de 2020 com 31,4%, segundo informações do IBGE (CUT, 2020).

Esta modalidade serve para estimular as empresas contratarem – para qualquer atividade – jovens entre 18 e 29 anos de idade e que ainda não tenham tido sua carteira de trabalho assinada (art. 1º da MP 905). Para este tipo de contrato, não serão considerados vínculos de menor aprendiz, contrato de experiência, trabalho intermitente e trabalho avulso (§ único do art. 1º). Esta contratação se aplica para salários de até 1,5 salários mínimos (art. 3º) e será celebrada por prazo determinado, por até 24 meses, a critério do empregador (art. 5º). Além disso, o empregador auferirá algumas vantagens que vão desonerar a folha de pagamento (art. 9º e seguintes da MP 905). O novo regramento Verde e Amarelo teve vigência a partir de 1º/01/2020, entretanto, teve uma vida efêmera, porquanto foi revogado pela Medida Provisória n. 955 em 20/04/2020.

A respeito do tema, Ludmila Costhek Abílio, em entrevista especial ao Instituto Humanitas Unisinos, em 13 de agosto de 2019, com muita propriedade advertiu para o fato de que “a reforma altera a natureza do **papel do Estado** na relação entre **capital e trabalho**” (ABÍLIO, 2019, p. 8). É cediço que o Estado tem historicamente o papel de garantir a legitimação dos interesses do capital, entretanto, a reforma trabalhista veio instituir uma nova concepção do ser trabalhador, “que de sujeito a ser protegido e assegurado em uma relação naturalmente desigual, passa agora a ser definido como um agente econômico em condições de negociar os termos de sua própria relação de trabalho”. A doutora em Ciências Sociais – Ludmila Abílio - analisando a real intenção da reforma trabalhista, conclui da seguinte maneira:

Trata-se de uma modernização capitalista, refinada e ao mesmo tempo brutal, na medida em que mira e mina as forças coletivas do trabalho, ao mesmo tempo em que institui diferentes possibilidades

legais de intensificação, extensão do tempo de trabalho, rebaixamento do valor da força de trabalho, eliminação de proteções, de garantias em torno da segurança e da saúde do(a) trabalhador(a).

A reforma apresenta um projeto amplo e estratégico, voltado ao aprofundamento da **exploração do trabalho**, à **informalização do trabalho** e ao mesmo tempo ao ataque às possibilidades de resistência e negociação. Trata-se de um cardápio de opções, que, longe do objetivo de gerar empregos, na realidade têm em seu cerne a eliminação de freios historicamente conquistados à exploração do trabalho. Ela é uma modernização no sentido que cumpre o que o atual Presidente bem explicou, o modelo para o mundo do trabalho é o **modelo do trabalho informal** (ABÍLIO, 2019, grifos da autora).

A declaração nua e crua do Presidente da República evidencia para onde caminhamos, o Estado deixa explícito seu papel na produção de um mundo do trabalho costurado pela concorrência e pelo salve-se quem puder, reflete a autora. (ABÍLIO, 2019, p. 8).

3.5 O novo modelo econômico decorrente do moderno sistema produtivo

Hodiernamente, a rede sindical está sendo sufocada pela política econômica governamental, deixou de ser um braço da Administração Pública nas questões do trabalho para ser um entrave ao crescimento da nova economia; além disso, também perdeu empoderamento para dialogar com o empresariado diante de uma linguagem emergida do novo mundo laboral. O movimento sindical tornou-se óbice à concretização do lucro-fácil, uma mentalidade neoliberalista selvagem animada pela Quarta Revolução Industrial. Não obstante, outro fator completamente indiferente às pressões da massa operária passou a dominar o sistema produtivo: qual seja, a indústria 4.0, que surgiu adversa a qualquer movimento sindical, uma vez que dispensa quase toda a participação humana e considera apenas a inteligência artificial.

Para Clemente Ganz Lúcio - em seu artigo publicado por Agência Sindical, em 09 de agosto de 2019 e reeditado pela Revista Instituto Humanitas Unisinos (IHU) sob o título (É urgente gestar o sindicato do futuro), em 13 de agosto de 2019 - Os sindicatos contemporâneos estão ficando cada vez mais defasados da realidade do mercado, por isso, não são mais a organização que produzirá a formação dos trabalhadores para enfrentar esse novo paradigma produtivo. A falta de compreensão dos gestores para com a geração atual de trabalhadores tornou o diálogo um acontecimento raro, por isso o baixo nível de associados (LÚCIO, 2019).

Segundo Lúcio (2019, p. 2),

Os dirigentes atuais não conhecem esse novo mundo do trabalho e não serão capazes de sozinhos produzir a resposta sindical necessária. Flexibilizar é a palavra de ordem, para manter o emprego é necessário concordar sem resistência. A lógica dominante é abrir mão do emprego para obter trabalho, abdicar da proteção social para ficar com o insipiente regime assistencial, renunciar ao direito e apostar no mérito. Há um novo jovem trabalhador sendo ideologicamente formado, avesso ao outro e à solidariedade, individualista e sem utopia para o futuro.

Na ausência de empregos formais eclodem atividades diferenciadas que vão desenhando pequenos nichos econômicos a ponto de constituírem uma grande economia, porém fragmentada e, portanto, fluidificada. Como exemplo desse fenômeno, listamos a categoria dos cuidadores: são pessoas desempregadas que vendem sua força de trabalho de forma serviçal. É um trabalho normalmente informal que exige, em alguns casos, acentuada qualificação e, de regra, não oferece nenhuma garantia ao prestador do serviço, por isso precário; todavia, o mercado em si tem sido abrangente e expansionista. Atualmente, existem cuidadores para idosos, para crianças, deficientes, cuidadores de carros, de animais domésticos, cuidadores de jardins, dentre outros. Há espaços inclusive para o tratamento de ambientes naturais - públicos e privados. No entanto, a inteligência artificial já está adentrando neste mercado ávido por inovações, ou seja, alguns países – Japão, por exemplo - desenvolveram ‘robôs cuidadores’ ou ‘companheiros’ para idosos, deficientes, crianças, antisolidão e assim por diante. Aliás, este segmento da economia acena com boas perspectivas de investimento, já se fala inclusive em criar sindicatos para robôs, bem como cobrar-lhes impostos. Mas tudo isso ainda merece estudos e regulamentação. Os sindicatos alertam para essa transformação, pois estão perdendo seus associados em detrimento de robôs, sem nenhuma possibilidade de reposição.

Nesse contexto, a Jornalista Juliana Munaro, mostrou na coluna Tech da Plataforma Globo News, que os robôs têm sido cada vez mais utilizados no dia-a-dia, além disso, também apresentou um “robô pet” ou “cão robô” acompanhante para idosos doentes ou com deficiência física (MUNARO, 2019).

Cresce no Brasil uma outra economia de serviços: são as lojinhas - nas esquinas, nos canteiros, nas garagens, nos pátios de escolas, clubes, enfim, assentam-se onde tiver um espaço sobrando - chamadas “bricks” de coisas usadas,

mormente roupas e eletrodomésticos descartados. Não podemos esquecer também da plataforma Ifood, onde transitam os entregadores de vários objetos, sobretudo alimentos. Aliás, para os governantes atuais qualquer pessoa que transite numa bicicleta com uma mochila nas costas entregando algum produto deve ser considerado um trabalhador empregado.

Devemos lembrar de mais um importante setor da economia que está em franco crescimento - é o segmento dos transportes por aplicativos também conhecido por “*uberização*”, expressão gerada pelo nome da empresa Uber, a primeira e mais sólida companhia multinacional de transporte popular individual. A *uberização do trabalho* evidencia uma nova forma de organização, gerenciamento e controle do trabalho.

O motorista de aplicativos é o perfeito trabalhador “*just in time*”. Vale dizer, um trabalhador alijado de direitos, garantias e segurança, tanto ele quanto sua família. Ele desenvolve as funções de empregado e gerente ao mesmo tempo: traça sua jornada de trabalho, determina sua meta de remuneração, põem seu patrimônio em risco e inevitavelmente descuida-se da segurança do trabalho (material e imaterial). Para Abílio (2019, p. 6), neste ambiente “não há vagas, não há contingente predefinido de trabalhadores, não há demissão, há uma multidão que concorre entre si”.

Esta inovação de serviços veio arrasar com a tradicional classe dos taxistas. Os motoristas profissionais do taxi, em sua maioria, estão abandonando a profissão, buscando outros meios de sobrevivência, alguns até aderindo ao *trabalho uberizado*. O certo é que, os sindicatos dos profissionais taxistas - registrados, regulamentados, fiscalizados – espalhados pelo Brasil a fora, estão se debilitando em face do trabalhador *just in time*, mormente amador, sugado pelo processo de *uberização*.

Esses trabalhos precários também chamados de “bicos”, que são desenvolvidos de forma autônoma, dão sustentação à economia informalizada. Aos sindicatos é difícil gerenciar esse tipo de prestação de serviço, pois foge ao modelo tradicional, isto é, não há como sindicalizar trabalhadores informais, pelo menos nos moldes da legislação sindical brasileira que, por sinal, ainda está assentada na velha “Carta de Lavoro” italiana.

A presidente do TRT-2, Rilma Aparecida Hemetério, em entrevista concedida à Revista Mundo Sindical, em 16 de novembro de 2018, deixou claro o que pensa sobre os novos empregos, contratos e sindicatos enfraquecidos. Para ela, Novas modalidades de trabalho sempre surgiram e surgirão. “Evidentemente, o que não se

pode admitir são retrocessos naquilo que ofenda a dignidade da pessoa humana. Porque o trabalho digno, o trabalho decente, o trabalho objeto do Direito do Trabalho, esse deve ser intocável”. O ser humano tem que ser o centro das atenções, pois o único tipo de atividade que ele traz consigo é a sua força de trabalho (HEMETÉRIO, 2018, p. 5).

Alerta o diretor do Dieese, Clemente Ganz Lúcio, que informações de especialistas no assunto acusam que o fechamento de postos de trabalho predominará daqui para a frente. Logo, nos próximos anos haverá mais vagas fechadas do que abertas, pois a tecnologia economizará e muito em força de trabalho no setor de comércio e serviços. Ainda, acrescenta o diretor do Dieese, “dos 800 milhões de empregos que o planeta terra deve perder em pouco mais de dez anos, 15,7 milhões deles – ou seja, 14% - segundo McKinsey estarão no Brasil, que já tem um índice de desemprego que insiste em não cair dos 13%”. Ademais, para quem sai do ensino médio até os 24 anos, este índice está perto dos 26% (LÚCIO, 2018a, p. 11-12).

Nesse contexto, o emprego tende a ficar cada vez mais escasso e nas mãos de uma minoria. O maquinário vai produzir muito, mas a sociedade não terá capacidade de consumir, uma vez que sem trabalho humano não há consumo; somente o trabalho e o consumo fazem a roda da economia girar (LÚCIO, 2018a, p. 11-12).

Atualmente ouve-se muito falar em precarização. Os veículos de comunicação tratam frequentemente dos empregos precários. Tudo leva a crer que precário, em nosso País, é aquele emprego que não oferece as garantias sociais, econômicas, de segurança ou intelectuais ao trabalhador. Trata-se, portanto, de um ambiente produtivo que não age dentro da legalidade tradicionalmente conhecida, quer dizer, flexibiliza os direitos trabalhistas com o fim de obter ganhos sobre os salários dos empregados e, assim, diminuir custos que vão desde a diminuição dos preços dos produtos até mesmo a possibilidade da contratação de mais funcionários dentro da mesma faixa de despesas com mão-de-obra. A flexibilização, assim entendida no Brasil, é uma maneira de desonerar a folha de pagamento, diminuindo os encargos inerentes aos contratados trabalhistas.

Entretanto, para Guy Standing - um economista britânico, escritor da obra “O Precariado, a nova classe perigosa”, em 2014 - precariado ou precarização vai muito além do senso comum. Não é mais um simples contrato irregular ou um trabalho que não oferece as condições básicas necessárias para o cidadão desenvolver seu

potencial e viver condignamente. Precariado está para Guy Standing assim como proletariado está para Karl Marx. Marx definiu proletariado, no Manifesto Comunista, como sendo a “classe dos operários assalariados modernos que, não possuindo meios de produção, reduzem-se a vender a força de trabalho para poderem viver” (MARX; ENGELS, 2009, p. 23).

Segundo Standing (2014, p. 25), o precariado foi se conformando ao longo do tempo até atingir o status de classe trabalhadora. Os problemas são tantos que foi necessário reuni-los e decodificá-los. São pessoas que têm pouca relação de confiança com o capital e o Estado, por isso, são diferentes dos assalariados.

O dinheiro ou a renda conquistada pela classe precariada não é motivo para insurgimento, o que lhes incomoda é “a falta de apoio da comunidade em momentos de necessidade, a falta de benefícios assegurados da empresa ou do Estado e a falta de benefícios privados para complementar ganhos em dinheiro” (STANDING, 2014, P. 30).

Não há muita diferença entre a precarização dos empregos no Brasil e a classe precariada identificada por Guy Standing. Pode-se dizer que esta é gênero e aquela espécie, por ser ainda incipiente. Mas ambas se tornarão uma só tipologia num futuro bem próximo. Ao trabalhador, normalmente lhe é garantido uma gama de direitos, a saber: civis, culturais, sociais, econômicos e políticos. Um número incomensurável de pessoas em todo o mundo não dispõe desse conjunto de direitos e, como tais, perdem a condição de cidadão e passam a ser meros moradores. Mesmo diante da falta de informações fidedignas é cediço que os trabalhadores temporários desprovidos de carreiras crescem significativamente e, na mesma proporção, ampliam-se os problemas sociais, econômicos e jurídicos. Um exemplo dessa classe precariada são os motoristas de aplicativos. “Ter um trabalho temporário é um forte indicador de um tipo de precariedade. Para alguns, ele pode ser um trampolim para a construção de uma carreira. Mas, para muitos, pode ser um degrau que desce para um *status* de renda mais baixa” (STANDING, 2014, p. 35).

Empregar-se num patamar mais baixo, segundo Standing (2014, p. 35), a probabilidade de ascensão social ou de ganhar uma renda “decente” é permanentemente reduzida. Aceitar qualquer emprego pode ser uma necessidade para muitos, mas é improvável que promova a mobilidade social.

Diante desse panorama, apesar das dificuldades financeiras, o papel dos sindicatos na atualidade deve observar dois importantes vieses: o primeiro, é lograr

meios de auferir recursos para sua sustentabilidade. Enquanto que o segundo, é manter uma postura proativa de sintonização com essas mudanças e com trabalhadores que vão se ver inseridos em novas ocupações e que precisarão de proteção, formação, salários e condições de trabalho dignas. Ao movimento sindical cabe rever o tempo das jornadas de trabalho, incentivar a escolaridade, a cultura e o conhecimento dos trabalhadores, buscar políticas de renda para que as pessoas possam consumir.

3.6 Os efeitos da reforma trabalhista no movimento sindical

A nova legislação vigorando desde 11 de novembro de 2017 engessou os recursos arrecadados pelos sindicatos advindos da contribuição sindical e da assistencial. Obviamente, muitos não conseguirão sobreviver e, portanto, deixarão de cumprir o seu papel de contrapeso na relação entre o poder do capital e o do trabalho.

A Lei 13.467/17 incentivou novos modelos de trabalho: o temporário, o intermitente, ampliou o terceirizado e favoreceu a pejetização.

Para Silva (2016), o termo pejetização é derivado da expressão “pessoa jurídica”, que por sua vez:

Refere-se a uma prática, infelizmente, muito comum no âmbito trabalhista. Trata-se de um meio ardiloso utilizado pelos empregadores para driblarem as normas trabalhistas. Consiste na contratação de funcionários por meio de pessoas jurídicas, obrigando os empregados a constituírem uma empresa, com a finalidade de descaracterizarem os elementos da relação de emprego, com intuito de desonerar-se de encargos sociais e direitos trabalhistas.

Em assim sendo, o empregador vai agir de modo fraudulento, tornando o empregado um verdadeiro fantoche para fazer dele o que quiser e como quiser. Apesar de haver sonegação na receita da Previdência e violação de direitos trabalhistas, não cabe mais ao sindicato tomar nenhuma providência, pois não é mais sua função fiscalizar relações empregatícias dessa natureza. Em vez de formalidades teremos mais informalidades. Assim, a própria lei vai precarizando os empregos e, conseqüentemente, eliminando as funções das entidades sindicais.

Com efeito, os sindicatos não participam mais de nenhuma negociação com as empresas. Não há mais fiscalização. A lei atual vai legitimar qualquer fraude contra o trabalhador. Cabe ao empregado assinar o que derem para ele assinar. Não há mais

assistência sindical, nem administrativa e nem jurídica. A prova disso está na eliminação do procedimento de homologação: A Consolidação das Leis do Trabalho estabelecia que para os contratos de trabalho com um ano ou mais de vigência as rescisões deveriam ser feitas pelas entidades sindicais representativas dos respectivos trabalhadores. Com a Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em 11/11/2017, a homologação passou a ser opcional. Esta medida foi mais uma razão para o esvaziamento dos sindicatos.

Enfraquecendo a relação trabalhador-sindicato quem ganha, obviamente, são os empresários, porque terão caminho livre para bem-fazer o que quiserem na esfera social-trabalhista. Da mesma forma, o Estado liberta-se da responsabilidade de organizador da economia, em termos de geração de emprego, proteção do trabalhador (direitos, saúde, salário, formação, moradia, dentre tantos) e fiscalização do trabalho (insalubridade, periculosidade, agressão ao meio ambiente, dentre outros). Tudo isso, passa a ser uma tarefa legalmente secundária a ser eventualmente pactuada pelas partes envolvidas na relação de trabalho. É prescindível a atuação tanto dos sindicatos como do Ministério do Trabalho.

