



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO



INALDO FRANCISCO DE SENA FERREIRA DE SOUZA

**A CRISE DO MOVIMENTO SINDICAL NO CONTEXTO DA REVOLUÇÃO
INFORMACIONAL: O USO DAS TECNOLOGIAS DE COMUNICAÇÃO COMO
ESTRATÉGIA DE RENOVAÇÃO**

Recife

2022

INALDO FRANCISCO DE SENA FERREIRA DE SOUZA

**A CRISE DO MOVIMENTO SINDICAL NO CONTEXTO DA REVOLUÇÃO
INFORMACIONAL: O USO DAS TECNOLOGIAS DE COMUNICAÇÃO COMO
ESTRATÉGIA DE RENOVAÇÃO**

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Direito. Área de concentração: Transformações do Direito Privado.

Orientador: Prof. Dr. Michel Zaidan Filho

Recife

2022

Catálogo na fonte
Bibliotecária Ana Cristina Vieira, CRB-4/1736

S719c Souza, Inaldo Francisco de Sena Ferreira de.
A crise do movimento sindical no contexto da Revolução informacional: o uso das tecnologias de comunicação como estratégia de renovação / Inaldo Francisco de Sena Ferreira de Souza. -- Recife, 2022.
151 f.

Orientador: Prof. Dr. Michel Zaidan Filho.
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco.
Centro de Ciências Jurídicas. Programa de Pós-Graduação em Direito, 2022.

Inclui referências.

1. Direito do Trabalho - Brasil. 2. Trabalho - História. 3. Sindicalismo. 4. Sindicatos. 5. Tecnologia da informação. 1. Zaidan Filho, Michel (Orientação). II. Título.

344.8101 CDD (22. ed.)

UFPE (BSCCJ 2023-16)

INALDO FRANCISCO DE SENA FERREIRA DE SOUZA

**A CRISE DO MOVIMENTO SINDICAL NO CONTEXTO DA REVOLUÇÃO
INFORMACIONAL: O USO DAS TECNOLOGIAS DE COMUNICAÇÃO COMO
ESTRATÉGIA DE RENOVAÇÃO**

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: Transformações do Direito Privado.

Aprovado em: 30/09/2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Michel Zaidan Filho (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

Prof. Dr. Jayme Benvenuto Lima Junior (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

Profa. Dra. Juliana Teixeira Esteves (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco – UFPE

Profa. Dra. Rogeria Gladys Sales Guerra (Examinadora Externa)
Universidade Católica de Pernambuco - UNICAP

AGRADECIMENTOS

São muitos os atores responsáveis por tornar a concretização deste sonho possível. A tarefa de agradecer se mostra edificante, principalmente pela percepção de quantos obstáculos enfrentei e apoio que recebi para que fosse possível chegar até o final deste curso de mestrado.

O meu grande e mais vigoroso agradecimento é a Deus, por me proporcionar saúde, por me proporcionar persistência, por não permitir que eu desistisse nos momentos de angústia, e, por me proporcionar coragem, na medida em que enfrentei muitos medos e desafios para chegar ao final desta pós-graduação. Enfrentei muitos desafios, pois durante o curso deste mestrado, fui muito cobrado na minha fé, e na minha vontade de viver. Durante a pandemia precisei cuidar sozinho de minha mãe com câncer, acompanhá-la em suas internações nos hospitais, e nas longas horas semanais de diálise, o que me custou um grande esforço emocional para continuar forte, ao ver diariamente a sua luta, o seu sofrimento, o seu definhamento, ajudando-a mesmo quando me encontrava na mais grave depressão. Fomos hospitalizados com Covid, passei dois meses internado na UTI, em estado grave. Durante este período perdi minha mãe e um irmão sem que ao menos pudesse me despedir, dor que carrego até hoje. A doença me deixou sequelas físicas e emocionais; contudo, desde então, e com ainda grande dificuldade consegui superar a doença, cumprir todos os créditos e disciplinas e concluir este mestrado. Por isso, qualquer agradecimento a Deus, neste momento, é completamente insuficiente para a medida do que tenho recebido. Aqui é feito, pois não sentiria completa a presente empreitada.

Aos meus pais, em especial à minha mãe, Marinalda, que me ensinou a ter coragem frente a qualquer obstáculo, pelo exemplo de bravura e determinação e pelo amor incondicional, e cuja imensa saudade ainda se faz sentir. Ao meu pai, Inaldo, pelo respeito, pelo amor incondicional, obrigado por tudo o que me ensinou.

A todos os meus queridos professores do programa, especialmente na pessoa de dois incríveis entre eles. Um, o meu estimado professor e orientador Michel Zaidan Filho, para quem utilizarei uma descrição plagiada, pois não encontrei melhor definição para a grandiosidade desse homem: “Sujeito ímpar; acolhedor; respeitoso; humano; intelectual e pesquisador inestimável deste estado; homem com coragem para falar o que pensa, não se furtando à fidelidade para com suas ideias; um verdadeiro professor e mestre”. Agradeço-lhe primeiramente, por ter acreditado no meu projeto desde o início, por tê-lo tornado exequível e por ter me escolhido, dentre tantos outros candidatos gabaritados e com excelente currículo.

Agradeço seu incentivo e seu voto de confiança, que, com toda certeza, trouxeram muita motivação para que eu seguisse em frente. O outro é a querida professora Juliana Esteves, a quem tenho grande admiração, muito mais que uma professora, um ser humano ímpar, uma educadora apaixonada que, com seu jeito sereno, leva-nos a refletir e a ter esperança, por tanto que me ensinou e por sua dedicação, paciência e compreensão, e, acima de tudo, por todo o seu apoio e pela sua sincera preocupação. A ela também o meu muito obrigado!

Não podia deixar de agradecer a Maria do Carmo Mota, a Carminha, presente que a espiritualidade maior me deu, pelo seu apoio e pela sua amizade nos momentos mais difíceis, meu muito obrigado, jamais esquecerei.

A Lady minha fiel companheira, que sempre soube me acalmar e me trazer a realidade nos momentos mais difíceis.

Deixei por último, mas também não mais importante, aos meus amigos de mestrado, isso mesmo, aos meus amigos, pois, de agora em diante, assim os considerarei, pela sua generosa disponibilidade em repartir conhecimento, e apoio uns aos outros, no momento delicado em que vivíamos, de isolamento social.

Não podia deixar de agradecer a algumas pessoas muito especiais na minha vida, Charles e Evelyne, por dividir comigo todos os medos, as angústias, as alegrias e sonhos. A minha amiga Raphaela, por todo o suporte e ajuda. Aos demais familiares, amigos, colegas, professores e todos aqueles que, de alguma forma, seja ela direta ou indireta, participaram deste sonho de me tornar Mestre em Direito, que torceram e vibraram junto comigo nesta árdua caminhada, minha sincera gratidão eterna.

Não existe uma boa sociedade sem um bom sindicato. E não há um bom sindicato que não renasça todos os dias nas periferias, que não transforme as pedras descartadas da economia em pedras angulares. Sindicato é uma bela palavra que provém do grego syndike, isto é, “justiça juntos”. Não há justiça se não se está com os excluídos. (FRANCISCO, 2017)

RESUMO

O trabalho é pressuposto de desenvolvimento da vida humana. O sindicalismo, enquanto movimento de reafirmação de forças revolucionárias, sempre esteve intrinsecamente relacionado ao trabalho. Num primeiro momento, com o advento da modernidade inaugurada a partir da Revolução Industrial, desenvolveu-se uma nova configuração social e o estabelecimento de uma classe de trabalhadores organizados para uma produção em massa, amparados pelo desenvolvimento da atividade fabril. A grande exploração da mão de obra humana, aliada a fatores políticos à época, despontou a necessidade de os trabalhadores “do chão da fábrica” se organizarem coletivamente germinando os primeiros movimentos sindicais. Seguindo o curso da história, um maior ou menor vigor da atividade sindical sempre esteve alinhado ao trabalho numa maior ou menor intervenção do Estado nas relações sociais e econômicas. Por isso mesmo, uma regressão na atividade estatal, aliada a modificações profundas no modelo laboral, provocadas pela revolução tecnológica no mundo do trabalho, perpetrou significativas mudanças no papel desempenhado pelos sindicatos, ainda baseado no modelo territorial e classista, ocasionando uma crise de representação. O presente trabalho, adotando uma metodologia dedutiva, pautada na análise bibliográfica e documental, tem como objetivo principal apresentar uma via alternativa à renovação dos sindicatos, pautada em um encontro de fenômenos ainda não estudados em conjunto no âmbito do direito coletivo do trabalho. O objetivo exploratório denota a intenção de ampliar a discussão sobre os potenciais avanços que podem ser experimentados pelos movimentos sindicais quando esses se aliarem aos avanços no campo da tecnologia da informação e comunicação (TIC). Dentro deste panorama, justifica-se o acerto e a proposição da presente pesquisa, na medida em que a sociedade em rede apresentou à humanidade novas formas de se comunicar e de se articular, impactando a sociedade como um todo, inclusive o direito coletivo do trabalho. O desafio se faz presente, pois é a desconstrução do modelo sindical ainda vigente para redesenhar aquilo que se mostrou uma atividade meramente reivindicatória traduzida numa nova realidade dos sindicatos, que contemplates as novas tecnologias da comunicação e restaurar a essência revolucionária da atividade sindical. Assim, o impacto das TICs no movimento sindical é analisado e as respostas a estas perguntas são pesquisadas: Qual é o impacto das TICs sobre o movimento sindical? Como os sindicatos podem usar a internet a seu favor? Pode a internet fortalecer a solidariedade trabalhista e o sindicalismo?

Palavras-chave: sindicalismo; movimento sindical; tecnologia da informação; renovação; TIC.

ABSTRACT

Work is a prerequisite for the development of human life. Therefore, syndicalism as a movement to reaffirm revolutionary forces has always been intrinsically related to work. At first, with the advent of modernity inaugurated from the Industrial Revolution, a new social configuration was developed and the establishment of a class of workers organized for mass production supported by the development of manufacturing activity. The great exploitation of human labor combined with political factors at the time, emerged the need for workers “from the factory floor” to organize themselves collectively, germinating the first union movements. Following the course of history, a greater or lesser vigor of union activity has always been aligned with work in a greater or lesser state intervention in social and economic relations. For this very reason, a regression in state activity combined with profound changes in the labor model caused by the technological revolution in the world of work led to significant changes in the role played by unions, still based on the territorial and class model, causing a crisis of representation. The present work, adopting a deductive methodology, based on bibliographic and documental analysis, has as main objective present an alternative path to the renewal of unions, based on a meeting of phenomena not yet studied together in the scope of collective labor law. The exploratory objective denotes the intention to broaden the discussion on the potential advances that can be experienced by trade union movements when they are allied to advances in the field of information and communication technology (ICT). Within this panorama, the success and proposition of the present research is justified, insofar as the network society has presented humanity with new ways of communicating and articulating, impacting society as a whole, including the collective right to work. The challenge that is present, therefore, is the deconstruction of the union model still in force to redesign what was shown to be a merely demanding activity translated into a new reality of unions, which contemplated the new communication technologies and restore the revolutionary essence of union activity. Thus, the impact of ICTs on the trade union movement is analyzed and the answers to these questions are researched: What is the impact of ICTs on the trade union movement? How can unions use the Internet to their advantage? Can the Internet strengthen labor solidarity and unionism?

Keywords: unionism; trade union movement; information technology; renewal; ICT.

LISTA DE SIGLAS

| | |
|--------|---|
| ADC | Ação Declaratória de Constitucionalidade |
| ANATEL | Agência Nacional de Telecomunicações |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| CUT | Central Única dos Trabalhadores |
| EUA | Estados Unidos da América |
| FF15 | FIGHT FOR 15 AND UNION |
| FGTS | Fundo de Garantia por Tempo de Serviço |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| OWN | OWN WALMART |
| PNAD | Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios |
| STF | Supremo Tribunal Federal |
| TIC | Tecnologia da Informação e Comunicação |
| TST | Tribunal Superior do Trabalho |

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1 INTRODUÇÃO | 12 |
| 2 A HISTÓRIA DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO EM SUA PERSPECTIVA REVOLUCIONÁRIA | 16 |
| 2.1 A história do trabalho humano da Antiguidade à Idade Moderna | 16 |
| 2.2 O trabalho na Idade Contemporânea | 21 |
| 2.3 O impacto da Revolução Informacional nas relações jurídico-trabalhistas individuais e coletivas | 26 |
| 3 TRAÇOS HISTÓRICO-EVOLUTIVOS DO SINDICALISMO NO BRASIL E NO MUNDO | 33 |
| 3.1 A evolução do sindicalismo e do movimento sindical no contexto mundial | 33 |
| 3.2 O surgimento e desenvolvimento do sindicalismo no Brasil | 35 |
| 3.2.1 A fase de intervencionismo estatal, <i>anarcossindicalismo</i> ou fase de repressão | 36 |
| 3.2.2 A fase de corporativismo ou tolerância estatal | 40 |
| 3.2.3 A fase de liberdade e autonomia sindical | 46 |
| 4 OS FUNDAMENTOS JURÍDICO-CONSTITUCIONAIS DO SINDICALISMO NO BRASIL E A SUA DESCONSTRUÇÃO | 49 |
| 4.1 Conceito e natureza jurídica dos sindicatos no ordenamento jurídico brasileiro | 49 |
| 4.2 Classificação dos sindicatos | 53 |
| 4.3 Dos sistemas que envolvem a base territorial dos sindicatos e suas limitações | 55 |
| 4.3.1 Sistema da unicidade sindical ou sistema do sindicato único | 55 |
| 4.3.2 O Pluralismo sindical | 58 |
| 4.3.3 Unidade sindical | 60 |
| 4.4 Fontes do Sindicalismo no Direito Sindical e Coletivo do Trabalho | 61 |
| 5 A CRISE DO MOVIMENTO SINDICAL NO CONTEXTO DA REVOLUÇÃO INFORMACIONAL | 65 |
| 5.1 A subordinação como paradigma central do Direito do Trabalho e sua relação histórica com a crise do sindicalismo | 65 |
| 5.2 Os movimentos de contrarrevolução e a crise do modelo sindical atual diante das novas formas de trabalho | 69 |
| 5.3 Análise da crise sindical sob a perspectiva da Teoria Social Crítica | 72 |
| 6 RECONSTRUINDO O PODER DOS TRABALHADORES NO CAPITALISMO DIGITAL | 76 |

| | |
|---|------------|
| 6.1 Crise de representatividade e a sociedade digital. como pertencer no coletivo na era da informação. | 76 |
| 6.2 O papel do sindicato frente ao avanço da inteligência artificial..... | 87 |
| 6.3 A era digital e o futuro do sindicalismo..... | 93 |
| 7 O USO DA TECNOLOGIA DA COMUNICAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE RENOVAÇÃO SINDICAL | 99 |
| 7.1 Como os sindicatos podem usar a inteligência artificial para construir poder. O uso do algoritmo para defesa dos trabalhadores..... | 99 |
| 7.2 Do chão de fábrica ao <i>networking</i>: como as novas tecnologias da informação estão renovando as estratégias do movimento trabalhista dos EUA para alcançar trabalhadores precários. os casos do “Fight for 15” , “Nosso Walmart”, Starbucks e Amazon | 104 |
| 7.3 Das ruas ao cyberativismo. novas formas de resistência para além da forma tradicional de greve. | 112 |
| 7.4 A comunicação como estratégia na revitalização sindical | 127 |
| 8 CONCLUSÃO..... | 134 |
| REFERÊNCIAS | 140 |

1 INTRODUÇÃO

O presente tema de pesquisa se volta ao trabalho humano, mais precisamente à divisão social do trabalho frente aos impactos das novas tecnologias da informação, num contexto de surgimento de novos postos de trabalho, que desvela uma verdadeira revolução dos modos de produção inaugurados desde a tomada hegemônica pelo capitalismo no mundo ocidental a partir da Revolução Industrial no século XVIII.

Contextualiza-se, portanto, o presente trabalho a partir de um conjunto de mudanças no mundo do trabalho, especialmente a partir de quando o mundo sofreu uma reestruturação produtiva permanente e uma mudança de propostas ideológicas e políticas, das quais o neoliberalismo é um traço marcante. E isso marcou profundamente o modo de produção capitalista, de modo que, para que o capitalismo se mantivesse em seu patamar hegemônico, teria que promover mudanças na estruturação do trabalho quanto aos meios de produção do capital, para que conseguisse chegar aos dias atuais com o mesmo poderio de dominação.

Desta feita, esse novo modelo de controle dos meios de produção culmina no surgimento de uma nova classe trabalhadora marcada pelo trabalho pautado num contexto de desenvolvimento de novas tecnologias da informação denominado por Lokjine de Revolução Informacional, que teve impactos significativos e degradantes sobre as condições de trabalho e sua regulação, tal como classicamente foi desenvolvida.

Assim, propõe-se uma análise evolutiva da morfologia do trabalho durante o período que compreende a Revolução Industrial e a predominância dos modelos fordista e taylorista, perpassando por um momento de ruptura desse quadro de exploração da força de trabalho forjada no modo de produção operário para então analisar os principais impactos das transformações profundas operadas pelo advento da chamada Revolução Informacional no surgimento de novas formas de trabalho mais segmentadas e que são marcadas por um novo ciclo ou período de degradação do trabalho pelo capital.

Para tanto, fez-se necessário um corte epistemológico no presente trabalho para analisar os reflexos desse processo diretamente sobre a organização e efetividade dos movimentos sindicais e da atuação de sindicatos frente às novas formas de trabalho, no mais das vezes não sindicalizáveis, tendo em vista incorporarem uma gama de trabalhadores surgida exatamente no contexto de um modo de produção capitalista baseado no “capital-saber”, enquanto mola propulsora da produção de riqueza e que representa justamente uma classe que, em escala global, enfrenta diretamente os impactos da flexibilização e da desregulamentação trabalhista desse modelo neoliberalista em expansão.

Partindo da análise de processo de fragmentação e desmonte de direitos trabalhistas, observado através da classe de trabalhadores escolhida como amostra de análise, pretende-se investigar como objeto correlato de pesquisa um posicionamento do movimento sindical no contexto de surgimento das novas formas de trabalho na era digital, buscando analisar as formas de representação sindical de trabalhadores pela definição de uma pauta comum, revolucionária e emancipatória, bem como quais serão os desafios dos sindicatos de adaptação ao contexto atual caso queiram se manter como uma importante instituição de representação dos direitos conquistados pelos trabalhadores nos últimos dois séculos.

Nesse contexto de afetação das ações coletivas em torno do surgimento de novas formas de trabalho, o objeto do presente projeto de pesquisa passa a ser, também, o questionamento sobre como um enfraquecimento do movimento sindical diante do surgimento de uma nova classe de trabalhadores tem refletido na degradação de um modelo protetivo clássico ao trabalhador.

De forma correlata, quais seriam os principais reflexos do enfraquecimento dos processos de luta contra-hegemônica na garantia e proteção dos direitos trabalhistas dos profissionais na tecnologia da informação, assim como quais seriam os novos desafios do movimento sindical para que consigam se consolidar como um importante movimento de representação da classe trabalhadora para o futuro.

A sociedade passou a experimentar nas últimas quatro décadas, um processo de degradação do trabalho, num período compreendido pelo auge do capitalismo pós-industrial, marcado pelos modelos fordista/taylorista, nos quais, embora num contexto em que as relações individuais e coletivas de trabalho fossem marcadas pela exploração da força de trabalho humano pelo capital, passou a existir um mínimo de regulação quanto aos elementos de contratação do trabalhador, no Brasil representados pelo conjunto de garantias estatuídos na CLT e num contexto mundial, mais especificamente nos países europeus, um conjunto mínimo de direitos de natureza trabalhista advindos das conquistas alcançadas pela social-democracia ou *Welfare State*. Nos Estados Unidos, o movimento da greve geral, do final do século XIX, simbolizava o movimento pela conquista de um conjunto de garantias mínimas relativas à jornada de trabalho.

Esse processo de precarização do trabalho passou a ocorrer, num primeiro momento, de acordo com o modo de trabalho desenvolvido conforme o fordismo/taylorismo e, num segundo momento, a partir da década de 1970, com o novo modelo toyotista de acumulação flexível, no qual a produção massificada e o acúmulo de matéria-prima e de mercadorias eram substituídos por um modelo de produção sob demanda.

Nesse contexto da segunda metade do século XX, a sociedade entra num período em que os modos de produção e o acúmulo de capital se dão em meio à chamada Terceira Revolução ou Revolução Informacional e que tem como base primordial a inserção das novas tecnologias agregadas aos meios de produção e ao conhecimento de inúmeras ciências que, com o objetivo de atender a interesses econômicos, colocam esses conhecimentos à disposição dos donos dos meios de produção.

Essa ruptura com os modelos clássicos de produção do período industrial provocou profundas modificações na estruturação do trabalho e nas relações individuais e coletivas em meio ao surgimento de novas formas de trabalho. Além disso, com a modificação do perfil do trabalhador inserido na era digital, conjuntamente com o advento e expansão das novas tecnologias da informação, há de ser verificado, nesse processo, uma monumental expansão da privatização do setor de serviços, setor esse antes predominantemente público e sem fins lucrativos.¹

É verificada, também, uma expansão das novas formas de valor agregadas a uma economia digitalizada, fazendo com que nenhum trabalhador, principalmente nos grandes centros urbanos até aqueles inseridos no meio rural, possa prescindir do uso de tecnologias da informação, desde um aparelho celular até mesmo a incorporação de alguma inovação tecnológica no seu processo de produção ou prestação de serviço.

Por fim, pode-se elencar nesse processo o nascimento de uma imposição do sistema financeiro, inaugurado pela grave crise surgida em 2008 no hemisfério norte do mundo, pela corrosão dos direitos trabalhistas conquistados pela classe trabalhadora há pelo menos dois séculos desde a Revolução Industrial.²

Esse período ora afirmado é marcado, por exemplo, pela expansão de formas de contratação flexíveis como o trabalho intermitente, que aumentou muito com a ascensão das plataformas de trabalho digital. Além disso, há o conhecido fenômeno de *uberização* do trabalho, no qual os proprietários dos instrumentos de trabalho alugam seus instrumentos e sua força de trabalho em troca de remuneração e uma grande corporação global lucra sobre o serviço prestado enquanto o trabalhador tem que arcar com os custos e os riscos do desempenho do seus serviços. Esse modelo, que nasceu de uma plataforma de transportes alternativos através do sistema de caronas pagas, expandiu-se ao turismo, construção civil dentre outros inúmeros serviços hoje disponibilizados através desse mesmo modelo.

¹ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 43-44.

²*Ibidem*, p.72.

Isso gerou uma nova *morfologia do trabalho*, representada por uma classe trabalhadora diferenciada e com uma estruturação do trabalho muito distinta daquela verificada na ambiência industrial dos séculos XIX e XX, não somente quanto às distinções de gênero - antes a classe trabalhadora era predominantemente masculina e hoje já se percebe uma classe mais heterogênea -, mas também quanto às distinções relativas à qualificação dos trabalhadores, antes havendo uma maior diferenciação quanto ao trabalho de maior ou menor qualificação. Além disso, esse novo contingente de trabalhadores da era digital é fortemente marcado pela miscigenação, com um grande número de indígenas (na América Latina), negros, brancos etc. Há, portanto, muitos níveis ou clivagens da classe trabalhadora, visto que muitos indivíduos, muito embora não pareçam assalariados diante das novas formas de contratação existentes, na verdade o são.³

Vale ressaltar, pois, que segundo Lokjine⁴, o modo de produção marcado pela Revolução Informacional é dominado pelo trabalhador que detém os melhores níveis de qualificação intelectual, o que não se mostra compatível com a maior parte do contingente populacional, que deságua no grande problema de desemprego estrutural e a submissão do trabalhador a formas de trabalho degradantes como meio de sobrevivência.

³ANTUNES, 2018, p. 54.

⁴LOJKINE, Jean. **A Revolução Informacional**. São Paulo: Cortez, 2002a, p. 78.

2 A HISTÓRIA DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO EM SUA PERSPECTIVA REVOLUCIONÁRIA

2.1 A história do trabalho humano da Antiguidade à Idade Moderna

O trabalho é pressuposto de desenvolvimento da vida humana, distinguindo as pessoas das outras espécies coexistentes no mundo. Foi o trabalho que permitiu a adaptação do homem e sua evolução ao longo da existência humana na terra. Como dizia Engels,⁵ o que diferencia os homens dos outros seres vivos é justamente o tipo de interação que promove com a natureza, e é justamente o trabalho que cria este diferencial e criou o homem tal como ele é, visto que em seu processo de adaptação o conduziu ao desenvolvimento de sua inteligência capaz de produzir instrumentos que viabilizaram o processo de dominação da natureza e essas habilidades estão intimamente relacionadas ao labor.⁶

Ocorre que, com o advento da modernidade inaugurada a partir da Revolução Industrial, desenvolveu-se uma nova configuração social gerada a partir da necessidade de adaptação ao modelo de produção capitalista, que impunha uma separação do homem da sua força de trabalho.⁷

Nesse sentido, Marx e Engels já apontavam para essa separação do homem da sua força de trabalho. A força de trabalho humana era comprada e negociada como uma mercadoria, de modo que o empregador poderia comprar as horas de trabalho de um empregado da mesma forma que comprava açúcar: na primeira situação, a mercadoria era avaliada no relógio, na segunda, na balança.

Assim, o trabalho, segundo Maurício Godinho Delgado,⁸

É toda ação humana realizada com dispêndio de energia física e mental, acompanhada ou não de auxílio instrumental. Dirige-se a um fim determinado, a produzir efeitos no próprio agente que a realiza a par de contribuir para transformar o mundo em que se vive.

As atividades que tinham cunho laboral consistiam, em sua gênese, em atividades voltadas à obtenção de alimento e o suprimento de outras necessidades primitivas do homem.

⁵ENGELS, Friedrich. Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem *apud* ANTUNES, Ricardo. **A dialética do Trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2013, p. 13.

⁶*Ibidem*, p. 15-16.

⁷ANDRADE, Everaldo G. L. de; D'ÂNGELO, Isabele Bandeira de M. Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica: um diálogo indispensável entre este campo do direito e os demais saberes sociais. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**. v. 3, n. 1, p. 73, jan./abr. 2016.

⁸DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.517.

Uma vez que essas atividades se tornaram mais complexas, foram exigindo entre os homens um certo grau de cooperação social com fins à sua consecução. Dessa forma, deu-se início a uma divisão social do trabalho, com vistas à posição de cada indivíduo frente a um determinado grupo de tarefas, o que propiciou uma maior dependência e interação entre os homens dentro de cada grupamento social.⁹

Assim é que o trabalho, desde a Antiguidade, sempre foi o grande protagonista em viabilizar a interação social e a cooperação entre os homens; no entanto, sempre foi visto por diferentes ópticas ao longo do tempo, desde uma forma de punição e subjugação até forma de transformação e realização pessoal do homem. Nesse sentido é que Sérgio Lessa enfatiza que é a atividade humana que transforma a natureza dos bens necessários à reprodução social¹⁰, não podendo haver existência social sem o trabalho.

Na Antiguidade clássica, a ideia de trabalho era fortemente associada à perda de liberdade, a uma forma de punição pela prática de um crime, sofrimento e escravidão, sendo o trabalho algo forçado àqueles que sequer eram tidos como pessoas, mas sim como animais ou coisas. Nesse quesito, Everaldo Gaspar¹¹ argumenta que o trabalho humano acabou surgindo como uma ideia de castigo imposta pelos deuses, o que veio a justificar uma clássica distinção entre o trabalho manual e intelectual e acabou por legitimar a escravidão.

Nesse mesmo contexto, o trabalho escravo imposto como base da pirâmide social e de produção econômica era legitimado como sendo algo naturalmente imposto àqueles que sequer eram considerados seres humanos, naturalmente em função de uma atribuição divina que condicionava a natureza humana. O escravo, por assim dizer, era considerado mera propriedade do seu dono, não havendo qualquer contrapartida por sua força de trabalho prestada.

Na Grécia Antiga, o trabalho braçal era considerado indigno, proveniente do fato de que o trabalhador afrontava os desígnios dos deuses - diferentemente das atividades intelectuais -, e por isso a ele era imposto o trabalho de forma forçada, o que vinha de auxílio à legitimação da escravidão como forma de captação de mão de obra.¹²

Aristóteles¹³ reconhecia a necessidade do trabalho escravo como sendo algo naturalmente constituído entre os homens indignos, sendo a servidão inerente à natureza

⁹BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 41.

¹⁰LESSA, Sérgio. **Mundodoshomens:trabalhoesersocial**. 3.ed. São Paulo: Instituto Luckács, 2012, p. 25.

¹¹ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-Modernidade: Fundamentos Para Uma Teoria Geral**. São Paulo: Ltr, 2005, p. 29.

¹²BRAICK, Patrícia Ramos; MOTA, Myriam Becho. **História: das cavernas ao terceiro milênio**; volume único. 3.ed. reform. e atual. São Paulo: Moderna, 2007, p. 192

¹³ARISTÓTELES. **A política**. Traduzido por Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 12-13.

humana, ao discorrer que não seria apenas necessário como vantajoso para todos os seres que haja mando e obediência e que, desde o seu nascimento, os homens são predestinados uns a comandar e outros a obedecer.

À guisa deste entendimento, segue o mesmo ao afirmar que

A natureza, por assim dizer, imprimiu a liberdade e a servidão até nos hábitos corporais. Vemos corpos robustos talhados especialmente para carregar fardos e outros usos igualmente necessários; outros, pelo contrário, mais disciplinados, mas também mais esguios e incapazes de tais trabalhos, são bons apenas para a vida política, isto é, para os exercícios da paz e da guerra.¹⁴

Noutro passo, no que concerne aos romanos, a forma de enxergar a servidão era um tanto diferente, visto que embora houvesse escravidão, a forma de exploração laboral perpassava por uma maior influência religiosa por parte do Cristianismo. Assim, embora a força de trabalho escravo estivesse reduzida ao poder de mando do senhor, imprimia-se uma ideia de que o escravo não era só mão de obra como um excelente objeto de negociação, o que se coaduna com a mercantilização do trabalho que era própria da época. Dessa forma, os escravos assumiram melhor condição social, chegando a poder conquistar sua liberdade através de seu trabalho.¹⁵

Sob esse prisma, houve uma diversificação da investitura do trabalho escravo em diferentes atividades, não somente atendendo à necessidade de mão de obra braçal, como ainda em atividades burocráticas, no trabalho doméstico, na agricultura e em obras públicas.¹⁶

Há de se dizer, pois, que a sociedade romana se baseava num rígido regime social de castas, bastante estratificado, tendo como base da produção econômica a exigência de homens que realizassem o trabalho braçal, seja ele realizado por escravos ou por trabalhadores livres. Considerando um aumento da complexidade das relações sociais e das atividades laborais exigidas à manutenção da vida social à época, associada a um decréscimo do número de escravos, a elite econômica se viu forçada à utilização da mão de obra dos chamados homens livres, pautados sob um regime contratual específico para a sua atuação. Pode-se dizer que este regime contratual surgido foi a gênese de formas contratuais laborais modernas como a contratação por obra certa e a empreitada.

¹⁴*Ibidem*, p. 14.

¹⁵EISENBERG, Pete. Escravo e proletário na história do Brasil. *In*: EISENBERG, Pete. **Homens esquecidos: escravos e trabalhadores livres no Brasil, séculos XVIII e XIX**. Campinas: Editora da Unicamp, 1989.

¹⁶ARRUDA. José Jobson de A. **Atlas Histórico Básico**. São Paulo: Editora Ática, 2002, p. 97.

Assim, o cotejo entre a utilização do regime escravocrata frente à contratação de homens livres acabou por culminar numa exacerbação dos problemas com a utilização da servidão altamente predatória e exploratória, o que abriu as portas para uma futura ruptura do sistema escravocrata a partir da queda do Império Romano e sua transição para a Idade Média com a consolidação do sistema feudal.¹⁷

Durante a Idade Média, o trabalho servil passou a preponderar sobre o trabalho escravo, fixando as bases do Feudalismo como sistema de produção econômica baseada na força de trabalho que, ainda que semelhante à escravidão, tinha por premissa a ideia de que os servos viviam nas terras e sob a proteção do senhor feudal, que, por sua vez, se apropriavam de tudo quanto fosse produzido por aqueles. Assim sendo, embora o servo fosse considerado “livre” - no sentido de não ser tecnicamente objeto de propriedade do senhor feudal - não tinha liberdade sequer de se autodeterminar e praticar atos da vida civil sem autorização de seu senhor.

Nesse sentido, o trabalho na Idade Média foi marcado pela quase anulação da possibilidade de ascensão social como contrapartida à disponibilização da força de trabalho¹⁸. Em complemento, o apelo cristão predominante à época fazia como que a subserviência do servo ao seu senhor fosse interpretada como a obtenção de sua dignidade para adentrar ao reino dos céus.

Mais especificamente, a partir do séc. XIV, na Baixa Idade Média, surge uma importante e definitiva forma de trabalho que iria influenciar sobremaneira a forma de trabalho preponderante na contemporaneidade: as corporações de ofício formadas por artesãos e burgueses que acabaram por unir forças contra os senhores feudais na formação de associações.¹⁹

Entende-se aí o surgimento de uma forma revolucionária de proteção de uma classe trabalhadora, visto que artesãos e burgueses que habitavam antigas cidadelas ou cidades livres se uniram em torno de associações de interesse profissional – o que incluía comerciantes – contra os senhores com finalidades subversivas em relação ao feudalismo.²⁰

¹⁷MARSON, I. A. Antigo Regime, feudalismo, latifúndia, servidão, escravidão: diálogos entre antigos e modernos na argumentação sobre "inconclusão" da nação liberal no Brasil (séculos XIX e XX). **Revista de História**, [S. l.], n. spe, p. 165-186. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revhistoria/article/view/19143>. Acesso em: 27 jan. 2022.

¹⁸BARROS, 2013, p. 45.

¹⁹*Ibidem*, p. 47.

²⁰OLIVEIRA, Terezinha. Considerações sobre o trabalho na Idade Média: intelectuais medievais e historiografia. **Revista de História**, São Paulo, n. 166, p. 109-128, jan./jun. 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/55829/AppData/Local/Temp/48491-Texto%20do%20artigo-58941-1-10-20121219.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2022.

Assim foi que as corporações de ofício adquiriram certo protagonismo sócio-político na Idade Média, possuindo forte influência inclusive sobre a Igreja, considerando ainda uma menor interferência do Estado, uma vez que sua organização pressupunha uma figura central – a do mestre – que delegava o trabalho tanto a artesãos quanto aos aprendizes que estavam sob o seu jugo.²¹

No período que compreendeu uma transição da Idade Média para a Moderna, chega ao fim o período feudal com o surgimento das manufaturas, pequenas fábricas de produção artesanal, que concentrava um grande número de trabalhadores operários, os quais se utilizavam de seus instrumentos colocados à disposição da produção, cada qual realizando uma atividade ou pequena etapa da produção sob a gerência ou supervisão de um empresário. Ainda não se vislumbrava nesse período uma produção em larga escala e utilização de maquinário apropriado, o que repercutia no fato de que a fabricação dependia da produtividade de cada trabalhador em executar a sua tarefa.²²

Esse foi o primeiro passo para a consolidação da Revolução Industrial e o estabelecimento de uma classe de trabalhadores organizados para uma produção em massa amparados pelo desenvolvimento da atividade fabril. A partir de então, também, o sistema feudal foi completamente substituído por um sistema econômico capitalista, que alavancou novos sujeitos envolvidos na relação laboral, quais sejam, o trabalhador e o tomador do serviço, os quais seriam os protagonistas de uma nova forma de conflito social em torno do trabalho.

Ao final do século XVIII, marcado principalmente pela Europa vivenciando um processo de aceleração da atividade fabril com a Revolução Industrial que, através da produção mecanizada com a utilização da máquina à vapor e da metalurgia, foi um período historicamente precedente pelo fato de que não somente proporcionou a fabricação e comercialização em larga escala de produtos industrializados, como evidenciou uma nova classe: o proletariado.²³

A burguesia, que já se mostrava revolucionária na metade da Idade Média em diante, através das associações, agora chega ao poder, desempenhando um papel revolucionário

²¹BATALHA, Claudio. **O movimento operário na primeira república**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000, p. 77.

²²DELGADO, Mauricio Godinho **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo : LTr, 2017. p. 92.

²³ESTEVES, Fábio Porto. **O sindicalismo e os novos movimentos sociais: a articulação dos movimentos de natureza propriamente sindical e os demais movimentos libertários de natureza emancipatória**. 2018 Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco. Recife-PE, 2018p. 32.

decisivo.²⁴Via de consequência, desenvolveu-se um novo arranjo de tomada da força de trabalho que permitisse a ampliação da atividade fabril para o modelo em larga escala para um arranjo altamente explorador da mão de obra humana, mantendo-a dependente do trabalho enquanto geravam e aumentavam os lucros dos empresários.

Tinha-se por evidência a aplicação de salários sobremaneira baixos e contraponto a uma carga horária de trabalho bastante extensa e exaustiva – o que incluía mulheres e crianças – submetendo-os a jornadas que podiam chegar a dezesseis horas de trabalho diárias, sem qualquer acesso à riqueza produzida, que era destinada exclusivamente ao aumento dos lucros dos burgueses que lhes tomavam o serviço. O trabalho era exercido em troca da própria subsistência, num retorno alusivo a uma espécie de “escravidão de homens livres”.

Homens, mulheres e crianças, em função da grande produção escalada, acabaram por se concentrarem nos grandes centros urbanos, aumentando a miséria, a fome, as doenças, as jornadas de trabalho excruciantes e a baixíssima remuneração, dentre outras mazelas que se concentram nesse contexto. A pequena oficina do mestre artesão havia se tornado, enfim, a grande fábrica do capitalismo industrial.²⁵

2.2 O trabalho na Idade Contemporânea

Durante o século XX, o modelo de trabalho desenvolvido sob uma estrutura produtiva focada na execução do trabalho sob rígido controle quanto ao tempo e quanto às operações desempenhadas, de modo que esse controle seria exercido por gestores responsáveis pela elaboração e acompanhamento do desempenho na produção. Essa linha de montagem gerou a produção massificada de bens de consumo que se espalhou para outros setores da indústria e dos serviços.

Esse novo modelo de produção demandaria à época uma força de trabalho condizente com uma classe adaptada à exploração: camponeses livres que migrariam de um modelo feudal para um modelo de fornecimento de sua força de trabalho baseada na autonomia privada. E assim foi construído um modelo baseado no trabalho livre/subordinado que, apesar de parecer um contrassenso, baseava-se na exploração da mão-de-obra contratada de forma livre, mediante a disposição da autonomia de vontade do trabalhador, ao tempo em que o trabalho era subordinado a quem era o detentor dos meios de produção. Assim, a força de

²⁴MARX, Karl; ENGELS, Frederick. **O manifesto comunista**, 2012, p. 27.

²⁵MARX; ENGELS, 2012, p. 36.

trabalho passou a ser desvinculada do trabalhador, visto que este vendia a sua força de trabalho em troca da sobrevivência.²⁶

Nesse contexto de exploração do trabalho assalariado, não se pode dizer, portanto, que o trabalhador tem liberdade de escolha quanto ao novo modelo de vida que lhes foi imposto pela necessidade de sobrevivência. E isso ocorre até hoje, quando os indivíduos, a pretexto de exercerem a sua liberdade, acabam por escolher a única solução possível para sobreviver, qual seja, vender a sua força de trabalho nas condições que lhes são impostas pelo capital.

