

OMUNDO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI E AS DIFICULDADES DECORRENTES DO CENÁRIO POLÍTICO ATUAL BRASILEIRO AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

THE WORLD OF LABOR IN THE 21ST CENTURY AND THE
DIFFICULTIES ARISING FROM THE CURRENT BRAZILIAN
POLITICAL SCENARIO IN RELATION TO WORKERS RIGHTS

EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI Y LAS
DIFICULTADES DERIVADAS DEL ACTUAL ESCENARIO
POLÍTICO BRASILEÑO PARA LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES

SUMÁRIO:

1. Introdução; 2. O cenário atual do mundo do trabalho; 3. As dificuldades dos trabalhadores no período Temer; 4. As dificuldades dos trabalhadores no período Bolsonaro; 5. Os direitos retirados pelo Estado e a reorganização dos trabalhadores; 6. Conclusão; Referências.

RESUMO:

O presente artigo analisa as relações trabalhistas e a legislação correspondente devido às mudanças introduzidas nos últimos anos. Tais mudanças no cenário desafiador verificado desde o final do século passado, no qual as mudanças tecnológicas atingiram um patamar bastante elevado, exigiram uma revisão das abordagens que o sindicalismo imprimia às suas atividades. Nessa situação, a ação do Estado, que devia buscar equilibrar as relações capital-trabalho, tem servido apenas para reforçar o padrão de exploração.

Como citar este artigo:
DA COSTA, Ataídes,
REIS, Suzete. O
mundo do trabalho
no século XXI e
as dificuldades
decorrentes do
cenário político atual
brasileiro aos direitos
do trabalhadores.
Argumenta Journal
Law, Jacarezinho – PR,
Brasil, n. 41 2023,
p. 181-199

Data da submissão:
27/12/2021

Data da aprovação:
14/02/2024

1. Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC - Brasil
2. Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC - Brasil

O presente estudo está fundado em indicações legais e doutrinárias e, aplicando a metodologia dedutiva, permitiu concluir que as alterações introduzidas no último período são prejudiciais aos trabalhadores.

ABSTRACT:

This article analyzes labor relations and the corresponding legislation due to changes introduced in recent years. Such changes, in the challenging scenario seen since the end of the last century, in which technological changes reached a very high level, required a review of the approaches that trade unionism took to its activities. In this situation, State action, which should change the balance of capital-labor relations, has only served to reinforce the pattern of exploitation.

This study is based on legal and doctrinal indications and, applying deductive methodology, a survey that concludes that the changes introduced in the period are harmful to employees.

RESUMEN:

Este artículo analiza las relaciones laborales y la legislación correspondiente debido a los cambios introducidos en los últimos años. Tales cambios en el desafiante escenario verificado desde fines del siglo pasado, donde los cambios tecnológicos alcanzaron un nivel muy alto, requirieron una revisión de los enfoques que el sindicalismo dio a sus actividades. En esta situación, la acción del Estado, que debería buscar un equilibrio de las relaciones capital-trabajo, ha servido solo para reforzar el patrón de explotación. Este estudio se basa en indicaciones legales y doctrinales y, aplicando la metodología deductiva, permitió concluir que los cambios introducidos durante el período son perjudiciales para los trabajadores.

PALAVRAS-CHAVE:

Reforma Trabalhista; Globalização; Inovações Produtivas; Sindicalismo.

KEYWORDS:

Labor Reform; Globalization; Productive Innovations; Trade Unionism.

PALABRAS CLAVE:

Reforma laboral; Globalización; Innovaciones productivas; Sindicalismo.

1. INTRODUÇÃO

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

Nesse cenário, o mundo do trabalho foi ocupado por uma avalanche de mudanças, seja nos processos produtivos, seja nos direitos dos trabalhadores. E o movimento sindical, instrumento de defesa desses direitos, precisou responder rápida e criativamente às mudanças, apesar de precisar fazê-lo com extremas dificuldades.

Importante destacar o papel e a forma de intervenção do Estado nessa conjuntura. Com o papel de regular, harmonizar e equilibrar as relações entre os diversos atores sociais com o uso das ferramentas que lhe são inerentes, tais como o arcabouço legal e o poder de polícia, o que se vê é justamente o contrário, com uma ação pública que usa o discurso da necessidade de competitividade econômica para justificar a forma de sua influência, voltando-se a facilitar o processo de apropriação da riqueza pela classe empresarial, ora reduzindo direitos trabalhistas previstos em lei desde o período anterior, ora restringindo o poder de reação dos sindicatos.