A parte mais forte do universo sindical são as centrais sindicais, estas estão se unindo para tentar reverter esse quadro de miserabilidade das entidades de base. A par disso, a Revista Mundo Sindical reuniu as principais Centrais Sindicais do País e organizou uma ampla entrevista com seus respectivos representantes. Após a coleta de dados, divulgou-os na edição 10, de novembro de 2017.

Nesse contexto, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), com melhor índice de sindicalização no Brasil, traçou um plano para incentivar mais ainda a sindicalização: “vai criar coletivos estaduais em todo o País e organizar mutirões”, palavras de Vagner Freitas, Presidente nacional da CUT (LOPES, 2017, p. 8).

Por seu turno, a Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) aposta na ampliação da sua representatividade, mas para isso - a entidade deve lutar, jamais se abater, tem que ir até as últimas consequências na defesa dos direitos já conquistados. “Caso contrário, vai minguar e ficar no lixo da história, por isso, estamos unidos à luta dos metalúrgicos, pregando desobediência civil contra essa lei de escravidão de Temer”, assim diz Ubiraci Dantas de Oliveira, o Bira, Presidente da CGTB (LOPES, 2017, 2017, p. 8).

Na mesma linha de raciocínio, a Força Sindical (FS) entende que a ampliação do quadro associativo é fundamental nesse momento e alerta para o encerramento

das atividades de algumas entidades: “então é importante que intensifiquemos nossa luta por alterações pontuais no texto original da reforma, de forma que o financiamento sindical não seja estrangulado – o que vai resultar numa enorme desigualdade nas negociações com o patronal”, posição de Paulo Pereira da Silva, Paulinho – Presidente da Força Sindical e deputado federal (LOPES, 2017, p. 8).

Nessa mesma esteira, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) “sustenta que a atual conjuntura social, política e econômica exigirá, das entidades sindicais, cada vez maior aproximação com seus representados para fazer a disputa de narrativa e ampliar o quadro associativo”. O plano traçado pela Nova Central é de organizar “seminários em todos os Estados do Brasil e orientar as entidades filiadas a divulgarem amplamente os impactos negativos da Lei 13.467/2017 aos trabalhadores”, pronunciamento de José Calixto Ramos, Presidente da NCST. (LOPES, 2017, p. 8).

No entendimento do Presidente da União Geral dos Trabalhadores (UGT) – passaremos momentos muito difíceis a partir de 11 de novembro de 2017, entrada em vigor da Lei da Reforma Trabalhista. “Mas vamos, sem dúvida nenhuma, encontrar caminhos de recomeçarmos a nossa história. E voltaremos muito fortes. O trabalhador terá de novo a sua representação. E o Brasil ganhará um sindicalismo que exigirá a reforma do Estado e o fim da corrupção”, sentimento de Ricardo Patah, Presidente nacional da União Geral dos Trabalhadores (LOPES, nov. 2017, p. 9).

Por sua vez, a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) assevera que “Precisamos dar o troco aos escravocratas que impuseram a reforma trabalhista para precarizar os direitos. Esse é o momento certo para darmos um grande salto na qualidade das relações entre sindicato e os trabalhadores”, voz de Antonio Neto, Presidente da CSB (LOPES, 2017, p. 9).

No mesmo diapasão, a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB) pontua que “enfraquecer os sindicatos, propósito da contrarreforma trabalhista sancionada por Temer, significa reduzir ou fragilizar a capacidade de resistência e luta das categorias, o que beneficia os interesses do capital em detrimento do trabalho”. Adilson Gonçalves de Araújo, sindicalista da CTB, conclui dizendo: “Urge realizar uma ampla campanha de conscientização contra a tentativa de desmonte da organização sindical” (LOPES, 2017, p. 9).

Finalmente, a Central Sindical e Popular (CSP-Conlutas) encerra com a seguinte locução: “Frente aos ataques, como a reforma trabalhista, é hora de

intensificar a luta, a resistência e, neste caso, também a sindicalização”, opinião de Atnágoras Lopes, da Secretaria Executiva Nacional da CSP-Conlutas (LOPES, 2017, p. 9).

Sem dúvida, é necessário refletir sobre a participação dos sindicatos nesse novo mundo do trabalho tão dinâmico e complexo. Como proteger os interesses e atender as necessidades desses grupos de trabalhadores totalmente informalizados? Nos moldes atuais parece absolutamente impossível. Todavia, espera-se também inovações no complexo sindical a fim de que possa continuar prestando assistência à sociedade produtiva em geral.

4 ASPECTOS JURÍDICOS DOS SINDICATOS

Este capítulo vai tratar da legitimidade e da legalidade dos atos praticados pelas organizações sindicais; seus direitos, deveres e obrigações para com seus associados ou simplesmente trabalhadores de uma mesma categoria, bem como do inter-relacionamento com o Estado, com a classe econômica e com a sociedade em geral. Esta matéria – “direito sindical” - está amplamente regulada nos artigos 7º a 11 da CRFB (Dos Direitos Sociais – Capítulo II) e nos artigos 511 e seguintes da CLT (Da Organização Sindical – Título V), bem como em Convenções Internacionais nas quais o Brasil é signatário.

4.1 Considerações preliminares

O direito sindical também é conhecido como direito coletivo do trabalho, uma vez que é direcionado para um grupo de pessoas. Contudo, deve-se atentar para o fato de que há relações coletivas de trabalho nas quais o sindicato pode não estar envolvido. Nascimento (2015, p. 22-23), entende que “direito sindical é o ramo do direito do trabalho que tem por objeto o estudo das normas e das relações jurídicas que dão forma ao modelo sindical”.

A organização sindical nasce em decorrência da permissão Constitucional, advinda do artigo 5º, inciso XVII: “é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar”. No mesmo sentido, o inciso XIX, do mesmo artigo, confere proteção jurídica ao movimento organizacional: “as associações só podem ser compulsoriamente dissolvidas ou ter as suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado” (BRASIL, 1988).

Nessa seara, consoante Sússekind (1998, p. 338), “A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), convocada em São Francisco pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e ali reunida a 17 de junho de 1948, em sua 31ª Sessão”, resolveu: No sétimo ponto da ordem do dia desta Sessão, debater diversas propostas relativas a dois princípios fundamentais - o da “Liberdade Sindical” e o da “Proteção do Direito Sindical”, ambos na intenção de garantir, respectivamente, autonomia e segurança jurídica às associações sindicais. A repercussão foi incomensurável, haja vista que a recepção da matéria se deu sob a forma de Convenção, batizada com o número 87.

Os artigos de 1 a 10 da Parte I da referida Convenção estão alicerçados no Princípio da Liberdade Sindical, por exemplo: Art. 2 – “Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas”. O Art. 3-1, assevera que, “As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação”. Já o Art. 3-2, afasta a intervenção do Estado: “As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal” (OIT, 1948).

Por sua vez, a Parte II do mesmo diploma legal, insculpida no Artigo 11, acolheu o Princípio da Proteção ao Direito de Sindicalização: “Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical” (OIT, 1948).

4.2 Origem da palavra sindicato

De acordo com Nascimento (2005, p. 1060),

a palavra *síndico* é encontrada no direito romano para designar os mandatários encarregados de representar uma coletividade. No direito grego aparece a expressão *sundike* (que significa administração de uma comunidade ou justiça comunitária). Na França o vocábulo ‘sindico’ (*syndic*) é utilizado como sinônimo de sujeito diretivo de grupos profissionais. Segundo Juan García Abellán, daí derivou-se a palavra *sindicato*, para se referir aos trabalhadores e associações clandestinas, por eles organizadas no período subsequente à Revolução Francesa de 1789, no qual foram proibidas as coalizões. Em 1810, a *Chambre Syndicale du Bâtiment de la Saint-Chapelle*, entidade parisiense constituída de diversas corporações patronais, emprega a mesma expressão formalmente. (grifos do autor).

Para o jurista espanhol Juan García Abellán, sindicato é “o agrupamento institucional de produtores para o fim de ordenar as profissões, defendê-las e representá-las juridicamente, em regime de autogoverno e colaboração com o Estado

no que respeita à sua ação econômica e político-social” (NASCIMENTO, 2005, p. 1061).

Para o jurista francês Paul Durand: Sindicato é um agrupamento de pessoas que “exercem uma atividade profissional e convencionam de comum acordo, mediante uma organização interior e durável, dispor parte de seus recursos para assegurar a defesa e representação de sua profissão e melhorar suas condições de existência” (NASCIMENTO, 2005, p. 1061).

4.3 Entidades sindicais

No ordenamento jurídico brasileiro, a expressão “entidades sindicais” é considerada gênero que representa três espécies de entes: sindicatos, federações, confederações. As centrais sindicais, como ver-se-á mais adiante, não fazem parte do sistema piramidal sindical nacional. As três primeiras são entidades de primeiro, segundo e terceiro grau, respectivamente. Com base nos parágrafos 1º a 4º, do artigo 511, da CLT, a expressão entidade tanto pode representar categoria econômica (§ 1º)¹, categoria profissional (§ 2º)², categoria profissional diferenciada (§ 3º)³ e profissionais liberais (caput do 511)⁴.

Não há centrais sindicais para empregadores, somente para trabalhadores, são consideradas organizações sindicais operárias, elas se formam por meio da união de alguns sindicatos de mesma atividade ou similares ou conexas, com o escopo de aumentar o empoderamento frente aos sindicatos patronais e ao Estado.

¹ CLT, § 1º do art. 511. *In verbis*: A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica (BRASIL, 1947).

² CLT, § 2º do art. 511. *In verbis*: A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional (BRASIL, 1947).

³ CLT, § 3º do art. 511. *In verbis*: Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares (BRASIL, 1947).

⁴ CLT, caput do art. 511. *In verbis*: É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas (BRASIL, 1947).

4.3.1 Sindicatos

Segundo Cañedo (1991, p. 11 e 15), a palavra “sindicato” é uma expressão somente usada a partir de 1870, descendente que é das “associações profissionais” de trabalhadores especializados do início do século XIX, no mundo europeu. Sindicato “é aquela associação destinada a defender, junto aos empregadores e ao Estado, os interesses dos trabalhadores assalariados de uma mesma profissão”, diz a autora.

No Brasil, afirma Cañedo (1991, p. 36), “as primeiras organizações não tinham o nome de sindicato. Eram denominadas Associação Operária, Associação de Resistência, Aliança Operária, Sociedade União e Defesa, etc.” A designação ‘sindicato’ só teve vez, de forma contundente, após o acontecimento do primeiro Congresso Operário Brasileiro, realizado em 1906, o qual “aconselhou o seu uso para diferenciar as associações de resistência ao patronato daquelas de função beneficente”.

Não há nenhuma definição precisa de sindicato na legislação brasileira, apenas orientações gerais de operabilidade (*modus operandi*). Nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), datada de 1º de maio de 1943, em seu artigo 511, estabelece as coordenadas e os elementos para a criação de sindicatos, *in verbis*:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade, ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas (BRASIL, 1943).

Depreende-se, portanto, do texto legal, que as associações sindicais – tanto dos empregadores quanto dos empregados – estão autorizadas a defenderem seus interesses **econômicos ou profissionais**, vale dizer, tratar dos fenômenos relativos à produção, distribuição e consumo de bens. Em síntese, a lei não proíbe a busca pela “autossuficiência” das entidades sindicais, um dos pilares do próximo tópico (capítulo 4).

Por outro lado, a Constituição Federal, em seu artigo 8º, III determina que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (BRASIL, 1988).

No entanto, Cañedo (1991, p. 11) entende que o conceito tradicional de associação cria “uma imagem bem imprecisa do significado da instituição sindical na sociedade contemporânea. Não ajuda nem mesmo a compreender quais os interesses dos trabalhadores a serem defendidos e como o sindicato deve agir para alcançar tais objetivos”, ou seja, lograr sua autossustentabilidade.

De fato, os conceitos são vagos e imprecisos, contudo, a própria lei (CLT) regulamenta o que fazer ou a maneira de fazer (*modus faciendi*) para obtenção do êxito necessário para a sobrevivência financeira das entidades sindicais e o bem-estar social dos indivíduos das categorias. Isso está explícito no Parágrafo Único do artigo 514, *in verbis*: “Os Sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de: a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito; b) fundar e manter escolas de alfabetização e pré-vocacionais” (BRASIL, 1943).

A letra (a) supra referida, indica que os sindicatos devem, por meio de cooperativas, produzir e circular bens de consumo entre seus administrados, associados ou não; para tanto, se necessário, devem facilitar a abertura de linhas de créditos entre seus colaboradores, através de cooperativas de créditos. Enquanto que, na alínea (b), o legislador entendeu que também é dever dos sindicatos atuarem na formação educacional e profissional dos trabalhadores com o intuito de lograr uma categoria mais bem qualificada e preparada para atender as necessidades do mercado de trabalho. Vislumbra-se nesses dois dispositivos uma tentativa do legislador de introduzir no modelo gestacional sindical os princípios da proatividade e da autossuficiência financeira. Esta tentativa jamais foi exitosa em decorrência de dois importantes fatores disruptivos: O primeiro são ideologias políticas constantemente agregadas ao perfil legalmente traçado às entidades sindicais. O segundo, está diretamente ligado às constantes inovações no mercado de trabalho em função do surgimento acelerado de novas tecnologias.

Quanto a orientação da introdução do sistema cooperativista na organização sindical é, sem dúvida, um fato inusitado, obviamente tem a ver com os princípios da autonomia e da autossustentabilidade sindical, uma vez que o sindicato é criado por uma convenção e não pode ter objetivo de lucro. Em síntese, sindicato é um agrupamento permanente de pessoas, dotado de organização interna, distinguindo-se de uma simples reunião ou de uma coalizão passageira.

Ressalte-se que o artigo 564, nascido com a CLT, não permite aos sindicatos o exercício de atividades econômicas, *in verbis*: “Às entidades sindicais, sendo-lhes

peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica” (BRASIL, 1943).

Sendo assim, claro está que o dispositivo legal do 564 contraria a norma do Parágrafo Único do art. 514. Entretanto, é cediço, no mundo jurídico, que este dispositivo foi revogado tacitamente por não ter sido recepcionado pela Carta Política de 1988. Assim sendo, os tribunais entendem que os sindicatos, mesmo tendo natureza filantrópica, não se enquadram em situação de hipossuficiência e, portanto, deveriam buscar alternativas econômicas concedidas pelo regramento do 514, Parágrafo Único, da CLT.

Um conceito analítico de sindicato, é fornecido pelos autores Gomes e Gottschalk (1994, p. 547). Para eles,

Sindicato é o agrupamento estável de várias pessoas de uma profissão, que convencionam colocar, por meio de uma organização interna, suas atividades e partes de seus recursos em comum, para assegurar a defesa e a representação da respectiva profissão com vistas a melhorar suas condições de trabalho.

Outrossim, Batalha, W. e Batalha, S. (1994, p. 56) ratificam a definição de sindicato nos termos da clássica definição de Paul Durand (*Traité de Droit du Travail*, cit., II, pág. 40),

o sindicato é um agrupamento no qual várias pessoas, exercentes de uma atividade profissional, convencionam pôr em comum, de maneira duradoura e mediante organização interna, suas atividades e uma parte de seus recursos, em vista de assegurar a defesa e a representação de sua profissão e de melhorar suas condições de existência.

4.3.2 Federações

As federações estão regulamentadas no artigo 534 da CLT, que assim reza: “É facultado aos sindicatos quando em número não inferior a cinco, desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação” (BRASIL, 1943). Não há dúvida de que são entidades sindicais de segundo grau, isto é, situam-se logo acima dos sindicatos e abaixo das confederações na pirâmide de organização sindical brasileira. A criação de uma federação é uma faculdade dos sindicatos, que devem reunir no

mínimo cinco sindicatos devidamente registrados no Ministério do Trabalho e Emprego, além de representarem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas.

O § 2º, do art. 534, da CLT, determina geograficamente a região de atuação das federações, nesses termos: § 2º. “As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do Trabalho e Previdência Social autorizar a constituição de Federações interestaduais ou nacionais” (BRASIL, 1943).

As federações não representam as categorias profissionais ou econômicas. Representam os sindicatos, com o objetivo de lhes coordenar os interesses e harmonizar os seus objetivos. Esta regra está insculpida no § 3º, do mesmo art. 534: § 3º. “É permitido a qualquer federação para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os sindicatos de determinado município ou região a ela filiados, mas a União não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas” (BRASIL, 1943).

Assim, fica claro que as federações não representam as categorias sindicalizadas. Somente poderão exercer a representação na hipótese de categoria inorganizada, ou em localidades onde não haja atuação sindical, no interior do Estado, por exemplo.

4.3.3 Confederações

As confederações são entidades sindicais de 3º grau, localizam-se no topo da pirâmide representativa da organização sindical brasileira. Conforme artigo 535, *caput*, “As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República”. Diferentemente das federações, cujo registro se dá no Ministério do Trabalho e Emprego, “o reconhecimento das confederações será feito por decreto do Presidente da República” (Art. 537, § 3º da CLT, BRASIL, 1943).

Tanto as federações quanto as confederações obedecerão às seguintes exigências: 1) duração de três anos para o mandato da diretoria (art. 515, alínea ‘b’, CLT); 2) o cargo de presidente e os demais cargos de administração e representação serão exercidos por brasileiros (art. 515, alínea ‘c’, CLT).

Nos termos do § 2º, do art. 611, da CLT, inexistindo Sindicato ou Federação de categoria, a Confederação terá legitimidade subsidiária *ad causam*, bem como de

forma complementar e supletiva, para negociação coletiva, podendo celebrar contrato, acordo coletivo e ajuizar dissídio coletivo.