Segundo Everaldo Gaspar e Isabele D'Ângelo “não há como eliminar o adoecimento e a subordinação enquanto a sociedade do trabalho estiver condicionada a um modelo jurídico-estatal que universaliza e legitima o Modo de Produção Capitalista, porque é exatamente ele que subordina a força de trabalho ao capital”.²⁷

A partir da evolução das máquinas a vapor utilizadas no processo fabril, é gerado um período de sensível escassez de postos de trabalho e uma quantidade significativa de trabalhadores ociosos aguardando por uma vaga de emprego. Não se pode olvidar, também, que uma menor intervenção estatal durante esse período favoreceu a expansão do capitalismo econômico e as relações de trabalho passaram a ser regidas pela premissa da autonomia de vontade na esfera contratual.

Por isso mesmo, dada a escassez de postos de trabalho verificada nesse contexto, segundo Everaldo Gaspar, despontou a necessidade de os trabalhadores “do chão da fábrica” se organizarem coletivamente, tendo as cooperativas desempenhado um importante papel nesse sentido.²⁸

Esse período coincidiu com o surgimento das primeiras leis trabalhistas na Europa, amparadas por uma maior intervenção estatal nas relações sociais, inclusive nas relações de trabalho. Aliado a este fato está o Liberalismo que sofreu com as fortes crises decorrentes da Primeira Guerra e a Depressão de 1929, a qual decorreu do grande volume de produção que não pôde ser escoado gerando excedentes de impossível absorção pelo mercado. Isso fez com que o Estado Liberal promovesse várias mudanças de rumo que impactaram principalmente nas relações de trabalho, com a prestação de serviços públicos assegurados aos trabalhadores.

Diante de tantas crises, o capitalismo migrou paulatinamente da ideia de Estado Mínimo, dada a sua visível instabilidade, para o Estado de Bem-Estar Social – *Welfare State* – baseado num sistema em que o Estado era o responsável por garantir as demandas sociais,

²⁶ANDRADE, 2005, p. 65-66.

²⁷ANDRADE; D'ÂNGELO, 2016, p. 72.

²⁸ANDRADE, 2005, p. 83.

proporcionando uma melhor qualidade de vida através de sua maior intervenção. A partir de então, os grandes centros que concentravam os maiores fluxos econômicos decorrentes da produção como Estados Unidos, Alemanha, Inglaterra, França e Japão, à medida que passaram a experimentar uma fase de prosperidade econômica, vivam também um período de estabilidade das relações de trabalho gerado pelo pleno emprego e durabilidade dos postos de trabalho.²⁹

Segundo Juliana Teixeira Esteves, esse período de maior estabilidade decorreu justamente do fato de que esse modelo de proteção trazido pelo *Welfare State* nada mais foi do que um projeto para recuperar o capitalismo abalado pelas crises ocasionadas pelas grandes guerras, trazido como um modelo de seguridade social que permitia sua viabilidade e sustentabilidade.³⁰

A partir daí, percebeu-se que o modelo de produção capitalista, pautado na autonomia privada inspirada no Iluminismo e na ausência de intervenção do Estado, deveria ser substituído, através de um movimento de cunho contra-hegemônico e antecipatório, até a chegada do chamado Estado de Bem-Estar Social, que propunha uma centralização do trabalho na ideia de Pleno Emprego, de tempo regulamentado e garantidor de direitos sociais trabalhistas e previdenciários aos trabalhadores.³¹

O Direito do Trabalho, então, passou ser constituído como ramo autônomo do Direito Privado, centralizando seu objeto de proteção do trabalho contraditoriamente livre/subordinado e elencando a subordinação como elemento caracterizador da relação contratual de emprego, a qual passaria a receber um conjunto de garantias mínimas de salvaguarda. A subordinação, nesse caso, teve papel decisivo numa reviravolta de um contratualismo baseado na autonomia privada, no individualismo e numa ótica essencialmente liberal de ausência de intervenção estatal nas relações privadas, ao propor, através da caracterização do elemento de subordinação, um desequilíbrio na relação contratual diante do qual a figura do empregado era subjugada e submetida ao poder diretivo e punitivo do empregador, daí o Princípio da Proteção que impunha suas garantias e limites à autonomia privada através da irrenunciabilidade e indisponibilidade.³²

²⁹ESTEVES, F., 2018.

³⁰ESTEVES, Juliana Teixeira; D'ÂNGELO, Isabele Moraes. Os movimentos emancipatórios contra-hegemônicos desencadeados a partir do século XIX e as previsões contemporâneas: a força das multidões da reconfiguração da Seguridade Social. In: TAVARES, Paulo Henrique; BELLO, Enzo (org.). **Direito, Gênero e Movimentos Sociais**. 1. ed. João Pessoa: Conpedi, 2015, v. 1..

³¹*Ibidem*, p. 186

³²ANDRADE, Everaldo G. L. de. **O Direito do Trabalho na filosofia de na Teoria Social Crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações**. São Paulo: LTr, 2014, p. 134.

A partir de 1970, iniciou-se um processo de desmonte do modelo imposto pelo *Welfare State*, que desencadeou um movimento de privatizações e nova abertura à hegemonia do capital. Com a crise do Petróleo ocorrida entre 1973 e 1979 – gerando tensões entre os EUA e os países árabes – fez com que o preço do petróleo disparasse além de uma grave insatisfação a nível multinacional com a alta carga de impostos, que levaram diversos países a questionar o Estado de Bem-Estar Social como um modelo de Estado viável. A derrocada do *Welfare State*, portanto, foi marcada principalmente pela eleição da primeira-ministra Margareth Thatcher em 1979, a qual iniciou uma grande política de privatizações e de menor intervenção estatal na vida social.³³

Esse novo modelo estatal fincado na era Thatcher e Regan se baseou principalmente em uma ideologia neoliberal, centrada no menor controle fiscal, de emissão de moeda, no individualismo, desregulamentação e uma onda de privatizações que impactaram principalmente numa reconfiguração produtiva, por meio de uma redução organizacional das empresas, de modo a tornar as relações de trabalho cada vez mais precarizadas.³⁴

Enfim, no início do século XX o Estado de Bem-estar cedeu lugar à política privatista neoliberal, proporcionou uma regressão da posição intervencionista do Estado e uma maior desregulamentação do Direito do Trabalho. Somado a esse contexto de acúmulo de capital e alteração na forma de produção está o desenvolvimento científico e tecnológico, com o surgimento de novas máquinas incorporadas ao processo produtivo, o que impactou novamente na oferta de postos de trabalho.

Foi justamente nesse contexto que surgiu um modelo produtivo conhecido como Fordismo, um modelo de produção industrial ancorado amplamente nos Estados Unidos da América, e que aperfeiçoou uma prática já existente na Europa desenvolvida por Frederick Taylor, que tinha como aspecto fundamental a padronização da linha de montagem e dos produtos fabricados em grande escala, baseando a produção no tempo de movimentação do operário, a fim de otimizar a produção.³⁵

Esse novo modelo foi amparado por diversas experiências produtivas que tendiam a implementar novos mecanismos e formas de acumulação, a exemplo do que já vinha sendo empreendido desde o fordismo. Uma dessas experiências de destaque foi o *modelo japonês* ou

³³ESTEVEVES, Juliana Teixeira. O novo capitalismo contemporâneo e a privatização da previdência. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, v. 20, n. 37, p. 178–201, p. 184, 2010. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:artigo.revista:2010;1000918406>. Acesso em: 13 nov. 2021.

³⁴ *Ibidem*, p. 185

³⁵OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Pós-Fordismo e reflexos no contrato de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, dez. 2005. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/7038/5014>. Acesso em: 28 jan. 2022.

toyotista, responsável por garantir uma acumulação de capital a partir de uma produção sob demanda, mais flexível e compatível com o modelo produtivo capitalista que se inaugurava, o que deu origem às empresas flexíveis.³⁶

Essa ruptura com o modelo produtivo anterior, através da elaboração de novos modelos organizacionais acarretou modificações profundas do perfil estrutural das relações de trabalho até então desenvolvidas. Aliado ao surgimento de novas formas de gestão empresarial, as crises da década de 70 impuseram uma pressão do capital pela flexibilização das garantias trabalhistas até então conquistadas pela classe trabalhadora.

Esse processo se tornou ainda mais acentuado com o advento da revolução tecnológica - ocasionada por uma inserção maciça de tecnologias da informação e comunicação nos meios de produção-, que, seguindo os passos da Revolução Industrial, promoveu uma virada analítica acerca da subordinação como elemento de caracterização da relação de emprego.³⁷

Além disso, conforme apontado por Juliana Teixeira Esteves, o modo de produção imposto pelo capitalismo pós-moderno globalizado, repercute num processo de desertificação dos postos de trabalho tradicionais, o crescimento do desemprego estrutural e a dificuldade de resolução dos novos conflitos trabalhistas através das clássicas instâncias estatais.³⁸

Ou seja, esses novos arranjos no mundo do trabalho surgidos nas últimas décadas, aliados ao desenvolvimento tecnológico aplicado aos meios de produção forjaram novos movimentos emancipatórios que diferem e muito daqueles encontrados nos séculos anteriores, aplicados aos operários “do chão da fábrica”.³⁹ Assim, o capitalismo globalizado teve impactos profundos nas relações de trabalho, sendo possível afirmar que o surgimento de um novo modelo de relação trabalhista, através de novos arranjos como a terceirização, o trabalho informal, “pejotização” e a intermediação de mão de obra evidenciaram ainda mais a exploração e a precarização da mão de obra e a necessidade de conformação de representatividade da classe trabalhadora por meio dos sindicatos.

Ocorre que nesse modelo de trabalho livre/subordinado, as novas formas de trabalho que vêm surgindo nesse processo e suas inúmeras variáveis, como é o caso da terceirização,

³⁶ANTUNES, Ricardo. Desenhando a nova morfologia do trabalho: as múltiplas formas de degradação do trabalho. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, v. 83, p. 19-34, dez. 2008.

³⁷ANDRADE; D'ÂNGELO, 2016, p. 74.

³⁸ESTEVES, Juliana Teixeira; TORQUATO, André. A terceirização como um complexo processo de dilapidação de garantias sociais: uma abordagem com base no contexto histórico do fenômeno. In: SERAU JUNIOR, Marco Aurélio (coord.). **Terceirização: conceito, crítica, reflexos trabalhistas e previdenciários**. São Paulo: LTr, 2018..

³⁹ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** 7. ed. São Paulo: Cortez, Universidade Estadual de Campinas, 2003, p. 185.

não são capazes de se adequar à forma de subordinação elencada pela legislação como elemento definidor da relação contratual trabalhista, o que incide numa necessária problematização do próprio trabalho subordinado como objeto do Direito do Trabalho.

No próximo tópico, portanto, tem-se por bem analisar a história e a evolução dos sindicatos e sua atuação em paralelo ao desenvolvimento histórico do trabalho humano como até agora apresentado.

2.3 O impacto da Revolução Informacional nas relações jurídico-trabalhistas individuais e coletivas

Segundo esse modelo atribuído ao período pós-industrial, a inserção de novas tecnologias produziu impactos consideráveis nas relações individuais e coletivas de trabalho. Essas alterações significativas se realizam nas bases do sistema produtivo da sociedade, alterando a divisão do trabalho e as relações existentes entre a indústria e os serviços e toda a estruturação social ancorada no modelo clássico.

Assim, a sociedade que veio atravessando, desde a Revolução Industrial, modelos de trabalho baseados na execução de trabalhos, simples, sistematizados e mecanizados, que compunham as formas de produção existentes, como é o caso do fordismo e do taylorismo, agora é obrigada a reinventar um modelo produtivo baseado em conhecimento, técnica e cientificidade.

É justamente nesse contexto de substituição da produção material pela informação que se ancora a ideia da Revolução Informacional do sociólogo, em cuja obra destaca uma subversão da ideia marxista de força produtiva. Para o autor, não há necessariamente uma substituição da produção material pela imaterial, visto que o computador, por exemplo, é uma condição material de elevação da produtividade do trabalho.⁴⁰

Para Lojkine, os efeitos da Revolução Informacional são decisivos e irreversíveis no que diz respeito às relações de trabalho, visto que as novas formas de trabalho que surgem nesse novo contexto exigem um maior nível de qualificação intelectual, sem a qual haverá perda dos espaços de emprego e conseqüente desemprego estrutural. Assim, o “valor-trabalho” atribuído à sociedade industrial seria substituído pelo “valor-saber” da sociedade pós-industrial e as relações de exploração seriam substituídas por relações de dominação.⁴¹

Nesse contexto, o modelo capitalista pós-fordista vem exigindo um novo modelo de mão-de-obra com maior apuro técnico e qualificação de alto nível para a ocupação dos novos

⁴⁰LOJKINE, Jean. **Revolução Informacional**. 3. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2002b, p. 50.

⁴¹*Ibidem*, p. 239.

ofícios que são essencialmente informacionais, o que repercute na discussão baseada nas profundas transformações das relações entre o trabalho material e produtivo com o trabalho imaterial e improdutivo.

Uma das ideias centralizadas na Revolução Informacional é a de que a substituição do trabalho material pelo imaterial repercute numa alteração do protagonismo do proletariado enquanto classe operária no período industrial para uma classe composta por trabalhadores da tecnologia da informação no capitalismo pós-industrial. Assim, ocorrem mudanças significativas na matriz produtiva social, e a tradicional divisão entre o trabalho produtivo e improdutivo é reconfigurada para uma nova dimensão em que o trabalho passa a ser, ao mesmo tempo, produtivo e improdutivo.

Essa é uma crítica contundente à teoria marxista sobre a dicotomia existente entre o trabalho produtivo e improdutivo, visto que na Revolução Informacional se subvertem as relações que o trabalhador assalariado tem com trabalho. Lojkin cita diretamente o exemplo de um programador de *software*, que segundo a teoria de Marx seria um trabalho improdutivo, não-gerador direto de mais-valia. Contudo, quando com a implementação do programa desenvolvido por este programador auxilia, por exemplo, a fabricação de produtos materiais, o desenvolvedor passa a exercer um trabalho produtivo de valor.⁴²

Ainda, um outro aspecto de grande relevância da Revolução Informacional descrita por Lojkin é a quebra de paradigma na divisão das classes de trabalhadores, visto que com a introdução das novas tecnologias nos meios de produção, o trabalho improdutivo deixa de ser um monopólio de uma só categoria social, visto que os trabalhadores produtivos começam também a participar do trabalho improdutivo⁴³, produzindo um rompimento na dualidade entre quem produz e quem coordena a produção muito bem delineada até a década de 70.

Essa multidisciplinaridade existente na nova classe dos trabalhadores do conhecimento subverte a clássica divisão entre produção e serviços verificada no período industrial e confere aos trabalhadores imateriais poderes de gestão e novas oportunidades. Trata-se de um misto de trabalho produtivo e improdutivo, que faz com que o trabalhador divida o seu tempo entre a produção e a gestão da produção.⁴⁴

Segundo Lojkin,

A partir de agora, a relação de serviço, ou, dito de outro modo, a comunicação entre dos homens, deixa de ser privilégio dos gestores da informação, expandindo-se

⁴²LOJKINE, 2002b, p. 279.

⁴³*Ibidem*, p. 280.

⁴⁴*Ibidem*, p. 281.

amplamente, em especial nos espaços da produção onde, progressivamente, se impõe a relação direta entre “prestadores de serviço” e “usuários”.⁴⁵

Se por um lado a Revolução Informacional impõe o surgimento de uma nova classe de trabalhadores dotados de alto nível de conhecimento e de uma polivalência que permita a esses trabalhadores uma atuação nas diferentes fases do processo de produção e gestão, por outro, no transcorrer desse processo as novas formas de trabalho surgidas padecem por um processo de dominação do capital, visto que esses trabalhadores operam num processo de transferência ou até mesmo de expropriação do seu saber, e experimentam uma verdadeira “perda de identidade” em relação ao seu trabalho imaterial.⁴⁶

No que diz respeito à configuração da relação trabalhista através do elemento de subordinação, Everaldo Gaspar e Isabele D’Ângelo enfatizam que no contexto da Revolução Informacional, o paradigma do poder diretivo/disciplinar do empregador sofreu verdadeira reviravolta em dois sentidos, sendo o primeiro a caracterização de uma relação triangular, tendo em vista o crescimento exponencial da terceirização que passou a afetar a responsabilidade trabalhista do empregador, e um segundo uma certa ambiguidade no que diz respeito à subordinação, visto que existe uma linha tênue entre a liberdade contratual e a dependência. Assim é que os autores sustentam que a doutrina jurídico-brasileira ainda não superou a contradição entre o seu próprio objeto de proteção, representado pelo binômio do trabalho livre/subordinado, mas também não sustenta dogmaticamente o binômio do trabalho parassubordinado/flexível⁴⁷, justamente por não definir formas de regulação a esse tipo de relação, transferindo para a classe trabalhadora os males inerentes à Sociedade do Trabalho.

As formas de controle do exercício da atividade laboral também se dissipam nesse tipo de relação, e isso ocorre não somente pela participação do trabalhador no processo produtivo de forma polivalente, quanto por causa de uma diminuição significativa das barreiras geográficas para a contratação desse tipo de trabalhador mais qualificado. Além disso, pode-se realizar o controle sem a necessidade da presença física de um agente fiscalizador.

Conforme apontado por Ricardo Antunes, há uma face sombria nessa atividade em âmbito globalizado, que seria uma forte tendência à alienação do trabalho informacional dos chamados infoproletários.⁴⁸

⁴⁵LOJKINE, 2002b, p. 309.

⁴⁶*Ibidem*, p. 293.

⁴⁷ANDRADE, Everaldo G. L. de. Aspecto da Subordinação no Direito do Trabalho. Suas implicações no contexto das novas tecnologias da comunicação e da informação. **Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife**. v. 89, n. 01, jan./jun. 2017, p. 133.

⁴⁸ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 09-10.

Nesse sentido, várias patologias podem ser identificadas e estas decorreriam dessa nova morfologia do trabalho marcada pela dominação do trabalho informacional, as quais, decorrem de algumas variáveis, quais sejam, a forma de acesso ao trabalho, a utilização dos aparelhos e equipamentos e uma superexposição dos trabalhadores a esses instrumentos; e uma falsa concepção de liberdade que se confunde, na realidade com a exploração da força de trabalho.⁴⁹

Ocorre que o avanço para a consolidação do uso das novas tecnologias é um processo irreversível. O mundo nessa fase pós-industrial tem mostrado o aparecimento de novas profissões e suas várias potencialidades, evidenciando um modelo de relação de trabalho bastante complexo e multifacetado no qual o empregado subordinado ao poder diretivo do seu empregador, agora é visto como um “colaborador” que entrega a sua força de trabalho com algum grau de aparência de liberdade, quando na verdade o faz por uma questão de sobrevivência, o que demonstra um retrocesso a uma nova fase de exploração da força de trabalho antes experienciada durante o período industrial.

Esse norte relacionado às novas formas de trabalho, marcadas por uma política neoliberalista, desafia a própria ideia de um trabalho livre/subordinado⁵⁰, visto que não há liberdade quando o trabalhador acaba aderindo ao modelo de trabalho imposto mais por uma questão de necessidade de sobrevivência do que pela utilização de sua autonomia para a contratação.

Por isso mesmo, Everaldo Gaspar, Carlos Cosentino e Fernanda Lira evidenciam que

[...] O pressuposto da subordinação da força do trabalho ao capital não altera as condições de existência dos trabalhadores que vendem a sua força de trabalho. Na medida em que avançam as forças produtivas e as relações de produção alguns adoecimentos desaparecem, porque desaparecem alguns mecanismos tecnológicos e de gestão, para dar lugar a outros que surgem das novas tecnologias e das novas formas sofisticadas de gestão e de administração.

Numa sociedade de trabalho ainda mais complexa, metamorfoseada, multifacetada as condições de existência da classe trabalhadora se encontram ainda mais comprometidas e atingidas por alguns fatores como: flexibilização, desregulamentação, terceirização, trabalho de tempo parcial e clandestino. Neste cenário, propostas enganosas são disseminadas pelo ultraliberalismo global e apresentadas em nome da liberdade e da igualdade, como: empreendedorismo, empregabilidade, economia do compartilhamento e, a última delas, crowdwork, um oferecimento pernicioso, inseguro e explorado de trabalho – os crowdworkers – que, só numa das plataformas alemãs – Click-worker – dispõe de mais de um milhão de explorados. “Novidades” que não aplacam, antes ampliam as patologias sociais e os

⁴⁹ ANDRADE, 2017, p. 138.

⁵⁰ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. O Direito do Trabalho na teoria social crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 03, p. 37-63, p. 42, jul./set. 2012.

rituais do sofrimento decorrentes do trabalho precário. Tudo convivendo com algo que a economia ultraliberal não consegue resolver: o desemprego estrutural.⁵¹

Com isso, pode-se concluir que a classe trabalhadora hoje é mais heterogênea, mais complexa, mais miscigenada, mais fragmentada, e que caminha para o futuro de um grande contingente de obreiros voltados a formas de trabalho não condizentes com as conquistas trabalhistas alcançadas durante o período industrial através da movimentação coletiva desses trabalhadores organizados em torno de uma pauta comum de direitos mínimos, e o grande problema desse modelo é que nele não há horizonte de futuro, apenas a sobrevivência, num retorno ao modelo de exploração servil verificado ao tempo da Revolução Industrial.

Desta feita, segundo Ricardo Antunes,⁵² ao invés de vivermos num período de explosão da classe média como classe ascendente, como previam alguns sociólogos dos anos 50, hoje vivemos numa era de proletarização do trabalho no sentido amplo do termo, visto que se vive num contexto em que prestadores de serviço liberais, a exemplo de médicos, advogados precisam de três, quatro empregos como forma de obtenção de uma remuneração que lhes permita sobreviver.

Isso quer dizer que a classe média se distingue da classe operária quando o seu trabalho é predominantemente intelectual e ela sonha com os valores da classe dominante. Mas hoje em dia, o que ocorre é um processo de verdadeira corrosão da classe média, fazendo com que ela se aproxime dos traços marcantes de um verdadeiro proletariado mais qualificado. Trata-se de um novo proletariado da era digital de serviços.

Por suposto, nessa categoria restariam evidenciadas, pela sua íntima ligação ao nascimento do modo de trabalho desenvolvido no contexto do ultraliberalismo, com todos os problemas surgidos com uma superexploração da força de trabalho do chamado *infoproletariado*.⁵³

Além disso, há uma provável fragmentarização das garantias trabalhistas aplicadas ao setor, visto que muitos desses trabalhadores disponibilizam sua força de trabalho aos donos dos meios de produção que estão localizados em vários países, fazendo com que a dissolução das barreiras geográficas para a prestação dos serviços seja mais um agravante à aplicação de formas de contratação mais flexíveis e um escape à incidência da legislação trabalhista brasileira a essas relações de trabalho.

⁵¹COSENTINO FILHO, C.B.; ANDRADE, Everaldo G. L.; LIRA, Fernanda B. O Direito do Trabalho na Revolução Informacional: adoecimentos e resistências individuais e coletivas. **Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, ano 23, n. 23, p. 102, 2018-2020.

⁵²ANTUNES, 2018, p. 112.

⁵³ANTUNES, Ricardo; BRAGA, R. **Infoproletários**: degradação real do mundo virtual. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 73.

Essa situação é flagrantemente verificada em relação aos trabalhadores da tecnologia da informação, numa escala mundial, como é o caso dos trabalhadores de grandes corporações varejistas como a Amazon. A empresa que praticamente não possui lojas físicas é mais valiosa em capital do que o conjunto das oito maiores empresas do setor. A busca pela inovação no setor de serviços tem apontado que as empresas mais valiosas são aquelas cujos custos com gestão de pessoas e contratações sejam reduzidos significativamente. No mais, de acordo com informações divulgadas pelo *site The Verge*, a Amazon promoveu demissões em massa de seus empregados baseada em índices de produtividade aferidos a partir de um sistema informacional.⁵⁴

No mesmo sentido, as últimas notícias apontam para uma crescente exploração dos trabalhadores mediante contratações mais curtas; vinculando trabalhadores a projetos, envolvem prazos de cumprimentos de metas e produtividade ao final dos quais, após submeter os trabalhadores a exaustivas condições de trabalho, esses são dispensados por sua força de trabalho não ser mais necessária.

Um estudo divulgado pelo jornal britânico *The Guardian* aponta um aumento significativo nos índices de incidentes de desmaios, convulsões, dores no peito e distúrbios de ansiedade envolvendo desenvolvedores da Tesla Motors a partir de 2014 no meio laboral causados por esgotamento de seus colaboradores submetidos a pesadas jornadas e esgotamento físico e mental.⁵⁵

Noutro passo, verifica-se alto índice de práticas contratuais como a “pejotização” e a contratação de trabalho intermitente no setor, à justificativa do cumprimento de metas e prazos para atender à produção demandada constantemente, após o que, dado o atendimento das metas de desenvolvimento de *softwares* e aplicações, essa mão-de-obra é dispensada sem o adequado pagamento das verbas rescisórias que seriam devidas, caso o contrato atendesse ao modelo do emprego a prazo indeterminado, por exemplo.

Nesse contexto de um possível retorno ao estado de precarização do trabalho pelo capital antes verificado no período industrial, a força do movimento sindical parece atravessar um processo de perda de seu vigor revolucionário, não conseguindo atingir os trabalhadores agora existentes em meio a essas novas formas de trabalho, o que parece consolidar uma verdadeira crise de representatividade.

⁵⁴AMAZON demite funcionários via software que mede produtividade. **Revista Infomoney**, 29 abr. 2019. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/negocios/grandes-empresas/noticia/8264444/amazon-demite-funcionarios-via-software-que-mede-produtividade-sem-analise-humana>. Acesso em: 05 mar 2022.

⁵⁵TESLA factory workers reveal pain, injury and stress: 'Everything feels like the future but us'. **The Guardian**2022. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2017/may/18/tesla-workers-factory-conditions-elon-musk>. Acesso em: 06 mar 2022.

Assim, também constitui objeto de análise na presente dissertação como os sindicatos conseguirão lidar com os desafios impostos, por exemplo, pela representação coletiva dos trabalhadores terceirizados, a grande massa de desempregados e que não conseguem recolocação num mercado em que as vagas disponíveis exigem novas formas de qualificação, ou ainda, os trabalhadores da tecnologia da informação que prestam serviços para empresas sediadas em outros países e que fogem ao alcance territorial de representatividade desses sindicatos.

Como as mudanças profundas que se operam num contexto de revolução informacional como a terceirização ampliada, a desregulamentação e flexibilização do trabalho afetaram e continuam afetando os sindicatos e quais seriam os novos desafios ao movimento sindical para que este se mantenha como uma instituição importante também no século XXI?

No que atende ao corte metodológico de análise proposto para esta pesquisa, como organizar uma massa de trabalhadores na era digital, que não se limita mais a um ambiente geograficamente delimitado quanto à prestação dos seus serviços e não reconhece enquanto classe uma pauta comum a ser defendida como é o caso dos trabalhadores da tecnologia da informação?

3 TRAÇOS HISTÓRICO-EVOLUTIVOS DO SINDICALISMO NO BRASIL E NO MUNDO

3.1 A evolução do sindicalismo e do movimento sindical no contexto mundial

Conforme mencionado em linhas anteriores, o germe de formas associativas em relação a pleitos trabalhistas remonta ao período das corporações da Idade Média. As ditas corporações certamente tiveram um papel decisivo nessa configuração uma vez que foi a primeira vez que se percebeu na história formas agregadoras de associação em torno dos trabalhadores – os quais, inclusive não poderiam desempenhar seu ofício se não tivessem filiados a uma dessas corporações - e que culminaram, posteriormente, em formas associativas mais organizadas.

Contudo, grande parte da doutrina aponta que o marco inicial do sindicalismo, o período posterior à derrocada das corporações de ofício e surgimento da atividade fabril, principalmente na França e na Inglaterra, que marcam a Revolução Industrial⁵⁶. A partir da Revolução Francesa de 1789, as corporações de ofício agonizaram diante do individualismo e dos ideais liberais, visto que representavam uma espécie de associação de proteção trabalhista entre os seus membros. Dessa forma, o individualismo e a liberdade envolvida na autonomia de vontade não se coadunava com a existência de organismos de proteção existentes entre a sociedade e o Estado Mínimo.⁵⁷

Dessa forma, no período que se segue à Revolução Francesa, verifica-se uma proibição ao funcionamento das corporações de ofício no Código de Napoleão, o qual, por exemplo, vedava a liberdade de associação entre os indivíduos, uma vez que estas não atendiam mais aos ideais burgueses de acúmulo de capital propugnado pelo capitalismo liberal.

Sendo assim, uma vez que a máquina a vapor começara a substituir a mão de obra humana, convergindo um acúmulo de capital para uma produção massificada, base do sistema capitalista, inúmeros postos de trabalho foram dispensados, e aqueles existentes eram relegados a um contexto de exploração e precarização do trabalho.⁵⁸

O modelo de trabalho à época, como já mencionado, era pautado numa superexploração verificada a partir de jornadas extensas, mulheres e crianças submetidos

⁵⁶DELGADO, 2019, p. 1.227.

⁵⁷*Ibidem*, p. 1.228.

⁵⁸ANTUNES, Ricardo C. **O que é sindicalismo**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1981, p. 10.

indistintamente ao labor, ausência de proteção à segurança e à medicina do trabalho e desregulamentação dos direitos trabalhistas, e foi justamente esse contexto de precarização que possibilitou uma associação da classe trabalhadora em torno de uma proteção mínima de direitos.

Apesar da dita proibição ao funcionamento de entidades associativas de classe entre os trabalhadores – o que denota uma fase de proibição do direito sindical -, a ausência de condições dignas de trabalho e sobrevivência fez eclodir, na Inglaterra, as chamadas *Trade Union*, entidades mais próximas do que entendemos ser os sindicatos atuais, que pleiteavam junto ao Parlamento britânico, dentre outros direitos, melhores condições de trabalho e aumento salarial.⁵⁹

Pode-se dizer, então, que, após essa marcante fase de proibição do direito sindical, sobreveio uma fase de maior tolerância da associação para fins de proteção trabalhista. Nessa fase, uma maior decadência da ideologia liberal aliada a uma maior intervenção do Estado na sociedade, obriga o ente estatal a conceber uma maior organização dos trabalhadores em torno de seus direitos, não mais considerado um ilícito a associação de operários para esse fim.

Um exemplo dessa fase de tolerância estava estampado na Constituição Mexicana de 1917, que concebeu direitos sociais e, dentre eles, a liberdade de associação entre os trabalhadores por meio de sindicatos e associações de profissionais, além de prever o direito à greve. O mesmo se diga da Constituição alemã de Weimar de 1919, sendo esta a primeira grande lei que tratou do direito material individual e coletivo do trabalho.⁶⁰

Em seguida, mais precisamente em 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, dispunha sobre o direito à livre sindicalização, sem qualquer intervenção do Estado. No mesmo ano é celebrada a Convenção 87 da Organização Mundial do Trabalho – OIT, no que se referia à liberdade e à proteção à atividade sindical. A pluralidade sindical enquanto liberdade plena de associação passa a ser observada em vários países ocidentais como Itália, França, Espanha, Paraguai e Argentina.

Mais especificamente na França, berço do sindicalismo durante o período de nascimento e consolidação da Revolução Industrial, foi mantido o sistema de pluralidade sindical – ou seja, liberdade plena de criação de sindicatos, sem imposição legal ou restrição estatal quanto à categoria econômica ou profissional representada assim como de limitação

⁵⁹LIRA, Fernanda Barreto; D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. A história da formação operária e do sindicalismo brasileiros: da experiência anarquista ao sindicalismo pós-constituente; dos novos movimentos sociais às teorias dos movimentos sociais. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 163, ano 41, São Paulo: Ed. RT, maio./jun. 2015.

⁶⁰DELGADO, 2019, p. 1.229.

geográfica – tendo os sindicatos uma feição mais representativa efetivamente quanto à organização profissional no país.⁶¹

Já na Espanha há diversos tipos de sindicatos a depender da abrangência de sua representação, quais sejam, os sindicatos representativos em nível estatal, representativos da comunidade autônoma e os suficientemente representativos,⁶² cada qual representando direitos específicos.

Na Itália, por sua vez, principalmente após a derrocada do regime de Mussolini, no qual a atividade sindical se submetia aos interesses estatais, passou a vigorar a liberdade sindical plena e irrestrita, de modo que o sindicalismo é fomentado pela contrapartida aos trabalhadores através da sua atuação,⁶³ ao contrário do que ocorre no Brasil, em que o custeio da atividade sindical se dá através do recolhimento de contribuições que são repassadas pelo Estado.

Atualmente, percebe-se que o sindicalismo enfrenta uma verificada crise de sustentação de seu modelo de atuação, na medida em que se mostra anacrônico a uma diversidade de pautas mais universais e que dizem respeito a todas as classes de trabalhadores. Enfrenta-se aqui a questão do surgimento e consolidação de um novo modelo de trabalho, com novas profissões surgidas em um contexto de evolução tecnológica e disseminação da comunicação, sendo estas muitas vezes “não sindicalizáveis”, por não se adaptarem ao modelo de trabalho havido no início da fase contemporânea. É o que se propõe analisar ainda no curso do presente trabalho.

3.2 O surgimento e desenvolvimento do sindicalismo no Brasil

Seguindo a linha de parte da doutrina brasileira, a exemplo de Amauri Mascaro Nascimento⁶⁴ e Everaldo Gaspar, a evolução do sindicalismo no Brasil se dá em algumas fases bem delimitadas, evolução esta compartilhada na presente dissertação, a saber: o *anarcossindicalismo* ou a fase de repressão; o corporativismo sindical ou fase de tolerância, e o sindicalismo autônomo e a reforma sindical projetada em 2004.

Nesse contexto, é possível constatar a forte presença estatal no sindicalismo brasileiro desde a sua origem, alternando fases de maior presença estatal e fases de representação da

⁶¹MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 682.

⁶²RODRIGUEZ, José Augusto. **Dogmática da Liberdade Sindical: Direito Política Globalização**. 1. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 414-415.

⁶³*Ibidem*, p. 406.

⁶⁴NASCIMENTO, 2011, p. 1245.

organização sindical com o auxílio do aparato estatal, como se verá adiante. Contudo, essa presença paradoxal ainda é marcante, na medida em que o próprio texto da Constituição Federal de 1988, por exemplo, veda qualquer forma de intervenção estatal na organização sindical, mas estabelece toda estruturação do modelo sindical vigente no ordenamento jurídico brasileiro. Por isso mesmo, mister se faz analisar como se desenvolveu o sindicalismo brasileiro em suas diferentes fases para, posteriormente, analisar a forma de estruturação do modelo sindical adotado constitucionalmente no país.

3.2.1 A fase de intervencionismo estatal, *anarcossindicalismo* ou fase de repressão

No Brasil, uma análise da origem do sindicalismo perpassa necessariamente pela etapa de um país predominantemente agrário, no qual ainda predominava a mão de obra escrava,⁶⁵ em que o contexto do trabalhador industrial tardou a acontecer o que repercutiu intensamente nas primeiras formações associativas, se comparado ao movimento sindicalista europeu capitaneado pela Revolução Industrial em efervescência na mesma época.

O sindicalismo brasileiro pode encontrar suas origens em confrarias, algo parecido com o modelo das corporações de ofício medievais, mas que com estas não se confundem. Muitos ofícios se fragmentaram em categorias diferenciadas.⁶⁶ Isso porque as corporações não encontraram ambiente propício ao seu desenvolvimento no Brasil assim como na Europa, dado o forte apelo da Revolução Francesa, tanto que acabaram sendo abolidas pela Constituição de 1924, de cunho amplamente liberal, e que dispunha sobre a liberdade trabalhista e autonomia privada.

No período imperial, a Constituição de 1824 banuiu as corporações de ofício, assim como trouxe ao ordenamento brasileiro um traço de liberdade contratual no trabalho, refletindo a autonomia privada. Contudo, não se pode dizer que o referido texto constitucional, apesar de tratar sobre a questão do trabalho, tenha se dirigido a trazer em seu bojo direitos sociais, a exemplo da Constituição outorgada por Dom Pedro I, que não tinha nenhum direito social contemplado.⁶⁷

O período que se seguiu durante a fase imperial foi de intensa instabilidade, mas com acontecimentos significativos para a evolução do sindicalismo no país. A formação de uma massa de trabalhadores que se organizassem em torno de uma pauta reivindicatória de direitos

⁶⁵RODRIGUEZ, José Augusto. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTR, 1998, p.37.

⁶⁶*Ibidem*, p. 52.

⁶⁷BRASIL. **Constituição Política do Império do Brasil de 1824**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao24.htm. Acesso em: 12 dez. 2021.

trabalhistas foi difícil durante o período da República Velha, uma vez que num paralelo de desenvolvimento do processo europeu, o Brasil ainda se encontrava num período de lutas em torno da questão da escravidão, e mesmo após a libertação dos escravos, estes ainda enfrentavam diversos obstáculos de recolocação no seio social, o que quase que impedia um mínimo de organização em torno de um movimento coletivo de cunho revolucionário. Aos escravos, por outro lado, era vedada a liberdade de associação e aqueles que se reuniam clandestinamente o faziam em busca de meios de libertação.⁶⁸

Desta feita, essa fase na história do sindicalismo brasileiro é marcada pela abolição da escravatura e instauração do período republicano, associadas pela verificação de grandes correntes migratórias e a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT.⁶⁹ O desenvolvimento tardio da indústria brasileira em comparação a outros países ocidentais repercutiu de forma definitiva no processo de surgimento de um movimento sindical.

Entre o final do século XIX e início do século XX, a economia brasileira permanecia fortemente agrícola e exportadora, sobretudo em relação à exportação massiva de café e borracha à época. E foi justamente esse cenário agroexportador palco das primeiras formas associativas sindicais no Brasil. A massa de trabalhadores da agricultura passou a ser formada, sobretudo, por estrangeiros, vindos da Europa, atraídos pela oportunidade de trabalho nas lavouras de café, principalmente em São Paulo.⁷⁰ Sendo assim, há relatos históricos de que os primeiros sindicatos no Brasil surgiram já no início do século XX, como a União dos Estivadores e a Sociedade de Resistência dos Trabalhadores em Trapiches de Café, os quais reivindicavam melhores condições de trabalho no campo. Há de se dizer, pois, que essa primeira fase refletiu um sindicalismo rural no Brasil.

A primeira Constituição da República, que foi promulgada em 1891, em seu art. 72, §8º, trouxe como garantia a liberdade de associação e de reunião, em flagrante contraposição à Constituição vigente durante o período monárquico.⁷¹ Sem dúvida, este foi um importante passo para a deflagração tardia de um movimento sindical no Brasil.

Ainda assim, esses primeiros passos de um movimento sindical no Brasil eram curtos e tímidos, uma vez que o movimento encontrou grande resistência e repressão por parte das grandes oligarquias cafeeiras. Daí que os movimentos de resistência a essa repressão se

⁶⁸RODRIGUEZ, 1998, p. 56.

⁶⁹*Ibidem*, p. 57.

⁷⁰MORALES, Claudio Rodrigues, **Manual Prático do Sindicalismo**. São Paulo – SP: LT, 1999, p. 32.

⁷¹BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao91.htm. Acesso em : 12 dez. 2021.

formaram na base do anarquismo, razão pela qual esta fase também fora denominada *anarcossindicalismo*.

Neste momento, há uma presença bastante expressiva de anarquistas no movimento de lutas coletivas, sobretudo pela chegada de trabalhadores europeus movidos pelo interesse no trabalho nas lavouras de café, fruto de um programa governamental de apoio à migração como forma de prover rapidamente mão de obra tão necessária ao empreendimento agrícola da época, como já mencionado.⁷²

Assim, a luta coletiva, iniciada com os anarquistas no Brasil, tem seu início com as ideias trazidas por imigrantes europeus, principalmente representados pelos italianos – e que tinham como pauta revolucionária as ideias de contestação da autoridade das leis e do Estado, segundo os princípios do anarquismo, convertidos ao movimento sindical.⁷³

Na fase de repressão, o sindicalismo tinha uma feição revolucionária, de combate às instituições estatais e toda forma de ingerência do Estado, que seria o grande responsável pelas opressões dirigidas à sociedade. Na visão anarquista, a presença estatal era desnecessária, razão pela qual também não havia o reconhecimento de instituições políticas partidárias, da democracia e do sufrágio.⁷⁴ Enquanto havia uma necessidade de valorização do indivíduo, o Estado precisava ser exterminado.