As pesquisas serão desenvolvidas por meio de consultas de normas legais e da literatura especializada, visando destacar a relevância da matéria no momento atual, com enfoque nas consequências verificadas no cotidiano dos trabalhadores e na atuação esperada das entidades sindicais. O desenvolvimento do trabalho busca identificar quais aspectos na atividade sindical precisam ser revistos para ultrapassar o momento atual.

2. O CENÁRIO ATUAL DO MUNDO DO TRABALHO

As décadas finais do século XX experimentaram um grande salto tecnológico na área da eletrônica e microeletrônica, impulsionadas, principalmente, pela pesquisa voltada para a corrida espacial e para a indústria bélica. Essas inovações logo seriam introduzidas no ambiente da produção ao redor do mundo, principalmente nos ambientes industriais, produzindo

do um novo ciclo de crescimento calcado no aumento da produtividade, na melhora da qualidade e no ganho de harmonização e padronização dos produtos. No Brasil, ato contínuo, foi também nesse período que vimos emergirem novas lutas operárias, com uma intensidade que lembrava o começo do século e seus sindicatos independentes do governo.

O período era dos setores da ditadura militar e o consequente relaxamento do aparelho repressivo sobre os sindicatos permitiu que uma nova leva de lideranças sindicais renovasse as direções das entidades, desalojando sindicalistas “de carreira” com a vitória de várias chapas de oposição sindical país afora. Foi nesse período que ocorreu o surgimento das duas principais centrais sindicais do país, a Central Única dos Trabalhadores – CUT – e a Força Sindical.

O renascimento do movimento sindical deu-se em um ambiente de grande contestação da legislação trabalhista e sindical. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – foi duramente criticada em suas quatro décadas de existência, assim como as amarras legais à livre organização dos trabalhadores. A unicidade sindical era atacada, pois limitava a atuação das categorias, principalmente naquelas entidades que ainda estavam sob a direção de lideranças antigas e pouco combativas. Porém, a representação oficial das categorias definidas em lei impedia o surgimento de experiências autônomas, restando apenas a disputa eleitoral nas entidades reconhecidas pelo Governo para construir outra experiência de condução e práticas sindicais. A contribuição sindical obrigatória (hoje facultativa) também era alvo constante de críticas, seja pelos trabalhadores, seja pelas oposições e pelas novas direções sindicais. Foi possível perceber algumas experiências de sindicatos que devolviam o valor da contribuição sindical obrigatória aos trabalhadores que estivessem sindicalizados. Mas, de forma geral, pouco se avançou nessas experiências, não chegando a haver um movimento que promovesse alterações legislativas significantes.

O mesmo não se pode dizer dos ambientes produtivos, principalmente na indústria. A introdução da microeletrônica revolucionou os processos de trabalho, aumentou a produtividade e incrementou lucros, exigindo que um novo trabalhador fosse construído.

As mudanças ocorreram primeiramente na produção propriamente dita. Albuquerque (1990, p. 265) relata que a produtividade na década de 1980, por exemplo com a introdução de máquinas automatizadas pro-

gramáveis com comandos numéricos na indústria mecânica, cresceu de 3 a 20 vezes, dependendo do tipo de maquinário analisado. A Comissão de Fábrica da Ford de São Bernardo do Campo identificou o resultado dessas mudanças na instalação de uma nova planta, na qual a empresa fez uso intenso de robotização e automatização: a produção passou de 400 carros/dia em 1980, para 700 carros/dia em 1985, mantendo-se o número de empregados nos mesmos 10.000 trabalhadores. As mudanças chegaram também ao setor de serviços. No setor bancário, um dos que tiveram fortes investimentos em automação, o processamento da compensação de cheques cresceu 19,6% de 1979 a 1982, enquanto o número de trabalhadores envolvidos cresceu apenas 10,2%, a metade (1990, p. 266-267).

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

A outra área que mais houve inovação, irmã siamesa da produção, foi exatamente o controle dessa produção: quanto se produz, como se produz, quanto tempo de trabalho é necessário para auferir receitas que paguem a folha de salários, como identificar e reduzir os poros¹ na produção, como reduzir o tempo de máquina parada, quanto insumo deve ficar em estoque e quando deve ocorrer a próxima entrega, qual o momento certo para fazer manutenção preventiva ou preditiva, etc. Questões que o empresariado passa a conhecer e dominar cada vez em maior profundidade. E qual a importância disso?