§ 2º. As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações (BRASIL, 1943).

Segundo a força da norma jurídica do art. 617, *caput*, da CLT, os empregados de uma ou mais empresas podem decidir celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas, todavia, deverão dar ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional. O prazo para o Sindicato se manifestar e assumir a direção das negociações entre os interessados é de oito dias, contado de forma contínua. Porém, se o interesse inicial tem origem nas empresas, o mesmo procedimento deve ser observado com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

Nesse mesmo diapasão, o § 1º, do art. 617, da CLT, confere legitimidade substitutiva às entidades de segunda e terceira instância nos casos em que ocorre inércia do sindicato durante o processo de negociação coletiva.

§ 1º. Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha-se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até o final (BRASIL, 1943).

4.4 Centrais sindicais

As centrais sindicais são regidas pela Lei n. 11.648, de 31 de março de 2008. Fazem parte do ordenamento jurídico brasileiro, mas não figuram no nosso sistema confederativo como entes sindicais, assim como os sindicatos, federações e confederações. Logo, não se enquadram na estrutura piramidal sindical brasileira; são, portanto, organizações diferenciadas. Consoante artigo 1º da Lei, “são entidades de representação geral dos trabalhadores, constituídas em âmbito nacional, com as seguintes atribuições e prerrogativas” (BRASIL, 2008).

Primeiramente, a Central Sindical tem o dever de coordenar a representação de todos os trabalhadores por meio das entidades sindicais a ela filiadas, vale dizer, somente sindicatos filiados à Central (inciso I, do art. 1º, da Lei retrocitada) (BRASIL, 2008).

Em segundo lugar, a Lei confere à Central Sindical a atribuição e a prerrogativa de “participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite”, quando a discussão versar sobre assunto de interesse geral dos trabalhadores (inciso II, do art. 1º da Lei) (BRASIL, 2008).

A natureza jurídica da central é ‘entidade associativa de direito privado’, composta por organizações sindicais, somente de trabalhadores.

Segundo Nascimento (2008), as Centrais estão acima das organizações sindicais, e há uma relação evidente entre as Centrais e as entidades sindicais, assim como os associados dos sindicatos no território nacional e os entes associados das Centrais. “Daí ser possível dizer que as Centrais são organizações conexas ao sistema confederativo, pela sua natureza, atribuições e finalidade. São associações supracategoriais, mas o seu embrião forma-se na estrutura sindical que as suporta”. (NASCIMENTO, 2008, p. 267).

São requisitos para a constituição de uma central sindical: i) obter, no mínimo, 100 sindicatos filiados, distribuídos nas 5 regiões do País; ii) Das 5 regiões do País, três deverão apresentar, no mínimo, 20 sindicatos filiados, sendo que as 2 outras regiões do País deverão comportar o restante dos filiados – no mínimo 40 sindicatos; iii) os sindicatos filiados deverão pertencer, no mínimo, a 5 setores de atividades econômicas distintas; iv) e devem representar, no mínimo, 7% do total de empregados sindicalizados em todo o território nacional. (Art. 2º, incs. I a IV, da Lei 11.648/2008).

Comparativamente, as **Confederações Sindicais** são entidades sindicais que reúnem no mínimo três federações sindicais de uma mesma categoria econômica ou profissional. Já as **Centrais Sindicais** reúnem sindicatos de diversas categorias. A Central Única dos Trabalhadores (CUT) é uma Central Sindical, constituída por vários sindicatos afins. Atualmente, a CUT recebe a adesão de 14% dos sindicatos ativos no Brasil, cerca de 2.354 associações.

4.5 Liberdade sindical

Liberdade sindical, segundo Magano (1997, p. 106) “é o direito dos grupos profissionais e dos trabalhadores, que os compõe, de promoverem os interesses respectivos”. Magano (1997, p. 106) ainda destaca que: esse direito dos trabalhadores de se organizarem para resguardo de seus interesses é uma faculdade que *de per si* não confere autêntica liberdade sindical, porquanto, “via de regra, está voltada à manutenção de situações adquiridas, correspondendo, pois, o seu exercício a um sindicalismo de defesa”.

A liberdade sindical nasce com a CLT (artigos 511 e ss. – Da Organização Sindical), entretanto, fortifica-se ao ser recepcionada pela CRFB/88, em seu artigo 8.º *caput* e fundamentalmente seus dois primeiros incisos.

Art. 8.º, *caput*, CF – É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical (BRASIL, 1988).

Este inciso assegura que a criação de um sindicato independe de autorização do Estado. Para Saad (1989, p. 178), “esta é uma das facetas da liberdade sindical, qual seja, a de garantir, democraticamente, a constituição de uma organização profissional livremente, sem que a lei exija a permissão do Estado”. A competência de fazer o registro das novas entidades sindicais não é mais do Ministério do Trabalho em decorrência da sua extinção. Atualmente, a Portaria SEPRT 17.593/2020 estabelece os procedimentos administrativos para o registro de entidades sindicais pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, a qual vai verificar se os atos constitutivos são regulares.

Já o inciso II, do art. 8º da CF/88, prima pela unicidade sindical, afetando, assim, a genuína liberdade sindical:

II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município (BRASIL, 1988).

Consoante entendimento de Saad (1989, p. 177),

o legislador constituinte manteve, em suas linhas essenciais, a estrutura do sindicalismo erguida na época getulista (1930-1945). Numa mesma base territorial, uma categoria profissional ou econômica só poderá ser representada por um sindicato.

As solicitações serão analisadas pela Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho da secretaria do Trabalho. Havendo dois ou mais pedidos de registro sindical ou de alteração estatutária, com coincidência total ou parcial de base territorial ou categoria, serão publicados os pedidos de acordo com a ordem cronológica de protocolização. Para ter elementos que a autorizem a dizer se a associação é a mais representativa, deve convocar as demais pretendentes para apresentação de dados essenciais ao processo de seleção que leve à descoberta daquela que deva merecer a investidura.

Saad (1989), ainda faz uma análise histórica e comparativa entre os dois modelos: unicidade e pluralismo sindical, abordando seus efeitos.

Em seus primórdios, o sindicato único, era dotado de direitos e prerrogativas excepcionais, todavia, o Poder Público mantinha-se armado de poderes para coibir qualquer abuso que ele praticasse. Havia uma certa lógica nesse sistema de pesos e contrapesos.

Temia-se que o sindicato único, com poderes e direitos que o faziam aproximar-se de uma pessoa de direito público, viesse a ser instrumento de subversão da ordem social se a lei não levantasse barreiras a uma eventual ação contrária à política de solidariedade social.

Mantendo o unitarismo sindical e despojando o Poder Público da faculdade legal de reprimir possíveis excessos de uma entidade sindical ou política, o legislador não usou do bom senso. Conservando o unitarismo sindical, deveria preservar os controles legais de suas atividades, embora abrandando-os aqui e acolá.

Haveria mais lógica na sua conduta se abrisse as portas ao pluralismo sindical e suprimisse, por completo, a ação fiscalizadora ou inibidora, por parte do Estado, das atividades das organizações sindicais (SAAD, 1989, p. 177).

4.6 Unicidade, e pluralidade sindical

Quando a lei permite, em uma mesma base territorial, apenas um sindicato representativo da mesma categoria, estamos diante do sistema chamado de 'unicidade sindical' ou 'sistema do sindicato único', tal como é no Brasil. Mas, se a lei

autoriza a criação de mais de um sindicato para o mesmo grupo, trata-se do sistema de 'pluralidade sindical' ou 'pluralismo sindical', como é, por exemplo, na França.

Oportuno lembrar que federações e confederações, formadas a partir dessas mesmas categorias, também são regidas pelo critério da unicidade.

Segundo Nascimento (2005, p. 1038), "a Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção n. 87, ratificada por mais de 100 países, através da qual permite a livre escolha, pelos próprios interessados, do sistema que julgarem melhor para a realização dos seus interesses". Em assim sendo, a França, a Itália, a Espanha e muitos outros países adotaram o sistema de 'pluralidade sindical', afirma o autor.

No Brasil, a Constituição de 1934, instituída no fim do governo provisório de Getúlio Vargas (1930-34) determinou o 'pluralismo sindical', entretanto, na prática, os resultados não foram exitosos, haja vista o surgimento dos sindicatos chamados 'de carimbo', cuja existência era apenas formal, sem nenhuma correspondência com a vida real. Por isso, a Constituição de 1937 adotou o princípio do sindicato único, existente até os dias de hoje (NASCIMENTO, 2005, p. 1038).

Nesse contexto, Batalha, W. e Batalha, S. (1994, p. 83) advogam que, na 'unicidade sindical', em determinada base territorial, apenas uma entidade registrada no Ministério da Economia, detém personalidade sindical e, portanto, legitimidade representativa da mesma categoria. "As outras entidades assumem a posição de meras associações civis, que representam os seus associados, mas não representam a categoria respectiva". Por seu turno, a 'pluralidade sindical' "consiste na permissão de várias entidades, na mesma base territorial, exercerem a representação da mesma categoria, disputando-se qual o sindicato mais representativo, ou as condições para uma participação proporcional na representação da categoria", asseveram os autores.

Vianna (1971) manifesta-se pelo 'sindicato único', apoiando-se em Brèthe de la Gressaye, que aponta os inconvenientes da pluralidade, dentre os quais a concorrência gerada entre os sindicatos de diferentes ideologias e tendências políticas, além da divisão de forças e conseqüentemente o enfraquecimento da capacidade sindical de pressionar e reivindicar (VIANNA, 1971, p. 307).

Com efeito, o 'pluralismo sindical' é o modelo mais indicado aos países democráticos, uma vez que representa a liberdade de escolha dos trabalhadores. Logo, está perfeitamente coerente com os demais direitos de primeira dimensão sublimados na Constituição Federal, tais como: liberdade de locomoção, liberdade

religiosa, liberdade política, liberdade de reunião, liberdade de pensamento, etc. As liberdades se efetivam a partir dos pluralismos: pluralismo político, religioso, de ideias, pluralismo sindical, dentre outros. No entanto, a Carta Magna de 1988 conservou a 'unicidade' também conhecida por '*monismo sindical*', impondo o princípio do sindicato único, desacompanhando, assim, a evolução do sindicalismo dos países democráticos. Esta decisão está capitulada no artigo 8º, inc. II⁵, da CF.

4.7 Natureza jurídica dos sindicatos

No Brasil, a partir de 1988, o sindicato passou a ser pessoa jurídica de direito privado, cujo fundamento encontra-se no inciso I do artigo 8º da CRFB: "A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical" (BRASIL, 1988).

Para Nascimento (2005, p. 1043), o sindicato, hodiernamente, é pessoa jurídica de direito privado que exerce a função de defender os interesses coletivos e individuais dos membros da categoria que representa, não mais desempenhando, como antes de 1988, funções delegadas pelo Poder Público. "É criado pelos próprios interessados através de registro no órgão competente. Assim, o princípio seguido é o da autonomia organizativa sindical, assegurado em nível constitucional, não limitável nem mesmo através de lei ordinária" (NASCIMENTO, 2005, p. 1043).

Na mesma esteira, Delgado (2008, p. 1350) entende que o sindicato consiste numa associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento dos interesses profissionais e econômicos de seus representados, associados ou não, subordinados ou autônomos, e de empregadores.

Destarte, podemos concluir que o sindicato brasileiro, "segundo doutrina predominante, é de direito privado, sendo esse o entendimento, entre outros, de Russomano, Catharino, Waldemar Ferreira, Segadas Vianna, Délio Maranhão, Orlando Gomes, Elson Gottschalk, etc." (NASCIMENTO, 2005, p. 1063).

⁵ Art. 8º da CF. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município (BRASIL, 1988).

4.8 Negociações coletivas do trabalho

Esta matéria está normatizada no Título VI (Das Convenções Coletivas de Trabalho), artigos 611 e seguintes da CLT. É mister, aprioristicamente, tomar conhecimento de três conceitos fundamentais interligados, mas distintos:

- a) *negociação coletiva* - são as tratativas entre as partes (trabalhadores e empregadores) para tentar formalizar uma convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
- b) *convenção coletiva* – é um acordo firmado entre uma entidade sindical de trabalhadores de uma mesma categoria e uma ou mais entidades sindicais de empregadores representantes de uma ou mais de uma categoria econômica;
- c) *acordo coletivo* – é aquele acordo firmado entre uma entidade sindical de trabalhadores e uma empresa. Só vale para os empregados pertencentes a esta empresa.

Consoante entendimento de Saad (1989, p. 182), “Negociações Coletivas são aquelas que empregados e empregadores fazem objetivando a composição de seus interesses em conflito”. É uma fase preliminar que pode nascer da articulação de uma greve, de uma arbitragem ou da instauração do dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho ou de uma convenção, diz Saad.

O fundamento legal do procedimento da Negociação Coletiva de Trabalho encontra-se em dois dispositivos da CLT: o art. 611 e o art. 616. Este aborda o ‘*princípio da obrigatoriedade*’ dos sindicatos de sentarem-se à mesa sempre que houver interesse em uma Negociação Coletiva. Enquanto aquele trata da definição de Convenção Coletiva de Trabalho (BRASIL, 1943).

Conforme inteligência do art. 616 da CLT, *in verbis*: “Os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva” (BRASIL, 1943).

A definição legal de Convenção Coletiva de Trabalho está assente no dispositivo 611, *caput*, da CLT, *in verbis*:

É o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho (BRASIL, 1943).

No que tange a problemática dos Acordos Coletivos, o § 1º, do art. 611, da CLT, assegura explicitamente que é uma faculdade dos sindicatos, senão vejamos:

§ 1º. É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho (BRASIL, 1943).

Tamanha a importância dessa temática que o legislador Constituinte entendeu por inseri-la na Constituição de 1988, com o Título de Direitos Sociais. Assim, o artigo 7º e inc. XXVI, da CRFB asseveram que, “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (BRASIL, 1988). Contudo, a previsão constitucional torna-se ainda mais contundente com a imperatividade do artigo 8º e inc. VI, eis que: Art. 8º. “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho” (BRASIL, 1988).

O sindicato é, portanto, partícipe obrigatório das negociações coletivas, uma vez que é figura indispensável na celebração de um pacto coletivo (convenção ou acordo), na tentativa da solução de um conflito coletivo de trabalho por meio de arbitragem ou para ajuizamento de um dissídio coletivo. Nesta última hipótese, há casos especiais em que a titularidade da ação pode caber ao Ministério Público ou à Presidência do Tribunal. Sem embargo, para Saad (1989, p. 183) “trata-se de medida que, inegavelmente vem fortalecer sobremaneira o sindicato que, por ser único, já é muito forte”.

Do ponto de vista da comunidade internacional, a Convenção n. 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem por objetivo o fomento da negociação coletiva que, consoante seu artigo 2º, compreende todas as negociações, nas quais estejam presentes:

de uma parte o empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, visando:

1) fixar as condições de trabalho e de emprego; 2) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; 3) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez (OIT, 1981).

Da mesma forma que a Constituição brasileira revela que não deseja ver patrões e empregados discutindo, diretamente, suas divergências (art. 8º, VI), o artigo 3º da Convenção em comento admite a existência de representantes de trabalhadores desligados da organização sindical que os representa. Porém, com uma ressalva, a OIT requer que este processo não provoque “o menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas”. Note-se que a OIT não proíbe que os trabalhadores participem de negociações coletivas através de representantes que hajam escolhido diretamente; recomenda, apenas, que não seja oferecido tratamento depreciativo à organização profissional (SAAD, 1989, p. 183).

Magano (1997, p. 85) advoga que “Convenção Coletiva é o negócio jurídico de caráter normativo, mediante o qual se estipulam condições de trabalho”. Uma vez determinada a natureza jurídica da Convenção como negócio jurídico, “admite-se implicitamente que se trate de emanção de um poder autônomo, a saber, o poder dos grupos profissional e econômico, qualquer que seja a forma pela qual se encontrem organizados”. Inadmite-se, portanto, a possibilidade de que a Convenção derive de poder delegado do Estado (MAGANO, 1997, p. 85).

4.9 Procedimentos da negociação coletiva de trabalho no sistema brasileiro

Este tópico tem como objetivo relatar de forma efetiva e resumidamente os passos de uma negociação coletiva de trabalho. Ressalte-se, nesse momento, a importância das organizações sindicais, tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores, uma vez que o resultado da negociação tem efeitos: social, econômico e sobretudo no meio laboral. A lei assim determina:

- a) os sindicatos dos trabalhadores comunicam aos sindicatos patronais ou diretamente às empresas as suas reivindicações, iniciando-se um procedimento de negociação direta, sem interferência do Estado. A lei obriga às partes a manter o diálogo (art. 616 da CLT); ademais, o Poder Judiciário tem admitido a instauração de instância - ajuizamento de dissídio coletivo -

somente com prova robusta de que houve negociação e que a mesma se esgotou (art. 616, § 4º, da CLT);

- b) havendo recusa à negociação, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) poderá convocar mesa redonda, iniciando-se, assim, a mediação da negociação. O superintendente ou seu representante, como em toda a mediação, não terão poderes decisórios, mas apenas apresentarão propostas que as partes poderão aceitar ou não;
- c) havendo iminência de greve, também poderá ser convocada mesa redonda pela SRTE;
- d) não havendo autocomposição (convenção ou acordo coletivo de trabalho), sem ou com mediação, a lei autoriza a greve, desde que observados os procedimentos e nas hipóteses previstas em lei (art. 9º, *caput* e §§ 1º e 2º, da CRFB);
- e) finalmente, não havendo autocomposição, o conflito buscará a solução através da heterocomposição, transferindo-se para os Tribunais do Trabalho, caso as partes não tenham preferido a arbitragem (art. 114, §§ 1º e 2º, da CRFB);
- f) a representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais (art. 857, *caput*, da CLT). Em não havendo sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas confederações respectivas (parágrafo único do art. 857);
- g) ajuizado o dissídio coletivo, este será julgado pelos tribunais do trabalho (TRTs e TST) que, através de uma sentença normativa, fixarão as normas e condições de trabalho oportunas para a solução do conflito, respeitadas, na decisão, as disposições legais mínimas de proteção ao trabalho. O Poder Judiciário age como Poder Legislativo, eis que fixa normas a serem observadas pelas partes conflitadas - isto chama-se de poder normativo da Justiça do Trabalho;
- h) uma vez escolhida a arbitragem para a resolução do conflito, esta será decidida pelo árbitro ou árbitros e, o “laudo arbitral” tornar-se-á uma “sentença arbitral”, ou seja, terá força de lei entre as partes.