A fim de pleitear melhores condições de trabalho, o anarquismo sindical propunha um confronto direto com as oligarquias patronais como um meio de capitalizar ainda mais trabalhadores à causa e ao movimento. A atividade industrial já era existente à época, embora ainda tímida no Sudeste brasileiro, que ajudava a absorver a mão de obra imigrante chegada ao país com esse propósito.⁷⁵

Um número expressivo de imigrantes europeus desembarcou no Brasil até a década de 20, principalmente em São Paulo. Segundo Everaldo Gaspar *et al.*,⁷⁶ em 1893 os imigrantes representavam pouco mais da metade da população da capital de São Paulo; contudo, o perfil escravocrata da sociedade brasileira à época fez com que grande parte desses imigrantes retornassem ao seu país de origem ou migrassem do campo para a cidade em busca de oportunidade na ainda tímida indústria paulistana.

⁷²RODRIGUEZ, José Augusto. **Curso da Direito Individual do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTR, 1995, p.36.

⁷³NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 1.282.

⁷⁴ *Ibidem*, p. 1.287.

⁷⁵TOLEDO, Edilene. **Anarquismo e sindicalismo revolucionário: trabalhadores e militantes em São Paulo na Primeira República**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 72.

⁷⁶ANDRADE, Everaldo G. L. de; LIRA, Fernanda Barreto; D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. A história da formação operária e do sindicalismo brasileiros: da experiência anarquista ao sindicalismo pós-constituente; dos novos movimentos sociais às teorias dos movimentos sociais. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 163, ano 41, São Paulo: Ed. RT, maio./jun. 2015.

Noutro passo, logo no início do século XX, impulsionados pelo crescimento da indústria e, por conseguinte, da classe operária, surgem as primeiras associações trabalhistas, embora ainda não pudessem ser classificadas como sindicatos. Exemplos destas são a União dos Operários Estivadores, em 1903; a Sociedade União dos Foguistas, também, em 1903; a União dos Operários em Fábrica de Tecidos, em 1917, as quais embora ainda não tivessem assumido uma feição sindical, já assumiam o propósito da luta sindical no país.

Em 1903, por força do Decreto nº 979/1903, foram criados os primeiros sindicatos no Brasil, inicialmente somente relacionados à agricultura e pecuária e, somente em 1907, o primeiro sindicato de trabalhadores urbanos. O referido decreto trazia em seu bojo uma limitação quanto ao número de sindicalizados que não poderia ser inferior a sete, assim como o prazo de duração da atividade do sindicato, que poderia ser indeterminado.⁷⁷

A partir de então, no bojo dessas associações, surgia a greve como um forte instrumento de pressão contra a classe patronal, as quais eram lideradas por representantes anarquistas. A partir de 1917, destacou-se um período de grande e intensa realização de greves enquanto instrumento de embate. Pode-se mencionar, a título de exemplo, a grande paralisação da Fábrica Crespi, do ramo têxtil, que foi mobilizada contra a alta de preços. Dentre as reivindicações estavam o aumento de salários, redução da jornada de trabalho, vedação ao trabalho infantil e feminino em horário noturno, o que posteriormente repercutiu numa paralisação geral que mobilizou mais de oitenta mil trabalhadores e parou a cidade por vários dias.⁷⁸

Tais manifestações surtiram efeito, na medida em que o governo se dignou a negociar com a classe trabalhadora, chegando-se a uma base de acordo que reconhecia o direito de associação, aumento salarial na órbita de 20%, além da libertação de operários presos durante o período de greve.

Em contraponto, com o aumento do número de paralisações e greves, também houve expressivo aumento da repressão estatal sobre os trabalhadores paredistas, o que passou a ser uma das principais funções do aparelho estatal à época. Tal repressão foi justamente o que marcou o início do declínio anarquista nas associações sindicais em torno do início dos anos 20. A repressão estatal operava fechando entidades sindicais e jornais, assim como prendendo

⁷⁷BRASIL. **Lei nº 979**, de 06 de janeiro de 1903. Dispõe sobre as organizações de sindicatos aos profissionais da agricultura e indústrias rurais para defesa de seus interesses. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/Antigos/D0979.htm. Acesso em: 12 dez. 2021.

⁷⁸CALMON, Pedro. Em tempo de Guerra. In: CALMON, Pedro. **História social do Brasil**, volume 3: a época republicana. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 191-200.

e exilando autoridades e representantes sindicais, sobretudo estrangeiros, o que acabou culminando na derrocada do movimento anarquista.⁷⁹

Aliado a esses fatores, estava o fato de que o engajamento no movimento paredista representava um alto risco aos trabalhadores de enfrentarem a forte reprimenda estatal, principalmente em relação aos estrangeiros, que ameaçavam a sua permanência no Brasil caso fossem pegos aderindo ao movimento. Nesse sentido, o processo de deportação de trabalhadores imigrantes ganhava amplo apoio e facilitação dentro do Judiciário, inclusive em flagrante preterição ao devido processo legal e ampla defesa. As greves eram consideradas verdadeiros motins de trabalhadores, que precisavam ser contidos e aniquilados.

Outro exemplo a ser citado é o Decreto nº 1.641/1907,⁸⁰ mais conhecido como Lei Adolfo Gordo, que dispunha sobre a expulsão aos estrangeiros, na qual uma das hipóteses de deportação era justamente o envolvimento do trabalhador estrangeiro em greves e paralisações trabalhistas.

Ainda pode ser considerado como fator de enfraquecimento do sindicalismo na época a falta de preparo e de organização das lideranças sindicais. Representavam sim a grande força motriz do surgimento do sindicalismo, mas sua duração fora ameaçada, por exemplo, pela deflagração de paralisação importante durante crises econômicas, o que prejudicava, inclusive, a adesão de trabalhadores ao movimento.

Em consequência, a greve, enquanto importante instrumento revolucionário, acabou por se tornar escassa ainda durante a primeira metade da década de 20, sendo conhecido que num intervalo de 10 anos apenas 50 mobilizações grevistas ocorreram em São Paulo, o que representou, de fato, o declínio do anarcossindicalismo.⁸¹

3.2.2 A fase de corporativismo ou tolerância estatal

A decadência da República Velha e das oligarquias cafeeiras, além da grande instabilidade política e social que dominou a década de 20 no Brasil, culminaram num ambiente propício para o início de uma nova fase sindical em paralelo a uma organização estatal intervencionista e garantista a partir da Era Vargas em 1937.

⁷⁹ *Ibidem*, p. 203.

⁸⁰ BRASIL. **Decreto nº 1.641**, de 7 de janeiro de 1907. Providência sobre a expulsão de estrangeiros do território nacional. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1641-7-janeiro-1907-582166-norma-pl.html>. Acesso em: 07 jan. 2022.

⁸¹ ZAIDAN FILHO, Michel. **Anarquistas e comunistas no Brasil**. Recife: Núcleo de Estudos Eleitorais, Partidários e de Democracia, UFPE, 2011, p. 26.

A partir daí é inaugurada uma fase em que o sindicalismo não era somente não encarado como uma rebelião de trabalhadores e amplamente reprimido, como passou a contar com alta intervenção estatal em sua estruturação e desenvolvimento.⁸² Nesta fase, os sindicatos passaram a ser controlados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, assim como a condução e eleição das lideranças sindicais, daí se falar em um sistema sindical altamente corporativista. Tais fatos fazem bastante sentido quando se tem em mente que as leis trabalhistas posteriormente compiladas na CLT partiram inicialmente do Ministério do Trabalho por força dos reclames sindicais da época.⁸³

Já em 1931 o Ministério do Trabalho expede o Decreto nº 19.770, o qual pode ser considerado a primeira lei sindical brasileira.⁸⁴ Mais conhecida como Lei dos Sindicatos, o instrumento legislativo transformava os sindicatos em pessoas jurídicas de direito público relacionadas ao próprio Ministério, estabeleceu os princípios da unicidade e da neutralidade sindical, além de dispor sobre a obrigatoriedade de reconhecimento dos sindicatos por entidades e órgãos públicos. Tratava-se, de fato, de uma audaciosa proposta de incorporar o sindicalismo ao âmbito estatal.

Isso, sem dúvida, repercutia um amplo aparelhamento público da atividade sindical, mas em pouca representatividade de classe. Muito era oferecido como vantagens e privilégios às entidades sindicais e seus dirigentes, mas pouco se convertia efetivamente em garantias a serem usufruídas pelos trabalhadores sindicalizados.

Além disso, uma vertente nacionalista passou a integrar a atividade sindical: a lei dos sindicatos passou a prever que apenas um terço dos trabalhadores sindicalizados fossem estrangeiros, fazendo também uma espécie de “reserva de mercado” para trabalhadores brasileiros natos como empregados de empresas brasileiras. Tal medida visava a consolidar a ideia de que para superar o anarquismo da classe trabalhadora, deveriam ser eliminados os estrangeiros que importavam sua ideologia revolucionária em solo nacional, a fim de se alcançar certa estabilidade política.⁸⁵

Por outro lado, a Lei dos Sindicatos sofreu dura resistência por parte dos comunistas, que denunciavam as prerrogativas estatais ofertadas às entidades sindicais reconhecidas pelo Estado brasileiro, em contraponto à falta de representatividade dos interesses da classe

⁸²RODRIGUEZ, 2003, p. 6-9.

⁸³*Ibidem*, p. 10.

⁸⁴BRASIL. **Decreto nº 19.770**, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronaes e operarias e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm Acesso em: 07 dez. 2022.

⁸⁵VIANNA, Oliveira. **Problemas de Direito Sindical**. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1943,p. 209.

trabalhadora pelos sindicatos oficiais, consoante manifesto publicado em forma de artigo no jornal paulista *Nossa Voz*, em 1934.

Vale aqui um parêntese para destacar que enquanto o anarquismo, que envolvia a atividade sindical durante a República Velha enxergava na presença do Estado uma nocividade que precisava ser exterminada, para os comunistas durante, a fase de repressão, a presença do Estado na atividade sindical, sobretudo quanto à classe trabalhadora, era um campo aberto para a construção de um futuro revolucionário.

A partir de 34, portanto, a Constituição Federal passou a prever expressamente os princípios e a estruturação dos sindicatos no país. Restaram consolidados, pois, os princípios da pluralidade e autonomia sindical, além da previsão expressa, dentre os direitos sociais relacionados ao trabalho, a limitação de jornada de oito horas, fixação do salário-mínimo e de férias.

Esta subordinação das entidades sindicais ao Estado se consolidou definitivamente com o golpe de estado promovido por Getúlio Vargas em 1937, dando início ao chamado Estado Novo. Assim, a Constituição outorgada de 37, com fortes traços fascistas, carregou uma forte influência corporativista ao sindicalismo, mantendo os sindicatos dentro da estrutura organizacional do Ministério do Trabalho, além de criar mecanismos para dificultar o acesso das autoridades sindicais com suas bases de trabalhadores⁸⁶. Assim sendo, somente os sindicatos chancelados e reconhecidos pelo Estado poderiam representar os trabalhadores de suas respectivas classes, não havendo que se falar numa criação autônoma de federações e confederações sindicais.⁸⁷

A justificativa para tais restrições estaria no texto do art. 138 da Constituição Federal de 1937, a qual dispunha que embora a associação profissional ou sindical fosse livre, somente aquela reconhecida regularmente pelo Estado é que pode representar os seus associados.

Assim é que havia implícita uma ideia de colaboração mútua entre a classe dos trabalhadores e a classe patronal, uma vez que ambas faziam parte de uma mesma estrutura social e deveriam colaborar entre si para a harmonia e bem-estar do país, não havendo que se falar em tensão e luta de classes que pugnassem por qualquer tipo de movimento revolucionário entre as mesmas. O Estado era garantidor de direitos trabalhistas para que a própria classe trabalhadora não se tornasse subversiva diante de seus anseios.

⁸⁶COSTA, Sérgio Amad. **Estado e controles sindicais no Brasil**. São Paulo: T. A. Queiroz, 1986, p. 23.

⁸⁷VANNUCCHI, Marco Aurélio.

O corporativismo como estratégia: governo Vargas, apoios sociais e a constituinte de 1933-1934. **Ler História**, v. 75, p. 65-87, 2019.

Através do Decreto nº 2.377, em 1940 foi criado o chamado imposto sindical, a ser pago compulsoriamente pelo empregado e equivalente a um dia de salário, recolhido anualmente. Os recursos eram arrecadados pelo Governo Federal e repassados aos sindicatos, numa manobra para deixá-los ainda mais dependentes e subordinados.⁸⁸

Nessa linha, os sindicatos assumiram uma função assistencialista delegada do Estado, sendo uma espécie de “órgão” estatal de natureza consultiva e auxiliar na resolução de questões relacionadas às categorias profissionais, conforme o disposto pelo art. 513, alínea d, da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Num outro plano do corporativismo sindical perante o Estado, crescia o movimento comunista para fazer frente à submissão dos sindicatos, defendendo a sua independência e autonomia, tecendo pesadas críticas aos sindicatos que se submetiam ao reconhecimento oficial pelo Estado, além da criação de entidades sindicais paralelas.

Este cenário de corporativismo começou a mudar a partir do fim da Segunda Guerra, num panorama mundial, o que repercutiu no Brasil no enfraquecimento das doutrinas ideológicas do fascismo e, por conseguinte, do enfraquecimento do poder de Vargas. Aliado a este contexto estava a vivência de uma grande crise econômica e de uma insatisfação massiva da classe trabalhadora, aumentando consideravelmente a incidência de greves e paralisações na seara trabalhista.⁸⁹

Tem-se, pois, o fim do Estado Novo instituído por Vargas e com ele um período de redemocratização das instituições até 1964, marcado pela transição do governo Vargas, convocação de eleições livres e a promulgação da Constituição Federal de 1946, a qual, no que pertine à atividade sindical, manteve os traços da Carta anterior, com a previsão da liberdade sindical, contudo, aliada ao princípio da unicidade e da subordinação dos sindicatos ao Ministério do Trabalho.⁹⁰

No mundo do trabalho, equivale a um período de fortes tensões da legitimidade sindical num contexto de intensificação da atividade industrial no pós Guerra.

Durante a década de 40, logo após o término da Segunda Guerra, o Partido Comunista Brasileiro – PCB, justamente representava o movimento que fazia frente ao corporativismo estatal durante a Era Vargas, passou a ser a principal liderança de esquerda e, por conseguinte,

⁸⁸BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.377**, de 8 de julho de 1940. Dispõe sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos que participam de categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2377-8-julho-1940-412315-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 12 dez. 2021.

⁸⁹ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. Estado e trabalhadores. In: CARNEIRO, A. M. A. (org.). **Do corporativismo ao neoliberalismo**. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 56.

⁹⁰*Ibidem*, p. 58-59.

da causa operária no Brasil. Sua atuação estava focada principalmente em contestar a estrutura sindical do país construída a partir da ideia de absorção da atividade sindical pelo Estado.⁹¹

Durante esse período de grande turbulência política, que vai da década de 40 até os primeiros anos da década de 60, o país experimentou um forte aumento de projeção da atividade sindical, com um crescente aumento do número de greves, mudanças de direção dos sindicatos, o que repercutiu numa intensificação da atividade sindical e sua maior visibilidade e percepção pela sociedade civil. Há registros históricos, em 1962, da realização do IV Encontro Nacional Sindical em São Paulo, o qual reuniu os principais representantes do movimento sindical do país. A partir daí é criado um Comando Geral dos Trabalhadores.⁹²

Nesse contexto, criou-se um movimento intersindical de apoio às autoridades sindicais, com uma vertente comunista, em torno do chamado Movimento Sindical Democrático – MSD, o qual fora constituído durante o I Encontro Interestadual do Sindicalismo Democrático em 1961, o Instituto Brasileiro de Ação Democrática – IBADE – criado com vistas ao combate ao comunismo no Brasil, além do Instituto Cultura do Trabalho – ICT, os quais contribuíram para disseminar e capacitar diversos ativistas sindicais e que seriam os futuros interventores nos sindicatos no contexto de instalação de um possível golpe militar no Brasil.⁹³

Em meio a esse período ebulitivo e de certa prosperidade da atividade sindical no país, em 1964, os militares e lideranças civis deram um golpe de estado, tomando de assalto o governo numa tentativa de frear um “projeto comunista” no país e de retirar do poder forças progressistas que ameaçavam o desenvolvimento do país durante do governo de João Goulart.

A Constituição Federal de 1967 foi promulgada durante o regime militar e assegurava a liberdade de associação, obrigatoriedade de voto nas eleições sindicais, além de assegurar o direito de greve, exceto nos serviços públicos e nas demais atividades essenciais previstas em lei. Contudo, apesar de ter assegurado a liberdade de greve, a chamada Lei Antigreve – Lei nº 4.330/64 – praticamente inviabilizou o seu exercício ao burocratizar os procedimentos para a sua realização.⁹⁴

⁹¹CEPÊDA, Vera Alves. Contexto político e crítica à democracia liberal: a proposta de representação classista na Constituinte de 1934. In: MOTA, C. G.; SALINAS, N. S. C. (coord.), **Os juristas na formação do Estado-Nação brasileiro**: de 1930 aos dias atuais. São Paulo: Saraiva, 2010.

⁹²DELGADO, 2019, p. 1.237.

⁹³DINIZ, Eli; BOSCHI, Renato. O corporativismo na construção do espaço público. In: BOSCHI, R. (org.). **Corporativismo e desigualdade**. Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora/IUPERJ, 1991..

⁹⁴VANNUCCHI, Marco Aurélio. O corporativismo dualista: conselhos profissionais e sindicatos no Brasil, 1930-1964”. **Estudos Ibero-Americanos**, v. 42, n. 2, p. 471-499, 2016.

O Comando Geral dos Trabalhadores, criado durante a fase de transição pelo Partido Comunista, foi banido pelos militares durante a ditadura. Vários dirigentes sindicais foram depostos, presos e os sindicatos começaram a sofrer severas intervenções durante o período ditatorial. O Estado passa a instaurar inquéritos policiais para investigar líderes sindicais, para os quais não restava outro caminho senão o exílio ou a clandestinidade.⁹⁵

Assim, durante os anos que se seguiram na década de 60, houve grande retrocesso na atividade sindical no Brasil, com um visível controle da atividade sindical pelo Estado, restando a atividade dos sindicatos meramente figurativa.

Esse contexto de forte repressão deflagrou, durante a década de 70, um forte movimento reacionário opositor ao regime militar. O sindicalismo se propõe, então, a uma reestruturação de suas bases. Mesmo assim, a estrutura dos sindicatos se manteve tal como previsto constitucionalmente, principalmente considerando as crescentes investidas do Governo Federal para tentar manter o controle dos sindicatos, a fim de conter o avanço de um movimento revolucionário.

Ainda no curso da década de 70 foram editadas as chamadas Leis do Arrocho, que impuseram, dentre as principais medidas, controle do reajuste salarial, desconstrução do sistema previdenciário, a proibição do exercício de greve etc. Aliado a este fator está a pouca popularidade do regime econômico vigente durante o regime militar, o que culminou numa maior exploração da mão de obra e centralização do capital na classe patronal empresária.⁹⁶

A partir daí o combate à ditadura militar passou a incorporar outros setores da sociedade civil, a exemplo da OAB, do movimento estudantil e até da Igreja Católica. O movimento paredista ganhou amplitude a partir das greves dos metalúrgicos do ABC Paulista em 1978, engajando a adesão de outras categorias profissionais. A retomada das paralisações, além do início de um afrouxamento da repressão militar, propiciou a criação de um movimento de maior representação da classe trabalhadora.⁹⁷

Finalmente, com o fim da ditadura militar, na década de 80, o sindicalismo ganha um maior fôlego de desenvolvimento, com a retomada de grandes entidades sindicais aos seus espaços reprimidos durante o período de repressão militar. Ainda assim, esse novo movimento sindicalista não “comprava” a versão revolucionária do comunismo no que concerne à ruptura com a estrutura sindical até então vigente, principalmente por causa da

⁹⁵VANNUCCHI, 2016.

⁹⁶MATTOS, Marcelo Badaró. **O sindicalismo brasileiro após 1930**. São Paulo: Editora Schwarcz; Companhia das Letras, 2003, p. 52.

⁹⁷GREGÓRIO, Mariany. O sindicalismo brasileiro, o golpe de 1964 e alguns desdobramentos. **Em Debate**, n. 2, p. 57-70, 2006.

manutenção da arrecadação do imposto sindical, principal ferramenta de manutenção orçamentária dos sindicatos, e com isso o Estado continuava a determinar os espaços de atuação sindical.

3.2.3 A fase de liberdade e autonomia sindical

O início da atual fase do sindicalismo no Brasil é marcado pela promulgação da Constituição de 1988. A atual Carta Constitucional dispôs acerca de mudanças significativas no que concerne à organização sindical, e em alguns pontos apresentou alguns avanços em relação ao corporativismo e à dependência estatal como na década de 30.

O texto constitucional passou a dispor formalmente sobre a desvinculação dos sindicatos do aparato estatal, não sendo mais possível, pelo menos em tese, a intervenção do Estado na organização sindical e, principalmente, a desnecessidade de autorização estatal para o funcionamento e representação dos sindicatos.

Já o art. 8º da Constituição define em seu *caput* a liberdade de associação sindical, desde que a organização atenda a um critério de categoria profissional. Além disso, estabelece uma divisão dos sindicatos de acordo com a sua base territorial de atuação, o que não poderá ser inferior à área de um município; manteve a unicidade sindical, de modo que cada sindicato somente poderá representar uma categoria profissional. Ainda, passou a dispor sobre a liberdade de filiação a um sindicato e a vedação de interferência estatal ao Estado de interferir na atividade sindical.

Algo que se manteve, como uma herança da subordinação do período corporativista foi a obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical, bem como a necessidade de registro junto ao Ministério do Trabalho, sob a justificativa do controle da atuação do sindicato de acordo com a sua base territorial. Sendo assim, impende destacar que não há, de fato, uma liberdade do exercício sindical no Brasil, considerando que o texto constitucional estabelece uma liberdade de associação profissional, mas, por outro lado, mantém traços marcantes de períodos anteriores que denotam uma subserviência sindical ao Estado, visto que sua fonte de custeio ainda tem origem estatal.

A fase atual também é marcada, a partir da década de 80, pela criação de centrais sindicais – as quais somente foram regulamentadas a partir da Lei nº11.648/2008, passando a ter natureza jurídica de associações sindicais -, atendendo a um preceito de autonomia sindical. Isso restou definido na primeira Conferência Nacional da Classe Trabalhadora –

CONCLAT, realizada em 1981 e que acabou culminando na criação da Central Única de Trabalhadores, a CUT.⁹⁸

Mais um traço de pouco avanço no que diz respeito ao ordenamento constitucional vigente foi a extensão da liberdade de greve aos servidores públicos – através do disposto na Nova Lei de Greve, Lei nº 7.783/89⁹⁹ -, mas manteve sérias restrições ao seu exercício no que concerne aos serviços essenciais e aos militares.

A partir do início da década de 2000, houve certa acomodação política do movimento operário, principalmente após a eleição e durante o governo Lula, restando as lutas mais no plano do movimento reivindicativo do que no plano revolucionário. A partir de então, entende-se que o sindicalismo passa a sofrer uma crise de identidade, visto que se alimenta financeiramente de recursos vindos do Estado, o que mantém a sua dependência institucional, ao passo que sua feição assistencialista pouco se reverte efetivamente à classe dos trabalhadores, além da baixa adesão aos entes sindicais.

Essa carência de representatividade pela baixa filiação é evidenciada ainda mais com a opção do trabalhador ao pagamento da contribuição sindical, antes compulsório, com o advento da chamada “Reforma Trabalhista” - Lei nº 13.467/17, a qual alterou a redação do art. 579 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

Prova da dependência sindical do Estado enquanto fonte de custeio, foi o ajuizamento massivo de ações diretas de inconstitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal, visando a sustar os efeitos da reforma legislativa quanto à obrigatoriedade do pagamento da contribuição, que antes tinha natureza tributária, sendo o seu recolhimento compulsório a todos os trabalhadores cuja categoria fosse representada por sindicato, e vindo a perder o *status* de imposto, passando a contribuição a ser facultativa.

Em seu voto na ADIn nº 5.794, o ministro Alexandre de Moraes se manifesta pelo absurdo do recolhimento vultuoso da contribuição sindical ao afirmar que

Não é razoável que o Estado tenha que financiar um sistema sindical brasileiro que tem aproximadamente 16 mil sindicatos, algo absolutamente sem parâmetro de

⁹⁸ALMEIDA, Paulo Roberto de. **O movimento operário e a construção da Central Única dos Trabalhadores no Brasil: disputas e concepções 1977-1983**. 1998. Tese (Doutorado em História) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1998. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/12646>. Acesso em: 27 nov. 2021.

⁹⁹BRASIL. **Lei nº 7.783**, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM. Acesso em: 27 nov. 2021.

comparação no mundo [...] Há algo de errado no que o legislador constituinte pretendeu para um novo regime de sindicalização. Não há uma representatividade.¹⁰⁰

Sendo assim, é clarividente que, embora tenha havido uma modificação substancial em um dos principais esteios da manutenção do Estado enquanto agente controlador da atividade sindical, que é a arrecadação e o repasse das contribuições aos entes sindicais, a Constituição Federal de 1988, ao manter o sistema sindical único, ajuda a moldar o perfil sindical historicamente mais intervencionista no país.

¹⁰⁰ *Idem.* Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.794 – DF.** Órgão julgador: Tribunal Pleno. Relator Ministro Edson Fachin. Julgado em: 29/06/2018 Publicado em: 23/04/2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954>. Acesso em: 21 dez. 2021.

4 OS FUNDAMENTOS JURÍDICO-CONSTITUCIONAIS DO SINDICALISMO NO BRASIL E A SUA DESCONSTRUÇÃO

4.1 Conceito e natureza jurídica dos sindicatos no ordenamento jurídico brasileiro

Ao buscar uma significação para o termo sindicato, o dicionário Oxford Languages traz como definição que o sindicato é uma “associação para defesa e coordenação dos interesses econômicos e/ou profissionais de indivíduos (empregados, empregadores, profissionais liberais, autônomos etc.), que exercem a mesma atividade ou atividades similares ou conexas”.¹⁰¹ Já o dicionário Michaelis define sindicato como sendo uma “Associação civil que defende, jurídica e administrativamente, os direitos e interesses coletivos ou individuais, de determinada categoria econômica ou profissional”.

A etimologia da palavra sindicato remonta ao direito romano, da palavra “súndico”, que designava os mandatários encarregados de representar uma coletividade de pessoas. Do francês vem a significação mais próxima à atual do termo “syndicat” para designar o representante de uma corporação e da origem grega “syndikos”, sendo *syn* – junto, e *diké* – justiça ou julgamento.

Na França, um dos berços da Revolução Industrial, a definição constou da Lei Le Chapelier de 1791, editada sob os traços fortes do liberalismo francês e que por tal motivo proibia a associação e o direito de greve entre os operários, trazia em seu bojo o termo súndico, referindo-se às pessoas que participavam de organizações coletivas até aquele momento consideradas clandestinas, visto que as atividades associativas eram reprimidas.¹⁰²

A expressão para designar a atividade sindical em outros países é bastante diferente, a exemplo de Portugal, onde se denomina a associação de pessoas, num caráter mais abrangente como *grêmio* ou *gremiação*, enquanto a expressão sindicato serve apenas para designar a associação de defesa dos interesses apenas dos empregados.¹⁰³

Segundo a doutrina clássica, nesse trabalho, representada por alguns autores, a exemplo de Maurício Goldinho Delgado, informa que “sindicato é uma organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses

¹⁰¹O referido dicionário ainda define a palavra sindicato como “agrupamento de pessoas, empresas, capitais para a realização conjunta de operações financeiras”. Disponível em: <https://languages.oup.com/google-dictionary-pt/>. Acesso em: 03 jan. 2021.

¹⁰²CUEVA, Mário de La. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Mexico. Editora: Porrúa. 1986. v. II, p. 201.

¹⁰³RODRIGUES, Silvana Maria de Oliveira Prince. Organização sindical - estrutura externa. **Cognitio Juris**, João Pessoa, ano II, n. 5, ago. 2012. Disponível em: <https://www.cognitiojuris.com/artigos/05/08.html>. Acesso em: 26 jan. 2022.

trabalhistas econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais”.¹⁰⁴ Segue o autor ao ponderar que

É associação, sem dúvida, e nesta medida aproxima-se de qualquer outra modalidade de agregação permanente de pessoas. Na linha das associações existentes na sociedade civil (em contraponto ao Estado), é também entidade de natureza privada, não se confundindo com organismos estatais. Distancia-se, porém, das demais associações por ser necessariamente entidade coletiva, e não simples agrupamento permanente de duas ou de algumas pessoas. Distancia-se mais ainda das outras associações por seus objetivos essenciais estarem concentrados na defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e econômicos de trabalhadores assalariados (principalmente estes, na história do sindicalismo), mas também outros trabalhadores subordinados, a par de profissionais autônomos, além dos próprios empregadores.¹⁰⁵

No mesmo sentido, Alice Monteiro de Barros define sindicato como uma “associação profissional devidamente reconhecida pelo Estado como representante legal da categoria”.¹⁰⁶ Já Magano afirma que sindicato é “a associação de pessoas físicas ou jurídicas que exercem atividade profissional ou econômica, para a defesa de seus interesses”.¹⁰⁷

Por sua vez, Sérgio Pinto Martins leciona que sindicato é “a associação de pessoas físicas ou jurídicas que tem atividades econômicas ou profissionais, visando a defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria”.¹⁰⁸

No Brasil, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT dispôs em seu art. 51 que os sindicatos são a base da organização sindical, sendo associações de primeiro grau e representantes de uma coletividade de trabalhadores ou empregadores.

Por isso mesmo, Amauri Mascaro Nascimento define o sindicato como sendo um sujeito coletivo, ao afirmar que

É uma organização destinada a representar interesses de um grupo, na esfera das relações trabalhistas, tem direitos, deveres, responsabilidades, patrimônio, filiados, estatuto, tudo como uma pessoa jurídica. Bastaria dizer, em linguagem kelseniana, que o sindicato é um centro de imputação da norma jurídica, o que confere legitimidade para atuar como sujeito de direitos.¹⁰⁹

Sendo assim, o autor propõe a sua definição de sindicato à luz de sua posição enquanto sujeito defensor de um interesse coletivo, como parte das relações coletivas de trabalho.

¹⁰⁴DELGADO, 2019, p. 1.612.

¹⁰⁵*Ibidem*, p. 1.616.

¹⁰⁶BARROS, 2013, p. 975.

¹⁰⁷MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**, v.III–Direito Coletivo do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr. 1993, p. 325.

¹⁰⁸MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 84.

¹⁰⁹NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Compêndio de direito sindical** LTR. 8. ed. São Paulo: LTR, 2015, p. 39.

O Decreto nº 24.694/34 – a primeira lei a dispor sobre essa definição –, conforme os arts. 1º e 2º, os sindicatos seriam “associações profissionais, para a defesa da respectiva profissão e dos direitos e interesses profissionais dos seus associados, e órgãos de coordenação de direitos e deveres recíprocos, comuns a empregadores e empregados e decorrentes das condições de sua atividade econômica e social bem assim de colaboração com o Estado no estudo e solução dos problemas que direta ou indiretamente se relacionarem com os interesses da profissão”.¹¹⁰

À guisa deste entendimento, o legislador constituinte de 1988 não se propôs a definir o que era um sindicato, mas a atual Carta Constitucional dispõe em seu art. 8º, III que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

Para além da definição de um conceito de sindicato está a discussão acerca da natureza jurídica dos sindicatos, considerando, principalmente, os aspectos históricos de sua formação. Deve-se ponderar que a evolução do sindicalismo, como já exposto ao longo do capítulo anterior, passou por fases de repressão num contexto de liberalismo estatal, até uma fase de grande corporativismo e intervencionismo, até a fase de liberdade de associação com os sindicatos ainda ligados umbilicalmente à estrutura estatal. Por isso, essa discussão perpassa, inegavelmente, o momento histórico em que a definição dessa natureza jurídica era necessária.

Em períodos onde prevaleceu o autoritarismo na história dos países ocidentais no séc. XX, teve uma maior influência a concepção publicista acerca da natureza jurídica dos sindicatos.¹¹¹ Como já mencionado, desde a década de 30 até o início da década de 70, período que corresponde à Era Vargas, de forte apelo fascista e corporativista, até a instauração do período de ditadura militar com o Golpe do Estado Novo, a estrutura dos sindicatos era intrinsecamente ligada ao Ministério do Trabalho, de modo que somente era reconhecida a atividade sindical se previamente registrada e autorizada perante o referido Ministério. Assim, durante esse interregno, pode-se dizer que a natureza jurídica do sindicato era de pessoa jurídica de direito público, visto que integrados à estrutura organizacional do Estado.

¹¹⁰CESARINO JÚNIOR, A. F. Concurso de legislação social: o sindicato perante a doutrina e a legislação. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 35, n. 2, p. 487-503, 1939. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/65916/68527>. Acesso em: 03 jan. 2022.

¹¹¹DELGADO, 2019, p. 1.617.

Desse modo, para esse modelo corporativista reproduzido na Constituição Federal de 1937 e na Emenda Constitucional de 1969, o sindicato seria pessoa jurídica de direito público na medida em que somente atingiria esse reconhecimento quando autorizado pelo Estado.

Essa feição publicista dos sindicatos, no entanto, perdeu assento diante do rompimento do poder ideológico fascista que naquela época dominava a Europa e se expandiu para outros países ocidentais como o Brasil.

Ainda há quem defenda que o sindicato possui natureza jurídica semipública, a exemplo de Jean Maurice Verdier, para quem a natureza jurídica se dá desta forma em função da exigência de contribuição, que é imposta e não decorrente de afiliação voluntária, além da participação em negociações coletivas que privilegiam os interesses de uma coletividade de pessoas.¹¹²

Já para Cesarino Jr.¹¹³, os sindicatos seriam pessoas de direito social, como uma autarquia, uma vez que não se comportariam como pessoa jurídica de direito público e nem privado. Para ele, ainda que haja liberdade de atuação sindical e dever de não interferência do Estado na atividade sindical, há uma função estatal delegada aos sindicatos e estes cobram contribuição imposta e arrecadada pelo Estado, razão pela qual não se pode falar que sua natureza jurídica seja de direito privado.

A própria Constituição Federal de 1988 rompeu com o modelo sindical corporativista do Estado Novo, em seu art. 8º, II, ceifou a concepção publicista dos sindicatos ao dispor sobre a vedação de interferência do Estado na atividade sindical. Assim sendo, segue disposto no texto constitucional que “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato”, apenas constituindo exigência o registro perante o Ministério do Trabalho, o qual se dá para fins de controle da atividade do sindicato de acordo com a sua base territorial, segundo o sistema da unicidade sindical.

Sendo assim, o registro da entidade sindical é ato administrativo vinculado da Administração Pública para a conferência dos pressupostos legais de criação e funcionamento dos sindicatos, não sendo ato discricionário estatal a autorização ou não de seu funcionamento, respeitada a liberdade de associação sindical e a não interferência do Estado. Vale lembrar, ainda, que o registro sindical é pressuposto para a aquisição da personalidade jurídica do mesmo.¹¹⁴

¹¹²VERDIER, Jean Maurice. *Traité de droit du travail* apud RODRIGUES, 2012.

¹¹³CESARINO Junior, A. F. **Direito Social**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1957, p. 38.

¹¹⁴ALMEIDA, Renato Rua de. A pequena empresa e os novos paradigmas do direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 64, 2015

Conforme apontado pela maior parte da doutrina, costuma-se indicar que a natureza jurídica do sindicato é de direito privado, cuja personalidade jurídica que mais se aproxima ou se identifica com o mesmo é o de uma espécie de associação. Os sindicatos são criados por iniciativa de pessoas e para a defesa de interesses de sujeitos privados.

Essa definição se depreende, inclusive, do texto do art. 561 da CLT, quando este define que o sindicato é uma associação de trabalhadores ou de empregadores. Trata-se, pois, de uma união de pessoas com uma finalidade em comum.

Russumano¹¹⁵ curiosamente observa que nos regimes ditatoriais há uma forte tendência a enxergar o sindicato como uma pessoa jurídica de direito público, ao passo que nos regimes democráticos, predomina uma inferência oposta, sendo os sindicatos considerados pessoas de direito privado, uma vez que prepondera a autonomia de vontade quanto à sua criação e quanto à autonomia privada dos sujeitos que representa.

O referido autor ainda pondera que, dado o caráter privatista dos sindicatos, estes são pessoas jurídicas de direito privado na forma de associações, mas não associações comuns, de natureza civil ou comercial, e sim com uma personalidade jurídica de caráter trabalhista ou gremial.¹¹⁶

Por isso, os sindicatos teriam passado por um processo de desvinculação estatal, mantendo, com base na autonomia privada, uma independência estatal quanto à sua criação, funcionamento e defesa das prerrogativas da classe que defendem.

Com efeito, deve-se ter em mente, no entanto, que apesar do entendimento majoritário acerca da natureza privada dos sindicatos, quanto à sua estrutura e significação dentro do ordenamento jurídico, os sindicatos ainda possuem certa vinculação à máquina estatal, em razão de uma não superação por completo do modelo sindical instituído durante a fase corporativista, com registro perante o órgão ministerial competente, estruturação vinculada a uma determinada restrição territorial, a unicidade sindical, além do seu financiamento perpassar necessariamente pelo governo federal, o que tem impactos significativos quanto ao papel de uma pessoa jurídica de direito privado atrelada à estrutura estatal.

4.2 Classificação dos sindicatos

Na doutrina trabalhista existem algumas classificações dos sindicatos, a depender da sua ideologia ou da sua base de atuação. Por isso, busca-se aqui traçar as classificações mais

¹¹⁵RUSSUMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. Direito Sindical; princípios gerais. Rio de Janeiro: Konfino, 1975, p. 72.

¹¹⁶*Ibidem*,. p. 73.

recorrentes, longe de pretender esgotar todas as classificações propostas por doutrinadores pátrios.

A principal classificação encontrada é proposta do Amauri Mascaro Nascimento, que divide os sindicatos quanto à sua criação: os sindicatos por categoria e os sindicatos por profissão. Segundo o autor, não é possível classificar um sindicato que tenha sido criado por empresa, ou seja, quando a união de pessoas representadas por determinado ente sindical, empregados ou empregadores, de uma mesma empresa.¹¹⁷

O sindicato por categoria ou sindicato vertical é aquele que mais atende ao modelo corporativista inaugurado na década de 30, com traços ainda presentes nos dias atuais, que é aquele que representa empregadores ou trabalhadores que prestam serviços ou operam num mesmo setor de atividade econômica. Isso porque a união de empregados ou empregadores se dá em torno de um mesmo ramo ou área de atividade em que atuem.

Já os sindicatos por profissão são aqueles que reunirão pessoas que desenvolvem a mesma profissão em torno da defesa dos seus interesses em comum. Não é relevante segundo essa classificação qual o ramo de atuação. Tem-se como exemplo os sindicatos profissionais de médicos, engenheiros, professores etc.

Noutro turno, Sergio Pinto Martins¹¹⁸ propõe a divisão entre sindicatos horizontais e sindicatos verticais, sendo os primeiros os sindicatos organizados de acordo com uma profissão ou ofício, razão pela qual se confundem com os sindicatos por profissão, identificados independentemente da empresa ou do ramo de atividade em que atuem. A título de exemplo, dentro de uma mesma empresa ou nicho de atuação, podem existir trabalhadores afiliados em diferentes sindicatos, visto que cada um deles representa os interesses de uma categoria profissional diferente.