Se aceitarmos a assertiva de que a relação capital-trabalho se desenvolve nos ambientes de produção de forma, basicamente, a garantir a apropriação da riqueza gerada pelo trabalho, é natural que o conhecimento e o controle desse processo produtivo são fatores importantes. A disputa pela riqueza produzida pelo trabalho passa pelo conhecimento e controle sobre o processo de produção dessa riqueza. Ou seja, quem tiver

controle sobre o processo, controla a riqueza produzida e pode se apropriar dela e de seus resultados mais facilmente, sejam eles financeiros ou não. O controle gerencial sobre a produção tem a ver “com uma disputa política que se trava no interior da fábrica entre o poder empresarial e o movimento dos trabalhadores” (ALBUQUERQUE, 1990, p. 278). Por isso, o controle sobre o processo produtivo sempre foi um tema de profunda tensão entre sindicatos de trabalhadores e empregadores.

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

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

E as mudanças não aconteceram apenas na escala local, no chão de fábrica, nos processos produtivos e de serviços. As mudanças tecnológicas também permitiram uma forte reconfiguração internacional do mundo do trabalho, comumente chamado de globalização. A produção adquiriu características de integração mundial, com cadeias produtivas e de consumo espalhadas em todo o planeta. Da mesma forma, empresas mundiais se multiplicaram, com uma profusão de *players* mundiais em diversos setores econômicos. Ao mesmo tempo que são mundiais, não estão em lugar nenhum.

É o que vemos hoje em dia nos serviços de aplicativos de transporte de passageiros e serviços de entregas, nos quais os trabalhadores, além de não terem nenhum vínculo de trabalho reconhecido, não identificam nenhum potencial empregador e não têm nenhuma ingerência no processo de trabalho. São remunerados apenas pelo rendimento objetivo, como se toda a renda fosse a antiga “comissão”. Não raro sofrem situações de exclusão ou banimentos temporários, quando uma avaliação dos contratantes não é positiva.

Assim, verifica-se alto grau de despersonalização das relações de trabalho, controladas pelas máquinas e algoritmos de programação. O processo produtivo segue gerando riqueza, mas não é possível identificar ou se relacionar com os responsáveis pelo empreendimento. No máximo, algum encarregado intermediário será conhecido, mas muitas vezes esse mesmo intermediário tem relações também virtuais com os administradores.

Até o setor público adota tais soluções tecnológicas, sendo a GED – Gestão Eletrônica de Documentos – a mais comum. Como não é usual questionar a implantação de inovações, expedientes administrativos e processos judiciais são informatizados em profusão, padronizando as etapas, controlando os tempos das tarefas e, principalmente, poupando mão de obra.

Como regra geral, a informalidade e a precariedade nas relações de trabalho passaram a imperar, uma situação que retira os trabalhadores e os empregadores do cenário tributário (deixam de contribuir com a Previdência, por exemplo) e sindical (deixam de participar financeiramente de suas respectivas entidades). O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE – calculou a taxa de informalidade do mercado de trabalho em 40,8% no trimestre fechado em julho último². Com isso, é óbvio que vai ocorrer aumento das dificuldades das entidades sindicais em manter suas atividades, seja pela perda de arrecadação em categorias cada vez menos formalizadas, seja pela perda do “contato” com a classe trabalhadora.

Quanto mais trabalho informal e mais postos de trabalho precarizados, menos recursos terá o sindicato para defender os direitos dos trabalhadores em geral, inclusive daqueles que caem na informalidade e precariedade. Menores serão os salários, maiores serão as jornadas e os

acidentes de trabalho, mais necessária será a ação sindical e menos forças terão as entidades sindicais.

Ocorre que a utilização informal de mão de obra é um elemento central da nova organização mundial das relações do trabalho, como nos demonstram Ramalho e Santos:

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

A informalidade da mão de obra no trabalho traz um elemento perverso, que é a competição entre as empresas em busca de menos custos em seus insumos. Isso leva as empresas a reduzirem, cada vez mais, as despesas com pessoal, um dos insumos preponderantes em vários setores. Usando o exemplo da rede de produção do etanol brasileiro, McGrath (2013) “demonstra como a ação econômica coordenada por compradores e pelo Estado brasileiro, por meio de pressões encadeadas sobre as firmas subordinadas, conforma as relações sociais ao longo de toda a rede, sendo funcionais a sua reprodução” (grifei). Daí, não surpreende a costumeira verificação de trabalho escravo ou análogo em vários setores econômicos com encadeamento internacional, como é o caso das *commodities* agrícolas.

Em uma situação desse porte, o poder estatal costuma ser provocado a intervir, de forma a garantir proteção ao elo mais fraco da corrente. Na prática, as ações estatais, sejam executivas ou legislativas, caminham no sentido contrário, amplificando o ciclo de perda de direitos iniciado pelo empresariado.