4.10 Conteúdos e efeitos da negociação coletiva de trabalho

No mundo jurídico nascem conteúdos “*normativos*”, em decorrência da criação de normas aplicáveis às relações individuais de trabalho; igualmente surgem conteúdos “*obligacionais*” no momento da determinação de obrigações e direitos entre as partes; e, ainda, temos um componente “*compositivo*”, em virtude de interesses antagônicos como forma de superação dos conflitos entre as partes. Há também conteúdos “*políticos*”, como forma de fomentar o diálogo, construído em cima de argumentações e fundamentações com o intuito de eliminar ou diminuir as divergências entre as partes. Na esfera “*econômica*”, o debate quase sempre apresenta uma abordagem sobre a distribuição de riquezas. Há também um conteúdo “*ordenador*” porque diante de uma negociação coletiva de trabalho, este elemento assume relevância em duas ocasiões: i) quando ocorrem crises, como, por exemplo, econômica, de mercado, de consumo, etc., ou, ii) em caso de recomposição de salários defasados em função do fenômeno da inflação, por exemplo. Por fim, há um valor conteudístico no âmbito “*social democrático*”, uma vez que no processo de negociação coletiva, aos trabalhadores, está garantida a participação nas decisões empresariais.

Os efeitos da negociação coletiva são os resultados do procedimento. A negociação coletiva visa a um procedimento de discussões sobre divergências entre as partes, procurando um resultado. O resultado do procedimento é a norma coletiva (convenção, acordo, sentença normativa, ou ainda, laudo arbitral). Os efeitos são os de que o resultado (normas coletivas) fazem leis entre as partes, gerando efeitos nos contratos individuais de trabalho da categoria.

4.11 Dissídio coletivo

Uma das mais importantes atribuições jurídicas do sindicato é a elaboração e ajuizamento da peça exordial denominada de dissídio coletivo, obviamente é matéria da alçada de advogados. Esgotadas as possibilidades de formalização de Convenção Coletiva de Trabalho deverá ser ajuizado o Dissídio Coletivo perante o Tribunal Regional do Trabalho, em segunda instância. Poderá haver acordo nos autos do processo – acordo de dissídio coletivo nos autos do processo. Assim não acontecendo o processo irá para julgamento.

Tanto para a formalização de Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) quanto para o ajuizamento de Dissídio Coletivo (DC) é necessária a convocação pela entidade sindical (sindicato, federação ou confederação) de uma Assembleia Geral Extraordinária, quando então a categoria decidirá quanto à conveniência ou não da realização de Convenção Coletiva. Se aprovada a realização da CCT, deverá ser elaborada a pauta de reivindicações. Na Assembleia também será decidido: 1) não havendo acordo sobre a pauta de reivindicações, o Dissídio Coletivo deverá ser ajuizado ou não? 2) se aprovado – o Dissídio Coletivo - deverá ser decidido se a pauta de reivindicações será a mesma para o caso do ajuizamento do DC, caso contrário, definir-se-á uma nova pauta.

Dessa forma, resumidamente, pode-se dizer que Dissídio Coletivo é o procedimento utilizado para a solução de conflito coletivo perante a jurisdição do trabalho.

Para Nascimento (2005, p. 1097), a nossa lei usa a palavra dissídio com o sentido de processo, haja vista que “a vincula à atuação jurisdicional, para dizer que tanto os dissídios individuais como os coletivos são da competência da Justiça do Trabalho (art. 114, CF)”.

Não se admite dissídio coletivo sem prévia negociação. Assim reza o art. 616, § 4º, da CLT: “Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente” (BRASIL, 1943).

Outrossim, é vedado não participar da mesa de negociação coletiva. Assim dispõe o *caput* do art. 616, da CLT: “Os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não poderão recusar-se à negociação coletiva” (BRASIL, 1943).

Havendo recusa, os sindicatos ou empresas interessadas comunicarão o fato ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, para convocação compulsória. Persistindo a recusa à negociação coletiva, ou malogrando a negociação, é facultada aos sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo (CLT, Art. 616, §§ 1º e 2º, BRASIL, 1943).

Há duas modalidades de dissídio: o dissídio coletivo de natureza econômica e o dissídio coletivo de natureza jurídica. O primeiro deles é o de maior incidência nos tribunais trabalhistas. O dissídio coletivo de natureza econômica, ou constitutivo,

aborda regras de caráter econômico (salários, duração da jornada de trabalho, descanso, etc.); pode abranger regras de caráter social (proteção à maternidade, trabalho do menor, demais benefícios sociais); também pode contemplar regras de caráter institucional (criação de comissões de negociação, participação nos resultados, CIPAS, dentre outras). São dissídios constitutivos porque não declaram nada, mas “constituem” direito novo. Estes dissídios têm como origem o resultado de uma negociação coletiva fracassada. “A instauração de dissídio coletivo ex radice, independente de prévia negociação, só se legitima na hipótese de greve selvagem (aquela não precedida de negociação e, portanto, greve ilegal por não atender aos prazos conciliatórios preliminares)” (BATALHA, W.; BATALHA, S., 1994, p. 177-178).

De outra banda, o Dissídio Coletivo estritamente jurídico, também conhecido por declaratório, ou interpretativo, tem caráter vinculativo, para as categorias envolvidas, pois define o sentido dos textos normativos: “se são legais, regulamentares ou de convenções, acordos coletivos ou regulamentos internos das empresas; ou, a conotação da greve (se legal, ilegal, abusiva)” (BATALHA, W.; BATALHA, S., 1994, p. 177).

A Emenda Constitucional n. 45, de agosto de 2012, por sua vez, trouxe importante modificação no que diz respeito ao exercício do dissídio coletivo de natureza econômica. Vale dizer, introduziu o § 2º do artigo 114 da Constituição Federal, criando um pressuposto de procedibilidade para o ajuizamento desta espécie de dissídio coletivo. Assim, não se admite mais o ajuizamento unilateral do dissídio coletivo de natureza econômica sem o novo pressuposto de admissibilidade, qual seja, o “mútuo consentimento das partes” (BRASIL, 2004).

O § 2º do art. 114 da CF, tem a seguinte redação, determinada pela Emenda Constitucional n. 45:

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: § 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, **de comum acordo**, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente (BRASIL, 2004, grifo nosso).

A ideia do novo pré-requisito – **comum acordo** – é, sem dúvida, uma restrição à possibilidade de ajuizamento do dissídio, incentivando, dessa forma, outros meios

de resolução de conflitos do trabalho, tais como a negociação, a mediação e a arbitragem.

Diante do exposto, torna-se ostensiva a ideia da importância do ambiente sindical para os trabalhadores, a economia e a sociedade em geral, em decorrência do fardo de atribuições legais tanto infraconstitucional como constitucionalmente. Cerceando as atividades sindicais sabe-se lá quando e como as diversas classes de labutadores terão seus direitos reconhecidos, o mínimo para sobreviver dignamente. Nesse contexto, a tendência, e num futuro bem próximo, é o achatamento salarial, além do desemprego efetivamente crescente. A extinção das organizações sindicais é, sem sombra de dúvidas, a tese mirabolante para o achatamento dos preços dos produtos via custo da mão-de-obra. Todavia, a demanda nesse complexo sistema adquire uma função inelástica. Vale dizer: diminuindo o preço do produto via custo da mão-de-obra, diminui drasticamente o consumo por falta de renda, impedindo, assim, a circulação de riquezas; logo, não há economia saudável, nem para os Estados e nem para as empresas.

5 O SINDICATO E O MERCADO DE TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO SINDICAL

Já há alguns anos vislumbra-se um enfraquecimento no ambiente sindical, tanto no âmbito profissional como na esfera das categorias econômicas. Nota-se uma eterna medição de forças em busca de interesses partidários. Não restam dúvidas de que a categoria econômica, mais poderosa, detém um certo favoritismo em qualquer negociação coletiva. Independentemente do resultado da negociação, nota-se, a posteriori, um desacompanhamento dos fatos fluentes decorrente de um desgaste natural das forças sindicais. No entanto, deseja-se um sindicalismo de visão futurística, harmônico e compartilhadamente tratando constantemente das questões socioeconômicas, das inovações tecnológicas e, sobretudo, dos novos mercados de trabalho atuais e iminentes.

A tese defendida neste trabalho de dissertação tem como fundamento algumas obras, dentre elas destaca-se duas de origem portuguesa, a saber: *“Do que temos ao que desejamos: um sindicato ideal é possível?”*; apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e defendida em 2009, pelo Professor Doutor Hermes Augusto Costa.

Mais tarde, em 2011, dando continuidade ao tema, Olinda Lousã, sindicalista experiente e de atuação exemplar impulsionou novamente o assunto sob o título *“Um sindicato ideal é possível! (?)”*. Nesse ínterim inadmissível esquecer a colaboração do Professor do núcleo da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra Dr. Helísio Estanque.

Aliás, diga-se de passagem, na vida sindical há uma espécie de simbiose entre os sindicalismos português e brasileiro, isso veio facilitar a pesquisa acerca do tema.

5.1 Introdução

Este capítulo não tem a intenção de exaurir o assunto, mas pretende propor um sistema sindical capaz de prestar um atendimento mais justo à classe trabalhadora, atualmente tão pouco prestigiada e desarticulada em razão de novos modelos econômicos, políticos, sociais e tecnológicos. Não há como separar emprego/desemprego, tampouco trabalhador/empregador, das organizações sindicais, uma vez que são legalmente constituídas para executarem determinadas funções, dentre

elas regular e fiscalizar as relações trabalhistas, desde o termo inicial até o desfazimento do contrato de trabalho, do ponto de vista administrativo, contábil, tributário e jurídico.

Como no mundo moderno tudo avança e se transforma aceleradamente é hora também de os sindicatos responderem com a mesma velocidade e muita eficiência, enterrando de vez a melancolia e o saudosismo em relação ao passado.

A ideia central, portanto, é traçar uma estratégia destinada a suportar ou minimizar esse quadro nada promissor que se avizinha para os trabalhadores nos próximos anos. Para tanto, urge a necessidade de um novo paradigma sindical capaz de não só defender os interesses de homens e mulheres ativos de uma determinada categoria de trabalhadores ou empregadores, mas também, da mesma forma, abarcar os desempregados dessa mesma categoria, disponibilizando treinamentos, ocupações e renda. É necessário também interagir com a sociedade, trocando conhecimentos e serviços. A ideia aqui traçada estende-se para qualquer ramo de atividade legalmente permitida.

O desemprego nas últimas décadas tem contornos bem definidos e é resultado particularmente de duas causas ingovernáveis, a saber: No primeiro caso, via de regra, cada vez que entra uma máquina ou máquinas com inteligência artificial no espaço físico de uma empresa é caso de diminuição da mão-de-obra. Temos aí o caso das montadoras de automóveis, do sistema bancário, o exemplo dos cobradores de ônibus, dos garçons, dos veículos de comunicação, etc. Às vezes, não necessariamente precisa ser no âmbito das máquinas inteligentes, pode ser igualmente na seara da metodologia organizacional: um novo sistema produtivo, tal como o sistema *Just in Time* ou o *KanBan*, por exemplo. Da mesma forma, o mesmo acontece quando da aplicação de um novo aplicativo, tal como ocorreu com a *uberização* no mundo da prestação de serviços em transporte individual; neste caso, afetou milhares de pessoas numa só profissão – a dos motoristas de táxi, tradicionalmente conhecida.

Em segundo lugar, hodiernamente, temos o desemprego causado pela pandemia decorrente do COVID-19; desta feita, trata-se de um enxugamento da economia, através do fechamento dos locais de atividade muito intensa, com o farol de evitar aglomerações. Sem dúvida, um mal necessário administrado pelos governantes via decretos, mas com base científica. Certamente esta guerra invisível está por acabar com o advento da descoberta de várias vacinas, logo, a economia

deverá voltar aos patamares de antes, assim, o foco deste trabalho de dissertação estará voltado apenas ao desemprego tecnológico.

Nesse contexto, então, é mister elaborar uma proposta inovadora de associação sindical única para trabalhadores e empregadores, com mais amplitude, voltada à comunidade, desburocratizada, autônoma e liberta de interferências governamentais; um sindicato proativo, autossuficiente financeiramente e tolerante com seus pares e adversários, infiltrado no mundo da pesquisa, por isso investigativo e cooperativista, quiçá, ainda, orientado pelo sistema de economia solidária.

O momento não é mais de medir forças através de enfrentamentos entre operários e patrões, a meta, agora, é direcionar esforços no sentido de harmonizar o poder do capital com a força do trabalhador humano. Trata-se, portanto, de um momento de união, solidariedade e intercooperatividade entre as classes antagônicas.

5.2 O novo modelo sindical

Conforme leciona Teixeira (2019, p. 8), novos padrões de trabalho e de relações sociais surgem rapidamente no seio de nossas sociedades, intensificando o desempenho individual em detrimento da solidariedade, da cooperação. Os sindicatos devem estar atentos a essas tendências, orientando e fiscalizando as novas relações no trabalho, sobremaneira a precarização do emprego. Por outro lado, a autora defende a ampliação dos horizontes sindicais para outros movimentos, tais como:

Organizar-se nos bairros, nas periferias, construir espaços de compartilhamento com os movimentos sociais e populares, aproximar-se da classe de trabalhadores não apenas pelo local de trabalho, mas também pelo local de moradia, onde se constrói a sociabilidade. Os gestores das entidades sindicais hão de perceber que as demandas por salários e condições de trabalho são essenciais, entretanto, da mesma forma, moradia e mobilidade também são fatores preponderantes neste perfil da classe trabalhadora (TEIXEIRA, 2019, p. 8).

Quatro são os motivos da escolha dos sindicatos para serem gestores da remodelação profissional dos cidadãos desempregados e construir o novo perfil do candidato a uma vaga na Indústria 4.0: 1) São entidades seculares, envolvidas legalmente nas relações de emprego e de trabalho; 2) Seus gestores são oriundos do mesmo ambiente produtivo, portanto, conhecedores da profissão; 3) Os sindicatos nasceram e desenvolveram-se com a contribuição dos associados e demais

trabalhadores da categoria correspondente, inclusive daqueles atualmente desempregados, logo, há uma inter-relação entre gestores e trabalhadores da mesma categoria; 4) Em geral, já existe ambiente físico adequado e disponível nas sedes dos sindicatos para a realização de treinamentos e cursos dirigidos aos interessados (associados ou não), um fator preponderante na eliminação de novas despesas.

Não basta teorizar, burocratizar e nem fazer politicagem. Os sindicatos precisam urgentemente de um sistema de gestão inovador baseado em um modelo administrativo ousado e atuante. Três princípios, no mínimo, são primordiais para revitalizar e promover o relançamento da máquina sindical, são eles: a proatividade, a autossuficiência e a intercooperatividade.

5.3 Proatividade

Fazer apenas o necessário, mesmo bem-feito, não caracteriza uma organização proativa. No mundo atual, os gestores de sindicatos devem apresentar, além das competências técnicas inerentes à função, habilidades outras como versatilidade, criatividade, organização e, sobretudo, proatividade. Esta característica humana é muito importante, porquanto uma diretoria proativa age antes mesmo que seja necessário. Em vez de esperar que os fatos aconteçam para buscar soluções, ela procura analisá-los antecipadamente a fim de evitar que o problema tome uma dimensão maior. Para tanto, os dirigentes de sindicatos proativos devem estar sempre atentos para o surgimento de novas questões advindas do ambiente da Quarta Revolução Industrial. Esta postura preventiva requer, muita interação, integração, atualização e predisposição à pesquisa.

A investigação por si só agrega conhecimentos em qualquer área do estudo, além do mais, é fator preponderante na formação educacional sindical, tanto a nível dos dirigentes quanto na orla dos associados ou simplesmente participantes. De plano verifica-se a importância da educação sindical voltada para quatro segmentos completamente imbricados, quais sejam: Legislação Sindical, Direitos Sociais, tecnologias e características do mercado de trabalho frequentemente em mutação.

Segundo o dicionário, "*proativo*" é um adjetivo atribuído a quem pensa e age antecipadamente; que, por antecipação adota medidas para evitar ou resolver problemas futuros (PROATIVO..., 2021).

Para Kamia e Porto (2011, p. 457), “o comportamento proativo é definido como sendo um conjunto de comportamentos extrapapel em que o trabalhador busca espontaneamente por mudanças no seu ambiente de trabalho, solucionando e antecipando-se aos problemas”. A propósito, comportamentos extrapapel são comportamentos voluntários que vão além das expectativas do papel exercido oficialmente pelo funcionário, visando atingir metas de médio e longo prazo que beneficiam a organização. Tais comportamentos, sublinham as autoras, “são restritos à organização, podendo manifestar-se de diferentes formas no contexto de trabalho e envolvem: 1) busca ativa por oportunidades de mudança; 2) planejamento e execução de ideias e 3) enfrentamento de obstáculos”.