Por outro lado, os sindicatos verticais, como já mencionado, são aqueles que agrupam e defendem os interesses de empregados e empregadores em função da atividade econômica principal desenvolvida na empresa ou corporação à qual estejam vinculados.

É importante frisar que, ainda que a Constituição Federal estabeleça a unicidade sindical, de modo que a atuação dos sindicatos esteja vinculada a determinada base territorial, o § 3º do art. 534 da CLT permite a união de entidades sindicais horizontalmente, ou seja, em função da categoria profissional, em razão do estabelecimento de uma estratégia única de ação voltada à categoria que defendem.

¹¹⁷NASCIMTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo. Editora: Ltr. 2015

¹¹⁸MARTINS, 2016, p. 1.056.

4.3 Dos sistemas que envolvem a base territorial dos sindicatos e suas limitações

A liberdade de associação sindical consiste no direito de trabalhadores e da classe patronal de se organizarem em torno de suas pautas reivindicatórias, sem qualquer interferência do Estado. Essa liberdade sindical é organizada, para não dizer limitada, por sistemas jurídicos que especificam a área de atuação de um sindicato dentro de determinada base geográfica ou territorial.

Há de se ressaltar que o Brasil não ratificou a Convenção da OIT nº 87, que dispõe sobre uma liberdade sindical plena e confere diretivas sobre autonomia sindical e ampla liberdade de associação, visto que a Constituição Federal de 1988, noutro turno, estabeleceu limites à organização sindical para representar determinada categoria dentro de uma mesma base territorial em área não inferior à de um município.

Assim sendo, tem-se uma dualidade entre os sistemas sindicais existentes, quais sejam, o da unicidade sindical e o do pluralismo sindical, os quais passam a ser agora analisados.

4.3.1 Sistema da unicidade sindical ou sistema do sindicato único

Uma vez decadente do Governo Militar durante o período ditatorial no Brasil, que marca a fase de transição do corporativismo e intervenção estatal na atividade sindical, as atividades associativas tomaram novo fôlego de atuação. Assim, a Constituição Federal de 1988 inaugura um novo período de redemocratização no Brasil; no entanto, no que diz respeito à liberdade sindical, manteve algumas amarras que remontam ao período de maior intervenção estatal na atividade sindical. Tanto é assim que o art. 8º da Carta constitucional manteve a estrutura de formação de um sindicato limitado a determinada faixa geográfica para a sua atuação.

Segundo Maurício Godinho Delgado,¹¹⁹

A unicidade correspondente à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional (...). É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas.

Há de se dizer que a opção legislativa no Brasil, numa clara herança do período corporativista que remonta à intervenção estatal na atividade sindical, foi o sistema da

¹¹⁹DELGADO, 2019,p. 1.221.

unicidade sindical ou do sindicato único. Isso porque nitidamente a Constituição Federal de 1988 dispôs expressamente sobre a limitação territorial à atuação de cada sindicato, de modo que em cada parcela de território somente poderá atuar um único sindicato representativo de seus associados.

Desta feita, de acordo com o sistema da unicidade sindical não há a possibilidade de criação de nenhum ente sindical – em qualquer esfera ou grau, incluindo-se as federações e confederações – dentro da mesma base territorial, sujeita à criação e controle oriundo do poder público, daí a necessidade de registro do sindicato perante o Ministério do Trabalho.

Sendo assim, o ordenamento jurídico brasileiro ainda reflete a escolha constitucional pelo sistema da unicidade sindical, autorizando apenas a criação de um único sindicato representativo de determinada categoria profissional dentro de determinada base geográfica, conforme a disposição contida no art. 8º, II da Constituição Federal que remonta ao seguinte:

Art. 8º 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;

Sendo assim, é clara a opção expressa do legislador constituinte pelo sistema da unicidade sindical, impedindo, assim, que vários sindicatos de uma mesma categoria operem e representem sindicalizados dentro de uma mesma área geográfica. O sindicato da categoria profissional é único, de modo a evitar o fracionamento da representação dos trabalhadores ou empregadores que nele esteja afiliado.

O sindicalismo unitário encontra diversas críticas na doutrina justamente por trazer uma herança nas amarras sindicais ao Estado da época de Vargas e a vinculação estatal à sua atuação. Assim, haveria uma incongruência no texto constitucional entre a liberdade sindical disposta no art. 8º e a restrição da atuação sindical limitada a um único sindicato representativo de uma categoria dentro de uma determinada faixa territorial.

Noutro passo, há ainda justificativas para a manutenção do sistema da unicidade sindical na doutrina, que vão desde a tentativa de manter coesa e efetiva a atividade sindical, evitando a sua pulverização no país, assim como permitir uma maior organização do desempenho da atividade sindical. Nesses termos, Amauri Mascaro pondera que

A representatividade de uma organização sindical é extraída de indicadores circunstanciais ou indiretos para retratar o grau de aceitação dessa entidade pelos seus representados. Variam de um para outro sistema legal e dependem

fundamentalmente de uma opção do legislador, tendo como vetor a escolha dos dados mais apropriados para que a entidade sindical possa expressar os interesses profissionais ou econômicos no seu âmbito de atuação, para o efeito de dar, a essa entidade, exclusividade de representação em um dado momento, diante de razões de viabilidade e efetividade, tanto na esfera dos trabalhadores como na empresarial, objetivo para o qual o melhor critério, embora o mais trabalhoso, seria o eleitoral ou plebiscitário.¹²⁰

Dessa forma, a centralização do registro e autorização da atividade sindical numa dada região do território brasileiro permite ao Ministério do Trabalho um melhor controle, com dados estratégicos colhidos com a intenção de fomentar a atividade sindical de forma mais representativa e efetiva.

No mesmo sentido, Everaldo Gaspar ainda expõe como argumento favorável à unicidade sindical o de que nos países que adotaram um sistema de liberdade mais ampla, sobretudo aqueles que não mantiveram uma grande memória de sua história operária, o movimento sindical restou enfraquecido e pulverizado.¹²¹

Contudo, ainda que se diga que a unicidade sindical tenha sido implantada e sobreviva como sistema adotado no país para se evitar um enfraquecimento do movimento e estimular a sua coesão, é fato que este sistema contraria frontalmente a liberdade sindical preconizada pela Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, estabelecendo, por via transversa, um controle da atividade sindical e da classe trabalhadora pelo Estado.

Alice Monteiro de Barros¹²² corrobora com as críticas ao sistema do sindicato único ao afirmar que, assim como outros críticos, o sistema representa uma violação aos princípios democráticos e à liberdade sindical, impedindo os sindicalizáveis de determinada categoria a livre escolha do ente sindical para se filiarem.

Evaristo de Moraes Filho, noutro passo, defende o sistema da unidade sindical numa forma moderada. Segundo o autor, se o Estado passa a reconhecer a existência formal do sindicato, limitando a sua área de atuação, é preciso adaptar a atividade sindical ao Estado, de modo a evitar que os mesmos exerçam atividade político-partidária. Além disso, o autor considera que se o sistema sindical não fosse o da unicidade, o país estaria fadado ao caos, causando prejuízos à profissão ao invés de garantir seus direitos.¹²³

Com efeito, é importante salientar que os arts. 570 e 571 da Consolidação das Leis Trabalhistas, a par da adoção do sistema da unicidade sindical no ordenamento jurídico

¹²⁰NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Saraiva, SP, 2011, p. 1276.

¹²¹ANDRADE, Everaldo Lopes Gaspar de. As antinomias do art. 8.º da CF/1988. Um contraponto à doutrina dominante. **Revista TRT-8.ª Reg.**, Belém, v. 44, n. 86, p. 107-123, p. 113, jan./jun. 2011.

¹²²BARROS, 2013, p. 800.

¹²³MORAES FILHO, Evaristo de *apud* RODRIGUEZ, 2003, p. 206-207.

brasileiro, admite o desmembramento de sindicato em alguma situação específica para atender a eventual demanda da categoria solicitante.

Desta feita, o modelo da unicidade sindical, imposto no ordenamento pátrio, permaneceu vigente ainda num contexto de redemocratização e reafirmação das liberdades, sobretudo a liberdade sindical. Paradoxalmente, a Constituição Federal de 1988 extingue o poder de intervenção estatal sobre a atividade sindical, mas mantém estruturalmente o sistema vigente durante o período corporativista e de maior contenção das atividades dos sindicatos, numa clara tentativa de implementação de uma liberdade sindical mitigada sob o argumento de se tentar manter inalterada a atuação sindical no país.

4.3.2 O Pluralismo sindical

O sistema do pluralismo sindical está intrinsecamente relacionado à liberdade sindical. E isso se mostra claro durante a evolução da história sindical, sobretudo a partir da década de 30. Durante esse período, notadamente durante o governo de Getúlio Vargas, o Brasil esteve sob a regência de duas cartas constitucionais, a saber: a Constituição de 1934, de feição socialista e a Constituição de 1937, de índole fascista. Assim, a Constituição de 34 reconduziu o sindicalismo brasileiro ao sistema pluralista,¹²⁴ mantendo a liberdade de associação sindical, mantendo, no entanto, a feição corporativista de controle dessa atividade pelo Estado, através do Ministério do Trabalho, como já amplamente discorrido ao longo da presente dissertação.

A referida Carta Constitucional admitia o direito social de greve e a existência de até três sindicatos por categoria profissional numa mesma localidade. Durante o período de redemocratização instaurado com a Constituição de 1988, retomou-se então de forma expressa o sistema da unicidade sindical.

O pluralismo sindical representa, portanto, a inexistência de restrição estatal à criação ou atuação de um ente sindical, notadamente não existindo qualquer limitação territorial para o desempenho de tais atividades. Ao contrário do sistema do sindicato único, o pluralismo é considerado pela OIT – consoante preconizado na já mencionada Convenção 87 – como aquele que mais fortalece a liberdade sindical e o regime democrático.

Sendo assim, conforme leciona Sérgio Pinto Martins,¹²⁵

¹²⁴MORAES FILHO, 2003, p. 6-9.

¹²⁵MARTINS, 2016, p. 801.

Com a pluralidade sindical, cada um poderia constituir o sindicato que quisesse. Os sindicatos devem ser criados por profissão ou por atividade do empregador, porém livremente. A tendência seria, num primeiro momento, a criação de muitos sindicatos. Posteriormente, as pessoas iriam perceber que muitos sindicatos não têm poder de pressão e iriam começar a se agrupar por meio da unidade sindical, pois sozinhos não teriam condições de reivindicar melhores condições de trabalho.

Atualmente é o sistema vigente na maior parte dos países ocidentais, a exemplo da França, Espanha e Itália, os quais, além dos Estados Unidos da América, adotam uma liberdade plena e irrestrita de criação de sindicatos, independentemente de categoria profissional ou de limitação geográfica.

Victor Russomano expõe quais seriam as objeções à adoção do pluralismo sindical no Brasil, dentre elas,

A quebra a unicidade operária, estimula a luta entre os sindicatos; a vaidade e a ambição dos seus líderes, quando ferida, levam à formação de sindicatos dissidentes numerosos e desnecessário; todos esses fatores contribuem para o enfraquecimento da luta operária e pressupõe, que em certo momento, a declaração de entidade mais representativa, de modo que os sindicatos fiquem divididos em duas categorias, ocasionando que os trabalhadores abandonem os sindicatos mais fracos e ingressem nos sindicatos mais fortes na prática, o resultado será o sindicato único que quer evitar. Portanto, a teoria da pluralidade não se encontra no país, em ambiente propício e provoca enfraquecimento nas classes operárias.¹²⁶

Dentre os principais defensores do pluralismo sindical, a exemplo de José Rodriguez, a adoção de um pluralismo pleno e irrestrito levaria à criação de muitas associações sindicais que, com o tempo arrefeceriam diante do pouco poder e se uniriam em torno de uma causa. Sendo assim, a luta sindical perpassaria necessariamente por uma unificação de sindicatos, formando, assim uma grande unidade sindical nascida da luta dos trabalhadores. Sendo assim, o autor reconhece que seria necessário manter a unicidade sindical por um tempo, abrindo-se discussões para formatar uma transição para um novo modelo onde se garanta a liberdade sindical plena e plural.¹²⁷

Decididamente, o pluralismo sindical, dada a opção do Constituinte de 1988, não foi a opção de sistema sindical adotada no ordenamento jurídico brasileiro. Sua implementação, ainda que defendida como aquela que mais se coaduna a preceitos de ordem democrática, exigiria uma grande reforma sindical, libertando o sindicalismo da máquina estatal, para que operasse no campo da liberdade e autonomia privadas.

¹²⁶MOZART, Victor Russomano. **Princípios Gerais do direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998, p. 90-91.

¹²⁷RODRIGUEZ, 2003, p. 210-212.

4.3.3 Unidade sindical

Apesar da aproximação terminológica, deve-se distinguir os sistemas da unicidade sindical, anteriormente discorrido a respeito, e o da unidade sindical, que é o sistema no qual os sindicatos se unem por opção a fim de representar determinada categoria econômica ou profissional¹²⁸. Trata-se, pois, de uma união voluntária de forças por parte dos entes sindicais, sem qualquer imposição estatal e nem atendendo a qualquer limitação geográfica imposta para tanto.

A unicidade sindical, noutra ordem, decorre de imposição legal, conforme instituído no Brasil na Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º, II. Essa norma traduz a ideia de que a unicidade é compulsória, visto que vinda de norma jurídica estatal. Contudo, essa grande unidade sindical deveria nascer de uma maior conscientização das classes representadas, de forma orgânica e espontânea, e não por uma imposição legal.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT reconhece a unidade sindical como uma possibilidade viável de escolha do sindicato que reúna maior representatividade, contanto que seja assegurado a pluralidade de associações em todos os níveis.¹²⁹

Não se há de negar, pois, que o futuro da estrutura e do sistema sindical a ser adotado no país perpassa necessariamente o modelo econômico a ser adotado no país. E para as mudanças que se deve implementar, necessariamente deverá haver uma grande reforma sindical. Nesse sentido, A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA aponta a necessidade premente de reformas que permitam a adequação do sindicalismo à globalização e à economia internacional. Desde 2005 foi apresentado um projeto de Emenda Constitucional nº 369, de autoria do Executivo, no qual são traçados os principais objetivos de uma grande reforma sindical, e que se propõe à alteração dos arts. 8º, 11, 37 e 114 da Constituição Federal e que por isso tratam justamente de uma possível alteração do sistema sindical, excluindo, a princípio, a unicidade sindical do ordenamento jurídico pátrio.¹³⁰

Durante a leitura dos pareceres favoráveis à mudança do sistema estavam o do presidente da Central Única dos Trabalhadores – CUT, Jaci Afonso de Melo, ao afirmar que

¹²⁸MARTINS, 2016, p. 801.

¹²⁹SCUDELER NETO, Júlio Maximiano. **Negociação Coletiva e Representatividade Sindical**. 1. ed. São Paulo: LTR, 2007, p. 62.

¹³⁰*Ibidem*, p.135.

O movimento sindical tem um conjunto de pautas que precisa de atenção e para isso são necessários sindicatos fortes e com sustentação financeira para enfrentar as grandes empresas. Ele afirmou que a entidade é contra unicidade sindical imposta por lei. Em sua opinião, essa mudança deve vir da vontade dos trabalhadores, e não ser imposta pelo Estado.¹³¹

Contudo, essas aspirações não se confirmaram até a presente data, de modo que a alteração mais significativa realizada pela via da reforma sindical realizada em 2017 foi justamente de tornar a contribuição sindical facultativa. A principal crítica à reforma é justamente o fato de que a mesma não se dignou de estabelecer uma liberdade sindical plena conforme estabelecido na Convenção nº 87 da OIT.

4.4 Fontes do Sindicalismo no Direito Sindical e Coletivo do Trabalho

Assunto dos mais fundamentais na teoria jurídica é o das suas fontes. De modo abrangente, fonte do direito significa a origem, de onde provém determinada norma jurídica e quais são os mecanismos de sua exteriorização.

Assume particular importância o tema das fontes do Direito do Trabalho e, notadamente, no Direito Sindical. De acordo com a sua tipologia, a doutrina clássica classifica as fontes como fontes formais e materiais. As fontes materiais do direito seriam o conteúdo das relações sociais que fariam emergir determinada norma jurídica. Assim, existiriam fontes materiais econômicas, sociológicas, políticas etc.¹³² Assim, as fontes materiais seriam as razões históricas, sociológicas ou políticas que demandam a necessidade de criação de determinada norma jurídica.

Mais especificamente, uma fonte material do Direito do Trabalho, sob uma perspectiva econômica, por exemplo, seria os impactos da Revolução Industrial no mundo do trabalho e a instauração do modelo capitalista no mundo, o que teve forte impacto no modelo liberal e de preponderância da autonomia privada nos contratos de trabalho.¹³³

Já as fontes formais do direito seria o seu processo formal de criação e entrada no ordenamento jurídico de forma consolidada, sendo exemplos de fontes formais: a lei, o contrato, a jurisprudência etc. Não se pode descurar do fato de que em privilégio a uma tradição romano-germânica do nosso ordenamento jurídico, há uma certa preponderância das fontes formais em detrimento das fontes materiais, justamente por serem aquelas já

¹³¹ SCUDELER NETO, 2007, p. 136.

¹³² DELGADO, 2019, p. 163

¹³³ *Ibidem*, p. 164.

consolidadas formalmente no ordenamento através de sua positivação, ou seja, sua imposição estatal.¹³⁴

Noutro passo, é importante ponderar que alguns autores defendem a existência de um direito sindical como ramo autônomo em relação ao Direito do Trabalho, tratando-se de matéria relativa ao Direito Coletivo do Trabalho e, por isso, dotado de suas fontes próprias. Para Mozart Victor Russomano, há uma indistinção entre as duas denominações, na medida em que

O Direito Coletivo do Trabalho é também denominado Direito Sindical. A primeira expressão tem maior precisão científica e, cada vez mais, invade a preferência dos autores. Mas como em todos os níveis do Direito Coletivo do Trabalho está presente e atuante o sindicato, não atribuímos grande importância à divergência existente a propósito. Por isso, usamos as duas expressões como sinônimos, atribuindo ao Direito Coletivo do Trabalho e ao Direito Sindical o mesmo conteúdo e, em consequência, o mesmo conceito.¹³⁵

Maurício Godinho Delgado, a seu turno, defende que a expressão Direito Sindical remonta a um caráter mais subjetivista, na medida em que dá ênfase aos sujeitos que participam da relação coletiva, no caso, o sindicato.¹³⁶

Amauri Mascaro Nascimento defende a importância do Direito Sindical enquanto ramo destacado do Direito do Trabalho, na medida em que pondera que

É preciso convir que são as relações das quais o sindicato ou outras entidades sindicais fazem parte as que ocupam a quase-totalidade do espaço das relações jurídicas do Direito do Trabalho, daí porque, segundo um critério de preponderância, é possível designar todo esse campo pela sua verdadeira nota característica, que é a organização e a ação sindical.¹³⁷

Autores como José Claudio Monteiro defendem que não somente deve ser utilizada a denominação específica para o Direito Sindical, quanto deve ser reconhecida a sua autonomia dentro do Direito. Para o autor, o Direito Sindical alcançou um espectro mais amplo, alcançando não somente as normas relativas às categorias contempladas nas relações de trabalho oriundas da CLT, quanto aquelas que envolvem regime estatutário próprio. Logo, as

¹³⁴REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. São Paulo: Saraiva, 1993, p. 139-140.

¹³⁵RUSSOMANO, Victor Mozart. **Princípios gerais do Direito Sindical**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997, p. 47.

¹³⁶DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 1.280.

¹³⁷NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 03.

normas relativas ao Direito Sindical transitariam entre o Direito do Trabalho, ramo do direito privado, e o Direito Administrativo, que está localizado no campo do direito público.¹³⁸

À guisa do entendimento acima, Amauri Mascaro defende que o Direito Sindical goza de certa autonomia, mas que é parte indissociável do Direito do Trabalho, sendo possível que num futuro próximo haja a sua separação, a exemplo do que aconteceu com o Direito Previdenciário.¹³⁹

Para além de uma definição relativa ao Direito Sindical, encontra-se a definição de suas fontes principais, sejam elas formais ou materiais. Discussão da maior importância é, pois, essa prevalência da consideração das fontes formais no processo de criação de normas jurídicas, sobretudo no que diz respeito ao Direito Coletivo do Trabalho.

Assim, Claudio Monteiro, seguindo a linha proposta por Miguel Reale, defende que o termo fontes do Direito serve para designar um único sentido: o processo de criação de normas jurídicas. As fontes materiais estariam fora dos limites do Direito e, por isso mesmo, embora não devam ser desconsideradas, devem guardar uma posição de menor estatura frente às fontes formais. Ainda assim, o autor ressalva que a lei não é a única fonte do Direito Sindical e muito menos a principal.¹⁴⁰

Noutro passo, Everaldo Gaspar afirma que a questão relativa às fontes do direito deve sofrer uma adequação, a fim de atender à produção de normas jurídicas dentro de um mundo globalizado, considerando que as relações sociais estão em constante e veloz mutação ao longo do tempo. Assim, as mudanças tecnológicas, culturais e de valores elevam as fontes materiais a uma outra dimensão, conferindo uma multiplicidade de opções de formação normativa.¹⁴¹

Assim sendo, para o autor, o atual arranjo relativo às fontes do direito não se coaduna com o Direito do Trabalho, representado pela doutrina clássica, uma vez que este é um dos ramos que mais se identifica com essa modificação constante das relações sociais. Além disso, a prevalência das fontes formais somente se sustenta em razão da cultura do positivismo jurídico que carregamos como herança, mas que esse formato não se conecta com a história e a evolução do Direito do Trabalho. Segue o autor ao explicar que “[...] a clássica divisão das fontes não se adapta ao itinerário histórico-cultural desse ramo do Direito”.¹⁴²

¹³⁸BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito Sindical**: análise do modelo brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à luz do Direito Estrangeiro Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão de Empresa. 9. ed. São Paulo: LTr, 2021, p. 25.

¹³⁹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 27.

¹⁴⁰BRITO FILHO, 2021, p. 39.

¹⁴¹ANDRADE, 2005, p. 200.

¹⁴²*Ibidem*, p. 364.

Sendo assim, o movimento de construção de normas jurídicas se dá a partir dos movimentos de lutas emancipatórias e suas conquistas traduzidas em fontes materiais do Direito e que, uma vez incorporadas ao ordenamento na forma de verdadeiras normas jurídicas, passam a ser reconhecidas, deixando de ser fontes. Por isso, é o agir coletivo que deve pautar a elaboração das normas.

Assim, esse reconhecimento porá fim nesse ciclo tradicional da teoria clássica quanto à existência de uma preponderância das fontes formais, produzindo uma inversão de valores para admitir as fontes materiais como um espaço privilegiado de produção normativa e de integração do Direito do Trabalho.¹⁴³

Com efeito, ainda que seja considerado a existência de regras específicas concernentes ao Direito Sindical e sua autonomia como um ramo destacado ou não do Direito do trabalho, é possível afirmar que as fontes do direito, sobretudo as fontes materiais encapsuladas na forma de acontecimentos sociais que podem dar origem a esse regramento jurídico, e assim, deixam de estar representadas como fontes, passando a ser efetivamente norma jurídica. Mesmo assim, deve ser colocado que as fontes materiais que dão origem ao Direito Sindical são comuns ao Direito do Trabalho, ou seja, são as lutas travadas pelo movimento operário ao longo dos tempos, encontrando forte resistência e intervenção estatal ou a sua tolerância ao longo do tempo.

¹⁴³ANDRADE, 2005,p. 362.

5 A CRISE DO MOVIMENTO SINDICAL NO CONTEXTO DA REVOLUÇÃO INFORMACIONAL

Uma vez traçado o percurso histórico em que se firmaram as bases do sindicalismo, assim como tendo sido analisada a estrutura sindical e suas premissas de formação, vale consignar no presente capítulo uma análise da crise do movimento sindical à luz de um paralelo com as bases em que se fundaram o próprio Direito do Trabalho, os possíveis arranjos do modelo sindical à luz da crise além de uma breve análise acerca da referida crise considerando a perspectiva da Teoria Social Crítica.

5.1 A subordinação como paradigma central do Direito do Trabalho e sua relação histórica com a crise do sindicalismo

Uma análise e discussão acerca da crise do sindicalismo no período pós-industrial perpassa necessariamente por uma abordagem daquilo que se constituiu como base do Direito do Trabalho ao longo do tempo e das relações entre classes, que é o trabalho exercido atendendo ao binômio liberdade/subordinação. Ao mesmo tempo em que os trabalhadores eram livres a disponibilizar sua força de trabalho - por que não mais escravos - submetiam seu trabalho ao poder diretivo e até aquele ponto subjugador do empregador, daí o primado da subordinação fincada na autonomia privada. A força de trabalho era, então, desvinculada do trabalhador, e este a vendia em troca da obtenção dos meios de sobrevivência.¹⁴⁴ Esse não era bem um modelo de liberdade, uma vez que o trabalhador se submetia às condições contratuais impostas pelo capital naquele contexto histórico que, como visto, o reduzia a condições de exploração.

O modelo de produção capitalista amplamente baseado na autonomia privada que remonta ao período de ausência de intervenção estatal viria a ser substituído mais tarde pelo modelo de Bem-estar Social, que carregava a ideia de Pleno Emprego, em que o Estado era regulamentador de Direitos e garantidor de direitos sociais trabalhistas e previdenciários aos trabalhadores.

Nos dois períodos acima revistos, tem-se que, num primeiro momento, a atividade sindical nascida naquele contexto do liberalismo econômico se dava de forma efervescente, onde a grande massa de trabalhadores oprimida pelo capital originava movimentos revolucionários e de cunho emancipatório em prol de direitos e garantias mínimas e condições

¹⁴⁴ANDRADE, 2005, p. 66.

de trabalho menos exploratórias. Assim, fazia sentido que essa atividade revolucionária, quando não anarquista, como já se viu, viesse das pautas operárias oprimidas.

No segundo momento apontado, a forte presença estatal na seara social repercutiu significativamente na atividade sindical. Como visto, a incorporação de direitos e garantias sociais abarcou a atividade sindical como uma atividade propriamente estatal. Além disso, o Direito do Trabalho era um ramo autônomo do direito privado, lastreado na ideia de autonomia privada, mas centrado na subordinação como elemento chave, o que faria com que o Estado tivesse que proporcionar uma série de garantias à classe trabalhadora.

O elemento centralizador da subordinação causou uma reviravolta na liberdade contratual e na autonomia privada, afetando diretamente a ausência da intervenção estatal nas relações privadas próprias do liberalismo, passando a ter o empregado como uma figura subjugada e submetida ao poder diretivo do empregador, deflagrando a necessidade de proteção do Estado configurada através do macroprincípio da proteção, o qual impunha limitações à autonomia privada, a exemplo da irrenunciabilidade e indisponibilidade.¹⁴⁵

A respeito da subordinação enquanto elemento chave garantidor por parte do Direito do Trabalho, Maurício Godinho Delgado assevera que “o núcleo fundamental do Direito do Trabalho situa-se, sem dúvida, na relação empregatícia de trabalho, construindo-se em torno dessa relação específica todo o universo de institutos, princípios e regras características a esse específico ramo jurídico”.¹⁴⁶

Para Fábio Esteves e Isabele D’Angelo, a perspectiva do Direito do Trabalho a eleger como elemento central de proteção a subordinação jurídica se reproduziu na esfera sindical como um erro epistemológico, justamente porque a subordinação afasta a incidência de proteção do Direito do Trabalho e a sua incidência de inúmeros outros trabalhadores que não se encaixam na relação de emprego configurada através deste elemento contratual.¹⁴⁷

Assim, os fundamentos basilares em que se construiu a premissa protetiva do Direito do Trabalho, inaugurada sob o Estado Liberal Burguês, entre o século XIX e o século XX, foram reproduzidas pela doutrina justralhista, impossibilitando uma superação da premissa do trabalho livre/subordinado de modo a adaptar à nova realidade que se avizinhava quanto ao surgimento de novas formas de trabalho. E é claro que isso passaria a afetar o sindicalismo

¹⁴⁵ ANDRADE, 2014, p. 134.

¹⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Princípios Constitucional do Trabalho e Princípios do direito individual e coletivo do trabalho. São Paulo. Editora: Ltr. 2017

¹⁴⁷ D’ANGELO, Isabele Moraes; ESTEVES, Fábio Porto. A sociedade do desenvolvimento e a crise do sindicalismo contemporâneo. **Revista Espaço Acadêmico**, ano 19, v.221, p. 81-90, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/52528>. Acesso em: 12 dez. 2021.

enquanto um braço do direito trabalhista nascido no mesmo seio cultural: o das lutas operárias.

A questão é que durante o período do capitalismo industrial, as lutas emancipatórias coletivas possuíam uma pauta comum e bem delineada. Trata-se de uma luta revolucionária, capitaneada pelos empregados do “chão da fábrica”, que tinham uma pauta de luta coletiva para frear a imposição do modelo hegemônico de exploração da força de trabalho imposto pelo capitalismo industrial.

No que diz respeito à historicidade da luta sindical, a união do proletariado para fins emancipatórios era proibida no liberalismo clássico. Essa foi uma árdua conquista da classe operária através de paralisações coletivas que repercutiram no enfraquecimento do liberalismo para um futuro modelo protetivo mínimo representado pelo Estado de Bem-estar Social.¹⁴⁸

Era clara a função política negocial dos sindicatos, visto que funcionam como verdadeiras instituições produtoras de normas jurídicas, visto que a função negocial dos sindicatos se insere na função de que, valendo-se dos seus poderes representativos da classe trabalhadora, passa a ter o dever institucional de participação efetiva em todas as fases da construção da norma coletiva.¹⁴⁹

Nesse processo evolutivo, a história de construção e consolidação do movimento sindical se confunde com a própria história do trabalho humano e do Direito do Trabalho. Isso porque, a partir do momento em que se consolidou através de um ramo do direito autônomo, pautado na ideia de um trabalho livre/subordinado, na ideia de Pleno Emprego e cujo objeto de caracterização da relação contratual era a subordinação, criou-se uma ideia de estrutura contratual em que o elemento subjetivo era desequilibrado em razão de uma superioridade por parte do empregador e a subjugação do empregado submetido ao seu poder diretivo e disciplinar.

Daí porque esse conjunto de garantias sociais mínimas relacionadas à atividade laboral necessitava de uma estrutura protetiva negocial - em atendimento aos parâmetros vigentes de autonomia privada, já que o trabalho era supostamente livre -, e que atendessem às necessidades de representação da classe trabalhadora subordinada.

Assim foi que o modelo de representatividade sindical foi construído sobre o ideário de liberdade de associação sindical que, noutro passo, nasceu como uma atividade política regulada e controlada pelo Estado.

¹⁴⁸ESTEVES, Juliana Teixeira. **A negociação coletiva numa abordagem contextualizada em tempos de globalização**. 2012 Disponível em: http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12211&revista_caderno=25. Acesso em: 13 jul. 2019.

¹⁴⁹*Ibidem*.

Desse modo, no modelo adotado no Brasil, o legislador constituinte circunscreveu a atividade sindical a uma base territorial, de modo a limitar um sindicato da mesma categoria a um limite geográfico pré-estabelecido. Segundo Juliana Teixeira, este sistema é contrário à recomendação da Convenção nº 87, da Organização Internacional do Trabalho, a qual preconiza a liberdade, no plano individual, para o trabalhador se filiar, livremente, ao sindicato que lhe convier.¹⁵⁰

Além disso, o registro sindical é ato promovido pelo Poder Executivo através do Ministério do Trabalho e Emprego, além da obrigatoriedade de recolhimento do imposto sindical como forma de financiamento estatal de uma máquina confederativa de representação dos direitos do trabalhador, relativizando a liberdade de associação sindical e condicionando a atividade dos sindicatos ao crivo do Estado.¹⁵¹

Além do caráter de condicionamento estatal da atividade sindical, que acaba por minar ainda mais a liberdade e a autonomia privada, percebe-se que os sindicatos nasceram e se adaptaram ao modelo protetivo engendrado pelo trabalho assalariado, subordinado, matriz de representação clássica do Direito do Trabalho.

Ocorre que a metamorfose operada no modelo produtivo do capitalismo pós-moderno, através do surgimento de novas formas de trabalho pautadas no surgimento das novas tecnologias da informação, desaguou numa grave crise de precarização das relações individuais de trabalho, além da flexibilização das garantias trabalhistas conquistadas a duras penas durante o período industrial e em sua fase posterior, o que reflete numa acentuada mudança de paradigma da representatividade sindical.

No mais, a dualidade clássica existente na luta entre o proletariado e a classe que detém os meios de produção, parece se esfacelar diante de um capitalismo globalizante que demanda a unificação de uma pauta emancipatória da classe trabalhadora e acaba afastando cada vez mais a sustentação estatal da atividade sindical e enquanto ente regulatório dessa atividade.

E esse fenômeno começa a ser mais bem vislumbrado a partir da década de 70, quando foi iniciado um processo de desmonte do modelo configurado pelo *Welfare State*, a partir de um movimento de privatizações e uma nova abertura hegemônica ao capital. E esse novo modelo inaugurou uma nova morfologia do trabalho, responsável por garantir um acúmulo de capital a partir de uma nova experiência produtiva, mais flexível e compatível com o

¹⁵⁰ESTEVES, Juliana Teixeira; PESSOA, Amaro Clementino. A crise no direito material contemporâneo e do sindicalismo representativo: necessidade de releitura do artigo oitavo da Constituição Federal. **Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL**, v. 05, n. 02, p. 73–98, jul./dez. 2014.

¹⁵¹*Ibidem*, p. 84.

capitalismo sob a forma que anunciava.¹⁵² Essa ruptura acarretou profundas mudanças no perfil estrutural das relações de trabalho, além do fato de que as crises ocorridas durante a década de 70 impuseram uma forte pressão em prol da flexibilização de garantias trabalhistas até então conquistadas durante a fase de bem-estar social.

Nesse contexto, Fábio Porto Esteves e Isabele D'Angelo ponderam que

Com o fim do Estado de Bem Estar Social, que havia projetado uma sociedade centrada no pleno emprego, de longa duração e em tempo previsível, que fora destruído pelas metamorfoses contemporâneas do capital, fazendo com que os vínculos duradouros estabelecidos no mundo do trabalho, adquiridos por meio dessa forma de labor se esfacelassem. Restando postos de trabalho com alta rotação de funções, uma maior insegurança no emprego e acirramento da concorrência e rivalidade no interior dos postos de trabalho.¹⁵³

Esse novo modelo produtivo encerrou uma modificação profunda na estruturação do trabalho, o que não foi acompanhado pela concepção da relação trabalhista que ainda atendia à premissa clássica da subordinação, como tem se colocado no presente capítulo. Assim, o surgimento de novas formas de trabalho não enquadráveis em determinada categoria sindical, de modo a atender o perfil de estruturação do sindicalismo, provoca um processo contínuo de enfraquecimento de suas bases, como será ponderado adiante.

5.2 Os movimentos de contrarrevolução e a crise do modelo sindical atual diante das novas formas de trabalho

Esse processo de quebra da visão clássica da estruturação do trabalho ganha uma maior aceleração com o advento da revolução tecnológica e da transformação da produção material em capital imaterial através da inserção maciça de novas tecnologias da informação e comunicação nos meios de produção, as quais, seguindo os passos da Revolução Industrial, promoveram uma virada analítica acerca da subordinação como elemento de caracterização da relação de emprego.¹⁵⁴

Segundo esse modelo atribuído ao período pós-industrial, a inserção de novas tecnologias produziu impactos consideráveis nas relações individuais e coletivas de trabalho. Essas alterações significativas se realizam nas bases do sistema produtivo da sociedade, alterando a divisão do trabalho e as relações existentes entre a indústria e os serviços e toda a estruturação social ancorada no modelo clássico.

¹⁵²ANTUNES, 2008, p. 19-34.

¹⁵³D'ANGELO; ESTEVES, 2020.

¹⁵⁴ANDRADE; D'ÂNGELO, 2016, p. 74.

Assim, a sociedade que veio atravessando, desde a Revolução Industrial, modelos de trabalho baseados na execução de trabalhos, simples, sistematizados e mecanizados, que compunham as formas de produção existentes, como é o caso do fordismo e do taylorismo, agora é obrigada a reinventar um modelo produtivo baseado em conhecimento, técnica e cientificidade.

Ocorre que nesse modelo de trabalho livre/subordinado, as novas formas de trabalho que vêm surgindo nesse processo e suas inúmeras variáveis, como é o caso da terceirização, não são capazes de se adequar à forma de subordinação elencada pela legislação como elemento definidor da relação contratual trabalhista, o que incide numa necessária problematização do próprio trabalho subordinado como objeto do Direito do Trabalho.

Assim sendo, estabelecendo um cotejo analítico entre a subordinação como elemento central de proteção à classe trabalhadora e uma crise do movimento sindical brasileiro, tem-se que o corte epistemológico havido entre a sociedade industrial e pós-industrial, mantida num modelo estático e incapaz de acompanhar as transformações sociais ao longo do tempo fez com que a representação sindical padecesse justamente pela ausência de representatividade.

Dessa forma, os sindicatos se moldaram a uma lógica burocratizada e adstrita às categorias laborais e patronais, afastando-se da realidade de seus representados e não acessando as camadas de trabalhadores mais vulneráveis e desqualificados.¹⁵⁵

Além disso, o afastamento dos sindicatos das funções estatais, politizadas, desde o período em que se consolidou o Estado Social, alterou significativamente o papel do sindicalismo enquanto elaborador de grandes reformas sociais como parceiro do Estado e uma perda massiva de influência sobre as suas bases,¹⁵⁶ em virtude, inclusive, de novas formas de organização do trabalho flexível, a exemplo da terceirização.

Se a tecnologia da informação alterou significativamente o sistema produtivo, a forma de enriquecimento se altera e, portanto, deve-se alterar, também, em termos de forma e de conteúdo, as lutas emancipatórias contra-hegemônicas da classe trabalhadora emergente nesse contexto.

Um forte indício do afastamento estatal e um conseqüente desmonte da atividade sindical no Brasil foi a declaração de constitucionalidade da Lei nº Lei 13.467/2017, que promoveu a chamada Reforma Trabalhista, no que pertine à extinção da compulsoriedade do pagamento da contribuição sindical pelos trabalhadores. Em seu voto na ADIn nº 5.794-DF, julgada em 2018, o Ministro Alexandre de Moraes sustentou que “não é razoável que o

¹⁵⁵D'ANGELO; ESTEVES, 2020.

¹⁵⁶*Ibidem.*

Estado tenha de financiar um sistema sindical (são 16 mil sindicatos). E só 20% de trabalhadores sindicalizados. Há algo de errado nisso. Vácuo de representatividade, ou seja, déficit de representatividade, apesar do imposto sindical”.¹⁵⁷

Por isso, para Luiz Eduardo Gunther, “exigir dos sindicatos de trabalhadores uma postura ativa (negociado sobre o legislado), sem que existam condições materiais para esse desempenho, é enfraquecer o movimento sindical e criar insegurança jurídica”.¹⁵⁸

Everaldo Gaspar elenca alguns aspectos de enfraquecimento do movimento sindical frente ao novo rumo das relações trabalhistas hodiernamente, quando este questiona

Quais são esses fenômenos e valores culturais da Sociedade pós-industrial capazes de promover teorias e práticas sindicais distanciadas do velho discurso obreirista? a) A verticalidade teórica-prática do fenômeno associativo típico da sociedade industrial é o primeiro obstáculo a ser enfrentado - entendendo-se como tal a estrutura organizacional e suas práticas, ações e métodos de comunicação dirigidos exclusivamente à centralidade do mundo industrial e sua dicotomia operário padrão; b) O predomínio do setor de serviços como obstáculo ao discurso sindical; c) a fenomenologia do trabalho formal no contexto da sociedade pós-moderna; d) Os modelos comunicacionais e contemporâneos; e) Os métodos e técnicas de gestão administrativa no contexto do sindicalismo.¹⁵⁹

O fato é que o contexto em que se desenvolvem as relações trabalhistas no capitalismo pós-moderno mudou, trazendo consigo uma série de novos arranjos contratuais e novas formas de trabalho, que tomam por base um alto nível de qualificação baseado no conhecimento. E se o modelo produtivo se altera, alteram-se as relações individuais de trabalho, mas os movimentos contra-hegemônicos parecem não acompanhar a marcha.