3. AS DIFICULDADES DOS TRABALHADORES NO PERÍODO TEMER

Se o mundo do trabalho foi gradualmente se virtualizando e colocando as relações de trabalho “na nuvem”, esperava-se que o arcabouço jurídico e a ação estatal pudessem proteger os trabalhadores, sabidamente a parte mais fraca na relação trabalhista. O que se viu foi o contrário.

Desde a troca abrupta de governo em 2016, quando a Presidenta Dilma Roussef sofreu processo de *impeachment* e foi substituída pelo seu vice, Michel Temer, uma sucessão de leis reduziu os direitos dos trabalhadores. A justificativa trazida à época não inovava. Segundo Teixeira, “o debate da flexibilização (reforma trabalhista e terceirizações) é visto como a única alternativa para alcançar maior competitividade (...)”. Para isso, é preciso usar “métodos que proporcionem redução de custos e elevação da produtividade do fator trabalho”.

Evidente que isso significou obter maior controle empresarial sobre os processos de geração de riqueza, sendo necessário reduzir a resistência e a oposição dos trabalhadores. Assim, enfraquecer o poder de reação dos sindicatos é fundamental. Teixeira afirma que estudos comparativos de vários países demonstram que:

[...] essas políticas (*de flexibilização*), além de não terem gerado empregos, ampliaram a informalidade multiplicando as formas de contratação atípicas, reduzindo o acesso à proteção social e contribuindo para o aumento da pobreza e da desigualdade através de rendimentos insuficientes para garantir uma vida digna, com forte impacto sobre as mulheres e os jovens, que veem suas perspectivas de trabalho reduzidas aos empregos mais precários e em tempo parcial.

Com a repetição da tese, nunca demonstrada, de que a redução dos direitos trabalhistas seria necessária para a volta do crescimento econômico, forçoso concluir que a culpa pela crise econômica estava sendo jogada nas costas dos trabalhadores, que, mesmo com direitos antiquados, insculpidos há 70 anos, em 1943, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, tornaram-se um estorvo ao país.

Antes da reforma trabalhista, tivemos a aprovação da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, a chamada Lei das Terceirizações, com abrangência tanto no setor privado como no setor público. Por seu intermédio, foi permitido que a subcontratação de pessoal por empresas terceirizadas pudesse atingir até a totalidade dos empregados de uma empresa, fragmentando as categorias e o poder de luta das entidades sindicais. Importante destacar que essa lei é fruto de um Projeto de Lei de 1998, de número 4.302, que aguardava análise pelo Congresso desde os tempos do Presidente Fernando Henrique Cardoso.

Já a reforma trabalhista, consignada na Lei nº 13.467/2017, reduziu

vários direitos trabalhistas e criou restrições à atividade sindical, bem como à sua própria sustentação. Temer enviou a proposta ao Congresso Nacional por meio do Projeto de Lei nº 6.787, de 23 de dezembro de 2016, portanto, apenas seis meses após tomar posse, cumprindo um item importante de sua “Ponte para o Futuro”.

Verdadeiro programa de governo com o qual Temer pretendia angariar apoios empresariais ao *impeachment* e, conseqüentemente, à sua posse, o documento “Uma Ponte para o Futuro” previa um horizonte aterrorizante para os trabalhadores. Lançado em dezembro de 2015 diante de empresários paulistas (CARVALHO, 2018, p. 109), indicava, dentre outros compromissos, que era preciso “na área trabalhista, permitir que as convenções coletivas prevaleçam sobre as normas legais, salvo quanto aos direitos básicos” (TEIXEIRA, 2017, p. 59), prevendo um pilar das mudanças por vir, a prevalência do negociado sobre o legislado. Bastaram alguns dias para que a Federação da Indústria do Estado de São Paulo – FIESP – declarasse apoio ao *impeachment* da Presidenta Dilma Rousseff (CARVALHO, 2018, p. 109).

Dentre as várias mudanças trazidas pela reforma trabalhista, pode-se destacar a criação do trabalho intermitente e do trabalho parcial, artigos que trouxeram legalidade à precarização das relações de trabalho, permitindo formas flexíveis de contratação dos trabalhadores, com menos direitos. Dessa forma, os trabalhadores perdem direitos e também sociabilidade de classe, deixando de se enxergarem pertencentes de uma categoria e de uma entidade sindical. Logicamente, sem motivos nem condições financeiras de participarem dessa entidade, seja atuando, seja contribuindo financeiramente.