As psicólogas Meiry Kamia (Universidade Presbiteriana Mackenzie) e Juliana Barreiros Porto (Universidade de Brasília), em artigo publicado na revista ‘Psicologia: Ciência e Profissão’, em 2011, ressaltaram que Bateman e Crant (1993 *apud* KAMIA; PORTO, 2011, p. 458) definiram a proatividade como “um protótipo de pessoa que altera o ambiente, não se deixando limitar pelas forças situacionais”.

Mais tarde, Crant (1996 *apud* KAMIA; PORTO, 2011, p. 458) concluiu dizendo:

Pessoas de personalidade proativa buscam oportunidades de mudança visando a melhorias, mostram iniciativa, antecipam e solucionam problemas, são ativas, perseveram até alcançar seus objetivos, mostram-se mais ativamente envolvidas com o mundo a sua volta e desenvolvem atividades profissionais que ressaltem redes interpessoais de trabalho que potencializam suas carreiras.

Assim deve ser a nova organização sindical, dotada de pessoas proativas para enfrentar as constantes mudanças no tecido laboral. Contudo, deve-se atentar para uma peculiaridade, vale dizer, não se deve confundir proatividade com reatividade, posto que, uma pessoa reativa também segue a linha de uma proativa, entretanto, não oferece responsabilidade suficiente para gerir um negócio, uma vez que atribui erros, fracassos e derrotas a circunstâncias alheias - ora a culpa é do clima, ou da economia, ou da recessão, ou do concorrente, ou mesmo de um terceiro, às vezes desconhecido.

Consoante ensinamentos de Covey (1989, p. 91) “a proatividade é o hábito básico e principal de uma pessoa super eficaz”. O autor vai mais além e advoga que o cidadão trabalhador e responsável pode dar direção aos fatos novos e iminentes. Assim, Covey (1989, p. 91) admite que,

Proatividade significa muito mais que tomar iniciativa. Implica que nós, como seres humanos, somos responsáveis por nossas próprias vidas, nosso comportamento resulta de decisões tomadas, não das condições externas. Iniciativa e responsabilidade suficientes para fazer os fatos acontecerem.

Para o novo paradigma de sindicato, todos os novos temas relacionados com a Quarta Revolução Industrial devem ser tomados como um desafio; aos sindicatos cabe encontrar soluções, redirecionando os trabalhadores para as novas funções geradas pela Indústria 4.0, através da formação e informação sobre as modernas tecnologias, haja vista que é notória a falta de mão de obra qualificada para lidar, por exemplo, com a robótica, nanotecnologia, objetos voadores (drones), dentre tantos outros segmentos.

Segundo Lousã (2011, p. 152) - na obra "*O Sindicalismo Português e a Nova Questão Social, Crise ou Renovação?*", cujos organizadores são Elísio Estanque e Hermes Augusto Costa - num sindicato ideal do século XXI deve-se lançar mão de toda a tecnologia disponível: "através de telemóveis, opções de encaminhamento telefônico, linhas de número azul gratuitas ou de baixo custo, é possível responder a qualquer tipo de 'urgência' que os trabalhadores manifestem, em conflito ou pré-conflito laboral". Além do mais, "este serviço, sempre que possível, deve ser prestado 24 horas por dia, em 7 dias da semana, ou pelo menos em todos os dias/turnos em que trabalhadores associados podem estar de serviço" (LOUSÃ, 2011, p. 152).

Ressalta-se na sindicalista Olinda Lousã – co-fundadora e dirigente sindical do (*Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos, STEC*) - a adoção do princípio da proatividade, para esta autora o sindicato deve assumir uma postura inexoravelmente fiscalizadora, usando de todas as ferramentas possíveis na área da comunicação, a fim de evitar ou sanar, antecipadamente, qualquer sentimento de insatisfação resultante da relação de trabalho.

Deve se ter em mente que o gestor proativo não deixa de ser um ser humano e, portanto, susceptível de atitudes errôneas. No entanto, "a atitude em relação a um erro consiste em reconhecê-lo instantaneamente, corrigi-lo e aprender com ele. Isso transforma literalmente o fracasso em sucesso" (COVEY, 1989, p. 110).

A proatividade não é uma competência '*una*', ela contém, no mínimo, duas outras qualidades (características): a resiliência e a autonomia. Assim, pode-se dizer que uma estrutura sindical deve, além de ser coesa, apresentar resiliência e autonomia no que diz respeito aos seus dirigentes e colaboradores.

Popularmente, resiliência é a capacidade de suportar adversidades, de modo a não esmorecer perante as dificuldades e os imprevistos que, certamente, ocorrerão. Para José Tavares, Ph.D. pela Universidade Católica de Lovaina, Portugal, resiliência tem um viés de luta em busca de soluções aos desafios apresentados. Logo, significa:

A capacidade de responder de forma mais consistente aos desafios e dificuldades; de reagir com flexibilidade e capacidade de recuperação diante de desafios e circunstâncias desfavoráveis; de ter uma atitude otimista, positiva e perseverante e mantendo um equilíbrio dinâmico durante e após os embates (CARMELLO, 2008, p. 50).

Por sua vez, aprioristicamente, autonomia quase sempre é interpretada como sinônimo de '*liberdade*' e de '*voz de comando*'. Etimologicamente, a palavra autonomia é composta de: *auto* – que é um prefixo de origem grega e quer dizer *por si mesmo*; e *nomia* que vem do grego *nomós* e significa *ordem* ou *governo*.

Didaticamente, segundo Jubran (2017, p. 53) é possível dizer que a capacidade autônoma de um indivíduo encontra expressão em dois campos: o moral e o intelectual. “A dimensão moral diz respeito à capacidade de avaliar regras e normas de conduta, de acordo com a especificidade de cada situação. Por exemplo, dar uma resposta ‘mentirosa’ é uma transgressão, ou uma questão, apenas, de cuidado com o outro”. De outra banda, a dimensão intelectual é a que possibilita o questionamento de verdades aparentemente absolutas. Em outras palavras, “é a manifestação do pensamento crítico e também a base da racionalidade que alicerça a lógica, a coerência e, até mesmo, o conhecimento científico” (JUBRAN, 2017, p. 53).

Autonomia e proatividade não são sinônimos, afirma Jubran (2017, p. 51):

O cerne da autonomia tem uma dimensão mais abrangente de que se imagina – e que inclui boa dose de proatividade (capacidade de tomar iniciativa). Porém, é preciso levar em conta que uma pessoa autônoma, certamente terá uma postura proativa, mas uma pessoa proativa não será, necessariamente, uma pessoa autônoma. Pois um indivíduo autônomo, além de ser proativo, possuirá um conjunto de qualidades e competências que vão além.

Acentue-se que, para conquistar a satisfação do associado é imprescindível eleger uma gestão (dirigentes e colaboradores) proativa, autônoma e resiliente. Destarte, doravante o voto deve estar alicerçado, sobremaneira, nos valores da competência e do mérito, e não mais na amizade e no interesse.

5.4 Autossuficiência

Nos dicionários da língua portuguesa, “*autossuficiência*” refere-se ao estado de não necessitar de qualquer ajuda, apoio ou interação de outros, para sobreviver. É por isso um tipo de autonomia. Em outras palavras, a expressão autossuficiência expressa independência financeira, inclusive de subsídios estatais, por conseguinte, liberdade de ação (AUTOSSUFICIÊNCIA..., 2021).

A autossuficiência econômica deverá ser o pilar fundamental da estrutura do novo modelo sindical proposto focado na educação. Haja vista que a situação de precariedade financeira do atual sistema sindical se deve ao fato do mesmo não dispor de atividades produtivas rentáveis concretas para sua própria sobrevivência. Desse modo, a entidade permanece num estado de engessamento devido à falta de recursos, impossibilitando, assim, a circulação de serviços e, conseqüentemente, o bem-estar de seus associados.

Nesse sentido, a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP), visando incentivar a autossuficiência dos sindicatos, decidiu por inserir no seu plano de atividades de 2009, alguns pontos essenciais para melhorar o *status* socioeconômico dos sindicatos dos trabalhadores, tais como: meio ambiente, defesa do consumidor, economia social e desenvolvimento sustentável. Neste planejamento, portanto, dedicou um espaço de orientação aos sindicatos filiados para uma atuação interna, nas suas dependências (sedes e delegações), bem como externamente, junto dos seus associados e trabalhadores em geral, dando como exemplo a reciclagem de consumíveis (uma dívida à natureza), a poupança de água (um bem já escasso) e o uso correto de energia. Este trabalho, certamente, acarretará novas atividades e renda aos necessitados (LOUSÃ, 2011, p. 141).

Em princípio, do ponto de vista da reciclagem quase todo material pode ser reprocessado, desde que seja adequadamente selecionado. Vários grupos, associações, ONGs e voluntários estão se dedicando a este processo – a reciclagem. A tecnologia já está entrando nesse mercado e transformando aquilo que um dia fora manual em atividade automatizada. Assim, os trabalhadores do passado vão se aprimorando e tornando-se operadores de máquinas. Qualquer entidade poderá adentrar nesse mercado promissor, basta seguir o regimento e o Código de Ética preestabelecido. Diferentemente dos sindicatos portugueses, no Brasil, a ideia ainda encontra óbices.

A autossuficiência não se trata de uma simples vontade que por si só confere estabilidade financeira ao modelo sindical adotado, muito pelo contrário, a autossuficiência advém de muita competência técnica-administrativa dos dirigentes sindicais, ela é resultado de um somatório de medidas adotadas estrategicamente com viés empresarial, imprescindíveis para a sobrevivência da associação sindical – daí a ideia do sindicato-escola, independente e integrado a Quarta Revolução Industrial. A educação é fundamental para o sucesso de uma nação, da mesma forma para a eficácia sindical.

Nesse contexto, diante da situação caótica em que se encontram os sindicatos, alguns já estão procurando absorver o princípio da autossuficiência. Assim, nada melhor do que registrar alguns casos concretos.

Por exemplo, a sede do Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Paraná (Sinduscon-PR), situada no Parolin, em Curitiba, foi construída para ser autossuficiente em energia elétrica. Vale dizer, a edificação produz toda a energia que precisa para a sua operação, com geração de créditos junto à Companhia Paranaense de Energia (Copel), assunto publicado pela Comissão do Meio Ambiente (CMA) Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), em 04/10/2019. “O projeto contemplou a implantação de um sistema com painel fotovoltaico no telhado da edificação com 90,1 KW de potência instalada; a economia anual será de aproximadamente R\$ 62 mil na conta de luz da entidade” (GASPARIN, 2019). Sublinhe-se que o projeto também foi articulado para que o Sinduscon-PR concorra à certificação GBC Zero Energy, do GBC Brasil, organização que concede o selo às edificações que comprovam a autossuficiência energética, bastando comprovar que em 12 meses de operação a conta de energia consumida tenha sido igual a zero, informa a CMA/CBIC.

Outro exemplo bastante interessante, que vem corroborar com a importância da premissa (autossuficiência), agora na área de prestação de serviços, diz respeito ao Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de POA/RS (SECHSPA). Essa organização sindical com cerca de 55.000 trabalhadores atuantes (nem todos associados), possui uma Colônia de Férias, situada na Praia do Magistério, muito ampla e com instalações inovadoras, tipo hoteleira. Porém, fora do período de temporada – a temporada ocorre de dezembro a março - raramente este centro de lazer é utilizado pelos associados. Sendo assim, a diretoria desenvolveu um trabalho envolvendo os seguimentos de marketing, comercial e de atendimento, com

o objetivo de alugar a edificação para determinados eventos, tais como: festas, solenidades, cursos, seminários, convenções, encontros religiosos, etc. Destarte, rapidamente encontrou uma maneira de auferir receitas para melhorar o faturamento da entidade sindical, sem precisar de ajuda na esfera de governança e nem do recolhimento de qualquer taxa de contribuição dos empregados. Entretanto, lamentavelmente, com o aparecimento da pandemia, a prestação de serviços de hotelaria está suspenso, sem data para reiniciar.

O sindicato ideal, ora proposto, predominante no mercado de trabalho, não está proibido de produzir produtos ou serviços com a finalidade de sobrevivência da instituição, cujo objetivo é atender as demandas de seus filiados, especialmente os desempregados. Ademais, a atividade produtiva é meio de treinamento e formação, além de proporcionar renda aos necessitados. Assim, cada unidade deve interagir de acordo com a especialidade da categoria representada. Senão vejamos: Uma unidade sindical de “sapateiros”, por exemplo, poderá negociar com os empresários do ramo calçadista e oferecer operações acessórias em um determinado calçado: colocação de fivelas, cadarços, lustramento, costura, acabamento, etc. Isso, obviamente, requer conhecimento, comunicação, estratégia de marketing e outros valores inerentes ao perfil do gestor proativo. Não se está falando de novidades, uma vez que estes procedimentos já ocorrem no setor metal mecânico e, mormente no segmento de alimentos, dentre outros. Evidentemente, a lei não permite lucro no meio sindical, logo sugere-se que o trabalho seja exercido sob o manto do regime de cooperatividade. Assim, o resultado deverá ser distribuído entre os operadores do sistema, que podem ser associados ou simplesmente colabores integrantes da comunidade. Não obstante, não se descarta a possibilidade dos experts do calçado (sapateiros) criarem um produto próprio, quiçá um calçado ortopédico, quem sabe.

Cita-se, ainda, mais um exemplo nesta seara. No bojo dos profissionais intitulados de “garçons” é possível formar um quadro de especialistas terceirizados, com administração na sede do respectivo sindicato, para atender os segmentos de festas – casamentos, aniversários, comemorações, assim por diante. Certamente, estes eventos são momentos oportunos para a entidade agregar receitas através de alugueis de móveis e utensílios, destinados ao conforto dos convidados.

Os exemplos dados acima se estendem para todas as categoria e seus respectivos sindicatos. Esta ideia tem de estar muito viva na mente dos dirigentes sindicais, porque é uma via adequada de se buscar a autossuficiência econômica da

entidade e, a partir daí, atender a classe dos trabalhadores, tanto os empregados, desempregados, desalentados e outros, sem depender do auxílio de terceiros, é claro; para tanto, é imprescindível uma postura proativa dos dirigentes e colaboradores.

A autossuficiência abrange também a independência administrativa e política, vale dizer, um sindicato forte e moderno não deve se submeter a desmandos de nenhum governo, porquanto, os governantes e as políticas mudam periodicamente, mas os sindicatos devem, sim, manterem-se atentos às demandas do mercado de trabalho. Passa a ser, portanto, prioridade número UM, a formação profissional, bem como a criação de novas atividades formais e informalizadas, porém blindadas contra o risco da precariedade.

5.5 Intercooperatividade

Como já visto anteriormente, a legislação ordinária Celetista reservou um espaço para tratar de mecanismos na esfera econômica e social com o objetivo de proporcionar ao trabalhador meios mais justos de sobrevivência. Para tanto, determinou aos sindicatos de base dos trabalhadores o dever de adotar o “*sistema cooperativo*” de trabalho a fim de facilitar a circulação de bens e produtos, através do consumo e do crédito. Haja vista que o Parágrafo Único do artigo 514, assim determina imperativamente, *in verbis*: “Os Sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de: a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito; b) fundar e manter escolas de alfabetização e pré-vocacionais” (BRASIL, 1943). Na alínea “a” depreende-se que o legislador está fortemente inclinado em fomentar o sindicato-empresa, não só de consumo, mas também de produção para o consumo; e de crédito para dar sustentabilidade ao empreendimento, tudo mediante a “*metodologia cooperativista*”. Já na alínea “b”, o legislador entendeu que também é dever dos sindicatos de empregados atuarem na formação educacional e profissional dos trabalhadores e familiares, com o intuito de lograr uma geração mais bem qualificada e preparada para atender as exigências do mercado de trabalho e das empresas bem-sucedidas. Este regramento legislativo vem de encontro ao modelo traçado neste ensaio de cunho produtivo-educativo.

Não se pode olvidar que o cooperativismo está fundamentado em princípios e valores, além de apresentarem características fortemente semelhantes às dos sindicatos. Sendo assim, seria de bom alvitre também as associações sindicais

traçarem seus objetivos mirando os mesmos princípios do sistema cooperativo. Estes postulados, em número de sete, foram aprovados no Congresso da Aliança Cooperativa Internacional (ACI), realizada em Manchester, em 1995, e são considerados linhas orientadoras por meio das quais as cooperativas levam seus valores à prática. (TEIXEIRA, M.; TEIXEIRA, Ma; 2016, p. 47-50).

Tendo em vista que tais princípios são elos de aproximação entre o sindicalismo e o cooperativismo e, considerando que serviram de embasamento para a elaboração deste novo paradigma sindical, toante a Quarta Revolução Industrial, far-se-á, então, a seguir, uma pequena abordagem a respeito de cada prolegômeno, consoante obra “*O Pensamento Feminino na Construção do Direito Cooperativo*”, de propriedade das autoras acima referidas.

1º Princípio das Cooperativas – Adesão Livre e Voluntária: As cooperativas são organizações voluntárias, qualquer pessoa apta pode participar e assumir responsabilidades, sem nenhuma discriminação. Isso quer dizer que nos termos da lei e do estatuto social o acesso é livre a quem apresenta capacidade e deseja cooperar. A manifestação de adesão compete somente ao próprio interessado. Ninguém será compelido a ingressar ou a permanecer na sociedade. Tem-se aqui uma característica de amplitude, universalidade, e não apenas um planejamento dirigido a uma só categoria. Tal pensamento coaduna com os princípios da proatividade, da autossuficiência e, sobretudo, da intercooperatividade (os três pilares do sindicalismo ideal ora proposto).