É por isso que há uma verdadeira crise de identidade entre as gerações do trabalho, entre as categorias já existentes e aquelas que surgem nesse novo contexto, que implicam na atuação dos sindicatos que, baseados numa visão clássica da luta coletiva, perpetuam formas desatualizadas voltadas a uma representação exclusiva de um modelo antigo de relação de trabalho, não enxergando as novas relações emergentes.¹⁶⁰

A classe trabalhadora hoje é composta por mulheres, negros, migrantes, em países da América Latina por indígenas, e esta heterogeneidade étnica e racial, em relação à qualificação do trabalho, em relação à nova divisão sexual do trabalho e a diferenciação quanto às gerações se acentuaram; isso significou que os sindicatos perderam espaço de

¹⁵⁷BRASI, 2019.

¹⁵⁸GUNTHER, Luiz Eduardo. O fim da contribuição sindical obrigatória: a crônica de uma morte anunciada. *In*: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coord.). **Reforma Trabalhista ponto a ponto**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 214.

¹⁵⁹ANDRADE, 2005, p. 92-94

¹⁶⁰ESTEVES; D'ÂNGELO, 2015, v. 1, p. 189.

representação em relação às novas formas de trabalho no período pós-industrial, podem deixar de se adaptar ao contexto histórico-social de transição do século XIX ao século XX e, agora, no século XXI, no contexto da indústria 4.0 fortemente marcada pela digitalização e utilização em massa das novas tecnologias.¹⁶¹

O principal desafio imposto ao movimento sindical diante de sua crise de representatividade, hoje, é desenvolver e consolidar novos mecanismos de representação antes desconsideradas nas lutas coletivas, como é o caso dos trabalhadores terceirizados, informais, autônomos e os milhões de desempregados estruturais que constituem uma mão-de-obra ociosa que não consegue recolocação no mercado de trabalho.¹⁶²

Nesse sentido Juliana Teixeira e Isabele D'Ângelo propõem que uma redefinição das lutas coletivas deve perpassar por um redimensionamento dos movimentos contra-hegemônicos a um patamar global, tendo em vista que diante desse novo modelo produtivo, existem categorias de trabalhadores que simplesmente não são “sindicalizáveis”, a exemplo dos trabalhadores informais e das donas de casa.¹⁶³

Também, deve-se levar em consideração a formulação de uma pauta universalista com temas trabalhistas, mas em comunicação com outros temas de interesse global como é o caso da proteção ao meioambiente, direitos humanos, exclusão social etc.¹⁶⁴

A força dessa classe de trabalhadores do conhecimento emergente no contexto da Revolução Informacional adquiriu, pela subversão da clássica divisão do trabalho produtivo e improdutivo, material e imaterial, uma polivalência desses trabalhadores que passaram a participar efetivamente de todas as etapas do processo produtivo, redimensionando a força desses trabalhadores enquanto classe, que detêm a mais-valia do capitalismo pós-industrial e que agora parece estar sendo direcionada a uma política de governança global que precisa ser observada. Com efeito, se o poder, nesse cenário do capitalismo pós-industrial, está relacionado à informação e uma parte considerável da classe trabalhadora dispõe desse conhecimento, então se abre uma nova janela de possibilidades de ajustes coletivos.

5.3 Análise da crise sindical sob a perspectiva da Teoria Social Crítica

Os estudos envoltos na Teoria Social Crítica partem da ideia de questionamento das premissas em que se fundou a doutrina tradicional sobre determinado tema, buscando descortinar

¹⁶¹ANTUNES, 2018, p. 127.

¹⁶²*Ibidem*, p. 129.

¹⁶³ESTEVEZ; D'ÂNGELO, 2015, v. 1, p. 189.

¹⁶⁴*Ibidem*, p. 192.

o fundo cognitivo, um agir intencional em torno da história. Assim, busca desvendar os aspectos intencionais das condutas dos agentes, suas reais motivações e as consequências de suas decisões no plano das transformações operadas no mundo do trabalho.¹⁶⁵

Assim, o objeto da Teoria Social Crítica é o estudo de como a compreensão de fatos históricos se dá à luz da práxis humana. A Teoria Crítica não toma os fatos e os converte automaticamente em conhecimento, num plano abstrato sem antes analisá-los, questioná-los e remetê-los à práxis social.¹⁶⁶ Seu objeto é, portanto, os homens como produtores de todas as suas formas históricas de vida.¹⁶⁷

Por isso, Horkheimer enxergava em diferentes grupos uma forma de experiência social distinta em que os fatos eram colocados à prova. Dizia ele que

Os grandes sistemas de filosofia europeia eram sempre destinados a uma elite educada e não funcionavam diante das necessidades psíquicas daquela parcela de cidadãos e camponeses em vias de empobrecimento e aviltamento social, os quais, por outro lado, estão ligados necessariamente, pela educação, pelo trabalho e pela esperança, a esta forma de sociedade e não conseguem acreditar na sua transitoriedade [...] A ação conjunta dos homens na sociedade é o modo de existência da sua razão, assim utilizam suas forças e confirmam sua essência [...]. Sendo a sociedade dividida em classes e grupos, compreende-se que as construções teóricas mantêm relações diferentes com esta práxis geral, conforme a sua filiação a um desses grupos ou classes.¹⁶⁸

Desta feita, o principal objeto de questionamento da Teoria Social Crítica remonta à refutação da subordinação como elemento central do Direito do Trabalho, a partir de um conjunto de mudanças nas formas de trabalho contemporâneas em que o trabalho assalariado, subordinado, perdeu amplo espaço para novas formas de contratação que não se coaduna com esse modelo, a exemplo do trabalho informal, terceirizado, flexível, a domicílio, dentre tantas outras modalidades surgidas nos últimos tempos.

Sob o prisma estático da subordinação, essas novas formas de trabalho não eram enxergadas ao tempo do pleno emprego, aliado ao fato do desemprego estrutural verificado na sociedade pós-industrial. A ideia de pleno emprego em que foi edificada a subordinação se esfacelou junto ao Estado de Bem-Estar Social, restando formas de trabalho com alta rotação de postos, maior insegurança e aumento da concorrência e rivalidade nos postos de trabalho existentes.

¹⁶⁵HORKHEIMER, Max. **Filosofia e Teoria Crítica**. São Paulo: Abril Cultural, 1980, p. 160. (Coleção os Pensadores).

¹⁶⁶SHIOTA, Ricardo Ramos. O conceito de teoria crítica da sociedade: de Max Horkheimer a uma linhagem intelectual. Terceiro Milênio: **Revista Crítica de Sociologia e Política**, v. 3, n. 2, jul./dez. 2014. Disponível em: [ile:///C:/Users/55829/AppData/Local/Temp/84-Texto do artigo-296-1-10-20191001.pdf](file:///C:/Users/55829/AppData/Local/Temp/84-Texto do artigo-296-1-10-20191001.pdf). Acesso em: 07 dez. 2021.

¹⁶⁷HORKHEIMER, *loc. cit.*

¹⁶⁸*Ibidem*, p. 144.

Essa nova realidade imposta se centra na ideia de que o trabalhador é o gestor de sua atividade laboral, numa nítida inversão de valores em relação à atividade patronal. Assim, o obreiro tem sempre que estar disposto ao emprego, sempre empenhado na sua empregabilidade, mais do que no valor a ser produzido com o seu trabalho. Há uma verdadeira transferência de responsabilidade para o próprio trabalhador pelos custos sociais e os riscos do próprio empreendimento, custos estes antes atribuídos ao empregador.¹⁶⁹

E esses novos postos de trabalho estariam à disposição apenas de uma parcela de trabalhadores que detêm um maior nível de formação técnica e científica. Os trabalhadores de baixa renda não conseguem se adequar a novas formas de trabalho senão aquelas precarizadas e informais.

Esse processo leva a uma desregulamentação do Direito do Trabalho e a sua flexibilização de direitos e garantias trabalhistas, que se coadunam a essa nova forma de acumulação do capital econômico. Exemplo disso no cenário brasileiro é a Lei nº 13.467/17, denominada Reforma Trabalhista a qual, sob a falsa promessa de gerar novos postos de trabalho pelo incentivo da liberação dos pesados encargos trabalhistas e estímulo à economia, serviu, na verdade, para promover e fomentar o processo de desmantelamento da proteção ao trabalhador, num claro ajuste do trabalho às diferentes flutuações de mercado.

Desta forma, segundo Ricardo Antunes, homens e mulheres acabam sendo coagidos a vender sua força de trabalho em troca de sua subsistência, sendo eles trabalhadores rurais ou urbanos, terceirizados, subcontratados, temporários ou assalariados do setor de serviços, desempregados e até aqueles não empregáveis.¹⁷⁰

Por isso mesmo, as mudanças introduzidas no novo processo produtivo - implementado a partir de mecanismos como a terceirização, *just in time/kaban*, inserção de novas tecnologias nos meios de produção, realocização geográfica das empresas - que acabou por debilitar a estrutura da classe operária, fragmentando-a. Conseqüentemente, há uma perda da consciência de classe necessária.¹⁷¹

A grande perda do sindicalismo veio com a inversão de seus valores à luz das mudanças na estrutura produtiva: os sindicatos deixaram de ter uma feição emancipatória nascida das lutas de classe para se adequar ao capital e suas estratégias, numa feição meramente reivindicatória contra o modelo de acumulação capitalista.

¹⁶⁹D'ANGELO, Isabele de Moraes. **A subordinação da força de trabalho ao capital**. para ampliar os cânones de proteção e os princípios do Direito do Trabalho. 16.ed. São Paulo, LTr, 2014, p. 65.

¹⁷⁰ANTUNES, Ricardo C. **Adeus ao Trabalho?** Ensaios sobre as metamorfoses e centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2016, p. 74.

¹⁷¹ALVES, Giovanni. **O novo e o precário no mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2000, p. 65.

Assim, os sindicatos neocorporativistas surgem como frutos de mudanças políticas e ideológicas ocorridas nos sindicatos de classe, o que acaba se tornando políticas sindicais de colaboração com o capital. Nesse sentido, Giovanni Alves acrescenta que “o cerne essencial da crise do sindicalismo é a sua incapacidade (ou limitação estrutural) de preservar o seu poder de resistência de classe à sanha de valorização, diante da nova ofensiva do capital na produção e do novo (e precário) mundo do trabalho”.¹⁷²

Dessa forma, os arranjos no processo produtivo brasileiro, principalmente a partir dos anos 90, tornaram-se cada vez mais descentralizados, com um perfil mais individualista e com o trabalho mais flexível, contribuíram para uma perda da solidariedade dos trabalhadores, a divisão do trabalho em categoriais mais delimitadas e a quebra de uma consciência de classe tão particulares ao sindicalismo.

Os novos arranjos a serem construídos, que venham preservar a função sindical no cenário nacional, dependem, por óbvio, de uma readequação de sua função de modo menos institucional e burocrático, desvinculado de uma categorização do trabalho bem delimitada e que abarque uma nova massa de trabalhadores ainda não inseridos nesse contexto de construção de uma pauta ao menos reivindicatória em torno de garantias trabalhistas por parte das entidades sindicais.

¹⁷²*Ibidem*, p. 85.

6 RECONSTRUINDO O PODER DOS TRABALHADORES NO CAPITALISMO DIGITAL

6.1 Crise de representatividade e a sociedade digital. Como pertencer ao coletivo na era da informação

Podemos afirmar que a crise que assola os sindicatos é, também, uma crise do próprio Direito do Trabalho, pois esse ramo jurídico surgiu no coletivo, da força dos sindicatos dos trabalhadores. A era digital trouxe novas e complexas formas de trabalhar, que quase sempre escapam da proteção do emprego, frente à massiva flexibilização e precarização do trabalho humano em prol da maximização de lucros. Ademais, os trabalhadores são encorajados a pensar que, na contemporaneidade, não precisam de proteção do Estado, que são os únicos responsáveis por suas próprias escolhas e não precisariam de tutelas que supostamente tolhem a liberdade,¹⁷³ estão melhor sozinhos, sendo desnecessário o pertencimento no coletivo. Dardot e Laval¹⁷⁴ chamam esse movimento ideológico de “*self-help*”, pelo qual o sujeito deve pensar apenas em si próprio e nas vantagens que será capaz de auferir individualmente, culminando numa crise do coletivo.

Esta ideologia neoliberal afeta profundamente os sindicatos, porque eles têm como imprescindível o pertencimento ao grupo, o reconhecimento de classe e a luta coletivizada. Contudo esse sentimento de pertencimento também se encontra em declínio, os trabalhadores já não se sentem pertencentes a uma classe tradicional, a uma categoria, seja pela criticável atuação enfraquecida dessas organizações, seja pelos valores individualistas que imperam nas sociedades capitalistas contemporâneas.¹⁷⁵

A crise do Direito do Trabalho é também a crise da proteção social. A desconstrução desses argumentos é medida que se impõe no intento de formular proposições acerca do reconhecimento recíproco e democrático no mundo do trabalho.

Assim, é preciso que esse momento de desconstrução do Direito do Trabalho sirva como palco para novas descobertas e reconstruções.¹⁷⁶

¹⁷³BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001, p. 80.

¹⁷⁴DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 98.

¹⁷⁵BAUMAN, *op. cit.*, p. 60

¹⁷⁶ALMEIDA, C. **Redução e Expansão do Direito do Trabalho**: por um direito do trabalho de segunda geração, 2019. Revista do TRT3. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd->

A partir do século XXI, diante da acentuada falta de legitimidade dos movimentos sociais tradicionais, em especial aqueles que se organizam em torno da busca da justiça distributiva, como o sindicalismo, eclodiram novos movimentos sociais cujas reivindicações extrapolam a questão redistributiva; buscava-se o reconhecimento da identidade de indivíduos edenovosagrupamentossociais.Otecido social se apresenta, no século XXI, recheado de complexidades e singularidades que vindicam reconhecimento e as lutas meramente distributivas,quehomogenizamasreivindicações, encontram, a cada dia, mais dificuldades para se legitimar.

É importante ressaltar que, além da falta de homogeneidade das reivindicações, destaca-se nesses novos movimentos, independentes e inovadores que surgiram com a utilização das mídias sociais, a pluralidade de pautas relacionadas ao ser, à identidade dos sujeitos – somando-se às clássicas pautas redistributivas de bens e riquezas e uma recusa bastante disseminada do modelo democrático representativo. É neste contexto que se insere a teoria do reconhecimento recíproco de Honneth,¹⁷⁷ que dedicou parte dos seus estudos ao mundo do trabalho, na tentativa de recolocar o labor humano nas discussões da teoria crítica. Sua teoria está vinculada às experiências de grupos historicamente oprimidos, que se insurgem contra a dominação sistêmica em prol do reconhecimento social de sua identidade.

Honneth busca analisar o mercado de trabalho na busca da integração social que culmine num conceito emancipatório de trabalho, longe da degradação moral e material atualmente experimentada pela classe trabalhadora. Assim, faz-se necessário investigar as condições teóricas e práticas que serão capazes de restabelecer o reconhecimento recíproco no sindicalismo brasileiro, indicando possibilidades para que ele se efetive. Para isso, tem-se a necessidade em discutir o declínio da representatividade sindical sob o prisma da teoria do reconhecimento recíproco. No reconhecimento sindical pode residir a potência capaz de alavancar a luta dos trabalhadores. O sentimento de pertencimento e o próprio reconhecimento de classe é imprescindível para um sindicato forte e combativo. Daí a importância de deter a estratégia do sistema capitalista de quebrar o processo de reconhecimento intersubjetivo no trabalho para abrandar o movimento sindical, visando que os trabalhadores não mais se reconheçam em classe:

Axel Honneth reafirma que sem certa dose de autoconfiança, de autonomia jurídica e de autoestima, não é possível pensar na emancipação do homem. Acontece que estes pressupostos não estão à disposição do sujeito isolado, pelo contrário, ele só

trt3/bitstream/handle/11103/27282/Por%20um%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20cleber.pdf?sequence=1&isAllowed=y . Acesso em . 05 mar 2021.

¹⁷⁷ HONNETH, A. **A Luta Por Reconhecimento**: A gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo. Editora: Edições 70. 2011

pode adquiri-los com o assentimento dos outros parceiros de interação, isto é, pelo processo do inter-relacionamento, através do reconhecimento recíproco que se dá no meio social. Daí a importância dos sindicatos. No processo de autorreconhecimento dos trabalhadores (pela reflexão) há, inevitavelmente, o favorecimento da formação do sentimento de pertencimento social (através da concepção da existência real de uma classe), que leva à construção da consciência política e incorre na formação do movimento de luta quando da ocorrência de desrespeito aos direitos trabalhistas nas relações laborais. Essa luta por reconhecimento é a essência do sindicato e o meio real de emancipação da classe trabalhadora. Nesses termos, para que seja superada a fragilidade atual do sindicato é necessário, em primeiro plano, promover a conscientização política dos trabalhadores, inclusive daqueles que exercem atividades dispersas, individualizadas, flexíveis e supérfluas, características do sistema capitalista na contemporaneidade, para que eles se reconheçam uns nos outros como trabalhadores que vivem situações precárias comuns e, desse modo, se reúnam em sindicatos em prol da luta por melhores condições e pelo reconhecimento da importância de seu trabalho.¹⁷⁸

É preciso oferecer instrumentos que possam auxiliar o sindicato, principal fonte material do Direito do Trabalho, a edificar um conceito interpretativo da dignidade, capaz de atender aos anseios das minorias sociais, hoje invisíveis às teorias homogeneizadoras, que construíram os princípios norteadores de estas modalidades jurídicas. Por vezes, parece que as clássicas doutrinas do Direito do Trabalho estão se reduzindo à necessidade de defender o direito de ser explorado. E a atuação sindical também parece caminhar na mesma direção. Defender o Plano de Proteção ao Emprego, que implica na redução dos salários e da renda dos trabalhadores, não seria uma medida desesperada de quem perdeu os sonhos de emancipação?

Há assim, uma certa dissonância com os anseios da nova classe trabalhadora, que emerge no século XXI. Para os jovens, hoje, não basta a redistribuição de bens materiais, eles anseiam por mais, eles desejam prazer e ampla liberdade comportamental. Eles anseiam ser reconhecidos, em suas singularidades e o reconhecimento da heterogeneidade do tecido social. Eles esperam que suas culturas encontrem espaço para se manifestarem. Mas mais do que isso, eles rejeitam a disciplina de comportamento, imposta pelo sistema jurídico e social. Além de evidenciar uma nova crise intergeracional, os jovens apontam a necessidade de se reestruturar o sistema de regramento social. E como o Direito do Trabalho se apresenta nesse contexto?

Ele parece perder seu *status* de grande Direito Social progressista. Isso porque o Direito do Trabalho, inspirado na lógica taylorista/fordista de organização do espaço produtivo, é avesso às diferenças dos sujeitos. Como seu objetivo é redistribuir riquezas na sociedade, ele trata os trabalhadores como um todo homogêneo, desconsiderando que há, entre os trabalhadores, minorias que não se reconhecem até mesmo entre seus pares. O Direito

¹⁷⁸HONNETH, A. **Trabalho e reconhecimento**: tentativa de uma redefinição. Revista de Ciências Sociais. 2008. Disponível em : <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2008.1.4321> . Acesso em: 22 mai 2022.

do Trabalho tem um objetivo que é a construção da justiça social. No entanto, o conceito de justiça parte de outro conceito fundamental, que é o valor da pessoa humana para a sociedade. Seria mesmo apenas um valor econômico, enquanto mercadoria, ou o Direito do Trabalho pode ser um mecanismo também de reconhecimento das singularidades?

É com a Escola de Frankfurt que se inaugura uma nova metodologia para analisar o sistema jurídico e os conceitos de igualdade, liberdade e justiça a ele inerentes. É a partir da relação linguística, entre os sujeitos e entre estes e o sistema normativo, que se busca extrair os elementos do regramento social. Dentre as análises da Escola de Frankfurt, a de Foucault (2009) parece ser a mais instigante, neste momento do trabalho, para se pensar os sentidos do Direito do Trabalho. Pois, sustenta que o sistema jurídico introduz nos sujeitos posturas disciplinares que controlam seu estereótipo e, conseqüentemente, sua intimidade, mediante um sistema de vigilância e controle. O homem passa a não ser limitado pela sua conduta e sim pela sua periculosidade.

O Direito não é instrumento apenas para subsidiar o desenvolvimento econômico, mas também como fonte ativa que transforma hábitos, doutrina, adestra, molda para o capitalismo industrial. A norma jurídica é norma de comando, sendo que o Estado estabelece punições e recompensas, conforme o comportamento do sujeito.¹⁷⁹ Ele não atua somente sobre os corpos individualizados; produz e reproduz mercadorias, subjetividades e consciências.

É importante notar a tônica dos séculos XVIII, XIX e, pelo menos, da primeira metade do século XX, na forma de organização do trabalho, na economia, nos sindicatos e até mesmo no próprio Direito, parece que era pegar o todo, dividi-lo, singularizá-lo, categorizá-lo e, posteriormente, reuni-lo em uma unidade complexa, útil e funcional. “Trata-se de organizar o múltiplo, de se obter um instrumento para percorrê-lo e dominá-lo; trata-se de lhe impor uma “ordem”.”¹⁸⁰ Mas tal promessa civilizatória, baseada em uma suposta homogeneidade do tecido social e que implica no condicionamento comportamental dos sujeitos, ainda é válida hoje?

O filósofo Charles Taylor, reconhecido por ser o primeiro expoente da Escola Filosófica da Diferença ou do Princípio do Reconhecimento, em diálogo com a Escola de Frankfurt, desenvolve sua teoria a partir da filosofia da linguagem, por meio de uma tradição hegeliana, segundo a qual a gênese humana é dialógica, ou seja, as identidades são definidas

¹⁷⁹FOUCAULT, Michel. **A Arqueologia do Saber**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.

¹⁸⁰DELE UZE, G. 1977. *Kafka: por uma literatura menor*. Rio de Janeiro: Imago.

sempre em diálogo, muitas vezes, em luta contra outros significativos. Daí decorre a necessidade de reconhecimento. E tal reconhecimento deve englobar também as diferenças, pois, para o filósofo canadense, qualquer princípio de justiça e ego às singularidades é, na verdade, reflexo de uma cultura hegemônica.

Na teoria do reconhecimento de Taylor,¹⁸¹ a linguagem implica uma consciência reflexiva, essencial à luta pelo reconhecimento, pois o reconhecimento se dá em relações intersubjetivas compartilhadas, onde a linguagem desenvolve papel primordial, pois é ela que permite que o *self* – indivíduo que se autointerpreta – proceda a avaliações de valores a ele intrínsecos, tanto derivados da cultura, quanto das próprias experiências individuais e coletivas.

Axel Honneth pertence à geração posterior da Escola do Reconhecimento. Partindo também da teoria hegeliana, Honneth esclarece que o reconhecimento engloba três padrões: o amor, onde o indivíduo, em suas relações primárias afetivas, desenvolve a autoestima; a ordem legal, onde as relações normativas estabelecem direitos e deveres entre sujeitos livres e iguais e a solidariedade, onde o indivíduo se reconhece no outro, por meio de relações intersubjetivas que respeitem as diferenças. O filósofo compreende que as lutas sociais por redistribuição de bens materiais já carregavam símbolos da luta por reconhecimento de tradições e estilos de vida dos trabalhadores.

O elemento amor para o sindicatos está no autorreconhecimento de classe, em que os trabalhadores reconhecem seus pares e passam a militar por ideias coletivas, onde o benefício em classe é mais importante do que o benefício individual. É quando se forma o associativismo, a liderança e se constrói uma organização capaz de encabeçar a luta por reconhecimento. Se esse momento é violado por conflitos internos e/ou externos, não se tem uma associação de trabalhadores fortemente capaz de lutar pelo avanço em seus direitos no momento da negociação.

Se vivenciadas de maneira adequada, as esferas do reconhecimento permitem aos sujeitos desenvolver a autoconfiança, o autorrespeito e a autoestima, com garantias de integridade física, integridade social, honra e dignidade. Contudo, caso as esferas de reconhecimento sejam desrespeitadas, o caminho será a violação na esfera primária (amor), privação de direitos e exclusão na seara jurídica e, por fim, degradação moral e ofensa na esfera da solidariedade. Para os sindicatos essa violação pode ser verificada quando os trabalhadores não se reconhecem como tal, ao contrário, idealizam-se enquanto empregadores

¹⁸¹TAYLOR, Charles. Responsibility for Self. In: RORTY, Amélie (ed.). **The Identities of Persons**. Berkeley: University of California Press, 1976, p. 281-99.

e passam até mesmo a se tornar pessoas jurídicas, apesar de ainda subordinados estruturalmente ao antigo empregador¹⁸² (síndrome do patrão).

O reconhecimento no nível do direito deve ser reconstruído como forma de ampliar os direitos fundamentais. Evidencia-se aqui a necessidade em reformular a estrutura sindical diante da legislação vigente que de maneira contraditória afirma que os sindicatos são livres apesar da unicidade, pois em regime de unicidade sindical, não há espaço para se discutir a noção de representatividade, que está vinculada a sistemas democráticos que prestigiam a liberdade sindical em todas as suas dimensões. Se experimentada a pluralidade sindical, em que na livre concorrência prevaleça o sindicato obreiro mais benéfico à classe, teremos condições para a ampliação das negociações coletivas, a exemplo do que acontece em outros lugares do mundo.

A negociação coletiva, quando já estabelecido o respeito à dignidade humana e o empoderamento dos sindicatos, poderá fazer largo uso da flexibilização positiva, isto é, de normas coletivas globalmente mais benéficas aos trabalhadores, garantindo mínimos existenciais que não podem ser renunciados, seja por meio de negociação ou mesmo por atuação legislativa. Porém, quando o reconhecimento jurídico é debilitado ou defeituoso (como atualmente o é), seja por meio da dominação, ou seja, por meio de um Direito do Trabalho não protetivo (o que por si só já seria um contrassenso), temos balizada uma privação de direitos, e o pior, privação de direitos fundamentais. Assim, o contrário correspondente do nível de reconhecimento do Direito passa a ser a privação de direitos e, nesta esfera do reconhecimento, o componente da personalidade que é ameaçado é aquele da integridade social.¹⁸³

Finalmente, a solidariedade é a terceira dimensão de reconhecimento, é tida como “um meio social pelo qual as propriedades diferenciais dos seres humanos venham à tona de forma genérica, vinculativa e intersubjetiva”.¹⁸⁴ Aqui se fala principalmente de honra e da própria dignidade humana. A honra está principalmente atrelada à percepção social e à estima coletiva para com os sujeitos. Nas sociedades modernas “as relações de estima social estão sujeitas a uma luta permanente na qual os diversos grupos procuram elevar, com os meios da força simbólica e em referência às finalidades gerais, o valor das capacidades associadas à sua forma de vida”.¹⁸⁵ O contrário correspondente ao nível da solidariedade é o desrespeito da

¹⁸² HONNETH, A. **Trabalho e reconhecimento**: tentativa de uma redefinição. Revista de Ciências Sociais. 2008. Disponível em : <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2008.1.4321>. Acesso em: 22 mai 2022.

¹⁸³ *Idem.* . .

¹⁸⁴ *Ibidem.*

¹⁸⁵ *Ibidem.*

degradação moral e a injúria, sendo que a dignidade humana e a honra é que se encontram ameaçadas, pois o indivíduo não consegue desenvolver uma boa estima de si mesmo.

Destaca-se a percepção social como forte instrumento de luta e o grande diferencial para a efetivação do reconhecimento através da solidariedade. Entretanto, atualmente, os sindicatos encontram dificuldades em externar suas pautas para as grandes mídias e para sensibilizarem o corpo social da importância da efetivação de seus direitos constitucionais e infraconstitucionais. Muito se culpa, nesse sentido, a aparente cooptação das centrais sindicais por parte de partidos políticos.

Na visão midiática, muitas vezes a greve é tida como um mal e não mais como um instrumento de luta constitucionalmente previsto aos trabalhadores. O próprio sindicato, nessa medida, aparece por vezes como um “vilão”, já que permeia na sociedade algum sentimento de que o Direito do Trabalho é demasiadamente protetor, o que ao longo deste trabalho esperamos ter desconstruído.

Assim, nos adianta Honneth:

[...] o que decide sobre o desfecho dessas lutas, estabilizado apenas temporariamente, não é apenas o poder de dispor dos meios da força simbólica, específico de determinados grupos, mas também o clima, dificilmente influenciável das atenções públicas: quanto mais os movimentos sociais conseguem chamar a atenção da esfera pública para a importância negligenciada das propriedades e das capacidades representadas por eles de modo coletivo, tanto mais existe para eles a possibilidade de elevar na sociedade o valor social ou mais precisamente, a reputação de seus membros.¹⁸⁶

Os papéis da organização coletiva e da pressão popular se avultam, uma vez que sem esses instrumentos a marginalização das lutas sindicais se mostra latente; é preciso o reconhecimento e empoderamento desses coletivos para que possam negociar com paridade de armas junto aos sindicatos patronais, mas não só isso.

[...] somente num Estado que realmente proteja a atuação sindical, estimulando a conscientização política e engajamento dos novos trabalhadores do séc. XXI em questões para além das relações trabalhistas, é que poderemos falar em classe trabalhadora realmente reconhecida na seara do Direito, partindo-se da ocorrência de relações de respeito mútuo entre o Estado, as empresas e os trabalhadores, que possibilitarão, finalmente, os sentimentos de estima e de honra sociais.¹⁸⁷

¹⁸⁶HONNETH, A. **Trabalho e reconhecimento**: tentativa de uma redefinição. Revista de Ciências Sociais.2008. Disponível em : <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2008.1.4321> . Acesso em: 22 mai 2022.

¹⁸⁷CHAVES, D.; FERREIRA, C.; DANTAS, M. Reconhecimento e Trabalho: a aplicação da teoria de Axel Honneth no âmbito laboral. *In*: DINIZ, F. P.; PEREIRA, H. V. (org.).**Estudos Contemporâneos em Direito Público e Privado**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2015, v. 1, p. 81-102.

Avaliando a aplicabilidade da teoria de Axel Honneth no Direito do Trabalho brasileiro, é possível verificar que o sistema capitalista tem conseguido dissolver o processo de reconhecimento entre os trabalhadores toda vez que adota modelos de trabalho que primam pelo individualismo, pela meritocracia e isolamento, em detrimento do fortalecimento do coletivo.¹⁸⁸

Neste capítulo, busca-se, a partir da teoria do reconhecimento da crise do movimento sindical, empreender uma crítica que, para além de questionar a atuação sindical contemporânea dentro da seara jurídica, persiga as raízes dos problemas estruturantes dessas entidades, sobretudo no tocante à (re)construção da consciência política e formação do movimento de luta que são ou deveriam ser os sindicatos obreiros, tudo isso objetivando fomentar debate sobre a garantia da dignidade humana e a efetivação da justiça social, fundamentos básicos do Direito Laboral. Aqui se fala de proteção social, porque o Direito do Trabalho é um dos seus pilares.

É importante mencionar que Honneth trava um profundo debate com outra filósofa da mesma escola, Nancy Fraser, para a qual a redistribuição de bens materiais e o reconhecimento das singularidades são necessidades paralelas no desenvolvimento do conceito de justiça. Fraser¹⁸⁹ busca problematizar também a filosofia política, ao conceituar a justiça não como eticidade, mas sim como participação no sistema democrático. Isso porque, para ela, a garantia positivada de “não discriminação” não pode ser interpretada como mero espaço para as identidades se defenderem, como sustentam os liberais. É necessário que se assegure o reconhecimento das diferenças para que haja real igualdade entre os indivíduos. Conforme Fraser, na contemporaneidade tanto o reconhecimento quanto a redistribuição de renda se associam aos movimentos sociais concretos e, dessa maneira, a política de classe se equipara à política de redistribuição, enquanto que a política de reconhecimento se aproxima das políticas identitárias, ligadas às questões de gênero, sexualidade, nacionalidade e étnico-raciais.

Para a filósofa, a concepção de justiça deve ser expandida para incluir redistribuição de bens materiais e reconhecimento, como dimensões mútuas da paridade participativa. Somente dessa forma é possível garantir que todas as vozes sejam ouvidas e participem da construção da vida social que também inclui o regramento normativo. Mas porque tais conceitos de justiça deveriam influenciar o Direito do Trabalho? É óbvio que tal desigualdade econômica

¹⁸⁸ CHAVES; FERREIRA; DANTAS, 2015.

¹⁸⁹ FRASER, Nancy; HONNETH, Axel. **¿Redistribución o reconocimiento?** Um debate político-filosófico. Traducción de Pablo Manzano. Madrid: Ediciones Morata, S.L., 2006.

não pode ser desconsiderada. Mas será mesmo essa a única preocupação e fundamentação da legislação trabalhista? Está arraigada, na cultura, inclusive jurídica, a ideia de que o Direito do Trabalho tem como única função a proteção do trabalhador assalariado, que é a parte hipossuficiente, em termos econômicos e técnicos, no contrato de emprego.¹⁹⁰

Pertencer no coletivo hoje é um desafio econômico, mas que também depende da avaliação de categorias éticas e morais, que demanda análises que perpassam pela psicologia social e a questão da identidade de grupos historicamente oprimidos. Não há como se pensar em avanços jurídicos para os sindicatos e para o Direito do Trabalho como um todo se a base que os impulsiona como forças de resistência e garantias de direitos já não garante a eles verdadeiro sustento.

Com a fragilidade sindical no Brasil contemporâneo, para o avanço das relações de reconhecimento dos sindicatos obreiros e para o combate à flexibilização negativa, é imprescindível que as convenções e acordos coletivos se respaldem nas normas heterônomas, as quais são abstratas, gerais e cogentes, já que no contexto de enfraquecimento sindical dificilmente se verificam transações dentro do politicamente aceitável. Daí também a importância em se observar o princípio da adequação setorial negociada, para que se crie uma prática de negociação em consonância com os direitos fundamentais do trabalhador. Torna-se clara a necessidade de um reconhecimento emancipatório desses entes coletivos.

Assim, na presente investigação, a ideia de liberdade social ganha especial destaque nesse momento, fornecendo elementos para o teste da hipótese da presente investigação, isto é, de que através das redes informacionais os espaços de deliberação política podem ser acessados pelos trabalhadores organizados, culminando em reivindicações que podem beneficiar a classe trabalhadora em contraposição à retirada de direitos atualmente verificada. Ou seja, uma instrumentalização das redes em busca de mais proteção social.

Sobre a teoria do reconhecimento, importa dizer que sua vinculação ao sindicalismo contemporâneo se faz urgente e necessária, justamente porque constatada a fragmentação de lutas da classe trabalhadora, que externa todas as suas subalternidades de classe (que se misturam com variadas questões identitárias). A teoria do reconhecimento, ao acoplar as críticas de Nancy Fraser, possibilita dar enfoque à formação da identidade pessoal através da

¹⁹⁰TEODORO, M. **O princípio da Adequação Setorial Negociada no Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2018, p. 50.

valorização da diferença, mas também da interdependência existente entre os sujeitos, valorizando a ideia de representatividade e melhor distribuição de renda.¹⁹¹

Honneth e Fraser identificam que os movimentos sociais que hoje se colocam como os mais atuantes, ainda que sofram as opressões econômicas do capitalismo neoliberal e se contraponham a elas, reivindicam, sobretudo, o seu direito de existir em suas diferenças culturais. Os movimentos emancipadores mais recentes –representados pelo feminismo, pelas minorias étnicas e pelos LGBTs– já não lutam exclusivamente pela igualdade econômica e a redistribuição material, mas sim pelo respeito às suas características que os fazem sentir culturalmente unidos. Isso não quer dizer que não exista urgência na luta de classes por uma melhor distribuição de renda.

Os conflitos surgem da violação das esferas do reconhecimento e essas violações são de ordem moral, mas, também e principalmente econômica, apesar da discordância inicial de Honneth sobre o assunto. É que enquanto Nancy Fraser acredita que o crescimento dos debates identitários veiculados pelos movimentos sociais são oriundos de uma descrença em um mundo mais igualitário economicamente, Axel Honneth acredita que esses debates de cunho identitário são fruto de uma evolução moral que dá igual importância à distribuição de renda e ao respeito e garantia das subjetividades como forma de justiça.¹⁹²

De toda sorte, os sujeitos apenas adquirem consciência de si mesmos quando visualizam os efeitos de suas ações pelas lentes de outros sujeitos. Retomando o pensamento de Mead,¹⁹³ Honneth esclarece que essa consciência de si avança para uma consciência coletiva através da divisão funcional do trabalho, na qual os sujeitos buscam valores e ideais comuns. Exatamente por isso, no presente estudo, entende-se que a partir das dimensões do reconhecimento recíproco reconfiguradas na leitura honnethiana (amor, direito e solidariedade), será possível obter as condições teóricas para a retomada prática da consciência da classe trabalhadora.

Já para Ricardo Antunes,¹⁹⁴ diante do claro cenário de desconstrução dos direitos trabalhistas no Brasil e diante da debilidade sindical, aponta que a saída é a centralização das lutas obreiras nas esferas extrainstitucionais. De modo que as lutas contra a exploração sistêmica se deem de maneira globalizada; para isso, conta-se com o potencial revolucionário da internet. Assim, as lutas sociais brasileiras devem se articular em amplitude internacional,

¹⁹¹HONNETH, A.; FRASER, N. **¿ Redistribución o reconocimiento?: un debate político-filosófico**. Madri. Editora: Ciecía Socialis. 2006

¹⁹² HONNETH; FRASER, 2006.

¹⁹³*Ibidem*.

¹⁹⁴ANTUNES, 2018, p. 82.

não podendo mais o sindicato se manter em sua formação verticalizada, tal qual na era fordista. O sindicato precisa se horizontalizar, dialogar com suas bases, entender suas necessidades e as dinâmicas dos novos tempos. Para Antunes, os sindicatos dos novos tempos devem abarcar as novas identidades do ser social, dada a nova morfologia do trabalho, referindo-se às questões de gênero, geração, raça e etnia.

Se os instrumentos tecnológicos e a globalização têm sido utilizados para precarizar o trabalho, cabe agora aos sindicatos reverter esse quadro por meio de um reconhecimento recíproco que lhe devolva o protagonismo das lutas no mundo do trabalho. Os sindicatos devem se aproximar dos movimentos sociais, com eles aprender a reconhecer diferenças e potencializar inovadoras visões de mundo, protagonizando as mudanças, apropriando-se dos espaços cibernéticos, fazendo bom uso das redes de informação, acoplando lutas diversas que possibilitem sua maior articulação a nível global.¹⁹⁵

Aclara-se a importância de um novo modelo de sindicatos, que utiliza as plataformas virtuais como forma de aproximação dos trabalhadores, criando um ambiente favorável para ação coletiva e como forma de sensibilizar a opinião pública. Deve-se investir nas mídias sociais, através de *marketing* digital que permita campanhas virais (que se espalham facilmente), por meio de campanhas criativas, de cunho lúdico. Para isso a aproximação com a juventude é fundamental para a renovação das lutas coletivas no mundo do trabalho. “Para que essa ação tenha concretude, é imprescindível e inadiável a eliminação de qualquer resquício de tendências xenófobas, ultranacionalistas, de apelo ao racismo e de convivência com as ações discriminatórias de qualquer ordem, incluindo as sexistas e homofóbicas.”¹⁹⁶

Diferentemente do proletariado industrial tradicional, que invocava a resistência comum nas fábricas e tinha uma bem-sucedida história de lutas sociais, além de um símbolo poderoso do próprio rendimento do ‘trabalho manual’, o novo proletariado de serviços se vê carente não apenas de qualquer história coletiva que possa ser narrada, mas também de oportunidades para identificar a instância controladora das empresas.¹⁹⁷

Para Honneth se torna difícil superar a apatia social diante das retiradas de direitos trabalhistas. Até mesmo a classe média, também não detentora dos meios de produção, passou a sentir na pele o medo do declínio social e não se opôs à progressiva desregulamentação do Direito do Trabalho. Conforme Honneth a ideia que se tem é de uma total privatização dos

¹⁹⁵REY, J. Los sindicatos deben aprender de los movimientos sociales, **lamarea.com**, 24 de abril de 2017. Disponível em: <http://www.lamarea.com/2017/04/27/joaquin-perez-rey-los-sindicatos-deben-aprender-los-movimientos-sociales/>. Acesso em: 05 set. 2022.