Outro aspecto fundamental na reforma trabalhista é a prevalência do negociado sobre o legislado. Esse aspecto permite que as negociações coletivas, firmadas pelos sindicatos ou mesmo por representação de trabalhadores nos locais de trabalho sem acompanhamento do sindicato, tenham preponderância sobre a legislação federal. “Os Acordos ou as Convenções Coletivas historicamente têm como objetivo elevar os patamares civilizatórios mínimos expressos na lei, ampliando a tela de proteção social, fortalecendo o instituto da negociação, a representação sindical e os próprios trabalhadores” (TEIXEIRA, 2017, p. 61). A possibilidade de negociação por local de trabalho ou diretamente pelo empregado, sem a

entidade sindical, e a prevalência dos itens negociados nessas condições desfavoráveis sobre a legislação, colocam em risco mesmo aqueles direitos não sonogados pela reforma, esvaziam a ação sindical e fragmentam a luta dos trabalhadores. Poder-se-ia dizer que essas propostas ignoraram a evidente hipossuficiência dos trabalhadores na relação capital-trabalho, mas, talvez, exatamente por isso elas tenham sido defendidas.

O desejo de aumentar a lucratividade das atividades empresariais, além de reduzir direitos, ataca a justiça, como afirma Teixeira:

A pressão sobre a justiça do trabalho também se intensificou com o argumento de que há um ativismo judicial que gera “litigância de má fé”, ou seja, o trabalhador, protegido por um judiciário “militante”, favoreceria demandas não procedentes.

Assim, uma medida da reforma trabalhista foi, justamente, frear o ímpeto da judicialização para defender interesses dos trabalhadores, principalmente aqueles ofendidos pela própria reforma. A nova lei passou a exigir do trabalhador/reclamante o pagamento dos honorários de sucumbência e periciais, em caso de demanda frustrada³. A novidade impôs um risco financeiro de alta monta aos trabalhadores, que passaram a não mais buscar seus direitos trabalhistas. O número de ações ajuizadas, segundo o Tribunal Superior do Trabalho – TST –, sofreu grande queda, conforme abaixo:

Tabela 1 – Processos Trabalhistas em 1ª Instância (Fonte TST)

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

Fonte: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/recebidos-e-julgados>

O novo capitalismo nos apresenta a já conhecida exploração das relações de trabalho tradicionais, mas, agora, sem permitir que os trabalhadores se defendam.

Por fim, talvez a medida mais significativa e estruturante da reforma trabalhista: o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. Instituída no ano de 1940 (AROUCA, 2013, p. 358) com o objetivo de fortalecer sindicatos oficialistas e fiéis ao Governo Getúlio Vargas, a contribuição de um dia de trabalho no mês de março de cada ano, além de ser obrigatória aos trabalhadores (e também aos empregadores em relação às suas entidades sindicais específicas), ainda exigia que o empresário fizesse o desconto dos valores correspondentes na folha de pagamento de cada funcionário, repassando os recursos ao sistema financeiro, que deveria depositar os valores relativos a cada sindicato diretamente em uma conta bancária indicada pelo Ministério do Trabalho. Ou seja, a arrecadação financeira era altamente segura, dando uma tranquilidade para a manutenção das atividades sindicais desconhecida até então.

Com o fim da obrigatoriedade antes imposta aos trabalhadores, dando uma nova roupagem à liberdade, possibilitando que estes escolham querer ou não contribuir, o governo federal retira, na prática, a fonte de custeio preponderante para a maioria das entidades sindicais no país. Com os salários baixos e a crise de representatividade das entidades sindicais, deixar de ter essa despesa foi um alívio para milhares de trabalhadores. Porém, a medida reduziu o poder de reação dos sindicatos. O movimento sindical se viu na condição de enfrentar, ao mesmo tempo e com forte restrição de recursos, a nova realidade de mudanças no mundo do trabalho e os ataques da reforma trabalhista. Um trabalhador que já estava em um mercado de trabalho hostil, muitas vezes sem local de trabalho definido, com poucos direitos trabalhistas e até sem patrão concreto, agora também pode ficar sem organização sindical que o defenda.

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

4. AS DIFICULDADES DOS TRABALHADORES NO PERÍODO BOLSONARO

Com o início do Governo Bolsonaro, havia a expectativa de mais alterações no arcabouço jurídico trabalhista. As expectativas se confirmaram, em boa parte, mas de forma negativa. Já em abril de 2019, foi editada a MP nº 881, convertida na Lei nº 13.874/2019, chamada de Lei da Liberdade Econômica.