2º Princípio das Cooperativas – Gestão Democrática: As cooperativas são organizações democráticas. Votar e ser votado, são direitos basilares dos associados. As eleições transcorrem de acordo com as regras estatutárias. Os homens e as mulheres eleitos serão responsáveis pelos demais sócios. Nas cooperativas de primeiro grau, os sócios têm igual direito de voto (um membro, um voto), independentemente do grau de participação econômica e da condição social. No caso de cooperativas de segundo e terceiro graus (centrais/federações e confederações) é permitido voto múltiplo, desde que baseado no número de associados da base (de cada cooperativa de 1º grau), quando se tratar de centrais. Porém, em se tratando de confederações o voto múltiplo vai depender do número de cooperativas singulares (de cada central/federação). Tal sistema de votação está alicerçado nos valores da democracia, da igualdade, da responsabilidade e, sobretudo, na transparência. Estes

valores são condições inarredáveis para o sucesso de uma cooperativa. Da mesma forma são norteadores do novo modelo sindical – atuante, produtivo e educativo.

3º Princípio das Cooperativas – Participação Econômica: Os associados contribuem para a formação do capital social de acordo com suas possibilidades financeiras e, a partir de então, passam a ser os donos do empreendimento. Além disso, são os operadores do negócio, cada um faz a sua parte, de modo que o esforço seja individual e proporcionalmente distribuído. Na mesma proporção cada trabalhador recebe periodicamente uma remuneração sobre o capital integralizado equitativamente, de acordo com os resultados. Claro está que nessa sistemática sobressaem-se algumas características, tais como: a proatividade dos gestores e dos indivíduos colaboradores; a busca pela autossuficiência, pois todos dependem do sucesso econômico do empreendimento e, por fim, a cooperatividade entre os atores através da mutualidade e da solidariedade, ou seja, a intercooperatividade. As vantagens do cooperativismo evidenciam-se no dia-a-dia da operação, isso se dá em função de algumas circunstâncias: melhor ambiente de trabalho, posição social dos associados, fluxo de vendas mais célere decorrente de preços mais atrativos, distribuição dos resultados após o balanço contábil no final do ano proporcionalmente às operações realizadas no período considerado e, ao fim e ao cabo, à remuneração de suas quotas partes de capital.

4º Princípio das Cooperativas – Autonomia e Independência: Qualquer operação externa realizada com outras organizações, de cunho financeiro ou não, com instituições públicas ou privadas, não deve pôr em risco a autonomia e o controle democrático exercido pelos seus membros. O empreendimento cooperativo deve ser autônomo e independente por excelência, uma vez que é uma iniciativa concebida pela conjugação de esforços do seu quadro social e gerida sob a forma de autogestão com exclusividade dos associados. A ideia tem raízes nos valores da democracia, transparência e honestidade. Para tanto, assenta-se nos princípios da proatividade, da autossuficiência e da intercooperatividade. Contudo, não podem afastar-se da regulamentação legal e sujeitam-se à supervisão de órgãos estatais, como são os casos do Conselho Monetário Nacional e do Banco Central do Brasil, em relação às cooperativas financeiras.

5º Princípio das Cooperativas – Educação, Formação e Informação: As cooperativas dão enorme importância a educação e a formação de seus membros, independentemente da função exercida na empresa. Nenhum cidadão (homem ou

mulher) assume um cargo e nele permanece sem o devido treinamento, o sucesso da empresa depende da educação. “Educar, formar e informar é fundamental, pois quanto mais cooperativa for a nação, mais próspera e justa ela será”, assim acreditam os cooperativistas. Este princípio relaciona-se de plano com os valores da transparência e da responsabilidade, entretanto, na prática, seus conteúdos ocupam-se de todos os valores do cooperativismo. Quais sejam: solidariedade, liberdade, democracia, equidade, igualdade, responsabilidade, honestidade, transparência, consciência socioambiental (rol exemplificativo).

6º Princípio das Cooperativas – Intercooperação: As empresas cooperativadas trabalham em rede, conectando-se através das estruturas locais, regionais, nacionais e internacionais. Dessa maneira, há um fortalecimento do movimento cooperativo, as operações se desenrolam com mais eficácia, tendo como resultado final a satisfação do cliente. A intercooperação começa pela base, âmbito em que as entidades cooperativas de primeiro grau, operam entre si. Esta interoperabilidade também é conhecida como intercooperação ou integração horizontal. É importante que se diga que as empresas operadoras neste modelo podem ser do mesmo ou de diferentes ramos.

No plano da integração vertical é recomendável que as cooperativas se organizem em entidades de segundo piso (centrais e/ou federações). E, quando se tratar de terceiro grau, em confederações. Esse formato organizacional permite ganho de escala – pela força maior do conjunto; e economia de escopo – pela redução de estruturas e de investimentos.

Entendeu-se que este princípio é de uma grandeza incomensurável, além de ser uma espécie de tábua de salvação para aquelas entidades que se encontram em dificuldade no mundo complexo contemporâneo. A par disso, elegeu-se tal princípio (juntamente com o da proatividade e o da autossuficiência) para servir de esteio à elaboração desta proposta de uma moderna instituição sindical, ideal para quaisquer entidades de base.

7º Princípio das Cooperativas – Interesse pela Comunidade: Em razão da conjugação dos seus valores e princípios, somados a sua vocação socioeconômica e mais o incentivo do marco legal, conclui-se que o cooperativismo constitui-se na mais autêntica iniciativa socioeconômica de caráter comunitário. Cooperativa e coletividade local atraem-se harmonicamente, são faces da mesma moeda. Não é por outra razão

que se diz, por exemplo, que a cooperativa de crédito é a instituição financeira da comunidade.

A sindicalista portuguesa, política e escritora, Olinda Lousã defende a ideia da sociabilidade sindical, quer dizer, a intercooperatividade, por isso, fez alusão às palavras de Kloosterboer, quando escreveu “*Um Sindicato Ideal é Possível?*” (Capítulo 8 do livro “*O Sindicalismo Português e a Nova Questão Social – crise ou renovação*”). Nesse contexto, Lousã (2011, p. 142) rememorou, em seu artigo publicado na Revista ‘*Estratégias Sindicais Inovadoras*’ que, “a efetivação de alianças com outros movimentos e organizações exteriores ao movimento sindical visando crescimento e justiça social é um dos princípios e caminhos apontados por Dirk Kloosterboer” (LOUSÃ, 2011, p. 142).

Lousã (2011) também advoga a ideia de que é possível reunir num só grupo, o Movimento dos Trabalhadores Desempregados, mais aqueles que estão na iminência de o ser, bem como o movimento de cooperação com as classes mais desfavorecidas da sociedade. Tudo isso sob a bandeira da solidariedade. A autora, portanto, vislumbra uma maneira de preparar preventivamente a população (aplicação do princípio da proatividade) para enfrentar a escassez de empregos, atual e iminente com fundamento em alianças com vários segmentos da comunidade (LOUSÃ, 2011, p. 142).

A autora vai mais além, propõe um sindicalismo mais amplo e comunitário, interagindo com outros segmentos sociais. Para ela, “o sindicalismo pode ser chapéu-de-chuva que albergue desempregados, trabalhadores informais e precários, estudantes, jovens, deficientes, etc” (LOUSÃ, 2011, p. 162).

Este novo modelo, segundo Olinda, necessariamente tem de apresentar “alternativas à inevitabilidade da competitividade neoliberal e do chamado pensamento único, tem de procurar uma nova visão que concilie a economia e a sociedade, o labor e a vida, a fim de poder ser sujeito da história e não apenas mais um objeto” (LOUSÃ, 2011, p. 169).

Nessa mesma esteira, Hermes Augusto Costa, Dr. em Sociologia pela Faculdade de Coimbra (FEUC), sustenta que, “o sindicalismo global do século XXI será tanto mais bem-sucedido politicamente quanto melhor se articular com outros ‘globalismos’ - mulheres, direitos humanos, grupos ecológicos, consumidores, pacifistas”. Todavia, isso por si só ainda não é suficiente, afirma o autor - estas agremiações devem também interagir com outras causas: “diferença sexual,

multiculturalismo, cidadania, ecologia, ambiente” (COSTA, 2005 *apud* LOUSÃ, 2011, p. 141).

A tese de Hermes A. Costa vai demonstrar que um sistema moderno de gestão sindical deve ter uma visão mais ampla das questões sociais e não olhar apenas para os problemas internos do dia-a-dia de um grupo de pessoas ou parcela de uma categoria, muitas vezes até mesmo inexpressiva, porém importante, sem dúvida.

Os portugueses Costa e Estanque (2011, p. 172-173) militam a ideia de que o sindicalismo, nomeadamente o português, deva criar definitivamente:

Uma dinâmica efetiva de parcerias e/ou formas de atuação regular conjuntas com organizações não sindicais, mas com interesse na esfera laboral como [...] ou noutras esferas que de algum modo se articulam com os mercados de trabalho (associações ambientalistas, associações de pais, cooperativas, etc.).

Os autores também advertem para o fato de que devemos abrir o leque de representatividade e abraçar outros grupos/segmentos sociais em situação de hipossuficiência “que são ou estão subrepresentados, tais como jovens, mulheres, **desempregados**, precários, minorias étnicas, etc.” (COSTA; ESTANQUE, 2011, p. 172).

5.6 O projeto de lei n. 5.552/19

Nesse contexto, atualmente, existe um projeto de lei (PL 5.552/19) de autoria do Deputado Federal Lincoln Portela, do Partido Político PL de Minas Gerais, tramitando no Congresso Nacional, desde meados de 2019, já em fase de despacho pelo Presidente da Câmara dos Deputados, Rodrigo Maia. Contudo, o presidente José Calixto Ramos, da Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) solicitou à sua base filiada articulação política junto aos deputados e senadores, para que a matéria avance no Congresso Nacional (RAMOS, 2019).

Em decorrência do conteúdo da proposição tudo indica que o presidente da Câmara, Rodrigo Maia (DEM-RJ), no seu despacho, deverá encaminhá-lo, inicialmente, à Comissão de Trabalho. Em seguida poderá ser apreciado pela Comissão de Finanças e, finalmente, na fase dos colegiados temáticos, passará pela Comissão de Constituição e Justiça. Já no Senado, em tese, o Projeto de Lei 5.552/19 deverá ser avaliado mais rapidamente, apenas pela Comissão de Constituição e

Justiça (CCJ), responsável por examinar tão somente a constitucionalidade das matérias. Depois disso, vem a posição final do Presidente da República, o qual deverá pronunciar-se em 15 dias, podendo vetar ou sancionar, parcial ou integralmente, dependendo dos ideários do governo. Considerando outras prioridades como o enfrentamento à pandemia e outros desgastes no coração da economia, é de se supor que, neste ano em curso, não tenhamos nenhuma decisão sobre esta matéria que trata de revitalizar a legislação sindical.

O Projeto de Lei, de autoria do deputado Lincoln Portela, busca fortalecer as entidades sindicais trilhando três vieses. No primeiro, ele propõe a manutenção de alguns pontos bem definidos nas legislações atuais, tanto constitucional quanto infraconstitucional, como, por exemplo a unicidade sindical (art. 8º, inciso II, da CRFB): “é vedada a criação de mais de uma entidade sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial [...]” (BRASIL, 1988).

No Brasil, durante o período varguista, já fora tentado o regime da pluralidade sindical, porém inexitosamente. A pluralidade, sem dúvida nenhuma, coaduna-se melhor com os princípios democráticos e o da liberdade sindical (art. 8º, *caput*, da CF): “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte regramento: [...]” (BRASIL, 1988).

No entanto, não há de se falar em democracia sindical e nem mesmo em liberdade sindical, uma vez que a lei não dá ao laborador opção de escolha, visto que apenas uma associação sindical adquire legitimidade para atender os anseios de uma classe de trabalhadores. Nesse sentido, o STF firmou posição muito clara com relação à unicidade e à liberdade sindical: “O princípio da unicidade sindical, previsto no art. 8º, II, da CF, é a mais importante das limitações constitucionais à liberdade sindical” (BRASIL, 2009, p. 4).

Na realidade, o legislador brasileiro adotou a unicidade sindical para evitar o enfraquecimento das instituições em decorrência da concorrência, caso houvesse mais de um sindicato atuando na mesma base para uma mesma categoria de profissionais, ou seja, esta fragmentação sindical acarretaria uma redução significativa do número de associados por unidade sindical. Este fato seria indesejável para o modelo sindical vigente - modelo financeiramente dependente da contribuição pecuniária dos associados. No entanto, tornar-se-ia viável e produtora se o novo sindicalismo adotasse um paradigma avesso, vale dizer, coerente com o novo

mercado de trabalho gerado pela Quarta Revolução Industrial. Assim, o sindicato ideal proposto para os trabalhadores, fundamentado nos pilares da proatividade, autossuficiência e intercooperatividade, deve, sim, adotar o princípio da pluralidade sindical, maneira pela qual o associado poderá escolher livremente o melhor ambiente que lhe aprouver.

Ainda, nesse mesmo plano de atuação, o deputado Portela entende que as normas constantes do artigo 8º da CRFB devem ser preservadas, notadamente às relativas à autonomia das entidades sindicais. Sem dúvida, a independência é fator imprescindível para o desenvolvimento da organização. A gestão deve contar com a participação ativa dos associados, eles são os detentores das habilidades do ofício, são, por assim dizer, o *chão de fábrica*. Por outro lado, é desnecessária a participação de qualquer organismo governamental. Este assunto já foi abordado neste capítulo, no âmbito do terceiro pilar do sindicato ideal (autossustentabilidade)

No Brasil os governos mormente interferiram nos movimentos sindicais, sobremaneira na era getulista e na fase da ditadura militar. Entretanto, com a promulgação da Constituição de 1988 os sindicatos passaram a ter direitos e obrigações, bem definidos no Capítulo II – Dos Direitos Sociais; assim como na CLT, Título V – Da Organização Sindical. Até a reforma trabalhista os sindicatos gozavam de uma certa liberdade, porém limitada pela ação do Ministério Público do Trabalho. Atualmente, não há de se falar em autonomia, pois as entidades, de modo geral, estão à beira da falência, por falta de independência financeira, vale dizer: autossuficiência econômica.

Num segundo viés, o deputado apresenta uma inovação no bojo sindical, que é a criação do “Conselho Sindical Nacional” (CSN), órgão autônomo e com representação paritária dos trabalhadores e empregadores, com atribuições pré-definidas. Tal conselho tem, em resumo, mais poderes do que uma “Central Sindical” porquanto sua atuação assemelha-se a de um “Tribunal Sindical”, com atribuições para interferir em todos os assuntos ligados ao sindicalismo, desde a criação, registro, enquadramento, base territorial, etc. O CSN é também encarregado de decidir, na alçada administrativa, as divergências entre sindicatos e entidades sindicais. Pontua-se que, esta organização, não contempla qualquer ideologia política, trata apenas de assuntos administrativos referentes ao tecido sindical.

No que diz respeito ao custeio da estrutura sindical, o projeto é favorável ao retorno da contribuição sindical compulsória, bastante combatida em razão da

restrição estabelecida na Lei 13.467/17, que aborda a Reforma Trabalhista. Deduz-se do texto do projeto que, a fim de evitar “desmandos e abusos”, fica limitado em 1% da renda bruta anual do trabalhador o total dos descontos a título de contribuições da categoria.

Por fim, num terceiro plano, o autor dedicou atenção aos servidores públicos, estendendo dedicação também aos trabalhadores avulsos e as colônias de pescadores. Concluiu, então, dizendo que deve ser garantido a essas categorias todos os direitos com relação à sindicalização.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dentre as tecnologias emergentes da Quarta Revolução Industrial a mais exponencialmente significativa é, sem sombra de dúvidas, a Inteligência Artificial (IA). Esta engenharia desenvolveu-se impulsionada pelo desenvolvimento técnico-científica da fenomenologia dos algoritmos. Haja vista que a expressão Inteligência Artificial sofre alguma censura quando se aborda a temática à luz da Ciência da Computação. Algoritmo, do ponto de vista do mundo computacional, é uma lógica de programação enviada ao computador a fim de que ele possa realizar atividades operacionais predefinidas, de tal forma que sem esta sequência de comandos operacionais nada aconteceria, ou seja, o computador permaneceria inerte (uma espécie de elefante branco). Assim, é comum conceituar algoritmo como sendo *comandos sequenciais, concretos, de alta precisão e finitos, fornecidos à máquina, cujo escopo é obter uma solução para um determinado tipo de problema ou a realização de uma tarefa específica*. Algoritmos são, portanto, uma combinação de símbolos: matemáticos, computacionais e logísticos. Em outras palavras, aprioristicamente, pode-se dizer que algoritmos é uma ciência exata de manipulação de símbolos. Esta metodologia de interação entre homem e máquina tem sido ao longo de muitos anos uma linguagem de programação com a qual o inventor dá as orientações necessárias para que seu invento realize determinadas tarefas para as quais foi projetado. Ocorre que não existe nada de artificial neste modelo, muito pelo contrário, há, sim, um trabalho concreto, exaustivo e de muita pesquisa, realizado por técnicos e cientistas na busca de modelos logaritmos cada vez mais complexos e sofisticados. Para estes atores, a expressão correta seria, 'preferencialmente', *"inteligência simulada"*, justamente por ser uma engenharia destinada a dotar um objeto de movimentos semelhantes ao do ser humano. Nesse cenário, sem a pretensão de matematizar, já convive-se harmoniosamente com um número avassalador de máquinas e dispositivos reproduzindo movimentos humanos no mundo todo, certamente isso não é fruto do acaso (ou artificialmente construído). Trata-se, isso sim, da inteligência humana agindo conscientemente no mundo da pesquisa e desenvolvendo inovações em todas as áreas do conhecimento. No campo da informática, a cognitividade humana vem inovando, aceleradamente, novos modelos de logaritmos cada vez mais complexos, visando atender as mais variadas demandas, como, por exemplo, viagens espaciais.