¹⁹⁶ ANTUNES, 2018, p. 295.

¹⁹⁷*Ibidem*, p. 298.

sentimentos diante da retirada dos patamares de dignidade no trabalho. Apesar das redes de comunicação que, para Honneth¹⁹⁸, “deveriam facilitar a articulação pública de sua preocupação, a tendência parece ser mais a de privatizar o descontentamento, como se cada qual fosse responsável por sua eminente demissão ou transferência”.

Para Consentino há uma clara e emergencial necessidade de se estabelecer um novo sindicalismo que promova a união da classe que vive do trabalho e que reconheça o protagonismo dos trabalhadores do conhecimento diante do capitalismo informacional.¹⁹⁹

Esse novo modelo de sindicatos é o que no presente estudo é chamado de “e-sindicalismo”, um sindicato que faça o uso estratégico das tecnologias da informação e da comunicação para se fortalecer, reconquistar suas bases, ampliar suas lutas e se contrapor democraticamente à flexibilização “*in pejus*” implementada pelos ideais neoliberalistas.

Conforme Consentino: “Os trabalhadores do conhecimento exercem um papel fundamental nesse contexto de reformulação das bases sindicais. Esses atores devem se politizar cada vez mais, para que essa força explosiva seja canalizada em prol dos trabalhadores.²⁰⁰ A politização desses trabalhadores do conhecimento passa pelo desenvolvimento de todos os níveis de reconhecimento desenhados por Axel Honneth –amor, direito e solidariedade–, numa perspectiva capaz de promover o sentimento de pertencimento em classe desse tipo de trabalhadores. O pertencimento em classe é um passo fundamental para o sentimento de pertença nos sindicatos dos trabalhadores. Para Consentino²⁰¹: “No contexto da sociedade do conhecimento, toda a sociedade usuária das tecnologias da informação já possui a força necessária para influenciar nos processos decisórios, o que lhes falta é conscientização política”.

Dessa constatação, resta aos sindicatos obreiros o desafio de se tornarem usuários das tecnologias da informação e comunicação. A noção de “*Wiki*”²⁰², de cooperação, concentrada na mobilização das pessoas é urgente e necessária para a reinvenção dos sindicatos obreiros na contemporaneidade.

6.2 O papel do sindicato frente ao avanço da inteligência artificial

¹⁹⁸HONNETH, A.: **O Direito da Liberdade**, São Paulo. Editora: WMF Martins. 2019..

¹⁹⁹CONSENTINO, C. **Direito do Trabalho**, Tecnologias da Informação e da Comunicação: impactos nas relações individuais, sindicais e internacionais do trabalho. Belo Horizonte: RTM, 2018, p. 360.

²⁰⁰*Ibidem*, p. 361.

²⁰¹*Ibidem*, p. 357.

²⁰²A ferramenta *Wiki* permite que pessoas trabalhem de forma colaborativa com o autor de páginas *web*, sem a necessidade de conhecimentos avançados da *web*.

Na atualidade, além da fragilização causada pela fragmentação das relações de trabalho, e as reformas infraconstitucionais delineadas com o propósito de retirar proteções estatais e enfraquecer sua capacidade de pressão, negociação e representação da classe trabalhadora, as entidades sindicais ainda precisam enfrentar outro adversários resilientes: A inovação tecnológica eo avanço da automação e da IA.²⁰³

O “Gerenciamento por algoritmo” está se espalhando e cada vez mais dados de muitas fontes diferentes são usados nos processos de recursos humanos. Criticamente, em todo o mundo, existem muito poucos regulamentos em vigor que protegem o uso indevido de dados pessoais dos trabalhadores nas e pelas empresas.

Pare um segundo e considere se você teria seu emprego se um algoritmo estivesse encarregado de contratá-lo. Pense em seus registros financeiros, seu arquivo de saúde, seus amigos nas mídias sociais. Você é membro de um sindicato? Quais são suas preferências sexuais e o que você faz no seu tempo livre? E então pergunte como tudo isso afetaria sua vida profissional. Você seria contratado, demitido, disciplinado ou promovido? O recente escândalo do Facebook/Cambridge Analytica mostrou muito claramente o valor dos dados (pessoais). Sua importância para publicidade, perfil e *marketing* é tão alta que é trazido e vendido por um valor desconhecido todos os anos. O valor dos fluxos de dados é estimado em US\$ 2,8 trilhões.²⁰⁴

Estamos deixando um rastro de dados atrás de nós o tempo todo. Desde os nossos perfis nas redes sociais, os nossos gostos e publicações, até chamadas telefônicas de apoio ao cliente, visitas ao médico, utilização do nosso GPS ou levantamentos de dinheiro no banco. Nós voluntariamente damos nossos nomes e endereços de *e-mail* quando nos conectamos a pontos de acesso Wi-Fi gratuitos em cafés, aeroportos ou estações de trem e nos tornamos mais ou menos tão acostumados a serviços digitais “gratuitos” que quase ficamos irritados quando um aplicativo móvel custa dinheiro. A questão é que nada é de graça. O que temos feito, e ainda estamos fazendo, é dar livre e muitas vezes voluntariamente nossa localização, hábitos, atividades e opiniões. Em outras palavras, estamos pagando com nossos dados.²⁰⁵

Trabalhadores em todo o mundo têm muito poucos direitos legais para exigir *insights* e influência sobre o uso de seus dados pessoais. Sabemos da existência dos chamados

²⁰³DIMICK, M. **Revitalizing Union Democracy**: Labor Law, Bureaucracy, and Workplace Association. SSRN eLibrary. 2009. Available at: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstractid=1507910>, Acesso em: 12 jan. 2021.

²⁰⁴WONG, Julia Carrie The Cambridge Analytica scandal changed the world – but it didn't change Facebook. **The Guardian**. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2019/mar/17/the-cambridge-analytica-scandal-changed-the-world-but-it-didnt-change-facebook>, Acesso em: 14 maio 2022.

²⁰⁵*Ibidem*.

corretores de dados, empresas que vivem da compra e venda de dados. Sabemos que as empresas são trabalhadores de mineração de seus dados. Eles então vendem? E se sim, para quem? Quem fica sabendo o que seu arquivo de saúde diz, ou quão produtivo um algoritmo ou uma empresa pensa que você é? Como esses dados – que aparentemente são facilmente acessíveis a qualquer pessoa que possa pagar – estão sendo usados pelas empresas para gerenciar os trabalhadores?

Há um aumento acentuado no uso de algoritmos, dados e inteligência artificial (IA) em recursos humanos e planejamento de produtividade. Estão surgindo empresas que oferecem soluções de IA para reduzir custos ao lidar com pessoas. Desde a classificação autônoma de candidatos e aplicativos de emprego, ao uso de dados extensivos para medir a produtividade, testes de humor dos funcionários, maneiras de descobrir automaticamente o que motiva você e muito mais.

Em um desses casos, os bancários de uma central de atendimento ao cliente foram sujeitos a um sistema que mede o tom de voz e o humor de clientes e funcionários. Em seguida, aconselha os trabalhadores sobre o que dizer, vender e fazer. Há muitos outros exemplos: uma empresa forneceu a todos os trabalhadores um FitBit em um concurso para se tornar uma empresa saudável, mas posteriormente usou os dados do GPS para alertar um trabalhador com excesso de peso, que aparentemente não se movia muito em seu tempo livre, de se tornar uma responsabilidade para a empresa. Há trabalhadores de depósito cujos movimentos de mãos e braços são rastreados por sua eficiência na embalagem de mercadorias, trabalhadores de assistência domiciliar que são advertidos se passarem muito tempo com um cliente, trabalhadores que são demitidos porque um algoritmo disse que deveriam.²⁰⁶

Outro caso que chamou a atenção do mundo foi o caso da empresa Xsolla, filial russa de uma empresa de *software* e serviços interativos com sede em Los Angeles; fez uma reestruturação inovadora de sua equipe, e sem prévio aviso, ela decidiu demitir 150 dos 450 funcionários de seus escritórios em Perm e Moscou, seguindo apenas a recomendação de um algoritmo de eficiência no trabalho que os considerou “improdutivos” e “pouco comprometidos” com os objetivos da empresa.²⁰⁷ Nem o impacto da pandemia nem as tão citadas “razões estruturais”.

²⁰⁶ COMO a sensação de ser vigiado no trabalho impacta a produtividade e a saúde. BBC NEWS BRASIL. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-47956951>. Acesso em: 20 jun. 2022.

²⁰⁷ EMPRESA russa demite 150 funcionários em decisão tomada por algoritmo. **Folha de Pernambuco**, 2021. Disponível em: <https://www.folhape.com.br/economia/empresa-russa-demite-150-funcionarios-em-decisao-tomada-por-algoritmo/202416/>. Acesso em: 21 jun. 2022.

Desta vez, a causa alegada para justificar as demissões em massa foi o julgamento frio de um programa de inteligência artificial alimentado com *big data*. A medida foi tão drástica e incomum que o diretor-executivo e fundador da empresa, Alexander Agapitov, apressou-se em declarar à edição russa da Forbes que não concordava totalmente com o veredicto da máquina, mas era obrigado a acatá-lo devido aos protocolos internos pactuados com sua assembleia de acionistas. Ele até se ofereceu para ajudar os trabalhadores demitidos a encontrar novos empregos o mais rápido possível porque, em sua opinião, eles são, na maioria, “bons profissionais”.²⁰⁸

O caso da Xsolla é um dos muitos exemplos de empresas modernas com vocação disruptiva que estão incorporando a inteligência artificial ao seu processo de tomada de decisões. O que é relativamente novo é que as funções que a máquina assumiu nesta ocasião são nada menos do que as da diretoria-geral de operações e das divisões de recursos humanos e gestão de talentos. Que as máquinas acabariam substituindo os trabalhadores humanos, é algo que os luditas britânicos do século XIX já sabiam, e que Charles Chaplin nos mostrou de forma bastante eloquente no filme *Tempos Modernos*, de 1936. O que não esperávamos era que as máquinas fossem se transformar em nossos chefes.

Em 2019, a Amazon, a mãe de todas as empresas disruptivas de hoje, atraiu a atenção da revista Bloomberg por sua tendência de demitir funcionários com base em critérios informáticos. Naquela ocasião, um dos afetados, Stephen Normandin, foi entrevistado pela revista e virou um símbolo desse procedimento aparentemente frio e desumanizado.²⁰⁹ Normandin, de 63 anos, um veterano do Exército americano residente em Phoenix, Arizona, trabalhava havia vários meses como entregador contratado da empresa de Jeff Bezos quando recebeu um *e-mail* informando-o sobre a extinção de seu contrato. O algoritmo de rastreamento de sua atividade cotidiana considerou que ele não era apto para o trabalho. Uma máquina havia acabado de despedi-lo.

Normandin, que se definiu para a Bloomberg como “um cara da velha escola”, com uma ética profissional, considerou uma afronta pessoal. Para ele, foi uma demissão “desconsiderada e abusiva”, além de não merecida. Ninguém veio lhe explicar quais critérios tinham levado a inteligência artificial a questionar seu compromisso e seu nível de

²⁰⁸ EMPRESA..., 2021.

²⁰⁹ FIRED by Bot at Amazon: ‘It’s You Against the Machine’. **Bloomberg**. 2021. Disponível em: <https://www.bloomberg.com/news/features/2021-06-28/fired-by-bot-amazon-turns-to-machine-managers-and-workers-are-losing-out>. Acesso em: 27 jun. 2022.

competência: “Fiz turnos de 12 horas por dia em um restaurante comunitário para refugiados vietnamitas em Arkansas”, destacou. “Provei várias vezes que sou uma pessoa disciplinada e responsável, não mereço ser dispensado sem que me escutem, sem que levem em consideração minhas circunstâncias e sem que me deem explicações”. Em sua opinião, o algoritmo o demitiu por sua idade, sem levar em conta fatores como sua vontade de trabalhar e sua excelente saúde física e mental.²¹⁰

Spencer Soper, que escreveu aquele artigo, considera que a luta de Normandin contra a máquina é “uma guerra perdida”, fruto de um “equivoco sinistro”: “Homens como ele continuam apelando para a cultura do esforço e a dignidade do trabalho, enquanto empresas como a Amazon baseiam seu modelo na crescente automatização dos processos produtivos e em rotinas de trabalho que excluem quase totalmente o fator humano”.

Spencer Soper, que escreveu aquele artigo, considera que a luta de Normandin contra a máquina é “uma guerra perdida”, fruto de um “equivoco sinistro”: “Homens como ele continuam apelando para a cultura do esforço e a dignidade do trabalho, enquanto empresas como a Amazon baseiam seu modelo na crescente automatização dos processos produtivos e em rotinas de trabalho que excluem quase totalmente o fator humano”.

Em entrevista à CNBC, Jeff Bezos afirmou que as únicas decisões empresariais que é imprescindível deixar nas mãos de seres humanos são “as estratégicas”. As demais, as decisões “cotidianas”, por mais importantes que sejam, devem ser tomadas preferivelmente por algoritmos de inteligência artificial, porque eles agem “levando em conta todas as informações relevantes e sem interferências emocionais”. Para o CEO da Amazon, “a inteligência artificial otimiza os processos e, a médio e longo prazo, vai criar muito mais empregos do que destruir”. Casos específicos mais ou menos lamentáveis do ponto de vista humano, como o de Stephen Normandin, seriam apenas efeitos colaterais de uma revolução que avança sem parar.²¹¹

É moralmente inadmissível que um algoritmo demita trabalhadores usando critérios gerais que não levam em conta suas circunstâncias pessoais e, principalmente, que nenhum ser humano se preocupe em comunicar a demissão pessoalmente, com o mínimo de respeito e empatia, o que desumaniza ainda mais as relações trabalhistas ao tratar os empregados, como se não fossem seres humanos, ao transformá-los em meras ferramentas e negar-lhes sua condição de criaturas racionais e livres.

²¹⁰ FIRED, 2021.

²¹¹ *Ibidem*.

A inteligência artificial nunca deve suplantiar a experiência e a capacidade de raciocínio humanas em “áreas que tenham claras implicações éticas”. Ou seja, uma máquina nunca pode decidir em quem atirar nem a quem demitir, porque fará isso baseada exclusivamente em critérios de eficiência. Decisões desse tipo não podem ser automatizadas. Não podem ser dissociadas de um processo de “reflexão responsável”, uma ferramenta exclusivamente humana.

E qual seria o papel do Sindicato? Não existe “uma melhor maneira” para os sindicatos responderem a esses desafios, mas há consenso de que os sindicatos continuarão sendo relevantes apenas antecipando e adaptando suas estratégias de organização e negociação coletiva, preenchendo essa lacuna regulatória e colocar os direitos de dados dos trabalhadores na agenda. Isso deve ser feito em todos os níveis: dos acordos coletivos à legislação e convenções nacionais e internacionais. Devemos mobilizar a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, os governos nacionais, os parceiros sociais e as próprias empresas.

Os sindicatos precisam incluir a gestão algorítmica dos trabalhadores dentro dos temas sujeitos à negociação coletiva; para tanto, afim de orientar as negociações nessa área, o sindicato pode fazer uso de uma série de premissas e diretrizes inspiradas na resolução da Confederação Europeia de Sindicatos sobre inteligência artificial e dados e, por outro, na *Algorithmic Management guide*, guia produzido pela UNI Global Union para orientar as negociações sobre o desenvolvimento e aplicação de ferramentas de gestão algorítmica em locais de trabalho em todo o mundo.²¹² É importante ressaltar o que o documento prevê sobre a “mais-valia dos dados”, que pode derivar do uso de algoritmos para gerenciar pessoas.

O sindicato defende que os dados (e os algoritmos que usam esses dados) podem gerar um benefício econômico e competitivo real para as empresas, do qual os trabalhadores também devem se beneficiar. Na opinião deles, devemos ter em mente que os dados, em sua gênese, pertencem a cada trabalhador. Portanto, o lógico é que o “dividendo” gerado pelo uso de algoritmos para gerenciar os funcionários também beneficia os trabalhadores que produzem ou fornecem aquela “matéria-prima” (seus dados) essencial a essa nova fonte de benefícios empresariais.²¹³

²¹²ALGORITHMIC management – a trade union guide. **Global Union**, 2020. Disponível em: <https://uniglobalunion.org/report/algorithmic-management-a-trade-union-guide/>. Acesso em: 22 jul. 2022.

²¹³*Ibidem*.

O tempo nos dirá se a lei da justiça algorítmica nas relações trabalhistas se torna realidade e se as decisões algorítmicas na gestão de pessoas acabam sendo assunto comum nos acordos coletivos de trabalho. Mas é justamente por isso que devemos saudar um documento que aproxime os sindicatos de um desafio emergente de o futuro do trabalho que eles deixaram um pouco descuidado. Não é de se estranhar, portanto, que as entidades associativas em geral sofram com a necessidade de adaptação a estes novos tempos, tendo em vista que as dificuldades específicas trazidas por eles são inéditas e exigem respostas não previstas pelos manuais tradicionais.

O simples fato de se querer conhecer as novas formas de resistência do trabalhador frente às novas condições de trabalho já é o bastante para reafirmar que a tecnologia não é neutra e, portanto, a base material do capitalismo é capitalista. Mas, ao mesmo tempo, não se pode deixar de tratar a tecnologia como uma das variáveis na determinação do rumo da história da humanidade, como foi a Revolução Industrial do século XVIII²¹⁴ e como será a revolução proveniente das possibilidades abertas pela microeletrônica e pela inteligência artificial mais recentemente. Os trabalhadores hão de resistir, como sempre o fizeram, às condições de trabalho que lhes são absolutamente adversas, e as reações a essas situações ao longo da história do capitalismo moderno são suficientes para permitir afirmar que jamais se deixaram massacrar, tendo exercido sempre um certo controle sobre as condições objetivas de trabalho, mesmo sob o taylorismo e o fordismo, tal como será adiante apresentado.

Portanto, há razões para que os assalariados do mundo inteiro vivam um dos dilemas mais dramáticos da história. As novas tecnologias de informação, de comunicação e de inteligência são fato consumado na segunda década do século XXI e sua utilização nos processos produtivos e de prestação de serviços tem o poder de determinar, em grande parte, a reestruturação do trabalho e da vida das pessoas.²¹⁵ Das práticas reativas, espontâneas ou organizadas a esta realidade inelutável dependerá, em muito, o futuro próximo dos trabalhadores de todos os ramos da atividade econômica, agrícola, industrial e de serviços

6.3 A era digital e o futuro do sindicalismo

O futuro do sindicalismo é tão incerto, como todo o resto nas sociedades capitalistas do fim do século. Há quem defenda que o movimento sindical, como qualquer outro movimento, tem

²¹⁴ HOBBSAWM, Eric. Era dos extremos: O breve século XX. São Paulo. Editora: Companhia das Letras. 1995,

²¹⁵ CASTELLS, Manuel. A Sociedade em Rede. São Paulo. Editora: Paz e Terra. 1999.

um ciclo vital, infância, maturidade, velhice e morte. A verdade é que o ciclo vital do sindicalismo está muito ligado ao do capitalismo. Enquanto não se descortinar a morte do capitalismo não parece provável que se possa assistir à morte do sindicalismo. Isto não impede que, entretanto, quer o capitalismo, quer o sindicalismo se transformem profundamente.

A crise do sindicalismo é, contudo, uma evidência da enorme dificuldade em levar a cabo uma discussão séria sobre o estado do sindicalismo, é talvez a prova maior da existência dessa crise. Por isso, a importância de nos questionarmos se há futuro para o sindicalismo. Nos próximos dez ou vinte anos, o que podemos esperar dos sindicatos e o que podemos esperar para eles? Tornar-se-ão uma organização com um elevado número de membros que representam plenamente a diversidade do atual mundo do trabalho, ou conformar-se-ão em representar uma pequena minoria protegida? Continuaremos a assistir ao declínio que caracterizou as últimas décadas ou os sindicatos conseguirão recuperar e serão tão relevantes para as relações laborais na Era Digital quanto eram na Era Industrial? Uma nuvem de incerteza paira sobre o futuro dos sindicatos.

Foi esta incerteza que motivou, em parte, a OIT a lançar a sua Iniciativa do Centenário sobre o Futuro do Trabalho, em particular o “receio de que a mudança do mundo do trabalho o afaste do objetivo da justiça social, em vez de o aproximar”. Este projeto, procura envolver a estrutura tripartite da OIT numa ampla discussão sobre o assunto, além do mundo acadêmico, da sociedade civil e de outros atores relevantes e interessados. Como parte desta iniciativa, todos os Estados Membros da OIT foram convidados a organizar diálogos nacionais sobre o futuro do trabalho.²¹⁶

Restou demonstrado nesta pesquisa, uma “nova instabilidade do trabalho”, que passou a caracterizar as relações laborais no século XXI, comprometendo os regimes regulamentares que organizaram e regularam os mercados de trabalho e as relações de emprego durante grande parte do séc. XX. Essa instabilidade se deve a mudanças no comércio internacional e na migração, na estrutura industrial, no comportamento das empresas e na política. É neste contexto que os sindicatos têm de ultrapassar dois grandes desafios: a economia digital e a divisão social entre quem tem empregos estáveis e remunerados e quem tem empregos instáveis, mal remunerados ou precários, ou mesmo quem não tem emprego.²¹⁷

²¹⁶ILO Centenary Declaration for the Future of Work. International Labor Organization. 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>. Acesso em: 27 jun. 2022.

²¹⁷FARIA, Fernanda Nigri; ROSIGNOLI, Juliana Bernardes. Atuação transnacional: uma perspectiva para os sindicatos no mundo globalizado. *In*: HENRIQUE, Carlos Augusto

A inteligência artificial e os robôs têm o potencial de criar e destruir empregos, mas, da perspectiva dos sindicatos, são destruídos os empregos errados. As atuais estatísticas de emprego que refletem a primeira fase da “revolução digital” indicam um declínio na proporção de empregos no segmento intermédio do mercado de trabalho relacionados com artesanato e de empregos especializados e semiespecializados na indústria – os mesmos empregos que foram moldados com a ajuda dos sindicatos na sua longa história e aos quais estes devem o seu grupo nuclear de membros e a sua influência na política e nas relações industriais.²¹⁸

Atualmente, os computadores ainda não são suficientemente avançados para pôr em risco os empregos na área do ensino e da enfermagem, mas esta situação poderá mudar em breve e ameaçar outro lote de profissões altamente sindicalizados. A polarização do mercado de trabalho aumenta a pressão sobre os sindicatos para se manterem relevantes para os trabalhadores nos segmentos mais e menos especializados desse mercado.

Além disso, a economia das plataformas, ainda na sua infância, mas em rápido crescimento, ameaça os sindicatos na sua atividade central de condicionamento do trabalho através da negociação coletiva e da gestão de conflitos. As novas tecnologias digitais facilitam uma redução dos custos de transação, que era impensável há poucos anos e eliminam uma razão fundamental para a existência das empresas dos trabalhadores e da própria relação de emprego.

As plataformas digitais podem, assim, impulsionar de tal modo o processo de descentralização através do trabalho em rede, da externalização, da subcontratação e da divisão do trabalho em tarefas individuais (ou “*gigs*”), que tudo o que resta da empresa é uma técnica para gerar lucros. Esta técnica está associada a uma plataforma ou aplicação através da qual os clientes ou requisitantes do serviço podem publicar as suas tarefas e os prestadores de serviços/trabalhadores podem aceitar, executar e enviar o serviço e serem pagos por ele, sendo que tudo isso acontece fora das estruturas tradicionais definidas pelo direito do trabalho e da segurança social e pelos acordos sindicais.²¹⁹

Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves; VIANA, Márcio Túlio; RIBEIRO, Patricia Henriques (org.). **Trabalho e movimentos sociais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2008, p.195-216.

²¹⁸FARINA, Erik. Greve no país: Como o Whatsapp se tornou a principal ferramenta de mobilização dos caminhoneiros. **Gaúcha ZH**, 26 maio 2018. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/geral/noticia/2018/05/como-o-whatsapp-se-tornou-a-principal-erramenta-de-mobilizacao-dos-caminhoneiros-cjhmfrucv0bgk01qoc5bn0wg0.html>. Acesso em: 03 fev. 2022.

²¹⁹DEAKIN, S.; WILKINSON, F. 2005. *The Law of the Labour Market Industrialization, Employment, and Legal Evolution* (Oxford, OUP). In: DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian. **Labour Law**. 4th ed. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005.

No entanto, há já algum tempo, quase todas as tendências de sindicalização apontam na direção errada e não existem dados que indiquem se assistiremos a uma recuperação da crise do sindicalismo ou à manutenção do *status quo* dos sindicatos.²²⁰ A Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho identificou quatro fatores que impactam o mundo do trabalho. Estes são a globalização, as mudanças demográficas, ambientais e tecnológicas. Esses impulsionadores afetam os mercados de trabalho de hoje e de amanhã e, com isso, o futuro dos sindicatos: o potencial de organizar e atender os trabalhadores e falar a uma só voz para participar de um diálogo social inclusivo e eficaz.

Em sua declaração a OIT aponta Quatro cenários possíveis para o futuro do sindicato, em responder a esses desafios:

1) Marginalização gradual dos sindicatos através da manutenção das tendências atuais, com taxas decrescentes de sindicalização e sindicatos cada vez menos relevantes ou impotentes para influenciar as características dos novos mercados de trabalho. Isto pode ser interpretado como o resultado de um processo implacável de liberalização e de libertação do capital da sua dependência da mão-de-obra, dos Estados nacionais e dos compromissos internacionais.

A ideia de que os sindicatos irão desaparecer gradualmente e perder sua relevância para regulamentação dos mercados de trabalho se baseia na extrapolação das tendências atuais. Se o declínio dos últimos vinte a trinta anos continuar, a sobrevivência dos sindicatos estará em risco em meados deste século em muitos países.²²¹ Os sindicatos poderão cair abaixo de um determinado limiar – 10 por cento, 5 por cento, 2 por cento – após o qual a sustentabilidade se tornará problemática.

2) Dualização da representação e das políticas sindicais. Em vez de sofrerem uma deterioração gradual, os sindicatos defenderão as suas posições e resistirão nos domínios onde atualmente são mais fortes (grandes empresas, trabalhadores especializados e artesanais no setor industrial e logístico, especialistas das profissões intelectuais e científicas do setor público e serviços sociais). Em condições de maior instabilidade do trabalho, isto implica uma distinção mais nítida entre empresas sindicalizadas e não sindicalizadas e uma proporção menor das primeiras.

²²⁰AVDAGIC, S.; BACCARO, L. The future of employment relations in advanced capitalism: Inexorable decline? In: WILKINSON, A. G. Wood; DEEG, R. (ed.). **The Oxford Handbook of Employment Relations**. Oxford: Oxford University Press, 2014, p. 701–726.

²²¹BRYSON, A.; GOMEZ, R. Why have workers stopped joining unions? The rise in never-membership in Britain. **British Journal of Industrial Relations**, v. 43, n. 1, p. 67-92, 2005.

3) Substituição. Os sindicatos irão gradualmente dar lugar a outras formas de ação e representação social, e em formas mais ou menos espontâneas e intermitentes de ação social e comunitária. O declínio de muitos sindicatos tradicionais e a ascensão de novas formas de emprego instáveis atípicas abriram portas a experiências com novas formas de participação e representação dos trabalhadores. Estas, por sua vez, originaram um debate sobre se algumas dessas novas formas serão suficientemente amplas para preencher o vazio deixado pelos sindicatos e se terão poder suficiente para serem eficazes.

4) Revitalização. Os sindicatos encontrarão formas de fortalecer as práticas existentes de renovação sindical, reverter a tendência atual, rejuvenescer, atrair novos sócios e organizar eficazmente partes da “nova mão de obra instável” na economia digital.

Os quatro cenários futuros para os sindicatos são todos possíveis e, de fato, estão acontecendo agora, às vezes no mesmo país, em diferentes setores e em diferentes combinações. Por exemplo:

- Dualização como resistência à marginalização;
- Substituição como fonte e inspiração para revitalização;
- Revitalização como abertura da dualização.

Várias ferramentas, como previsão ou pensamento de cenário, podem ser úteis para os sindicatos lidarem com essa incerteza – para antecipar mudanças, explorar futuros possíveis e permitir ações transformadoras. No entanto, neste contexto de múltiplas transições, com os sindicatos enfrentando tantos desafios sérios, eles demonstraram grande resiliência e uma notável capacidade de se revitalizar de maneiras inovadoras. Isso é um bom presságio para o futuro. Sindicatos fortes são necessários agora mais do que nunca para construir um mundo de trabalho baseado no desenvolvimento sustentável que garanta trabalho decente para todos.²²²

Acreditamos que o cenário mais provável seja que os sindicatos consigam se renovar. Como demonstraremos no capítulo seguinte, a comunicação e a utilização de forma profissional e participativa das TIC, terão um papel imprescindível neste processo. Pois acreditamos que a comunicação seja a principal ferramenta que possibilitará a cooperação e alianças com outras organizações sociais e forças sociais, como demonstrado nas mais recentes mobilizações dos EUA, que serão analisadas nos próximos capítulos, como a FF15.

A força desta ferramenta digital tem demonstrado, inclusive, a possibilidade de organizações de trabalhadores atípicos, sem vínculo, como as histórias de sucesso incluídas numa coletânea recente da FES da Alemanha (Friedrich Ebert Foundation - Friedrich-Ebert-

²²²HERBERG, M. **Trade unions in transformation**. Success stories from all over the world. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung, 2018.

Stiftung)– de trabalhadores dos transportes de Uganda, seguranças do Quênia, trabalhadores têxteis da Nigéria, vendedores ambulantes da Índia e empregados de limpeza da Coreia do Sul – mostram como os trabalhadores em formas atípicas de emprego evitaram as formas tradicionais de sindicalismo e criaram novas coligações ou organizações híbridas, nas quais era possível uma transição do setor informal para o formal, e vice-versa.²²³

O sindicalismo está desafiado a se reestruturar para ser o movimento de todos, não apenas dos trabalhadores, inseridos nessa diversidade ocupacional. Isso implicará em construir uma agenda múltipla de demandas e de lutas, bem como imaginar novas formas de organização, elaborar propostas de solução para problemas que são inéditos para a agenda sindical clássica. Nesse desafio ganha força a concepção de um sindicalismo dostrabalhadores que a todos reúne e une.

A sociedade está mudando, seria absurdo pensar que o sindicalismo poderia se manter inalterado. No futuro próximo a vitalidade e a força do sindicalismo aferir-se-á pela capacidade para se autotransformar, por iniciativa própria, antecipando as oportunidades. O novo sindicalismo, assim, precisa ser pragmaticamente de contestação e de participação. A opção entre uma outra estratégia será ditada pela opção que melhor evita a dessindicalização e o sindicalismo defensivo.²²⁴

Respondendo a pergunta inicial deste capítulo, há **futuro para o sindicalismo**? Partimos da hipótese de que haverá **sindicalismo** para responder aos vetores organizadores e mobilizadores do trabalho humano no futuro, bem como às diferentes formas de contratação que irão adquirir as relações sociais de produção, também às novas condições de trabalho, assim como à dinâmica de concentração ou distribuição do produto social do trabalho, da renda e da riqueza. Será um sindicalismo diferente, indicam as reestruturações em curso, mas com a mesma raiz histórica.

Por isso, é urgente que o **movimento sindical** tome iniciativas inovadoras para promover uma reestruturação que correlacione e integre a mudança na estrutura e **organização sindical** à dinâmica que emerge no novo mundo do trabalho. Somente serão capazes de protagonizar esse **sindicalismo** raiz aqueles que tiverem a atenção para o contexto real dos **novos trabalhadores**, compreendendo as condições em que vivem, seus sonhos, contradições e interações. Os trabalhadores desse novo mundo do trabalho serão os protagonistas do **movimento sindical** que irromperá.

²²³ FES. N.d. **Trade Unions in Transformation**. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung, 2022. Disponível em: <https://dc.fes.de/>. Acesso em: 27 jun. 2022.

²²⁴ IBSEN, C.L.; TAPIA, M. Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next? **Journal of Industrial Relations**, v. 59, n. 2, p. 170–191, 2017.

7 AS TECNOLOGIAS DE COMUNICAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE RENOVAÇÃO SINDICAL

7.1 Como os sindicatos podem usar a inteligência artificial para construir poder. O uso do algoritmo para defesa dos trabalhadores

Não é novidade que a maioria das aplicações de inteligência artificial (IA) no local de trabalho aumenta o poder do empregador. Como tecnologia predominantemente aplicada pelos empregadores nos locais de trabalho, a capacidade da IA de erodir o poder do trabalhador por meio de vigilância, gerenciamento algorítmico, desqualificação e deslocamento tem sido amplamente observada. Mas a IA é uma tecnologia que trata de dissolver o vínculo entre o julgamento humano e os processos analíticos – inerentemente incompatível com o projeto de construção do poder do trabalhador? As tecnologias de IA desenvolvidas no contexto do atendimento ao cliente podem ser repensadas e refeitas como instrumentos de solidariedade e ativismo?

Neste capítulo tentei responder a essa pergunta examinando como duas organizações trabalhistas, a United for Respect (OUR) com sede nos EUA e a United Workers Union (UWU), com sede na Austrália, usaram um *chatbot* habilitado para IA em sua organização. Mas primeiro precisamos entender como funciona essa ferramenta.

Um *chatbot* é uma ferramenta para conversar em linguagem natural por meio de aplicativos de mensagens, *sites* e outras plataformas digitais. Ele pode responder por diretrizes pré-programadas ou inteligência artificial. Um *chatbot* pode otimizar atendimento ao cliente, campanhas de *marketing* e até mesmo a venda de produtos. Uma das características mais importantes é a possibilidade de incluir Inteligência Artificial.

Os *chatbots* são “crias” dessa evolução digital, gerados pela necessidade de estreitar relacionamentos e permitir o estabelecimento de uma comunicação imediata, ao passo que também possibilitasse a redução de custos operacionais e a ampliação da capacidade de resposta de empresas e organizações a usuários.²²⁵ E, se por um lado algumas pessoas enxergam o *chatbot* como um mecanismo que substitui os humanos, por outro, eles são vistos como um exemplo da vontade humana de se livrar da necessidade de realizar tarefas repetitivas e que demandam pouca criatividade, mais precisamente se livrar da intermediação

²²⁵ CHATBOT: o que é, como funciona, benefícios e cases. **Blipblog**, 2022. Disponível em: <https://www.take.net/blog/chatbots/chatbot/>. Acesso em: 21 jun. 2022.

na tomada de decisões criando um novo processo, que é repassado para o usuário da plataforma.

Com base nesta ferramenta digital, a United for Respect (OUR) desenvolveu o aplicativo WorkIt, que foi inicialmente criado para organizar uma força de trabalho de mais de um milhão de trabalhadores sem o apoio institucional de um sindicato formal ou quando existiam políticas antissindicais adotadas pela empresa que não permitia aos sindicatos quaisquer direitos de entrada no local de trabalho. Posteriormente, foi desenvolvido pela UWU na Austrália, em cassinos, atendimento domiciliar e a hospitais. O *chatbot* forneceu respostas automatizadas às perguntas baseadas em texto dos trabalhadores sobre seus direitos por meio de seus dispositivos portáteis, usando recursos de reconhecimento de linguagem natural. As perguntas que não podiam ser respondidas pelo *chatbot* dentro de uma faixa aceitável de certeza eram desviadas para um atendente humano, cujas respostas eram realimentadas no “cérebro” do *chatbot* para aumentar sua capacidade de responder perguntas semelhantes automaticamente no futuro,²²⁶ criando, assim, um grande banco de dados sobre as situações de trabalho e como se sentiam os trabalhadores.

Como resultado da pesquisa, estas organizações entenderam o potencial para utilização dessas plataformas digitais pelos sindicatos, para reverter o uso das AIs em benefício dos trabalhadores. Três pontos-chaves devem ser considerados para os sindicatos que pensam em usar a IA para construir poder, ou seja, melhores estratégias de ação:

As versões atuais dessas plataformas digitais foram projetadas apenas para fins comerciais, supondo que as organizações o usariam para “simplificar” e reduzir ao máximo a interação humano-humano nas transações de serviço. Sob o modelo de organização, porém, os sindicatos têm um tipo diferente de relacionamento com seus membros. Eles desejam engajá-los e apoiá-los no exercício do poder coletivamente em seus locais de trabalho, o que significa usar a tecnologia para iniciar e enriquecer as conversas com os membros, e não terminá-las o mais rápido possível.²²⁷

Para garantir que o aplicativo suportasse essa filosofia, a UWU reconfigurou fundamentalmente o *chatbot*. No lugar de uma abordagem inicial de “entrega de informações”, mudou a programação do *chatbot*. As informações ainda eram fornecidas aos membros de forma útil, mas foram estruturadas para refletir o fato de que as regras de

²²⁶UNITED for **Respect**. 2022. Disponível em : <https://united4respect.org/>. Acesso em: 21 jun. 2022.

²²⁷*Ibidem*.

trabalho e a maneira como são aplicadas estão sempre vinculadas a questões de poder no local de trabalho. Esta abordagem prepara o terreno para a organização futura.²²⁸

As plataformas precisam ser pensadas e programadas em prol de enriquecer e valorizar o trabalho; para tanto, deve-se envolver os trabalhadores no processo de *design*.

O processo de construção do “cérebro” do *chatbot* para que ele possa fornecer respostas capacitadas às perguntas requer muito trabalho de *back-end*, ou seja, de um grande processo interno, que permite a integração das informações contidas nos banco de dados.

Inicialmente, o sindicato conceituou esse trabalho como um único trabalho, mas depois percebeu que era muito melhor dividir o trabalho em dois papéis: “especialistas” que eram delegados no local de trabalho e respondiam substancialmente as perguntas; e “*admins*” que eram funcionários sindicais que realizavam o trabalho técnico de preparação das informações para o *chatbot*. Essa divisão do trabalho de *back-end* teve um impacto fortalecedor nos trabalhadores em ambas as extremidades do *chatbot* e viu surgir e desenvolver novos líderes que se sentiam à vontade para participar do ativismo em um ambiente digital.²²⁹

Outro ponto relevante é que o uso das AI pode ajudar os sindicatos a mapear os locais de trabalho, especialmente em setores difíceis de organizar. O valor do *chatbot* não era simplesmente uma ferramenta de resposta a perguntas, mas sim um mecanismo que ajudava os organizadores a entender melhor quem estava fazendo perguntas nos locais de trabalho e quais eram os principais problemas para os trabalhadores. Ser capaz de mapear os problemas dessa maneira ajudou os organizadores a se prepararem para as visitas ao local de trabalho. Eles também eram muito valiosos em indústrias onde os trabalhadores não compartilhavam um local de trabalho físico, como atendimento domiciliar, permitindo que o sindicato percebesse e se organizasse em torno de questões que poderiam ter sido evasivas. Como um funcionário da UWU refletiu: "Isso muda a capacidade de organizar conversas *on-line* por meio do aplicativo e do portal da *web*. É a capacidade de identificar problemas e ativistas e líderes em potencial *on-line* por meio do tipo de perguntas que estão chegando, de uma maneira realmente simplificada”.²³⁰

Em outra experiência inédita com IA, desenvolvida na Suécia, Fredrik Söderqvist, um pesquisador sindical, está estudando como um sindicato pode utilizar algoritmos, prever quando seria o melhor momento para se organizar e para negociar com as empresas; para

²²⁸ UNITED...,2022.