Não deixa de ser interessante que a “liberdade econômica”, aparentemente voltada à ação empresarial, envolva alterações na legislação trabalhista. Ou seja, mais uma vez é dado o recado de que os direitos trabalhistas eram um estorvo ao país. A referida lei promoveu menos alterações do que o governo pretendia, em função de intervenções promovidas pelos congressistas, pressionados pelo movimento sindical. As alterações mais importantes mantidas na Lei nº 13.874/2019, foram a dispensa de registro de ponto para empresas com menos de 20 empregados e a desresponsabilização patrimonial individual dos empresários diante de obrigações da pessoa jurídica.

Ainda naquele mesmo ano de 2019, mais uma medida provisória (MP 905/2019) trouxe as principais medidas propostas por Bolsonaro quanto às relações trabalhistas, prevendo a criação de contratos de trabalho já precarizados no nascedouro por lei, destinados a jovens e a pessoas com mais de 55 anos⁴. O Regime Especial de Qualificação e Inclusão Produtiva (Requip), voltado para jovens de 19 a 24 anos, previa contratos de trabalho de até dois anos sem carteira assinada e ganhando metade do salário mínimo (R\$ 550,00). A carga horária semanal seria de 22 horas e a remuneração seria tratada como uma bolsa, para evitar riscos trabalhistas em razão de algum empecilho jurídico. O trabalhador também não receberia qualquer indenização no fim do contrato de trabalho, como aviso prévio, férias e 13º salário proporcional.

Já o Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego (Priore), destinado para jovens de 18 a 24 anos e também a trabalhadores com mais de 55 anos, previa pagar um salário mínimo e ainda uma bolsa de R\$ 550,00, desde que o trabalhador passasse por cursos de requalificação profissional. Por esse regime de contratação, o trabalhador não teria direito a 50% dos salários devidos no caso de demissão do emprego antes do prazo de vigência estipulado no contrato. A multa sobre o FGTS cairia

de 40% para 20% e as alíquotas depositadas no Fundo cairiam de 8% para 2% (no caso de microempresas), 4% (empresas de pequeno porte) e 6% (demais empresas). Em suma, a ideia geral das propostas era legalizar a precariedade, criando um trabalhador de segunda categoria. Felizmente, as propostas foram derrotadas no Senado Federal.

Por fim, é de se destacar a Reforma da Previdência, que, embora não tenha como foco principal as relações de trabalho, envolveu de forma bastante aguda o movimento sindical brasileiro. Bastante alterada pelo Congresso Nacional, a proposta foi legalizada por meio da Emenda Constitucional nº 103/2019 com algumas medidas de forte impacto, principalmente para aqueles trabalhadores que começaram a trabalhar muito jovens. Foi extinta a aposentadoria por tempo de contribuição, ficando apenas a aposentadoria por idade. E foi criada a idade mínima para aposentadoria, de 65 anos para homens e 62 anos para as mulheres, independente do tempo de contribuição. Com isso, um homem jovem que inicie sua vida profissional aos 20 anos de idade, por exemplo, trabalhará 45 anos até se aposentar.

Quanto às relações de trabalho *per si*, uma alteração significativa diz respeito ao setor público, no qual a permanência dos trabalhadores aposentados em cargo, emprego ou função pública foi vedada em alguns casos. A Emenda Constitucional nº 103/2019 alterou o artigo 37, § 14º, da Constituição Federal, que passou à vigência com a seguinte redação: “a aposentadoria concedida com a utilização de tempo de contribuição decorrente de cargo, emprego ou função pública, inclusive do Regime Geral de Previdência Social, acarretará o rompimento do vínculo que gerou o referido tempo de contribuição”.⁵

Outra área de intervenção do Governo Bolsonaro foi o desmonte da fiscalização do trabalho, com cortes frequentes de recursos orçamentários, ao ponto de que o valor orçado para 2021 é 36% daquele aplicado em 2016, ou seja, redução de 66 milhões para 24 milhões⁶.

Carlos Silva, Presidente do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais (Sinait), afirma que “a fiscalização do trabalho, como qualquer outro serviço público, precisa de orçamento, de pessoal, de estrutura institucional para se manter”. Com menos auditores fiscais do trabalho circulando nas empresas urbanas e rurais, aumenta o número de infrações praticadas por parte de empresários, pois a presença e a atuação inibem o descum-

primimento de normas.

Além de presenciarmos um quadro de retirada de direitos e asfixia dos sindicatos, vemos a própria ação estatal de poder de polícia para cumprimento da lei ser esvaziada por quem devia primar por ela.