De acordo com Oliveira (2019, p. 37), Thomas Hobbes, em 1651, no seu livro *Leviatã*, já abordara a ideia de que o pensamento humano nada mais é do que a manipulação de símbolos matemáticos. Hobbes (1651 *apud* OLIVEIRA, 2019, p. 37), dizia que, “quando um homem raciocina, não faz mais do que conceber uma soma total, pela adição de parcelas; ou conceber um resto, pela subtração de uma soma a outra”.

De outra banda, Church e Turing lembrados por Oliveira (2019, p. 42), “demonstraram que todas as máquinas que manipulam símbolos são equivalentes entre si, uma vez que símbolos e operações matemáticas têm força de lei e natureza universal”. Obviamente, que tal equivalência deve obedecer a um certo regramento mínimo indispensável, inclusive o fator contemporaneidade deve ser levado em conta (CHURCH; TURING, 1950 *apud* OLIVEIRA, 2019, p. 42).

Para Oliveira (2019, p. 42), as duas ideias são amplamente aceitas pela comunidade científica, ambas conduzem à conclusão de que um computador,

No sentido mais amplo do termo, deverá ser capaz de efetuar a mesma manipulação de símbolos que um cérebro humano. Noutras palavras, um computador não só pode ser inteligente como poderá gerar, se devidamente programado, todos os resultados que resultam da atividade de um cérebro humano: inteligência, emoções, criatividade e consciência.

Sem embargo, além da manipulação de símbolos e da complexidade dos sistemas de algoritmos, atualmente, a evolução tecnológica já permite a utilização de um novo método de aprendizagem para os robôs, chamado de aprendizagem automática. Segundo Oliveira (2019, p. 59) esta ideia também foi proposta por Alan Turing, em 1950. Ela funda-se no princípio de que os computadores podem aprender com a experiência, e adaptar o seu comportamento de forma inteligente, tal como uma criança, que nasce com o cérebro equivalente a um livro em branco, e depois vai gravando suas experiências ao longo do processo de crescimento. Tal método consiste num sistema articulado em três etapas: entrada de dados, processamento de dados e saída das informações desejadas. Outros procedimentos tecnológicos também já estão sendo utilizados ou testados, como, por exemplo, as redes neuronais. Todavia, de regra, a inteligência artificial, mormente a dos robôs, é constituída de uma combinação das tecnologias retro mencionadas: manipulação de símbolos, algoritmos, aprendizagem automática, redes neuronais, dentre outras

metodologias. Assim, cada vez mais a inteligência artificial aproxima-se da inteligência humana.

Nas últimas revoluções industriais não tivemos tantas desigualdades e desempregos como nesta Quarta Revolução Industrial. Senão vejamos: Apesar do aumento da produtividade em decorrência do emprego de máquinas e equipamentos, de regra, havia a necessidade da cognitividade humana para governar tais mecanismos. Assim, a cada máquina instalada correspondia, no mínimo, uma vaga de operador. Ademais, em consequência do alto grau de eletromecanização do sistema, naturalmente aumentava também a necessidade de intervenção dos técnicos de manutenção, gerando mais mão-de-obra na equipe de trabalho. Atualmente, com o advento de sistemas mais complexos de automação e da Inteligência Artificial, a regra mudou, fazendo com que a presença humana cada vez mais torne-se desnecessária.

Nesse andar da carruagem, a produtividade e o emprego foram dissociando-se, radicalmente a partir do ano 1997. Quem prova isso é o economista norte-americano Jared Bernstein na obra *The Second Machine Age*. Segundo Bernstein (2014, p. 94), atualmente, “a relação de emprego versus população é menor do que em qualquer momento nos últimos 20 anos, e a renda real do trabalhador mediano é menor atualmente do que na década de 1990”. No entanto, a produtividade, o PIB (norte americano), os investimentos corporativos e os lucros líquidos estão em níveis ascendentes, assim relata o autor, referindo-se a Quarta Revolução Industrial.

Diferentemente das três revoluções industriais anteriores, esta quarta revolução desponta com uma peculiaridade incomparável, nunca dantes admitida, por quê? Vislumbra-se que, pela primeira vez, teremos máquinas com capacidades físicas e intelectuais comparáveis às do ser humano competindo entre si. De fato, esta previsibilidade nada mais é do que o fundamento da Indústria 4.0, vale dizer - uma planta industrial *repleta de máquinas e equipamentos sem a presença de operadores humanos*. Destarte, inegavelmente a previsão é de que o número de empregos existentes sofra continuamente retração, fundamentalmente aqueles ocupados por trabalhadores menos capacitados e menos habilidosos. Por sua vez, a criação de novos empregos não será suficiente para abrigar os trabalhadores rejeitados. Isso terá como consequência um saldo negativo na demanda por empregos e, conseqüentemente, taxas de desemprego e de subutilização da força de trabalho incompatíveis com o crescimento econômico e com o Estado Democrático de Direito.

Outra questão prementemente a ser discutida é no que diz respeito a redistribuição. Não há dúvidas de que as tecnologias emergentes da Quarta Revolução Industrial gerarão riquezas e conseqüentemente o crescimento da economia mundial. Entretanto, segundo Oliveira (2019, p. 95), “a questão é saber se tais riquezas serão divididas, de forma adequada, por todos os membros da sociedade, ou se concentrarão nas mãos da mesma minoria dominante da economia global como sempre foi e tem sido até hoje?” É importante garantir que os ganhos econômicos resultantes da adoção destas novas tecnologias sejam distribuídos ou disponibilizados a todos os elementos da sociedade e não apenas se tornem “amplificadores dos fossos já existentes entre os mais ricos e os mais pobres”.

Por fim, não se pode olvidar da formação e da informação do trabalhador. O treinamento passa a ser fundamental na era da Quarta Revolução Industrial para a manutenção do equilíbrio social e econômico, bem como para a continuidade das relações de emprego ou trabalho. De fato, é bem provável que as novas tecnologias criarão novas profissões e empregos, entretanto, não é óbvio que seja possível reeducar as pessoas que ficarão sem emprego por força da introdução destas novas tecnologias. Além do mais, as mudanças poderão ser demasiadamente rápidas e as necessidades de formação em novas áreas excessivamente exigentes, irrompendo, assim, um óbice para que a sociedade consiga adaptar a sua força de trabalho às novas necessidades. Outra questão ainda a ser considerada trata-se do número de empregos que deverão ser criados, provavelmente será inferior ao número de empregos eliminados, esta relação tenderá aumentar o número de desempregados, aliás, com significativa diminuição do valor hora da mão-de-obra. Neste caso, deverão ser pleiteadas políticas públicas objetivando equilibrar a renda mensal doméstica bem como a fomentação de novos modelos econômicos (mais rentáveis).

Finalizando, ratifica-se a ideia principal desta dissertação (ou problema de pesquisa) afirmando que as instituições mais adequadas para atenderem os trabalhadores – empregados, desempregados ou desalentados - nesses momentos de extrema complexidade são os sindicatos. Uma razão lógica para isso, está no fato de que todo o trabalhador era ou é orientado e fiscalizado por uma associação sindical, desde a sua entrada no estabelecimento de trabalho, via contrato inicial, até o seu desligamento da empresa. Neste ínterim, como associado ou não, o cidadão deve receber treinamentos, informações, lazer, auxílio saúde e muitos outros benefícios de seu respectivo sindicato, cujo escopo é deixá-lo em condições para enfrentar as

iminentes demandas do mercado laboral. Não será agora, em função de outras tecnicidades, tais como, robótica, nanotecnologia, internet das coisas, energias renováveis, computação, digitalização, dentre outros, que os sindicatos não encontrarão meios, métodos e instrutores para ampliar o conhecimento dos seus seguidores, buscando com isso, proporcionar as mesmas condições para todos e diminuindo as desigualdades sociais. Não será também, a falta da contribuição sindical, motivo para impedir o desenvolvimento regular dos movimentos sindicalistas.

REFERÊNCIAS

ABDULLAH, Delaila Binti; ABDULLAH, Mohd Yusof; SALLEH, Mohd Azul Mohamad. A review on the concept of fourth industrial revolution and the government's initiatives to promote it among youths in Malaysia. **Journal of Social Sciences and Humanities**, Malaysia, Dec. 2017.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a edição da velha ideia do trabalho amador. Entrevista especial com Ludmila Abílio. [Entrevista cedida a] João Vitor Santos. **IHU On-Line**: Revista do Instituto Humanitas Unisinos, São Leopoldo, 13 ago. 2019. Disponível em: www.ihu.unisinos.br/591603-uberizacao-a-edicao-da-velha-ideia-do-trabalho-amador-entrevista-especial-com-ludmila-abilio. Acesso em: 18 dez. 2019.

ADEQUAÇÃO de súmulas ainda permanece em debate no TST. **Portal Dino**, São Paulo, 25 abr. 2018. Disponível em: <https://www.mundodomarketing.com.br/noticias-corporativas/conteudo/158043/adequacao-de-sumulas-ainda-permanece-em-debate-no-tst>. Acesso em: 10 dez. 2020.

ALMADA-LOBO, Francisco. The industry 4.0 revolution and the future of Manufacturing Execution Systems (MES). **Journal of Innovation Management**, [S. l.], v.3, n. 4, p. 16-21, 2015.

ALVARENGA, Darlan; SILVEIRA, Daniel. Desemprego sobe para 12,2% no 1º trimestre e atinge 12,9 milhões. **G1**, São Paulo, 30 maio 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/04/30/desemprego-sobe-para-122percent-em-marco-e-atinge-129-milhoes.ghtml>. Acesso em: 10 dez. 2020.

ALVES, José Eustáquio Diniz. **O desperdício da força de trabalho e a perda do bônus demográfico no Brasil**. [S. l.], 21 jan. 2021. Disponível em: <https://www.ufjf.br/ladem/2020/11/11/o-desperdicio-da-forca-de-trabalho-e-a-perda-do-bonus-demografico-no-brasil/>. Acesso em: 16 dez. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho**: as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995. cap. 1: Fordismo, toyotismo e acumulação flexível.

AUTOSSUFICIÊNCIA. *In*: DICIO, Dicionário online de português. Porto: 7Graus, 2021. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/autossuficiencia>. Acesso em: 11 maio 2021.

AUTOSSUFICIÊNCIA. *In*: DICIONÁRIO inFormal. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://www.dicionarioinformal.com.br/autossuficiencia/>. Acesso em: 11 maio 2021.

BARRETO, Túlio Velho. Como se faz um juiz classista? Análise dos processos de escolha e nomeação dos juízes classistas na Justiça do Trabalho. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, n. 10/11, p. 37-53, 1998.

BATALHA, Wilson de Souza Campos; BATALHA, Sílvia Marina Labate. **Sindicatos sindicalismo**. 2. ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 1994.

BENEVIDES, Sara Costa. Impactos da reforma trabalhista no modelo de custeio das organizações sindicais. **Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 167-183, jan./jun. 2018.

BRASIL. (Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil** (de 16 de julho de 1934). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 10 dez. 2020.

BRASIL. (Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 dez. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 dez. 2020.

BRASIL. **Emenda constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 10 dez. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.648, de 31 março de 2008**. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11648.htm. Acesso em: 10 dez. 2020.

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.legisweb.com.br/legislacao/?id=384681>. Acesso em: 08 jan. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Contribuição facultativa pode alavancar o surgimento da pluralidade sindical**. RE 310.811-AgR. Rel. Min. Ellen Gracie, julgamento em 12 de maio de 2009, Segunda Turma, DJE de 5-6-2009.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 310.811-AgR**. Rel. Min. Ellen Gracie, julgamento em 12 de maio de 2009, Segunda Turma STF, DJE de 5-6-2009. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/portal/constituicao/artigo.asp?item=173&tipo=CJ&termo=37>. Acesso em: 03 maio 2021.

BRITO, Carlos; NAIME, Laura. Desemprego fica em 11% em dezembro, mas ainda atinge 11,6 milhões, diz IBGE. **G1**, São Paulo, 31 jan. 2020. Disponível em: https://www.google.com/search?q=evolu%C3%A7%C3%A3o+da+taxa+de+desemprego+no+brasil+ibge&sxsrf=ALeKk03k_jnj5aaCa9IS_7tW3JltRjtJ7Q:1621275587079&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKewiMjc2bqtHwAhVFF7kGHQm8BAUQ_AUoAnoECAEQBA&biw=1600&bih=757#imgsrc=ZwaiovVipPeVMM. Acesso em: 03 maio 2021.

BRYNJOLFSSON, Erik; MACAFEE, Andrew. **The second machine age**. 1.st. ed. New York: W.W. Norton & Company, 2014.

BUENO, Eduardo. **Brasil**: uma história: cinco séculos de um país em construção. São Paulo: Leya, 2010.

CALOF, Jonathan. Government sponsore competitive intelligence for regional and sectoral economic development: Canadian experiences. **Journal of Intelligence Studies in Business**, [S. l.], v. 6, n. 1, 2016. Disponível em: <https://ojs.hh.se/index.php/JISIB/article/view/142>. Acesso em: 01 abr. 2021.

CAMPOS, Sandra. Reforma trabalhista: com a palavra o trabalhador. **Revista Mundo Sindical**, São Paulo, ed. 13, maio 2018.

CANEDO, Letícia Bicalho. **A classe operária vai ao sindicato**: o sindicato na história do Brasil - o dia-a-dia do sindicato entre a reforma e a revolução. 2. ed. São Paulo: Contexto, 1991. (Coleção Repensando a História).

CARMELLO, Eduardo. **Resiliência a transformação como ferramenta para construir empresas de valor**. São Paulo: Gente, 2008.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). **Breve histórico**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/conteudo/breve-historico>. Acesso em: 30 jan. 2020.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). **Taxa de desemprego entre jovens bate novo recorde e chega a 31,4%, segundo IBGE**. São Paulo, 20 nov. 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/taxa-de-desemprego-entre-jovens-bate-novo-recorde-e-chega-a-31-4-segundo-ibge-dcaa>. Acesso em: 21 abr. 2021.

CERQUEIRA, Daniel; MOURA, Rodrigo. **Aumento de 1% no desemprego dos homens eleva a taxa de homicídios em 1,8%**. Brasília, DF: Ipea, 18 out. 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35110&catid=8&Itemid=6#:~:text=O%20aumento%20de%201%25%20na,popula%C3%A7%C3%A3o%20em%201%2C8%25.&text=Dos%2035%2C7%20mil%20jovens,4%25%20eram%20do%20sexo%20masculino. Acesso em: 10 abr. 2021.

COMISSÃO DE MEIO AMBIENTE (CMA). Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC). **Sede do sindicato da construção do Paraná é autossuficiente em energia**. Brasília, DF, 04 out. 2019. Disponível em: <https://cbic.org.br/sustentabilidade/2019/10/04/sede-do-sindicato-da-construcao-do-parana-e-autossuficiente-em-energia/>. Acesso em: 15 nov. 2019.

COVEY, Stephen R. **Os sete hábitos das pessoas altamente eficazes**. Tradução de Celso Nogueira Editora. São Paulo: Best Seller Círculo do Livro, 1989.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

ECOM INSTRUMENTS – MOBILE SAFETY. **Sistema ciber-físico (CPS)**. [S. l.], 2019. Disponível em: <https://www.ecom-ex.com/pt/seguranca-intrinseca/biblioteca-glossario/termo/cyber-physical-system/>. Acesso em: 23 nov. 2019.

ESTANQUE, Elísio; COSTA, Hermes Augusto (org.). **O sindicalismo português e a nova questão social – crise ou renovação?** Coimbra: Almedina, 2011.

EVOLUÇÃO da taxa de desemprego. [S. l.], 2020. Disponível em: https://www.google.com/search?q=evolu%C3%A7%C3%A3o+da+taxa+de+desemprego+2019&sxsrf=ALeKk00jYXsJfJz6R8vHalXhjGZ_C0P56A:1607608582831&tbm=isch&source=iu&ictx=1&fir=t1bvXR9I9wKxbM%252CcgYhDKeMxwoyjM%252C_&vet=1&usg=AI4_kS_gzyvICyPT37iA48VgOxinE81FQ&sa=X&ved=2ahUKEwjwJHUyMPtAhWIJrkGHRzvD0cQ9QF6BAGZEA#imgrc=dBUEnVWfx17jSM. Acesso em: 10 dez. 2020.

FRIEDMAN, Thomas Loren. **Segunda era das máquinas está mudando nosso local de trabalho**. [S. l.], 14 jan. 2014. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/blogs-e-colunas/coluna/thomas-friedman/2014/01/14/segunda-era-das-maquinas-esta-mudando-nosso-local-de-trabalho>. Acesso em: 25 fev. 2019.

GASPARIN, Mirian. Sede do Sinduscon em Curitiba é autossuficiente em energia. **Negócios da Rádio BandNews**, Curitiba, 4 out. 2019. Disponível em: <https://miriangasparin.com.br/2019/10/sede-do-sinduscon-em-curitiba-e-autossuficiente-em-energia/>. Acesso em: 10 dez. 2020.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994. v. 2.

HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. Tradução Paulo Geiger. 1. ed. São Paul: Companhia das Letras, 2018.

HEMETÉRIO, Rilma Aparecida. Dignidade acima de tudo. Entrevista com Rilma Aparecida. **Revista Mundo Sindical**, São Paulo, ed. 16, nov. 2018.