²²⁹ *Ibidem*.

²³⁰ *Ibidem*.

tanto está apostando em novo algoritmo que está desenvolvendo para explorar padrões e melhorar os resultados das negociações. Para ele o algoritmo é apenas uma maneira pela qual os sindicatos, recentemente, adotaram a tecnologia na negociação.²³¹

Na luta pelos direitos dos trabalhadores, há poder nos números. Não apenas massas de membros do sindicato, mas também massas de dados. Söderqvist acredita que seu algoritmo pode ajudar os sindicatos a prever as alterações na economia, e quando uma empresa estaria mais vulnerável à negociação ou prestes a demitir trabalhadores, fazendo uso apropriado das AI, as organizações poderiam reverter a chave tecnológica para defender os trabalhadores.²³²

Segundo afirma Söderqvist: “O interessante da nossa tecnologia é que ela fornece informações muito detalhadas e avançadas sobre o comportamento da economia, o que nos dá uma vantagem significativa na negociação com os empregadores. Todos os dias, Unionen recebe mais de 900 ligações de membros em busca de conselhos ou relatando problemas no trabalho. As informações dessas ligações – quem é o interlocutor, onde trabalha, qual é a reclamação – são registradas em um enorme banco de dados de informações sobre os membros do sindicato que formam uma imagem mais ampla do mercado de trabalho e da economia sueca”.²³³

Consoante os resultados desta pesquisa, foi constatado a eficiência do algoritmo em fazer previsões com base em como as empresas agiram no passado, antecipando tendências econômicas amplas e indicar, por exemplo como um novo CEO pode reestruturar uma empresa. A plena implementação da tecnologia depende de Söderqvist garantir que sua coleta de dados esteja de acordo com as regras de proteção de dados da UE; mas, eventualmente, a Söderqvist espera poder fazer mais. Por exemplo, se o crescimento econômico da Suécia estiver previsto para desacelerar, estagnar ou cair, o algoritmo será capaz de prever quais setores – e até quais empresas – provavelmente começarão a demitir pessoas ou fazer cortes salariais. Por outro lado, se é provável que uma empresa tenha grandes lucros e faça uma onda de contratações, o algoritmo seria capaz de identificar isso e dizer ao sindicato para iniciar esforços de organização, com o objetivo de garantir bons contratos de funcionários.²³⁴

Segundo essa pesquisa, se os sindicatos puderem se antecipar à curva econômica, eles poderão equilibrar o campo de jogo para seus membros – tanto em termos de melhoria das práticas de emprego quanto na abordagem dos riscos aos empregos causados pela automação,

²³¹TECHNOLOGY may help to revive organised labour. **The Economist**. 2018. Disponível em: <https://www.economist.com/briefing/2018/11/15/technology-may-help-to-revive-organised-labour>, Acesso em: 21 jun. 2022.

²³²*Ibidem*.

²³³*Ibidem*.

²³⁴*Ibidem*.

uma vez que o acesso a boas informações e análises sempre foi essencial para o sucesso de um sindicato. O interessante dessa tecnologia é que ela fornece *insights* avançados e detalhados sobre como a economia vai se comportar, o que permitiria uma grande vantagem na hora de negociar com as empresas.

Grupos na Alemanha e no Reino Unido também estão tentando usar a tecnologia a seu favor. O IG Metall, sindicato industrial com cerca de 2,3 milhões de membros, conseguiu traduzir a maior produtividade gerada pela automação em melhor flexibilidade de trabalho para os membros – ou seja, a opção de uma semana de trabalho de 28 horas, com direito ao retorno ao tempo integral. Da mesma forma, o órgão central dos sindicatos do Reino Unido, em setembro, pediu ao governo e aos empregadores que se juntassem a uma comissão onde pudessem examinar como o aumento da IA e da robótica pode mudar as práticas trabalhistas em benefício dos trabalhadores – inclusive permitindo uma mudança para quatro semanas de trabalho sem perda de renda.²³⁵

“Não há nada inevitável sobre a tecnologia mudar o mundo do trabalho para pior”, disse Frances O’Grady, secretária-geral do Trades Union Congress, que representa um total de 5,5 milhões de trabalhadores britânicos de 48 sindicatos. “Os aplicativos podem ser usados tanto para capacitar os trabalhadores quanto para explorá-los”.²³⁶

No geral, parece haver benefícios potenciais para os sindicatos que se envolvem com a IA, mas apenas se o fizerem com a preparação para redesenhá-la conscientemente em torno de uma filosofia de organização e vê-la como uma ferramenta adicional na organização humana, em vez de vê-la como um custo-benefício ou medida de economia de trabalho. Os exemplos acima demonstram que, antes vistas como inimigas da classe trabalhadora, as tecnologias de informação e mais precisamente as IA, podem ser usadas para melhorar direitos trabalhistas, mas, para enfrentar esses desafios gigantescos, precisamos de um movimento sindical resiliente à mudança estrutural.

²³⁵O’CONNOR, Sarah. Trade unions seek role in age of automation. **Financial Times**, 2018. Disponível em: <https://www.ft.com/content/6d50b080-ad56-11e8-8253-48106866cd8a>. Acesso em: 21 jun. 2022

²³⁶*Ibidem*.

7.2 Do chão de fábrica ao *networking*: como as novas tecnologias da informação estão renovando as estratégias do movimento trabalhista dos EUA para alcançar trabalhadores precários. Os casos do “Fight for 15”, “Nosso Walmart”, Starbucks e Amazon

O declínio da propensão dos sindicatos à mobilização é comumente atribuído a uma tendência cada vez mais individualista da sociedade. Nesses momentos de suposto desengajamento²³⁷, tentando renovar o movimento sindical por meio de uma orientação ativista pode parecer uma batalha perdida. Mesmo assim, esse pressuposto geralmente admitido e bastante pessimista de desengajamento foi contrariado desde início dos anos 2010 pelo surgimento surpreendente de grandes movimentos sociais – por exemplo, a Primavera Árabe, Los Indignados e Occupy Wall Street (OWS).²³⁸

Esses movimentos são importantes e demonstram a real possibilidade para a renovação de um sindicalismo orientado para a ação. Por sua própria existência, esses movimentos claramente indicam que as mobilizações em grande escala continuam possíveis. Por sua natureza original, eles também sugerem que mecanismos de solidariedade e ação coletiva estão em profunda mutação em nosso ambiente digitalizado e de sociedade em rede.²³⁹ São importantes ainda, fonte de inspiração para que sindicatos possam renovar suas orientações de ação voltadas ao uso inovador das mídias sociais, questionamento das formas tradicionais de liderança e entrelaçamento com lutas sociais mais amplas.²⁴⁰

Fica evidente o poder das TICs, quando analisamos a crescente influência da internet na vida das pessoas. Um relatório da Comissão de Banda Larga para o Desenvolvimento Sustentável (2019) afirmou que 2019 marcou o primeiro ano em que mais da metade da população mundial (51,2%, ou 3,9 bilhões de pessoas) se conectou à internet. O gigante da mídia social Facebook possui mais de 2,3 bilhões de contas ativas mensais, seguido pelo YouTube com 1,5 bilhão de usuários e o serviço de mensagens do Facebook WhatsApp com 1,3 bilhão de usuários ativos mensais.²⁴¹ Essa nova realidade digital convoca os sindicalistas a refletirem sobre questões de espacialidade, inclusão, gestão da informação, uniformidade de pensamento, conexão coletiva, transparência, entre outras.

²³⁷CASTELLS, M. **Redes de Indignação e Esperança: Movimentos Sociais na Era da Internet**. Lisbon: Fundação Calouste Gulbenkian, 2013.

²³⁸*Ibidem*.

²³⁹*Ibidem*.

²⁴⁰MURRAY, G. Union renewal: What can we learn from three decades of research? Transfer: **European Review of Labour and Research**, v. 23, n. 1, p. 9–29, 2017.

²⁴¹THE STATE of Broadband. **The Broadband Commission**, 2019. Disponível em: https://www.broadbandcommission.org/Documents/Presentation_SoB19.pdf. Acesso em: 21 maio 2022.

Neste capítulo questionamos como caracterizar estas formas renovadas de sindicalismo orientado para a ação que se inspira na sociedade em rede. Para tanto investigamos as mais recentes mobilizações americanas por sindicalização.

Por cerca de 20 anos, as organizações trabalhistas nos EUA vêm tentando “organizar” os trabalhadores nas grandes empresas de varejo e *fast-food*, consideradas difíceis de sindicalizar devido ao alto nível de precarização das relações de trabalho. Neste capítulo examinaremos algumas mobilizações, peculiares e de grande repercussão de luta de trabalhadores por direitos e principalmente pelo direito de se organizar sindicalmente, que surgiram nos EUA em dois setores tidos como “inorganizáveis”: os setores de *fast-food* e de varejo supermercadista, e que demonstram o grande potencial de revitalização do movimento sindical, são eles: o “Fight for 15”, Our Walmart, Starbucks e o da Amazon.

Essas campanhas pela sindicalização e pelo aumento do salário mínimo hora, alcançaram vitórias significativas, que atribuímos em ambos os casos à mudança de paradigma de “organização” para uma de “rede”. Como já demonstramos antes, com mais de 30 anos de filiação sindical em declínio na maioria dos países desenvolvidos, a capacidade do movimento sindical para construir a solidariedade entre os trabalhadores foi, sem dúvida, enfraquecida. Para tentar frear esse declínio, a partir de meados da década de 1990, os sindicatos dos EUA começaram a dedicar recursos crescentes para organizar trabalhadores de indústrias há muito abandonados pelos sindicatos.²⁴²

Referida como “organização”, essa estratégia é amplamente definida como uma tentativa de alcançar os trabalhadores de difícil acesso”(precarizados, jovens, migrantes). Além dessa definição ampla, a literatura afirma a existência de dois tipos de organização, a interna e a externa, e que para que a mesma seja bem-sucedida requer que os dois tipos atuem de forma inter-relacionada.²⁴³

A “organização interna” consiste em criar uma dinâmica no local de trabalho para envolver os trabalhadores na mobilização enquanto a “organização externa” consistiria em aumentar o poder de barganha ganhando apoio de aliados fora do local de trabalho, inclusive de organizações pró-trabalho, opinião pública, políticos, mídia etc., de forma que a capacidade de um movimento trabalhista crescer e tenha sucesso depende, portanto, de sua capacidade de combinar organização “interna” e “externa”.²⁴⁴

²⁴²BRONFENBRENNER, K.; HICKEY, R. Changing to organize: A national assessment of union organizing strategies. In: MILKMAN, R.; VOSS, K. (ed.). **Rebuilding labor: Organizing and organizers in the new union movement**. Ithaca, NY: Cornell University Press/ILR Press, 2004, p. 17-60.

²⁴³MURRAY, 2017.

²⁴⁴*Ibidem*, p. 52

Citamos como exemplos desta nova estratégia de “organização” as mobilizações recentes e inéditas de tentativas de sindicalização nos EUA, que permanecem na vanguarda do neoliberalismo,²⁴⁵ com um ambiente jurídico e político hostil para o trabalho. Estas novas manifestações demonstram que a mobilização em larga escala dos trabalhadores mais precarizados e mal remunerados²⁴⁶ continuam possíveis se as organizações trabalhistas puderem criar novas formas de solidariedades laborais adaptadas aos seus questionamentos específicos.

Analisaremos, inicialmente, duas dessas formas de “organização” que fizeram das mídias sociais a ferramenta necessária para que suas necessidades fossem ouvidas. “Nosso Walmart” (OWM) e “Fight for 15” (FF15), essas duas iniciativas de organização sindical surgiram nos EUA, nos setores de varejo e *fast-food*, respectivamente – dois setores considerados mais difíceis de organizar, dado o seu vínculo com trabalhadores precarizados, empregos de baixa qualificação, baixos salários, alta rotatividade de mão de obra, más condições de trabalho e práticas gerenciais antissindiciais.²⁴⁷

A maioria dos trabalhadores desses setores são frequentemente discriminados no mercado de trabalho, pois compreendem trabalhadores jovens e idosos, mulheres, pessoas das comunidades negras e latinas e outras minorias étnicas, migrantes, pais solteiros etc. Por causa das múltiplas barreiras à ação coletiva listada acima, o trabalho organizado tem uma presença muito limitada nesses setores. Por isso a importância dessas mobilizações. As duas iniciativas compartilham outros pontos em comum: inicialmente apoiadas por sindicatos trabalhistas tradicionais, foram reconhecidas por sua postura inovadora, de ir além das estratégias sindicais convencionais e pelo tom de suas mensagens e de seu discurso terem conseguido expandir para alcançar a solidariedade de outros segmentos da sociedade além de apenas dos trabalhadores, e, finalmente, ambos alcançaram resultados significativos.

Nosso Walmart(OWN) foi uma mobilização que se concentrou em um empregador único (WALMART) – o maior empregador privado do mundo – e conseguiu ver reconhecidos os direitos a um piso maior de remuneração, aumento nas normas de segurança, dentre outros direitos, graças a uma estratégia baseada na organização “interna”.

Esse movimento foi iniciado entre 2012 e o final de 2014, foi formalmente independente, mas contava com o apoio financeiro do UFCW (United Food and Commercial Workers), grande sindicato de trabalhadores focado em serviços. O movimento teve uma

²⁴⁵ MURRAY, 2017, p. 58.

²⁴⁶ STANDING, G. The precariat: The new dangerous class. **Bloomsbury Publishing**, 2016.

²⁴⁷ *Ibidem*, p. 78.

grande virada em dezembro de 2014, após a eleição de Marc Perrone como presidente do UFCW. O presidente recém-eleito considerou a campanha da OWM muito cara e seu resultado muito incerto, optando por cortar o orçamento da OWM em 60%. e dedicar o restante dos recursos para uma campanha de relações públicas chamada “Fazendo Mudanças no Walmart”. No entanto, os empregados do Walmart decidiram continuar a campanha da OWM, buscando de forma independente a mobilização dos empregados apesar da retirada do UFCW.

Através do estabelecimento de uma estrutura organizacional horizontal e de *crowdsourcing*, foi possível alcançar o maior número de empregados que, ao invés de terem dirigentes, passou a converter funcionários em organizadores, em cada supermercado no país que fosse possível; descentralizando a ação, demonstrou ser uma maneira eficiente de chegar aos trabalhadores espalhados nacionalmente.

Devido seus recursos limitados, a OWM, como o FF15, dependia fortemente das TICs (tecnologias de informação e comunicação) como o Facebook, para alcançar as centenas de milhares de funcionários do Walmart, que estavam espalhados pelos milhares de supercentros nos EUA. A importância das TICs como ferramenta de diálogo se torna evidente, quando analisamos as comunicações da OWM, que mostra como os organizadores utilizaram as mídias sociais como ferramenta para passar informações, ideias e dividir experiências e buscar apoio. A OWM, por exemplo, pedia diretamente aos funcionários que compartilhassem suas experiências práticas de disfunção cotidiana no trabalho, a fim de mostrar que as questões muitas vezes consideradas como individuais ou locais, realmente se relacionam com deficiências mais globais e no nível da empresa, incentivando ainda que os funcionários denunciasses práticas desleais por parte da administração e a se envolver em ações individuais ou reclamações coletivas.

Essa orientação induziu a corporação a se tornar um baluarte na campanha antissindical, pois as outras tentativas de organização até recentemente deram origem a sanções que vão desde a demissão até o fechamento definitivo de uma loja. No entanto, desde 2012, ano do seu cinquentenário, o Walmart tem sido alvo de manifestações em escala sem precedentes realizadas no âmbito de uma campanha. Assim como a campanha lançada posteriormente pela SEIU para o McDonald's e as principais redes de *fast-food* (“Fight for 15” e “Fast Food Forward”), “Nosso Walmart” parece colocar em prática o que é conhecido como “sindicalismo solidário”.²⁴⁸

²⁴⁸MILKMAN, R.; VOSS, K. (ed.). **Rebuilding Labor**: Organizing and Organizers in the New Union Movement. California. Editora: ILR Press. 2004.

Sobre a noção de solidariedade ou sindicalismo minoritário, a campanha é uma das muitas tentativas de ampliar o movimento trabalhista organizando os desorganizados, principalmente mulheres e minorias no setor de serviços, sem esperar que a maioria dos funcionários saia a favor da representação e sem ter que passar por estratégias legalistas (realização de eleições sindicais e negociação coletiva com o empregador), que aliás estão fadadas ao fracasso nesse tipo de empresa.

Já o movimento agora conhecido como “Fight for 15” and Union (FF15) apareceu pela primeira vez publicamente em novembro de 2012 com uma greve envolvendo 200 trabalhadores de uma rede de *fast-food* em Nova York. Desde então, sua reivindicação central tem sido aumentar o valor da hora trabalhada, onde a média do piso salarial por hora trabalhada dos EUA é \$ 7,5 (sete *dollares* e cinquenta *cents*) a hora para \$ 15 (quinze *dollares*) a hora; além de reivindicar o direito a se organizarem como sindicato, seu principal lema é “Lute por 15 e se sindicalize”.

A estratégia de campanha do FF15 foi utilizar as redes sociais para mobilizar principalmente diferentes formas de solidariedade baseadas no cidadão e na comunidade. Essa orientação discursiva sustenta consistentemente orientação de FF15 como uma mobilização de “organização externa”, uma vez que o discurso baseado na cidadania e na comunidade permite que aliados e simpatizantes possam se engajar no movimento e alavancar o poder dos trabalhadores. Embora claramente focado nas desigualdades econômicas nacionais, o discurso do FF15 também combina essa solidariedade orientada para a cidadania com ligações mais comunitárias. Nesta medida, FF15 frequentemente evidencia como sua luta por justiça econômica está intrinsecamente ligada a outras pautas sociais, como luta por justiça racial, de gênero ou dos imigrantes.

Essa campanha visava inicialmente apenas os trabalhadores de *fast-food* (muitos dos quais são operações de franquia) e depois teve um rápido crescimento se expandindo para cobrir uma ampla gama de outros trabalhadores de serviços de baixa remuneração. O FF15 teve tanto sucesso em demonstrar a baixa remuneração e as precárias condições de trabalho daquelas categorias, que foi objeto da agenda da corrida presidencial dos EUA em 2016.

Apesar das duas campanhas terem como marcas características organizacionais e discursivas diferentes, ambos compartilham duas características. Primeiro, eles mostram um movimento claro, bem apoiado numa estratégia de mobilização pelas redes sociais, que gerou um engajamento e solidariedade capaz de superar fronteiras e as barreiras repressoras e

antissindicais das empresas.²⁴⁹ Segundo, eles criaram um discurso que permitiu à coordenação da “multidão” em vez de impor uma identidade coletiva unificada e fixa. Usamos o termo “vínculo de solidariedade profissional” para descrever o modelo desenvolvido pela OWM e o definir como uma rede de colaboração coletiva e voluntária (*crowdsourcing*) focada em solidariedade. No caso FF15, usamos o termo “ponte de solidariedade interseccional”, que definimos como uma rede que envolve diferentes grupos da sociedade (“*grasstop*”), baseada na solidariedade interseccional e cidadã.²⁵⁰

De modo que essas campanhas, com ajuda essencial das mídias sociais, obtiveram êxito quando fugiram da estrutura burocrática, e criaram novas formas de ação conjunta e diálogo, com uma estratégia retórica e discursiva renovada e abrangente, que uniu os trabalhadores para além de suas diversas situações de emprego e trabalho heterogêneo.²⁵¹

Apesar desses desafios, as duas iniciativas organizadoras conseguiram inovar, ampliar e tornar alguns ganhos significativos. A abordagem inovadora associada a essas campanhas foi notada em outros lugares, e é frequentemente citada como exemplo de um ressurgimento do movimento trabalhista dos EUA. Eles também têm demonstrado fortes habilidades para expandir e alcançar um grande público, como demonstrado pela forma inédita do uso das redes sociais para criar uma grande presença e mobilização *on-line*, quando comparada às campanhas sindicais tradicionais.

Outras mobilizações sindicais que também foram importantes e que devemos mencionar são as mobilizações dos empregados da Starbucks e da Amazon.

O 1º de abril de 2022 talvez²⁵² venha a ser considerado no futuro um dia crucial na história do sindicalismo norte-americano. Em um momento que reverberará em diversas categorias de trabalho dos EUA, o independente Amazon Labor Union (Sindicato de Trabalhadores da Amazon), criado em 2020 por Chris Smalls,²⁵³ um ex-trabalhador da Amazon à Covid-19– venceu os esforços antissindicais anteriormente bem-sucedidos da gigante de vendas *on-line*. O armazém onde Smalls trabalhava, em Staten Island, Nova York, se tornou o primeiro a ter uma força de trabalho sindicalizada.

²⁴⁹ATZENI, M. Searching for injustice and finding solidarity? A contribution to the mobilization theory debate. *Industrial Relations Journal*, v. 40, b. 1. p. 5-16, 2009.

²⁵⁰*Ibidem*, p. 76.

²⁵¹SIMMS, M.; HOLGATE, J. Organising for what? Where is the debate on the politics of organising? *Work, Employment and Society*, v. 24, n. 1, p. 157-168, 2010.

²⁵²AMAZON Union Vote Is A Big Win For Labor Unions - And A Wake-Up Call For Retailers. *Forbes*, 2022. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/shelleykohan/2022/04/01/amazon-union-vote-is-a-big-win-for-labor-unions/?sh=6dccb7b71a46>. Acesso em: 21 jun. 2022.

²⁵³MEET Chris Walls. *Washington Post*. 2022. Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/technology/2022/04/01/chris-smalls-amazon-union/>. Acesso em: 21 de jun. 2022.

No mesmo dia, o Starbucks Workers United (Trabalhadores do Starbucks Unidos) – uma organização filiada ao Service Employees International Union- SIEE (Sindicato Internacional de Empregados de Serviço)– venceu outra eleição, sendo a cafeteria da rede, na cidade de Nova York, que optou por se sindicalizar, tendo a campanha já se espalhado por todo o país. Alguma coisa está inequivocamente acontecendo no movimento sindical dos EUA; tão formidável quanto as vitórias é a natureza pouco convencional das campanhas de organização. Tanto a campanha da Starbucks como a da Amazon-Staten Island foram conduzidas por jovens trabalhadores, inspirados pela inclinação pró-sindical, esses indivíduos estão na dianteira dos esforços por reforma no ambiente de trabalho, em vez de sindicalistas profissionais.

As campanhas possuem um grau significativo de “auto-organização” –isto é, trabalhadores “discutindo sindicato” uns com os outros no armazém e nas cafeterias, e alcançando colegas em outras lojas na mesma cidade e do outro lado da nação. Isto sugere uma guinada em relação à maneira como o movimento trabalhista tem funcionado tradicionalmente, o qual tende a ser mais centralizado e conduzido por funcionários dos sindicatos tradicionais.²⁵⁴Muito disso está concentrado entre trabalhadores jovens, às vezes trabalhadores jovens com formação universitária, muitas vezes trabalhando em empregos de baixa remuneração no setor de serviços: trabalhadores sobrecarregados, mal pagos e supereducados. Este nível de entusiasmo deles está causando uma onda de pânico em outras partes do mundo corporativo, pois de acordo com o National Labor Relations Board, outras grandes companhias estão votando oficialmente para sindicalizar, como o primeiro sindicato de uma loja da Apple em Maryland, e um contratado do Google Fiber, REI, Trader Joe's, Kickstarter e Activision Blizzard.²⁵⁵

O mais importante que as vitórias na Starbucks e na Amazon em si é seu potencial de criar uma sensação de otimismo e entusiasmo em torno da organização sindical, sobretudo entre jovens trabalhadores, após anos de declínio sindical –tanto em termos de número de associados quanto de influência. A significância das recentes vitórias, trata-se de instilar nos trabalhadores a crença de que, se trabalhadores pró-sindicais conseguem vencer na Amazon e na Starbucks, eles podem vencer em qualquer lugar. O que torna essa vitória ainda mais notável é que elas aconteceram nas indústrias de serviços de alimentação notoriamente difíceis de sindicalizar, onde altas taxas de rotatividade e uma força de trabalho mais facilmente substituível tornam a organização sindical extremamente difícil.

²⁵⁴ MEET..., 2022.

²⁵⁵ *Ibidem*.

O incrível dessas manifestações é que os CEOs de todas essas grandes empresas estão apressivos com o que vem acontecendo, pois no caso da Starbucks vários investidores, liderados pela Trillium Asset Management, estão sendo pressionados a adotar uma política global de neutralidade para todas as tentativas atuais e futuras de seus trabalhadores de se organizar. Eles também querem que a Starbucks alcance acordos coletivos “justos e oportunos” com os trabalhadores que votam para se juntar ao sindicato.

Em uma carta ao CEO da Starbucks, Kevin Johnson, presidente Mellody Hobson, a coalizão de mais de 75 investidores alerta para o risco de reputação da gigante do café, citando o crescente apoio público aos sindicatos.²⁵⁶

Embora as lojas sindicalizadas da Starbucks até agora representem apenas uma pequena parte dos cerca de 9.000 locais administrados pela empresa, seu número desmente sua importância. É uma centelha de otimismo em um movimento sindical que está em declínio há décadas. A natureza local dessas campanhas impede a Amazon e a Starbucks de empregar a máxima que está há décadas no âmago das campanhas antissindicais corporativas: que um sindicato é uma “terceira parte” externa que não compreende nem se importa com as preocupações dos empregados e está mais interessado em arrecadar contribuições²⁵⁷. Mas tais argumentos soam vazios quando as pessoas que estão fazendo a sindicalização são colegas com os quais trabalham lado a lado no dia a dia. Isso tem o efeito de anular o argumento central de campanhas antissindicais, a despeito dos muitos milhões de dólares que as companhias com frequência injetaram nelas.

Não se sabe aonde este último movimento –ou momento– trabalhista irá chegar. Pode evaporar ou poderia simplesmente animar uma onda de organização por todo o setor de serviço com baixos salários, estimulando um debate nacional acerca dos direitos dos trabalhadores durante o processo. Contudo as maiores armas que as corporações antissindicais possuem para sufocar o ímpeto trabalhista são o medo de retaliação e a sensação de que a sindicalização seja inútil. De certa forma, o que se está descobrindo é a força de um movimento sindical menos organizado, menos estruturado, menos capitalizado, menos técnico e menos ideológico. Menos tem sido mais. De modo que os recentes sucessos mostram que a sindicalização não parece mais ser tão assustadora ou tão inútil.

²⁵⁶SANDERS, investors warn Starbucks on response to unionization. **Roll Call**. 2022: Disponível em: <https://rollcall.com/2022/03/31/sanders-investors-warn-starbucks-on-response-to-unionization/>. Acesso em: 21 jun. 2022.

²⁵⁷*Ibidem*.

7.3 Das ruas ao cyberativismo. novas formas de resistência para além da forma tradicional de greve

O momento vivido pelo Brasil e suas instituições é histórico. Nunca houve, em tão pouco tempo, desde o Golpe de 2016, a intenção clara e específica de demolição dos direitos sociais e das instituições representativas dessas classes, que foram constituídos através da Carta Constitucional de 1988. Aliás, o movimento praticado pelos representantes do Capital inseridos no governo e arautos do neoliberalismo tem sido o de criminalização do movimento sindical, e de sua principal forma de resistência, a greve.

A governança econômica se caracteriza por um antissindicalismo próprio da ideologia neoliberal que o alimenta, degradando as garantias de trabalho, buscando dissolver o poder e a presença sindical, e enfraquecer o direito de negociação coletiva, além de reprimir a capacidade de pressão e de intimidação, que o sindicalismo possui através principalmente da greve e do direito de manifestação pública.²⁵⁸

O direito de greve vem sofrendo um acirrado processo de criminalização e desmonte, inclusive pelo poder judiciário ao longo dos últimos anos. Basta analisar as recentes decisões do TST, onde a maioria das grandes greves como a dos correios e dos caminhoneiros foram julgadas abusivas, com imposição ao movimento sindical e aos trabalhadores de multas altíssimas e com a ameaça de perda do emprego, algo precioso para sobrevivência de todo trabalhador; é uma verdadeira afronta ao direito de greve como ele consta no texto da Constituição Federal. Só corporifica a tendência atual de criminalização de qualquer forma de greve que fuja dos roteiros que os tribunais ditam e que exerça a sua função política, a sua razão de ser.

Além do judiciário, os sindicatos encontram dificuldades em externar suas pautas para as grandes mídias e para sensibilizarem o corpo social da importância da efetivação de seus direitos constitucionais e infraconstitucionais. Muito se culpa, nesse sentido, a aparente cooptação das centrais sindicais por parte de partidos políticos. Na visão midiática, muitas vezes a greve é tida como um mal e não mais como um instrumento de luta constitucionalmente previsto aos trabalhadores. O próprio sindicato, nessa medida, aparece por vezes como um “vilão”, já que permeia na sociedade algum sentimento de que o Direito do Trabalho é demasiadamente protetor.

Segundo Túlio Viana:

²⁵⁸ BAYLOS, Antonio. Excepcionalidade política e neoliberalismo: Europa e Brasil. *In*: PRONER, Carol *et al.* (org.). **A resistência internacional ao golpe de 2016**. Bauru: Prokjo Editorial Praxis, 2016, p. 96-100.

A greve consegue ser muitas coisas de uma vez só: é momento de liberdade, de pausa, de rebelião e de sonho; tem traços de homem e de mulher; arroubos de jovem e racionalidade de adulto. Exatamente por isso, as leis estão sempre tentando capturá-la, e ela sempre buscando fugir. Historicamente, a greve foi e tem sido a grande arma do sindicato não só para criar direitos, como para torná-los mais eficazes; e não apenas para fins trabalhistas, mas para a promoção das classes oprimidas em geral. Hoje, porém, a greve e o sindicato estão em crise - que se reflete, por extensão, no próprio Direito do Trabalho. Como meio de superar essa crise, o autor trata de um novo conceito de greve e - para além da própria greve - da prática do boicote, que se articula com os valores e as tendências desses tempos pós-modernos. Mas todas essas alternativas de luta são desafiadoras e complexas: implicam a participação de novos atores e poderão afetar a própria estrutura da organização sindical.²⁵⁹

Entender o mecanismo jurídico que vem tentando acabar com a greve como direito social é fundamental para compreensão dos desafios atuais do movimento sindical, e permitir a criação de novas formas de resistência, como o cyberativismo.

As novas práticas de protestos e mobilizações, que eclodiram após 2011, situam-se o uso de novas tecnologias da comunicação e da informação (NTICs) pelos ativistas (que aqui nos referimos como ciberativismo). Nessa fase surgiram as redes contrapúblicas, constituídas por pequenos meios de comunicação independentes e autogeridos, chamados “mídias radicais”, que aprenderam a se conectar entre si. Essa articulação foi extremamente importante, pois retirou da mídia de difusão em massa a exclusividade e o monopólio de informações sobre protestos.²⁶⁰

Continua Sancho explicando que “cabe acrescentar o adjetivo ‘conectada’ à ideia de multidão, precisamente para enfatizar sua qualidade ciborgue”.²⁶¹ As manifestações de rua, sejam os movimentos sociais, sejam as insurreições políticas tais como a Primavera Árabe são caracterizadas por pessoas que carregam em seus corpos extensões tecnológicas e eletrônicas, portanto, diferentemente da fase das redes ativistas, as multidões conectadas utilizam as tecnologias não de forma complementar, mas de “forma sinérgica”, são “corpos ciborgues”²⁶². As multidões conectadas são qualquer um, logo, são também a multidão de trabalhadores cybercontrolados, porém apta e capaz de reagir e resistir, inclusive por meio das tecnopolíticas e pelo exercício do ciberativismo.

²⁵⁹DA GREVE ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias. **Jus laboris**. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74062#:~:text=Dados%20t%C3%A9cnicos-,Da%20greve%20ao%20boicote%3A%20os%20v%C3%A1rios%20significados%20e,novas%20possibilidades%20das%20lutas%20oper%C3%A1rias&text=%5Bpor%5D%20A%20greve%20consegue%20ser,jovem%20e%20racionalidade%20de%20adulto](https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74062#:~:text=Dados%20t%C3%A9cnicos-,Da%20greve%20ao%20boicote%3A%20os%20v%C3%A1rios%20significados%20e,novas%20possibilidades%20das%20lutas%20oper%C3%A1rias&text=%5Bpor%5D%20A%20greve%20consegue%20ser,jovem%20e%20racionalidade%20de%20adulto.). Acesso em: 23 maio 2022.

²⁶⁰SANCHO, Guiomar Rovira. **Multidões conectadas e movimentos sociais**. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 355, 357.

²⁶¹*Ibidem*, p. 369.

²⁶²*Ibidem*, p. 370.

Uma das grandes dificuldades para interpretar os fenômenos associados ao ciberativismo é a proliferação de noções, conceitos e variáveis afins (ciberativismo / novas mídias / comunicação em rede / comunicação sem fio / ativismo digital / hackerativismo / desobediência civil eletrônica / *smart mobs* / click-ativismo etc.), porém distintas, que, no entanto, com frequência, são utilizadas como sinônimos.²⁶³

O ativismo na internet pode ser classificado de três formas: ativismo computadorizado, desobediência eletrônica civil e hackeamento politizado. O ativismo computadorizado é fruto de uma interseção entre movimentos sociais e políticos com a comunicação informacional, sendo considerado mais do que apenas o compartilhamento de informações e do diálogo entre ativistas, é a “infoguerra²⁶⁴”, na qual a internet é utilizada para incitar a ação em escala global. Já a desobediência civil eletrônica consiste numa ação direta e descentralizada, no meio eletrônico, que promove o bloqueio virtual de *sites*. A expressão está relacionada com os trabalhos do grupo de artistas teóricos Critical Art Ensemble, que realizaram estudos de manifestações de rua procurando transpor suas táticas para o ambiente digital.

O hackeamento politizado é uma forma de ação política individual e anônima, que expressa um outro tipo de política, que não necessita da participação massiva. Outra diferença entre o hacktivismismo politizado e a desobediência civil é que, enquanto esta última opera em áreas ambíguas da lei, o hacktivismismo muitas vezes é inquestionavelmente ilegal. Deste modo a internet possibilita uma nova forma de resistência, novas formas de conflitos que vão além da greve tradicional (*netwar* ou guerra de *browser* e infoguerra) e de novos repertórios de ações (*swarming*, ativismo computadorizado, desobediência civil, hackeamento politizado) e que tem como pano de fundo as possibilidades de comunicação, organização e articulação abertas pelo uso das tecnologias.

O ciberativismo pode ser compreendido como uma nova configuração comunicativa dos movimentos sociais – “marcada pela reestruturação das práticas cotidianas de comunicação, por interações sociais mediadas pelas NTICs e pela conexão digital entre indivíduos, grupos e sociedade. Esse novo padrão comunicativo implica a geração de novas dinâmicas de confronto, temporalidades e espacialidades para a ação coletiva contemporânea, bem como de subjetividades políticas.²⁶⁵

²⁶³WRAY, Stefan. **Electronic Civil Disobedience and the World Wide Web of Hacktivism**: a mapping of extraparliamentarian direct action net politics, 1998. Disponível em: <http://switch.sjsu.edu/web/v4n2/stefan>. Acesso em: 04 jan. 2021.

²⁶³*Ibidem*.

²⁶⁴*Ibidem*.

²⁶⁵UGARTE, David de. **O poder das redes**. Manual ilustrado para pessoas, organizações e empresas chamadas a praticar o ciberativismo. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2008, 116 p.

Das redes ativistas decorreram importantes movimentos antiglobalização, como o Zapatismo. Os efeitos da utilização da rede de computadores pelos Zapatistas foram tão importantes que o fato foi analisado por dois pesquisadores militares, John Arquilla e David Ronfeldt, pertencentes a RAND(Corporation Provides Objective Research Services), órgão de pesquisa militar dos Estados Unidos – que tem como norte de suas pesquisas as transformações sofridas pelo conflito com a revolução da informação. Dessa análise, os autores criaram dois conceitos: “*social netwar*” (guerra em rede) e “*swarming*” (redes de enxame), ambos amplamente difundidos nas teorizações e notícias sobre ciberativismo.²⁶⁶

Segundo Arquilla e Ronfeldt (1996), a guerra em rede é um termo que faz contraponto com o de ciberguerra. Enquanto essa última categoria designa conflitos militares de alta intensidade entre Estados, com a utilização de tecnologias de ponta, a guerra em rede designa conflitos assimétricos entre o Estado e grupos menores, nos quais as NTICs são armas importantes para ambos,²⁶⁷ pois ação em pequenos grupos dispersos e estruturados em rede, permite a realização de ataques tão rápidos quanto a própria retirada deles para uma nova organização e funciona melhor quanto mais dispersa for sua estrutura(*Swarming*).

A semelhança entre as formas de ciberativismo é a forma de fazer política, – na qual destaca-se, dentre outras características – a utilização das NTICs. Podemos citar ainda três outros aspectos comuns entre o ativismo pós-2010: uma estrutura comum de rede e encontros que facilita a difusão; uma geração formada por um mesmo contexto de precarização do trabalho e de exposição (e participação) a um fluxo de informação global; e, uma articulação compartilhada de demandas e práticas. Além disto, três noções balizam as reivindicações e a identidade desses movimentos: a democracia, a justiça social e a dignidade.²⁶⁸

Os laços de união que foram quebrados pela cultura individualista e pelas novas tecnologias podem ser por estes restabelecidos. É importante notar que a internet quebra o monopólio de opinião. Kucinski²⁶⁹ salienta que “a internet, além de ser uma nova ferramenta poderosa com alcance global, é um instrumento operacional, típico das organizações da sociedade civil nos nossos tempos. A internet e as mídias sociais estão se tornando a nova ferramenta para efetuar movimento de resistência e de luta por melhorias sociais,

²⁶⁶ARQUILLA, John; RONSFELD, David. **Swarming and the Future of Conflict**. USA: Rand Corporation, Office of the Secretary of Defense, 2000.

²⁶⁷*Ibidem*.

²⁶⁸GLASIUS, Marlies; PLEYERS, Geoffrey. The global moment of 2011: democracy, social justice and dignity. **Development and Change**, n.44, p. 547-567, 2013.

²⁶⁹KUCINSKI, Bernardo; LIMA, Venício. **Diálogos da perplexidade** – reflexões críticas sobre a mídia. 1. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2009.

demonstrando a simbiose existente entre os elementos que compõem todo o sistema produtivo (capital, trabalho e meios de produção).

Diferentemente do que acontecia nas manifestações de duas décadas atrás, no entanto, o discurso pasteurizado da grande imprensa é, agora, contestado por imagens captadas pelos próprios manifestantes. Veiculado livremente no ambiente democrático da internet, esse material oferece um ponto de vista único e pessoal dos acontecimentos. Permite o debate, a troca de experiências e o compartilhamento instantâneo – e, assim, mantém o movimento vivo, impulsionando a adesão de forma exponencial. Tudo se propaga rapidamente e é fácil entender por quê: 97% dos brasileiros usuários de internet estão nas redes sociais.

Mas se é verdade que dialoga com as mídias tradicionais na produção de conteúdo, a internet reina absoluta na organização das passeatas. Notadamente, páginas e grupos do Facebook são utilizados para pautar e agendar as manifestações. O Twitter, por sua vez, tem sido a ferramenta de mobilização e difusão de palavras de ordem.

Para entender porque as redes sociais são fundamentais para toda essa articulação, é preciso considerar que a rede reorganizou os hábitos de socialização - e as comunidades virtuais são o melhor exemplo disso. A mudança de paradigmas promovida pela internet acabou por trair os conceitos de comunidades tradicionais. Antes fortemente baseadas na interação física na proximidade geográfica, as novas comunidades se estruturam agora sobre um único aspecto: o interesse em comum de seus membros.