5. OS DIREITOS RETIRADOS PELO ESTADO E A REORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES

Um dos temas objeto de estudo acadêmico e debates jornalísticos costuma ser o papel que o Estado deve desempenhar na sociedade, notadamente na esfera econômica. Intervencionismo, liberalismo, nacionalismo, globalismo são abordagens comuns e, mais das vezes, conflitantes. Mas mesmo os mais liberais concordam que o Estado deve ter algum grau de regulação (nem que seja para lhes financiar os negócios a juro paternalis). De qualquer forma, a ciência política consolidou um entendimento sobre a forma pela qual as políticas públicas são gestadas e operadas. Rua (2009) ensina que:

As políticas públicas (*policies*) ocorrem em um ambiente tenso e de alta densidade política, marcada por relações de poder, extremamente problemáticas, entre os atores de Estado e da sociedade, entre agências intersetoriais, entre os poderes de Estado, entre o nível nacional e subnacionais, entre comunidade política e burocracia.

A fim de melhor compreender o processo de elaboração das políticas públicas, conceito em que incluímos uma alteração legislativa relevante com as regras trabalhistas, a autora recomenda a adoção da metodologia de “ciclo de política” (RUA, 2009, p. 36). Nessa metodologia, resumidamente, uma agenda política precisa ser identificada, isto é, um tema que perturba a sociedade, no qual se exige intervenção estatal, segundo os diversos atores ou boa parte deles. Ou, ainda, pelo menos aqueles mais influentes junto aos agentes de Estado. É quando a agenda política passa a ser reconhecida como um “problema político e sua discussão passa a integrar as atividades de um grupo de autoridades dentro e fora do governo” (idem, p. 37). Desse ponto em diante, em se tratando de alterações legislativas, os agentes políticos envolvidos vão apresentar sua proposta para discussão na arena política, nesse caso, o ambiente legislativo. Nesse momento, atores públicos e privados, “aqueles cujos interesses poderão ser

afetados, positiva ou negativamente, pelo rumo tomado por uma determinada política pública” (idem, p. 39), vão se enfrentar no debate político.

Foi o que se viu nas alterações promovidas na legislação trabalhista de 2016 para cá, pelas quais o setor empresarial movimentou-se com vigor na arena de debates, seja no legislativo, seja na mídia empresarial:

Defendida pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) (...) e pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), a aprovação do projeto das terceirizações e a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho para impor a prevalência de acordos coletivos sobre as regras dispostas na legislação foram eleitas como pautas prioritárias da reforma trabalhista defendida pelo governo interino do PMDB. O receituário previsto por Michel Temer atende a um clamor de longa data do empresariado nativo⁷.

A manifestação das entidades de trabalhadores não surtiu efeito equivalente favorável aos interesses da classe por elas representados, alinhando-se o poder legislativo ao projeto de lei apresentado pelo governo e defendido pelo empresariado, o que garantiu a aprovação da reforma trabalhista. Assim, cumpriu-se uma fase importante do “ciclo de política”, conforme preconiza Rua, embora não tenha sido construído um momento de debate e construção de consensos com os atores políticos privados impactados negativamente pelas medidas, identificados nos trabalhadores e suas entidades.

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

Com efeito, é o que se tem visto. As entidades estão reformulando sua gestão interna para fazer frente à perda de arrecadação causada pelo fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, inclusive se desfazendo de patrimônios, tais como carros e sedes⁸. Com isso, elas estão conseguindo enfrentar suas dificuldades operacionais e manter sua atuação nas empresas. Essa tendência à reformulação e manutenção da atividade

sindical é destacada por Evans (2010), ao criticar posições que enfatizam a destruição do movimento trabalhista pelo neoliberalismo e pela globalização. Para ele, a globalização econômica, tanto pelo encolhimento do espaço social e geográfico, como pelas estruturas específicas do capitalismo neoliberal contemporâneo, estimula e facilita a mobilização da solidariedade do trabalho em nível transnacional, assim como a construção de organizações e redes do movimento trabalhista. O autor alerta, entretanto, que “a eficácia da resposta do trabalho não se encontra na invenção de uma única forma organizacional, mas na interconexão de diferentes formas” (Idem), diante dos desafios postos pelo contexto político e pelos diferentes tipos de capital. Esse cenário abre novas possibilidades, como o autor destaca ao afirmar que:

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

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

6. CONCLUSÃO

O atual momento de tensões e disputas quanto ao papel do Estado na sociedade e à legislação trabalhista resultante exige dos trabalhadores, de suas entidades representativas e dos operadores do direito a compreensão da natureza das dificuldades encontradas e das possibilidades a vislumbrar. Primeiramente, é preciso reconhecer o papel que o Estado desempenha nos dias de hoje, papel esse de mero reproduzidor, ou mesmo protetor, de um quadro de exploração nas relações sociais, incluídas as relações trabalhistas.