HUMBERTO, Cláudio. Número de sindicatos no Brasil já passa de 17 mil. **Metro Jornal**, Porto Alegre, 21 ago. 2017. Disponível em: <https://noticias.band.uol.com.br/noticias/100000872172/numero-de-sindicatos-no-brasil-ja-passa-de-17-mil.html>. Acesso em: 04 fev. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Indicadores IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**. Trimestre móvel jun. - ago. 2020. Rio de Janeiro, 30 out. 2020. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2020_ago.pdf. Acesso em: 18 abr. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). PNAD contínua: taxa de desocupação é de 12,0% e taxa de subutilização é 24,8% no trimestre encerrado em junho de 2019. **Agência IBGE Notícias**, Rio de Janeiro, 31 jul. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25092-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-0-e-taxa-de-subutilizacao-e-24-8-no-trimestre-encerrado-em>

junho-de-2019#:~:text=O%20n%C3%BAmero%20de%20pessoas%20sub ocupadas,ou%20mais%20587%20mil%20subocupados. Acesso em: 10 dez. 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**: história do direito do trabalho no Brasil. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005. t. 1, cap. 3.

JUBRAN, Renata. **Autonomia, resiliência e protagonismo**: provocações reflexivas para desenvolver competências. São Paulo: Integrare, 2017.

KAGERMANN, Henning. **Acatech – Indústria 4.0**. [S. l.], 2013. Disponível em: <https://www.acatech.de/projekt/industrie-4-0/>. Acesso em: 23 nov. 2019.

KAMIA, Meiry; PORTO, Juliana Barreiros. Comportamento proativo nas organizações: o efeito dos valores pessoais. **Revista Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, DF, v. 31, n. 3, p. 456-467, 2011.

LAPORTA, Taís. Número de trabalhadores subocupados foi recorde em 2018. **G1**, São Paulo, 31 jan. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/01/31/numero-de-trabalhadores-subocupados-foi-recorde-em-2018.ghtml>. Acesso em: 27 ago. e 12 dez. 2020.

LOPES, Atnágoras. “Intensificar resistência”. **Revista Mundo Sindical**, São Paulo, ed. 10, nov. 2017.

LOUSÃ, Olinda. Um sindicato ideal é possível? *In*: ESTANQUE, Elísio; COSTA, Hermes Augusto (org.). **O sindicalismo português e a nova questão social – crise ou renovação?** Coimbra: Almedina, 2011.

LÚCIO, Clemente Ganz. Dignidade acima de tudo. Entrevista com Rilma Aparecida. **Revista Mundo Sindical**, São Paulo, ed. 16, nov. 2018a.

LÚCIO, Clemente Ganz. É urgente gestar o sindicato do futuro. **IHU On-Line**: Revista do Instituto Humanitas Unisinos, São Leopoldo, 13 ago. 2019. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/591612-e-urgente-gestar-o-sindicato-do-futuro#>. Acesso em: 14 dez. 2019.

LÚCIO, Clemente Ganz. Eleições no Brasil: a necessidade de encarar as complexidades do pleito e os ataques à democracia. Entrevista especial com Patricia Fachin. **IHU On-Line**: Revista do Instituto Humanitas Unisinos, São Leopoldo, 27 set. 2018b. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/583152-eleicoes-no-brasil-a-necessidade-de-encarar-as-complexidades-do-pleito-e-os-ataques-a-democracia-entrevista-especial-com-clemente-ganz-lucio>. Acesso em: 14 dez. 2019.

MAGANO, Octavio Bueno. **Política do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. v. 3.

MARTINS, Sergio Pinto. Reformas, mais dúvidas do que certezas. **Revista Mundo Sindical**, São Paulo, ed. 8, jul. 2017.

MARX, Karl; ENGELS, **Manifesto do partido comunista 1848**. L&PM Pocket, Porto Alegre, 2009.

MEDINA POSADA, María Camila. #VerdadElecciones2019: la estrategia para combatir la información falsa en las elecciones locales de octubre. **Revista Hoy en la Javeriana**, Bogotá, n. 1350, ago. 2019. Disponível em: <https://www.javeriana.edu.co/documents/12789/11121862/P%C3%A1g.+10+y+11.+Estrategia+contra+noticias+falsas+en+elecciones.+HJ+agosto+2019+WEB.pdf/ad252cfe-407f-4988-a857-cd9f29c79fc5>. Acesso em: 05 fev. 2020.

MONTEIRO, Lucia. Desemprego tem recorde em 2020 em Goiás e no Brasil desocupação média no ano passado ficou em 12,4% no Estado e em 13,5% no País, as maiores taxas da série histórica do IBGE iniciada em 2012. **O Popular**, [S. l.], 10 mar. 2021. Disponível em: https://www.google.com/search?q=evolu%C3%A7%C3%A3o+da+taxa+de+desemprego+no+brasil+ibge&sxsrf=ALeKk03k_jnj5aaCa9lS_7tW3JltRjtJ7Q:1621275587079&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwiMjc2bqtHwAhVFF7kGHQm8BAUQ_AUoAnoECAEQBA&biw=1600&bih=757#imgrc=jndl7C9sL-HqFM&imgdii=A_qnz-ITcao9zM. Acesso em: 11 mar. 2021.

MUNARO, Juliana. Robôs acompanhantes já são realidade em vários países. **G1**, São Paulo, 30 ag. 2019. Disponível em: <http://g1.globo.com/globo-news/videos/v/robos-acompanhantes-ja-sao-realidade-em-varios-paises/7883560/>. Acesso em: 26 fev. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 20. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NERY, Carmen. Desemprego cai para 11,9% na média de 2019; informalidade é a maior em 4 anos. **Agência IBGE Notícias**, Rio de Janeiro, 31 jan. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>. Acesso em: 28 ago. 2020.

NIEMEYER, Waldir. **Movimento sindicalista no Brasil**. Rio de Janeiro, 1933.

OLIVEIRA, Arlindo. **Inteligência artificial**. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2019.

OLIVEIRA, Helder Canal. Os sindicatos e os movimentos sociais na “Era Vargas”. **Horizonte Científico**, Uberlândia, v. 5, n. 2, dez. 2011. Disponível em: <file:///C:/Users/Paulo/Downloads/5346-Texto%20do%20artigo-50917-1-10-20110915.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2020.

OLIVEIRA, Helena. A segunda era das máquinas. **Portal VER**, Lisboa, 10 abr. 2014. Disponível em: <http://www.ver.pt/a-segunda-era-das-maquinas/>. Acesso em: 27 fev. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 87**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm#:~:text=as%20disposi%C3%A7%C3%B5es%20seguintes.-,Art.,com%20os%20estatutos%20das%20mesmas. Acesso em: 10 dez. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 154**. Convenção sobre o incentivo à negociação coletiva (Adotada em Genebra, em 19 de junho de 1981). Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_154.html. Acesso em: 10 dez. 2020.

OSTROWSKI, Antonio; MANEGUIN, Fernando Boarato; ASSIS, Roberta Maria Corrêa de. **Reforma sindical**: reflexões sobre o relatório final do Fórum Nacional do Trabalho. Brasília: Senado Federal; Consultoria Legislativa, ago. 2004. (Textos para Discussão 10). Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td-10-reforma-sindical-reflexoes-sobre-o-relatorio-final-do-forum-nacional-do-trabalho>. Acesso em: 05 fev. 2020.

OTTONICARA, Selma Letícia Capinzaiki; VALENTINA, Maria Lígia Pomim; MOSCONIB, Elaine. A competitive intelligence model based on information literacy: organizational competitiveness in the context of the 4th industrial revolution. **Journal of Intelligence Studies in Business**, [S. l.], v. 8, n. 3, p. 55-65, 2018. Disponível em: <https://ojs.hh.se/index/.php/JISIB/article/view/329>. Acesso em: 25 mar. 2019.

PEDROZA, Ruy Brito de Oliveira. Movimento sindical: origem, conscientização, conquistas e novos desafios. **Estudos e Pesquisas IPROS**, São Paulo, n. 3, p. 22, dez. 1996.

PERUCHETTI, Paulo; RACHTER, Laísa. Quem são os desalentados no Brasil? *In*: Blog do IBRE, Rio de Janeiro, 24 set. 2019. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/quem-sao-os-desalentados-no-brasil>. Acesso em: 10 dez. 2020.

PODOLNY, Shelley. Se um algoritmo escreveu isto, como você saberia? **Revista The New York Times**, New York, 7 mar. 2015. Disponível em: https://www.nytimes.com/2015/03/08/opinion/sunday/if-an-algorithm-wrote-this-how-would-you-even-know.html?_r=0. Acesso em: 06 fev. 2019.

PORTELA, Lincoln. **Projeto de Lei 5552/2019**. Regulamenta o Art. 8º da Constituição Federal, que dispõe sobre a organização sindical, e dá outras providências. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1821950&filename=PL+5552/2019. Acesso em: 27 jun. 2020.

PROATIVO. *In*: DICIO, Dicionário online de português. Porto: 7Graus, 2021. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/proativo/>. Acesso em: 11 maio 2021.

RAMOS, José Calixto. **Nova Central conclama apoio da base ao PL 5.552, que preserva a unicidade sindical**. [S. l.], 19 out. 2019. Disponível em: <https://www.ncst.org.br/siscon/print.php?id=22536>. Acesso em: 08 abr. 2021.

RAUPP, Eduardo Caringi. A proposta do governo Lula para a reforma sindical. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1429, 31 maio 2007. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/9964/a-proposta-do-governo-lula-para-a-reforma-sindical>. Acesso em: 06 fev. 2020.

RODRIGUES, José Albertino. **Sindicato e desenvolvimento no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Símbolo, 1979. p. de apresentação. (Coleção ensaio e memória, 22).

SAAD, Eduardo Gabriel. **Constituição e direito do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1989.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018.

SILVA, Lucas Oliveira e. **O que é a pejetização?** [S. l.], set. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/52326/o-que-e-a-pejetizacao>. Acesso em: 20 fev. 2020.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL (SINTSEF). **Origens do sindicalismo no Brasil**. [S. l.], 19 fev. 2013. Disponível em: [http://www.sintet.ufu.br/sindicalismo.htm#DO%20%E2%80%9CNOVO%20SINDICALISMO%E2%80%9D%20%C3%80%20%E2%80%9CCONCERTA%C3%87%C3%830%20SOCIAL%E2%80%9D%20ASCENS%C3%830%20\(E%20CRISE\)%20DO%20SINDICALISMO%20NO%20BRASIL%20\(1978-1998\)](http://www.sintet.ufu.br/sindicalismo.htm#DO%20%E2%80%9CNOVO%20SINDICALISMO%E2%80%9D%20%C3%80%20%E2%80%9CCONCERTA%C3%87%C3%830%20SOCIAL%E2%80%9D%20ASCENS%C3%830%20(E%20CRISE)%20DO%20SINDICALISMO%20NO%20BRASIL%20(1978-1998)). Acesso em: 03 jul. 2018.

SOUZA, Juliete Susann Ferreira de. **Teoria dos jogos aplicada à inteligência competitiva organizacional no âmbito da Ciência da Informação**. 2016. 252 f. Dissertação (Mestre em Ciência da Informação) -- FFCUniversidade Estadual Paulista (Unesp), Marília, São Paulo, Brasil, 2016. Disponível em: https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/136224/souza_jsf_me_mar.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em: 29 jan. 2020.

SOUZA, Rainer Gonçalves. O corporativismo na Era Vargas. **Mundo Educação**, [S. l., 2020?]. Disponível em: <https://mundoeducacao.bol.uol.com.br/historiadobrasil/o-corporativismo-na-era-vargas.htm>. Acesso em: 29 jan. 2020.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução Cristina Antunes. 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2014 (Invenções Democráticas, v. 4).

SÜSSEKIND, Arnaldo. **CO87 - Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998. Texto extraído do livro “Convenções da OI”. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 dez. 2019.

TEIXEIRA, Mariana Ferraz; TEIXEIRA, Marília Ferraz (org.). **O pensamento feminino na construção do direito cooperativo**. Brasília, DF: Vincere, 2016. (Coletânea Cooperativismo, v. 4).

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. "A MP 873 tenta acabar com o movimento sindical". Entrevista especial com Marilane Teixeira. **IHU On-Line**: Revista do Instituto Humanitas Unisinos, São Leopoldo, 25 mar. 2019. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/587723-a-mp-873-tenta-acabar-com-o-movimento-sindical-entrevista-especial-com-marilane-teixeira>. Acesso em: 17 dez. 2019.

TRAJETÓRIA do número de desalentados no Brasil. [S. /], 2020. Disponível em: <https://graficos.poder360.com.br/W0kQ8/1/>. Acesso em: 12 dez. 2020.

VARGAS, Luiz Alberto de; FRAGA, Ricardo Carvalho. Reforma sindical. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 548, 6 jan. 2005. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/6118/reforma-sindical>. Acesso em: 05 fev. 2020.

VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1971. v. 2.

YUNUS, Muhammad. **Criando um negócio social**: como iniciativas economicamente viáveis podem solucionar os grandes problemas da sociedade. Tradução: Leonardo Abramowicz. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

**APRÊNDICE A - ENTREVISTA COM O SR. PRESIDENTE DO SINDICATO
(SECHSPA)**

P1) Qual o seu nome?

R1) Orlando Lourencel Rangel

P2) Qual sua função no Sindicato?

R2) Presidente.

P3) Qual o nome do Sindicato que o Sr. representa?

R3) Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Porto Alegre (SECHSPA)

P4) Que espécies de profissionais são representados por esse Sindicato?

R4) Garçons, Cozinheiros, Recepcionistas, Camareiras, Auxiliares de cozinha, Capitão Porteiro, Mensageiro, Auxiliar de Garçom, Garçonete, Haio, Pizzaiolo, Governanta, Chapista, Porteiro, Barmen, Caixa, Guardede Manger ou Guarda-Comidas (especialista em pratos frios), Doceira, Copeira, Controlista, Concierge (espécie de recepcionista), Saladeira, Maître, Gerente de A&B (alimentação e bebidas), Gerente de Hospedagem, Churrasqueiro, Gerente de Eventos, Malabarista de Drinks.

P5) Quando foi fundado esse Sindicato?

R5) Em 05 de janeiro de 1929.

P6) Qual a base territorial do Sindicato?

R6) Porto Alegre, Canoas, Sapucaia do Sul, Cachoeirinha, Alvorada, Gravataí, Esteio, Viamão, Torres, Capão da Canoa, Tramandaí e Osório.

P7) Quantos trabalhadores são representados pelo Sindicato atualmente?

R7) Cerca de 55.000 trabalhadores.

P8) Quantos sindicatos patronais representam a base territorial do sindicato dos empregados?

R8) Cinco sindicatos da categoria econômica, fazem parte da nossa base territorial.

P9) Desde quando o Sr. faz parte da diretoria do Sindicato?

R9) Desde 1978.

P10) Qual é a composição da diretoria?

R10) Presidente, Vice-Presidente, Secretário, Diretor Financeiro, Diretor Administrativo, Diretor de Educação Sindical, Diretor de Atividades Esportivas e Divulgação, Diretor de Patrimônio, Diretor de Saúde/Aposentadoria/Assistência Social. Conselho Fiscal (3 membros).

P11) Qual o impacto que houve para o seu sindicato e os demais diante da Reforma Trabalhista decorrente da Lei n. 13.467/2017.

R11) Devastadora, impactante para todas as entidades sindicais. Houve um grande abalo econômico. A representatividade dos sindicatos foi reduzida. A atuação ficou bastante prejudicada. O contato com a categoria ficou mais difícil.

P12) E quanto a Medida Provisória de n. 873, de 1º de março de 2019?

R12) Manobras para desestabilizar os sindicatos frente aos empresários e aos governantes. A ideia já existia há bastante tempo, desde 2004.

P13) Quais as consequências que o Sr. vê em decorrência dessas novas regras?

R13) É sem dúvida massacrante. Os sindicatos foram pegos de surpresa, ficaram de mãos amarradas, descapitalizados, inoperantes. Ainda pior, sem perspectivas de melhorias.

P14) Quais as soluções que o Sr. aponta para enfrentar essas novas regras?

Q14) Criação de novas regras (modelos de gestão) para seu sustento.

P15) A nível nacional vocês tiveram vários encontros pelo Brasil afora, o que mais discutiram?

R15) Falamos muito sobre a nova legislação, tanto o negociado quanto o legislado. Foram apontadas diversas formas para a sobrevivência das entidades sindicais, mas nenhuma decisão foi tomada de maneira definitiva. A situação é bastante grave. Muitas entidades já fecharam.

P16) Qual o impacto sofrido pelo seu Sindicato? Quais as medidas tomadas? E qual a perspectiva para o futuro.

R16) O impacto foi devastador. Tomamos as seguintes medidas: dispensas de funcionários; fechamento de sub-sedes na Grande Porto Alegre e no Litoral Norte; aluguel destas salas para terceiros com outras finalidades. Nosso futuro é incerto e assustador.

P17) O Sr. acha que um novo modelo de sindicato deve surgir? Tem alguma ideia como isso pode acontecer?

R17) Acredito que haverá fusões entre entidades da mesma categoria para o enfrentamento desta crise. Um novo modelo deverá ser criado. Estamos estudando alternativas.

P18) A sua entidade acredita como alternativa o pluralismo sindical, já que no Brasil vigora a unicidade?

R18) No Brasil, diante da atual situação, o pluralismo iria fragmentar ainda mais as categorias. O pluralismo não é negativo. É preciso que seja analisado dentro de um novo contexto.

P19) Certamente o Sr. não conhece a nossa proposta de um novo modelo de sindicato, gostaria de conhecer nosso projeto?

R19) Sim, gostaria muito. Estou sabendo que vocês estão preparando um novo modelo de organização sindical, eu gostaria de conhece-lo.

NOTA:

Esta entrevista se deu no dia 2 de julho de 2019. No dia 11 de julho foi realizada uma explanação sobre o tema deste projeto de pesquisa e a proposta de um novo modelo sindical. Participaram do encontro o Sr. Presidente, quatro membros da diretoria e dois advogados convidados. A palestra se deu no período de 10h às 12h. Houve um debate muito proveitoso.

Paulo Roberto Fernandes (julho/2019).