Reconhecer essa realidade não significa deixar de incidir sobre a arena política e social, notadamente sobre os espaços públicos (Executivo, Legislativo e Judiciário). Mas, antes disso, assumir a necessidade de

criar permanentemente novos instrumentos de denúncia das condições desumanas do trabalho em cada vez mais setores econômicos. O cenário não é de destruição e enfraquecimento do movimento sindical, mas de necessidade de renovação, mobilização e defesa dos direitos cada vez mais básicos dos trabalhadores.

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

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Eduardo. *A Foice e o Robô*. As Inovações Tecnológicas e a Luta Operária. 1. ed. São Paulo: Página 7 Artes Gráficas Ltda, 1990.

AROUCA, José Carlos. *Organização Sindical no Brasil – Passado, Presente, Futuro*. 1. ed. São Paulo: LTR Editora, 2013.

CARVALHO, Laura. *Valsa Brasileira, do boom ao caos econômico*. 1. ed. São Paulo: Todavia Livros, 2018.

EVANS, Peter. Is it labor's turn to globalize? Twenty-first century opportunities and strategic responses. In: RAMALHO, José Ricardo e SANTOS, Rodrigo Salles Pereira dos, *Trabalho e ação sindical em redes globais de produção*. Tempo Social, Revista de Sociologia da USP, v. 30, n. 1, p.9-29, abril 2018.

GUMBRELL-MCCORMICK, Rebecca & HYMAN, Richard. Os sindicatos na Europa Ocidental: tempos difíceis, escolhas difíceis. In: RAMALHO, José Ricardo e SANTOS, Rodrigo Salles Pereira dos, *Trabalho e ação sindical em redes globais de produção*. Tempo Social, Revista de Sociologia da USP, v. 30, n. 1, p.9-29, abril 2018.

MCGRATH, Siobhán. Fuelling global production networks with slave labour? Migrant sugar cane workers in the Brazilian ethanol gpn. Geoforum. In: RAMALHO, José Ricardo e SANTOS, Rodrigo Salles Pereira

dos, *Trabalho e ação sindical em redes globais de produção*. Tempo Social, Revista de Sociologia da USP, v. 30, n. 1, p.9-29, abril 2018.

PELIANO, José Carlos. Tecnologia e Trabalho Industrial. In: ALBUQUERQUE, Eduardo. *A Foice e o Robô*. 1. ed. São Paulo: Página 7 Artes Gráficas Ltda, 1990. p. 277.

PHILLIPS, Nicola. Informality, global production networks and the dynamics of adverse incorporation. Global Networks. In: RAMALHO, José Ricardo e SANTOS, Rodrigo Salles Pereira dos. *Trabalho e ação sindical em redes globais de produção*. Tempo Social, Revista de Sociologia da USP, v. 30, n. 1, p. 9-29, abril 2018.

RAMALHO, José Ricardo e SANTOS, Rodrigo Salles Pereira dos, Trabalho e ação sindical em redes globais de produção. Tempo Social, *Revista de Sociologia da USP*, v. 30, n. 1, p. 9-29, abril 2018.

RUA, Maria das Graças. *Políticas Públicas*. 1. ed. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2009.

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

'Notas de fim'

1 Momentos de inatividade do trabalhador.

2 <https://www.istoedinheiro.com.br/informais-contingente-cresce-segue-desprotegido-e-com-renda-menor/>

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

4 <https://www.sindap-ba.org.br/index.php/2021/08/12/entenda-como-reforma-trabalhista-de-bolsonaro-prejudica-trabalhadores/>

5 <https://supercassius.jusbrasil.com.br/artigos/795270163/reforma-da-previdencia-demissao-por-aposentadoria>

6 <https://www.cut.org.br/noticias/bolsonaro-reduz-verbos-para-fiscalizacao-e-combate-a-trabalho-escravo-3b45>

7 <https://www.seaaccampinas.org.br/temer-prepara-uma-reforma-trabalhista-para-agradar-aos-empresarios/>

8 <http://www.fsindicalsp.org.br/portal/seis-meses-apos-reforma-trabalhista-arrecadao-de-sindicatos-desaba-88/>