Quando o interesse comum que sustenta estes novos grupos encontra um ambiente propício, estas relações podem migrar do mundo virtual para o real. E o fazem com a força de um fenômeno que desconhece fronteiras – sejam elas territoriais ou culturais.

O que se vê no Brasil, hoje, certamente tem causas mais profundas, que exigirão, nos próximos dias, análises históricas e socioculturais que nos ajudem a entender como chegamos a esta conjuntura. Mas já não há dúvidas a respeito do ambiente, democrático e plural, no qual foram gestadas as mudanças que estão por vir.

Podemos citar como exemplo de se criar novas formas de resistência para além do modelo tradicional de greve, como a greve virtual promovida pelos trabalhadores da IBM, em 2007. Estes trabalhadores diante da proposta da multinacional de corte salarial de 1.000 euros por ano, que seria efetuado nos salários dos trabalhadores da empresa na Itália e contra a ruptura unilateral do acordo com os sindicatos, deflagraram uma greve virtual

no site *Second Life*, greve está posteriormente denominada “Greve dos Avatares”, que alcançou os trabalhadores da IBM, em toda a Europa.²⁷⁰

Cerca de 1.800 (mil e oitocentos) sindicalistas procedentes de trinta países, manifestaram-se em frente às instalações da IBM, em solidariedade com os trabalhadores italianos desta empresa em conflito com a mesma. Foi de qualquer maneira um tipo de protesto muito pouco usual, pois teve lugar no *second life*, o mundo virtual povoado atualmente por sete milhões de assinantes e os manifestantes que vestiam camisetas do sindicato eram os avatares deste programa de internet. Avatares, que são a representação visual dos utilizadores em realidade virtual (no caso os próprios grevistas), geralmente encontrados para *download* em *sites* de *animes*.

Esses avatares cortaram todas as conexões do sistema, retirando do ar *sites* como o *Facebook*, *Second Life*, *Twitter*, dentre outros. O protesto simbolizou o primeiro passo na aliança sindical global dos trabalhadores através das novas tecnologias. Foi uma maneira inovadora de dar uma resposta às necessidades dos trabalhadores, pensar globalmente e atuar localmente. Parece fácil apresentar uma visão de que, enquanto o capital é global, o trabalho continua sendo local, de que, enquanto as empresa encontraram uma forma adequada para operar de maneira eficaz numa escala transnacional, os sindicatos permanecem ancorados numa visão do mundo baseada no Estado Nação. O protesto contra a IBM no *second life* (neste caso, coordenado pela Federação Sindical Mundial – UNI) pode, ou não, prever formas futuras para empreender ações sindicais, pelo menos, é o que sugere para que os sindicatos encontrem novas e interessantes formas de resposta e de forma criativa aos desafios da globalização.²⁷¹

Depois da entrada da política em *Second Life* através das mediáticas campanhas eleitorais na França, Estados Unidos, Portugal, as organizações sindicais parecem ter encontrado uma forma eficaz de serem ouvidas e noticiadas, o que faz da internet um instrumento privilegiado de exercício efetivo de cidadania. Esta situação demonstra que os sindicatos começam a se adaptar às novas tecnologias e percebem que podem ter sucesso nas negociações coletivas de trabalho; afinal, muitas multinacionais investem milhões de dólares no mundo virtual e por esta razão têm muito cuidado quando acontecem manifestações sindicais virtuais para que este investimento não seja prejudicado, provocando consequências no mundo físico e até jurídico, porque tudo envolve direitos e obrigações jurídicas, todos os

²⁷⁰IBM faces Second Life strike. 2021:Disponível em:Theregister. https://www.theregister.com/2007/08/24/ibm_italy_strike/. Acesso em: 22 jun. 2022.

²⁷¹BIBBY, Andrew. Respuestas sindicales a la globalización. **Revista Trabajo de La OIT**. Ginebra-Suíça, dez. 2007.

atos, mesmo que virtuais, são feitos por seres humanos de carne e osso, com intenções, com intuito de negociar com quem for possível, mesmo que seja com um avatar representando um sindicato.

Outro exemplo inovador, de uma cyber-resistência emblemática e insólita, vem ocorrendo na China, em razão da revolta com a jornada de trabalho 9.9.6, ou seja, trabalha-se de 9h horas às 21 horas em 6 dias por semana, em que pese a jornada legal ser de 40 horas neste país. Um grupo de desenvolvedores anônimos, trabalhadores de tecnologia chineses, criaram o projeto 996.ICU para compartilhar códigos de programação no GitHub, uma plataforma de hospedagem de código-fonte de propriedade da Microsoft com sede em São Francisco na Califórnia-EUA. Trata-se de uma página irônica, em que o nome “996.ICU150” fazia referência a um ditado entre os trabalhadores do setor na China: “se você trabalhar 9-9-6, acabará na unidade de terapia intensiva (ICU, na sigla em inglês)”.²⁷²

O projeto “996.ICU” foi o mais compartilhado e comentado no *site*. Nele os trabalhadores compartilham suas experiências e angústias com a jornada de horas extras excessivas, dão apoio uns aos outros e divulgam as empresas que adotam esse regime de jornada e, também, votam nas empresas que oferecem melhores condições de trabalho. O *site* incluiu uma lista com o nome de 150 empresas e recomendações como “vá para casa sem nenhum peso na consciência às seis”.²⁷³ Aproveitando a repercussão da campanha, os desenvolvedores de *software* chineses, para evitar a prática desta jornada excessiva, criaram a “Licença Anti-996”, que exige que qualquer empresa que use o *software* do projeto cumpra as leis trabalhistas locais, bem como os padrões da Organização Internacional do Trabalho, incluindo o direito dos trabalhadores de negociar coletivamente.

A licença faz parte do crescente Movimento Anti-996 na China, onde esse cronograma exaustivo é supostamente difundido na indústria chinesa de *startups* de tecnologia, como as gigantes Alibaba e TikTok. A campanha tem atraído a solidariedade de grandes empresas de tecnologia e de *e-commerce* no mundo, onde a “licença anti-996” já foi adotada por mais de 90 projetos no GitHub, e obriga as empresas que queiram usar o *software* desses projetos a respeitar as leis trabalhistas. Para desencorajar as empresas de mover suas operações para países com leis trabalhistas menos rígidas, a Licença Anti-996 especifica que uma empresa deve cumprir as leis dos países onde está registrada, onde opera ou onde seus funcionários estão fisicamente localizados, o que for o mais rigoroso. Os autores incluíram a referência aos

272A GROUP of Microsoft and GitHub employees have come out in support of Chinese tech workers protesting the infamous '996' work hours. 2022. Disponível em: <https://www.businessinsider.com/microsoft-github-employees-stand-up-censorship-china-996-work-schedule-2019-4>. Acesso em: 29 maio 2022.

²⁷³*Ibidem*.

padrões básicos da Organização Internacional do Trabalho para abranger países que não possuem leis trabalhistas ou não fornecem proteções trabalhistas iguais a determinados grupos, como mulheres ou minorias.

O 996 não é a primeira tentativa de usar o código aberto para o ativismo. Existe uma tendência de usar termos de licença para promover o comportamento ético dos licenciados. Em 2006, um aplicativo de computação ponto a ponto chamado GPU foi lançado sob uma licença que proibia o uso do *software* pelos militares. Em 2020, a ferramenta de gerenciamento de código aberto LERNA alterou brevemente a licença do projeto para proibir o US Immigration and Customs Enforcement(ICE), ou organizações que trabalham com o ICE, de usar o *software*. Estes exemplos demonstram diferentes e inovadoras formas de mobilização coletiva, que não se restringem a uma demanda local ou nacional, mas global, transcendendo até mesmo os limites da relação de emprego imediata, ao tentar mobilizar e solidarizar com programadores do mundo, a pressionar pela não adoção de jornadas exaustivas e não remuneradas.

O ativismo digital pode ajudar a criar um equilíbrio das relações produtivas, importando em sua democratização, atrai para o tema uma grande carga de interesse, pois será por este caminho que terão de passar todas as democracias do mundo ocidental. A democratização na empresa e no estabelecimento é a mais significativa mudança das estruturas sociais dos nossos dias.

Ricardo Antunes²⁷⁴ adverte que se há uma nova morfologia do trabalho, é necessário o advento de uma nova morfologia das lutas sociais e sindicais, das formas de organização e de representação do trabalho. Por isso se faz necessário entender porque as redes sociais são fundamentais para toda essa articulação. É preciso considerar que a rede reorganizou os hábitos de socialização - e as comunidades virtuais são o melhor exemplo disso. A mudança de paradigmas promovida pela internet acabou por trair os conceitos de comunidades tradicionais. Antes fortemente baseadas na interação física na proximidade geográfica, as novas comunidades se estruturam agora sobre um único aspecto: o interesse em comum de seus membros. Quando o interesse comum que sustenta esses novos grupos encontra um ambiente propício, essas relações podem migrar do mundo virtual para o real. E o fazem com a força de um fenômeno que desconhece fronteiras – sejam elas territoriais ou culturais.

Assim, as cybergreves têm potencialidades nesse mercado, se pensadas num modelo de ocupação das próprias plataformas para reivindicar demandas e direitos. A Greve dos

²⁷⁴ ANTUNES, 2018, p. 64.

Avatares possivelmente é a experiência de greve virtual mais emblemática já ocorrida. Um elemento curioso decorrente dessa cybergreve consistiu no fato de que os trabalhadores não deixaram de trabalhar enquanto a greve virtual acontecia. Mas, ainda assim, os trabalhadores conseguiram atrair as atenções da empresa IBM diante do ineditismo dessa forma de se fazer greve, o que gerou enorme repercussão internacional e chamou a atenção de diversos sindicatos.

Além das cybergreves, o cyberboicote é outra ferramenta de resistência, muito atual e eficaz, que tem se verificado muito nas empresas de plataformas, como a Uber, onde os motoristas, após compreenderem o funcionamento da plataforma(algoritmo), em engenharia reversa, manipulam-na por meio de táticas simultâneas e coletivamente. Exemplificativamente, os motoristas “em massa” desligam, conjuntamente, o aplicativo no mesmo instante para controlar o preço dinâmico e, conseqüentemente, aumentar o valor das corridas. Outra estratégia usada como meio de defesa pelos trabalhadores consiste na utilização de mais de uma plataforma de transporte, pois, dessa forma, passam a ficar disponíveis para um número maior de consumidores.²⁷⁵

Os atos sindicais por meio do boicote, afigura-se como importante forma de resistência de greves em face das empresas inseridas no capitalismo de plataforma, possibilitando obter o apoio tanto de consumidores, que inclusive podem, como ato de solidariedade ao movimento, boicotar a empresa, não utilizando seus serviços, deixando de solicitar comida dos restaurantes cadastrados na plataforma da empresa, promovendo um ataque simbólico à imagem da marca: seu logo. A superexposição da marca nas mídias sociais faz com que essas plataformas se tornem um ótimo espaço para mostrar solidariedade digital.

O boicote permite a maior participação da comunidade local, e possibilita o consumo solidário como uma possibilidade, em que “a presença ou ausência de trabalho digno” pode ser definidor na opção de compra de um produto ou aquisição de um serviço ou até mesmo como uma alternativa para ela. Um dos novos desafios do sindicato é exatamente explorar e canalizar essas tendências, fazendo do boicote uma alternativa para a greve.²⁷⁶ O boicote, assim, possibilita o uso da antipropaganda de grandes marcas, viabilizado pelo envolvimento da sociedade civil, notadamente, os consumidores, atuando em rede, pois tem a potencialidade de se constituir como um fortíssimo mecanismo de pressão capaz de tremeluzir a imagem e

²⁷⁵DOSSIÊ: Luta nos aplicativos. **Passa Palavra**, dez. 2016. Disponível em: <https://passapalavra.info/2016/11/110470/#:~:text=Por%20Passa%20Palavra&text=Nesta%20s%C3%A9rie%2C%20procuramos%20reunir%20experi%C3%Aancias,um%20depoimento%20%E2%80%93%20garantimos%20o%20anonimato>. Acesso em: 27 mar. 2021.

²⁷⁶DA GREVE...,2017.

nome de grandes marcas que investem milhões de dólares na construção de uma imagem verde.²⁷⁷ O uso em conjunto do boicote e da superexposição da marca e da imagem que é apresentada para os consumidores, mostra-se eficiente num contexto em que tanto a marca como a imagem passa a ser também um produto, não existe estratégia melhor que o sindicato a compre apropriando-se dela em defesa dos trabalhadores.²⁷⁸

Como demonstramos, a greve também tem a sua crise e passa por um processo de desqualificação na sociedade. Na mesma medida em que os direitos sociais vão escorregando para fora da proteção, os conflitos escapam da normalidade e da própria lei. Para isso as greves precisam ser diferentes do padrão de décadas atrás, precisam ser irreverentes, mais criativas e mais informais, buscando recuperar a simpatia ou pelo menos evitar a antipatia da sociedade, ganhando mais legitimidade. As greves não precisam se basear apenas na suspensão coletiva e temporária de trabalho, como vimos com a greve dos Avatares na IBM, que representou menos riscos, exatamente porque os grevistas podiam alegar que estavam trabalhando.

Frente a formas de controles e ataques tão significativas sobre a greve, elementos da solidariedade são fundamentais para a concretização do movimento, como o que aconteceu com as mobilizações ocorridas nos EUA, que comentamos no capítulo anterior a FF15 e o Nosso Walmart, apesar dessas mobilizações ainda estarem em um estágio inicial, há lições importantes a se aprender sobre como um movimento de greve acontece hoje em dia, e também para apontar a direção de como as lutas futuras poderão ser organizadas em reflexão sobre os novos elementos que caracterizam a organização produtiva atual, “em uma espécie de mimetismo: as greves se flexibilizaram diante de uma organização do trabalho flexibilizada”.²⁷⁹ Das formas de controle da greve, conclui-se que a resistência sempre atraiu para si o controle e, como um ricochete, o controle provoca a resistência. Para ser mais efetiva, é preciso que a greve consiga vencer este obstáculo, precisa cada vez mais performática, mais inovadora, precisa surpreender.

Dessa forma, além da greve ser mutável e mutante, está em permanente construção de novos direitos, assim como de novos sujeitos. Outras e novas relações de trabalho surgem, muitas vezes, como resposta às investidas e inovações do capital, de modo que para se manter efetiva em um mundo do trabalho cyberconectado por tecnologias cada vez mais complexas e

²⁷⁷*Ibidem.*

²⁷⁸DA GREVE..., 2017.

²⁷⁹*Ibidem.*

disruptivas, é fundamental pensar novas perspectivas de resistências para navegar nesse mar revolto.

A esfera cibernética forneceu alguns espaços de manobra não disponíveis nas ruas ou no bairro. Por um lado, os comentaristas do movimento notaram o declínio dos movimentos no período após o 11 de setembro até o momento de breve ressurgimento manifestado nos acampamentos do Occupy. Por outro lado, os desobedientes cibernéticos ofereceram alguma inspiração e motivo de esperança. De fato, as redes da *web* talvez tenham sido singularmente importantes ao permitir alguma atividade contínua conectando organizadores de movimentos sociais durante o período de declínio e dissipação das lutas. De fato, esta é sempre uma tarefa importante – manter os movimentos durante os inevitáveis períodos de baixa luta e sustentar alguma capacidade de ressurgimento e renascimento coletivo à medida que se abrem as possibilidades de um aumento nas lutas. Isso talvez tenha sido mais difícil em períodos anteriores ao desenvolvimento da *web*, quando as oportunidades de comunicação, compartilhamento de habilidades e circulação de recursos eram mais limitadas ou localizadas e quando a desmoralização nos círculos presenciais podia encerrar um movimento.

O potencial futuro dos movimentos em luta dependerá em parte da crescente convergência, até simbiose, dos ciberdesobedientes e dos ativistas diretos das ruas. Ainda mais importante será a fundamentação dessa ação e a organização em locais de trabalho e bairros específicos de maneiras que desafiam fundamentalmente as relações e estruturas de propriedade, controle e exploração.

A ciberanarquia representa uma forma real de contrapoder como discutido pelo autonomista marxista Antonio Negri. Para Negri, um contrapoder envolve três aspectos distinguíveis. São resistência (contra o antigo poder); insurreição; e o que ele chama de potência, ou aquilo que é constitutivo de um novo poder (ou constitui poder).

Relatos populares de luta social tendem a se concentrar nos aspectos insurrecionais da desobediência cibernética, ou às vezes (raramente) dão uma sensação de que há resistência sendo empreendida, mas nunca na potência dessa prática. Também nunca se insinua que há, de fato, um contrapoder em jogo. Isso talvez não seja tão surpreendente, dada a função hegemônica da mídia e das discussões estatais sobre o ativismo *on-line*.

Onde a insurreição empurra a resistência à inovação, à potência, ou constituir o poder, expressa novos projetos de vida. Para Negri: “E, enquanto a insurreição é uma arma que destrói as formas de vida do inimigo, constitui o poder, é a força que organiza positivamente

novos esquemas de vida e fruição em massa da vida”.²⁸⁰ Esta não é uma substituição do poder existente (no sentido do estado operário leninista). Não é para assumir as rédeas do velho poder. Em vez disso, é desenvolver novas formas alternativas de organização e produção – dos bens comuns, da vida.

A resistência ao poder dominante deve ser construída de baixo para cima se quiser contribuir para a expressão de um contrapoder. Como sugere Negri:

Resistir de baixo significa estender e construir na resistência as redes ‘comuns’ de conhecimento e ação, contra a privatização do comando e da riqueza. Significa quebrar o duro da exploração e da exclusão. Significa construir linguagens comuns, nas quais a alternativa de uma vida livre e a luta contra a morte possam sair vitoriosas.²⁸¹

A construção da resistência desde a base e a manifestação da potência requerem o desenvolvimento, manutenção e extensão de recursos e organização compartilhados. Ou seja, requerem a construção do que Shantz²⁸² denominou de infraestruturas de resistência. As infraestruturas de resistência são os recursos que sustentam as comunidades em luta (através da alimentação, cuidados infantis, educação, abrigo etc.), ao mesmo tempo que permitem a intensificação das lutas. Em períodos anteriores, importantes infraestruturas de resistência incluíam salões sindicais, jornais da classe trabalhadora, sociedades de ajuda mútua, escolas anarquistas gratuitas e assim por diante. No período atual, muitas das infraestruturas de resistência nas comunidades pobres e trabalhadoras foram destruídas ou dissipadas após décadas de assalto neoliberal e a profissionalização e legalização das estruturas e práticas sindicais.

O declínio das infraestruturas de resistência foi acompanhado e em parte causado pela deriva da resistência para o “ativismo”, desvinculado das comunidades da classe trabalhadora e oprimida. O ativismo representa a separação da ação social e política em um reino distinto – mais tipicamente protestos de rua simbólicos – assumidos e administrados por “ativistas”. Os ativistas tendem a ser mais privilegiados, pelo menos econômica e culturalmente, por terem tido formação profissional em instituições de ensino superior, e não necessariamente estão intrinsecamente ligados às comunidades que procuram representar ou “defender”. Ao mesmo tempo, eles tendem a recorrer a repertórios específicos, familiares e ativistas para expressar sua discordância (marchas, manifestações, lançamentos de faixas e assim por diante). Sabedoria da mídia, suas políticas são tipicamente simbólicas e voltadas para a

²⁸⁰ NEGRI, 2008, p. 140.

²⁸¹ NEGRI, 2008, p. 147.

²⁸² SHANTZ, 2010.

“conscientização” ou para desabafar a raiva – cada uma voltada para obter cobertura na mídia. As ações de protesto tendem a ser de natureza consumista (inclusive contra agências de serviço social) e não com base na exploração diretamente vivenciada no local de trabalho ou no mercado de trabalho.

Embora isso tenha limitado, e de certa forma destacado e enfraquecido, as lutas sociais, as limitações dessa ação política (refletidas pela deriva dos sindicatos para a gestão de contratos e o *lobby*) mostram a necessidade de (re)construir infraestruturas a partir do zero. Isso inclui as infraestruturas tecnológicas empunhadas pelos desobedientes cibernéticos.

Ao pensar no contexto de sobrevivência da conectividade e extensão da desobediência cibernética, talvez valha a pena voltar ao futuro, mais uma vez. Talvez muito do ativismo cibernético e do ativismo em geral tenha se movido *on-line* (em *hackers*, lançamentos de informações, ataques DOS e assim por diante). Um resultado foi uma certa perda de conectividade – do tipo que conecta a desobediência cibernética com redes materiais do mundo real em contextos específicos de luta fundamentada – em locais de trabalho e comunidades das classes trabalhadoras e oprimidas. Talvez o que seja muito, se não o mais necessário, seja um retorno ao contexto material da produção cibernética (e distribuição).

Nisto há muito a ser re/aprendido por um retorno às práticas e perspectivas de organização dos cibertremados da TAO Communications. Devido à fetichização do “novo”, que se tornou uma mania motriz da era cibernética global, os membros do TAO buscaram abraçar algo com um pouco mais de história e substância, mesmo que visto como algo antigo ou passado, a revolucionária antiautoritária política do anarco-sindicalismo, ou sindicalismo revolucionário. TAO (um acrônimo divertido para várias vezes *The Anarchy Organization ou The Apples and Oranges* e outros) queria empurrar contra a janela de fechamento da *web* aberta (não fechada) abrindo código-fonte e acesso, protegendo todo e qualquer trabalhador pertencente e operado acesso e cultivar uma rede internacionalista baseada na ajuda mútua e no compartilhamento em vez de no lucro.

Os trabalhadores do TAO procuraram manter e defender a autonomia e, assim, estender o apoio, a infraestrutura e a segurança relativa às comunicações radicais. Como trabalhadores, secretários e codificadores de grupos estudantis, trabalhistas e ambientalistas, a ênfase foi colocada na luta social, nos corpos nos locais de trabalho, nas comunidades e nas ruas, em vez da chamada realidade “virtual”. Os organizadores itinerantes do TAO negaram a própria existência da internet (como um espaço mitificado livre de trabalho e classe) e falaram, em vez disso, sobre a propriedade dos meios de produção e outros aspectos pegajosos da materialidade antiquada.

Vários projetos foram iniciados ou levados adiante para garantir ganhos na luta. Entre os esforços *on-line* mais importantes ou duradouros talvez esteja o A-Infos. A-Infos era uma lista de discussão coletada de vários endereços de papel que a publicação de Toronto Anarchives havia reunido desde a década de 1960, unida à lista eletrônica estabelecida pela I-AFD na Europa e apoiada pela Freedom Press, que opera em Londres desde Kropotkin e outros começaram na década de 1880. A-Infos passou a ser veiculado em seu próprio servidor dentro da matriz TAO, e suas múltiplas listas e resumos distribuem notícias “por, para e sobre” anarquistas para mais de 1.200 assinantes em pelo menos 12 idiomas, com tráfego diário substancial, bem como como impressão e reprodução de rádio em todo o mundo. A-Infos se tornou a mais importante fonte de notícias diárias sobre as atividades anarquistas. Tem sido crucial postar apelos anarquistas para a participação em várias lutas que continuam até hoje.

Outros projetos apoiados pela TAO com mais ou menos sucesso incluem: *The Student Activist Network*, *a Direct Action Media Network* (um precursor infelizmente extinto do conglomerado Indymedia), PIRG.CA (grupos de pesquisa de interesse público no contexto canadense). Projetos de solidariedade recentes incluem o trabalho com a Ontario Coalition Against Poverty, Esgeenopetitj (nome colonial: Burnt Church) First Nations, CUPE 3903 (assistentes de ensino vencedores de greves na Universidade de York) e numerosos grupos formados para se opor às guerras imperialistas após o 11 de setembro. Máquina única original, a TAO chegou a operar pelo menos oito caixas, atendendo às necessidades de mais de 1.000 membros, uma variedade de organizações e indivíduos, que autogerenciam milhares de listas, centenas de páginas da *web*, além de bancos de dados. Além do acesso básico ao *shell* sem anúncios ou cotas de espaço, os funcionários organizados do TAO forneceram acesso seguro a *e-mail* baseado na *web*, comunicações *on-line* seguras e muito mais.

Em 1999, os trabalhadores da TAO se juntaram ao Industrial Workers of the World (IWW) com a intenção de formar uma filial entre os trabalhadores de telecomunicações na área de Toronto. Acreditava-se que isso solidificaria as estruturas sindicalistas e cooperativas, ajudaria na rotação de tarefas, melhoraria os benefícios para os trabalhadores do GAT e aumentaria a consciência de classe em geral, particularmente na arena *on-line*, onde o trabalho é muitas vezes invisível e vitimizado por necessidade de velocidade.

Os membros do TAO, crucialmente, viam-se em primeiro lugar como trabalhadores de tecnologia envolvidos em um modo de produção específico, ainda que mutável, empunhando meios de produção específicos e conectados por meio de relações de produção particulares. Seu ímpeto foi primordial (em vez de neo). Foi o ímpeto do trabalhador lutando para superar a

exploração, ganhar ou manter o controle de sua produção e determinar a natureza de seu trabalho (e sustento) e as condições de suas comunidades.

As possibilidades mais significativas de desobediência cibernética não se baseiam em ações diretas contra alvos estatais ou corporativos. Existe um potencial de poder real nas ações coletivas dos hacktivistas como trabalhadores de tecnologia direta e coletivamente, no ponto de produção, como os trabalhadores do TAO sugeriram quase no início da popular *web*. Durante os tempos de greve dos trabalhadores de tecnologia, todos podem ver qual trabalho torna o wi-fi e a internet possíveis. Quando essa mão de obra é retirada, o sistema literalmente fica *off-line*. Com áreas crescentes de estados e capital inteiramente dependentes de infraestruturas cibernéticas, qualquer ação coletiva de trabalhadores de tecnologia pode ter um impacto dramático, ameaçando a base de comando e lucro e colocando questões de propriedade e controle.

Ainda mais do que ações coletivas de greve, os hacktivistas podem contribuir para a reconstrução de recursos tecnológicos para fins que servem a um bem comum tecnológico (e social), como sugere Squire:

O potencial, porém, não termina com a desativação dos sistemas de TI. Seu papel como especialistas na configuração e uso da infraestrutura de TI também significa que os trabalhadores de TI, organizados como parte da classe trabalhadora, têm o potencial de remodelar parte da infraestrutura de TI existente para que possa ser usada por, para e no da classe trabalhadora como um todo – removendo restrições de direitos autorais em dados online ou remodelando sites de interesses com fins lucrativos para que sejam acessíveis a todos, por exemplo. Os trabalhadores de TI podem desempenhar um papel na recuperação dos bens comuns online.²⁸³

Como os membros do TAO argumentaram há mais de uma década, os hacktivistas devem se ver como trabalhadores de tecnologia que possuem habilidades específicas que podem ser usadas, não apenas de forma reativa ou como ativistas, mas de forma construtiva e produtiva. Esta é uma anarquia construtiva envolvida na construção de infraestruturas de resistência.²⁸⁴ As possibilidades de organização em uma base de classe como trabalhadores de tecnologia sobre questões de exploração e controle do trabalho podem se expandir à medida que o trabalho de tecnologia se torna cada vez mais desqualificado e/ou desvalorizado. Este é um processo contínuo do que alguns comentaristas chamam de “proletarização” do trabalho tecnológico.²⁸⁵

²⁸³ SQUIRE, 2013, [s.p.].

²⁸⁴ SHANTZ, 2010

²⁸⁵ SQUIRE, *op. cit.*

As possibilidades de uma alternativa melhor emergente – no lugar das formas autoritárias do que pode se aglutinar como neofascismo ou capitalismo industrial prisional – dependem de formas materiais de organização enraizadas e da construção preparatória das infraestruturas de resistência. Ferramentas e práticas de desobediência cibernética serão partes importantes no trabalho diário dessas infraestruturas de resistência e em sua construção, mas não substituem as organizações, recursos e relacionamentos que compõem as próprias infraestruturas de resistência. Isso é o que os primeiros organizadores do TAO entenderam claramente, mas que muitas gerações posteriores de ativistas cibernéticos perderam de vista.

Ciberanarquistas, e ativistas de forma mais ampla, precisam dedicar mais atenção a afirmar o que querem – o que são a favor e não o que são contra – e preparar condições, fornecer meios pelos quais isso possa ser realizado. A ação direta nos locais de trabalho de tecnologia e os esforços organizados para o controle dos trabalhadores podem garantir esses meios – de fato, eles não serão garantidos sem a organização sindicalista nas indústrias de tecnologia.

7.4 A comunicação como estratégia na revitalização sindical

A internet se tornou o meio de comunicação de massa do século XXI, uma das inovações mais rapidamente adotadas de todos os tempos. A descentralização e o baixo custo da informação, comunicação e interação na *web* oferece oportunidade única aos entes sindicais, para melhorar os serviços e atrair novos e antigos membros, especialmente os jovens e a grande maioria dos trabalhadores precarizados e, assim, reinventar-se para o século XXI. Se os sindicatos não explorarem esta oportunidade, com certeza, outras organizações ocuparão rapidamente este espaço junto aos trabalhadores na internet.

Não são raras as afirmações da necessidade de os sindicatos se unirem aos novos movimentos sociais e seu rico mosaico de lutas, contudo são poucos os estudos que demonstram como esta união poderia acontecer, se já aconteceu e se os resultados foram os esperados no fortalecimento dessas organizações. Acredito que a resposta se encontra na comunicação, na criação de uma nova linguagem, mais horizontalizada, mas simples, que permita a discussão de pautas diversas, que permita que nos reconheçamos, não como negros, mulheres, homossexuais, migrantes, mas também como trabalhadores, que não nos sintamos fragmentados, mas unidos, numa paleta homogênia de direitos. E assim poderemos construir a força necessária para frear o avanço desumanizante da automação.

E o mundo já tem mostrado que essa união é possível; o uso das TICS vem revolucionando as mobilizações, uma vez que as mesmas deixaram de ser reivindicatórias de classes e passaram a ter uma maior extensão: política, partidária, social, cultural, econômica etc., configurando redes de contrapoder. Os novos meios de comunicação permitiram a multiplicidade de canais e trocas multilaterais, em substituição à comunicação de massa; a expansão dos espaços digitais para o urbano e as novas configurações de rede ganharam tónus, caracterizando-se por uma grande autonomia, multiplicidades identitárias, anonimato, ausência de liderança única, mobilidade social e imprevisibilidade.

De fato, a formação das redes digitais traduz uma história, uma mudança nas relações, como menciona: “Em nossa época, as redes digitais, multimodais, de comunicação horizontal, são os veículos mais rápidos e mais autônomos, interativos, reprogramáveis e amplificadores de toda a história”.²⁸⁶ A formação de grupos de trabalhadores e as intervenções sociais articuladas pelo uso das redes sociais colocaram de lado a força dos sindicatos como entidades mobilizadoras e reivindicadoras.

Todo sindicato precisa de estrutura para construir a luta sindical. Contudo a maioria dos sindicatos brasileiros ignora a comunicação na hora de pensar as estratégias da luta política. “É um gasto desnecessário”, dizem alguns. “Temos que priorizar outras áreas”, alegam outros. No fundo, a falta de prioridade com a comunicação sindical anda de mãos dadas com um profundo desconhecimento sobre a importância que ela tem para a luta sindical. O mais curioso é pensar que nem sempre foi assim. Até a metade do século passado, as entidades faziam questão de disputar mentes e corações por meio da comunicação. Não eram poucos os jornais operários que circulavam diariamente pelo país. Muitos deles, inclusive, conseguiam fazer frente à mídia tradicional em tiragem e em influência.

Nessa época, o consenso era outro. Todos sabiam que desprezar a comunicação sindical significa cair no esquecimento e que um sindicato sem visibilidade é como um exército sem armas: a luta até existe, mas as chances de vitória são remotas. Por isso, nunca é demais lembrar que o seu sindicato precisa tratar a comunicação como ponto central de luta. Depois da Reforma trabalhista, comunicar-se se tornou imprescindível.

Desde o final do ano passado, os trabalhadores e as entidades sindicais estão sentindo na pele os efeitos da malfadada Reforma Trabalhista. Mais do que apenas retirar direitos da classe trabalhadora, essa Reforma teve como objetivo destruir o movimento sindical, enfraquecendo a relação com os trabalhadores e cortando fontes de custeio. Esse

²⁸⁶CASTELLS, Manuel; MEDEIROS, Carlos Alberto. **Redes de indignação e esperança: movimentos sociais na era da internet**. Rio de Janeiro: Zahar, 2013, p. 271.

estrangulamento na arrecadação de muitas entidades sindicais impôs uma dura realidade: o apoio e a participação efetiva dos trabalhadores de suas categorias serão essenciais para garantia de sua sustentação financeira.

Mas é preciso alertar: comunicar vai muito além de publicar fotos nas redes sociais ou divulgar notas sobre as negociações de interesse da categoria. Essas ações são importantes para a luta sindical, mas não bastam. Se for feita de maneira leiga, esse tipo de comunicação pode cair num corporativismo exagerado. Ou então utilizar uma linguagem específica demais, impedindo a organização de conseguir alcançar uma comunicação que dispute a hegemonia, que seja capaz de conseguir grande influência social. Essa relevância não será conquistada se a comunicação for pensada de forma isolada e pontual. Ela precisa permear todas as ações do sindicato e se interligar com todas as estratégias de luta. É necessário deixar clara a concepção de sociedade que o sindicato defende.

É preciso encarar a utilização massiva das TICs, incorporando a comunicação sindical como uma arma central para os trabalhadores e para o seu sindicato, pois a luta e o bom trabalho dão visibilidade ao sindicato, e a visibilidade fortalece sua própria luta. E cada vez mais as redes sociais serão determinantes para reforçar as qualidades da atuação sindical. O Cibersindicalismo tornará não apenas as entidades sindicais mais aptas a enfrentarem as dificuldades e obstáculos do mundo contemporâneo (reflexo natural de possuir mais mentes pensantes na busca por uma solução para o problema), mas, também, possibilitará que se polimorfe em um órgão não apenas de representação, mas de representatividade, alterando o cenário de passividade, de alienação dos trabalhadores em relação às ideias apresentadas pelo seu órgão coletivo, favorecendo o intercâmbio de pensamentos, de opiniões, construindo uma esfera de caráter verdadeiramente participativo.

Portanto, resta claro que não mais se pode questionar a real influência que a internet é capaz de possuir sobre os mais distintos campos da vida humana, seja no campo social, político, econômico, cultural ou até mesmo, conforme argumentaremos a seguir, na organização laboral. O sindicalismo digital será uma oportunidade para os sindicatos se reestruturarem, utilizando-se das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), como suporte de efetivação dos princípios da autonomia e da participação que devem ser estimados na relação trabalhadores/entidade sindical, assegurando uma esfera de livre manifestação de ideias, recompondo parte da vitalidade perdida por essas entidades nos últimos 80 anos por meio de um novo *front* de participação.

Por outro lado, alguns analistas acreditam que a internet tornará supérfluas as organizações intermediárias como sindicatos, uma vez que pode ligar indivíduos diretamente

a empresas e governos²⁸⁷. De acordo com essa visão, os grandes perdedores da *web* serão as instituições tradicionais que têm servido como os principais intermediários entre governo e seus cidadãos - os partidos políticos, sindicatos, associações.²⁸⁸ Em contraste, alguns analistas da internet rejeitam a noção de que a internet terá tal impacto nos grupos de interesse; e alguns analistas de sindicatos e tecnologia argumentam que a internet será um tecnologia transformadora que irá revigorar os sindicatos.²⁸⁹

Sobre a crise das organizações e a ideia defendida por alguns autores de que a internet promoveria o fim das entidades intermediárias como os Sindicatos, o professor Carlos Nepomuceno nos apresenta uma teoria interessante, para enxergarmos o futuro através de uma análise do passado. O autor compara a atual revolução (a da internet) às revoluções causadas pela fala, pela escrita e pela prensa. Denominadas Revoluções Cognitivas Intermediadoras, são aquelas que expandem nosso cérebro e têm o poder de descentralizar as ideias. Segundo Nepomuceno, "não se trata de um processo evolucionista, mas de um processo "demograficcionista". Quanto mais somos no planeta, mais problemas teremos, cada vez mais complexos e, por sua vez, mais tecnológicos teremos que ser.²⁹⁰

Com a automação e o crescimento do uso dos algoritmos, as organizações passaram por um processo de re-intermediação, uma vez que as plataformas digitais permitem que as tomadas de decisão passem a ser horizontais, com o fim da gestão, da estrutura piramidal, da relação patrão-trabalhador. A comunicação passa a ser descentralizada. A teoria é fruto de estudos que o escritor e doutor em ciência da informação, Carlos Nepomuceno, realizou nos últimos dez anos, e defende uma nova visão de gestão corporativa, em seu livro: *Gestão 3.0- A Crise das Organizações*.²⁹¹

O que ele quer dizer é que, à medida que a população cresce, surge a necessidade de nos reinventarmos para reequilibrar a sociedade. Através da fala, conseguimos criar as primeiras aleias e sair das cavernas; com a escrita conseguimos organizar e armazenar regras e conceitos necessários ao desenvolvimento das cidades; e com o computador e a internet temos uma perspectiva de melhor administrar nossas megalópoles. Ou seja, quanto mais complexos forem os problemas da sociedade (entendendo que é o aumento populacional

²⁸⁷GROSSMAN, L. K. **He Electronic Republic**: Reshaping Democracy in America. New York: Viking, 1995.

²⁸⁸ROGER, Darlington. **The Creation of the E-Union**: The Use of ICT by British Unions. E-Union Fringe Meeting at the Connect Union Annual Conference, Liverpool, 12 June 2002.

²⁸⁹DIAMOND, W.J. R.B.; FREEMAN, Richard B. Will Unionism Prosper in Cyberspace? Will Promise of the Internet for Employee Organization. **British Journal of Industrial Relations**, v. 40, n. 3, p. 569-596, September 2002.

²⁹⁰NEPOMUCENO, Carlos. **Gestão 3.0 a crise das organizações**. Rio de Janeiro:Campus Elsevier,2013,p. 27.

²⁹¹*Ibidem*, p. 34-38.

que gera esses problemas), mais a produção e a comunicação/informação evoluirão para atender às novas complexidades.

Num mundo de enormes burocracias administrativas, tanto públicas como privadas, buscar um novo caminho pode parecer estar à espera de um milagre. Na verdade, para as empresas triunfarem precisaremos de centenas, até de milhares. Isso seria deprimente, não fosse um fato crucial: os seres humanos se distinguem das demais espécies pela capacidade de operar milagres. Chamamos esses milagres de *tecnologia*.²⁹²

A prensa foi responsável pela difusão do conhecimento, gerando descontrolado das ideias que culminaram nas revoluções Americana e Francesa, instituindo um novo modelo de gestão da espécie: a República. Quando o ambiente cognitivo está defasado, são as organizações que controlam as ideias, não a sociedade. E era o que acontecia no final da Idade Média, época do ambiente cognitivo manuscrito. As organizações estavam obsoletas uma vez que a sociedade não tinha as ferramentas necessárias para construir uma alternativa, até que surgiu o papel impresso e permitiu a revolução.²⁹³ “Cada tecnologia que vem ao mundo, muitas vezes sem a intenção consciente do desenvolvedor, expande nossos limites e abre um novo mundo de possibilidades, tornando possível o que antes era impossível” (NEPOMUCENO, 2013).²⁹⁴

Ou seja, para um planeta com 1 bilhão de habitantes, como aquele do final da Idade Média (1800), o papel impresso foi crucial na disseminação e controle das ideias pela sociedade. Hoje, com 7 bilhões de habitantes, o modelo de gestão da espécie criado para 1 bilhão de habitantes começa a apresentar problemas. Eis que surge a internet, com sua característica disruptiva para, novamente, descentralizar as ideias, a fim de repensar a melhor maneira de gerirmos um mundo 7 vezes maior do que aquele da Idade Média (e crescendo...).

Nepomuceno, em sua teoria, da nova governança das formigas, não está querendo dizer que as organizações deixaram de ter lideranças, pelo contrário, o que ele pretende demonstrar é que elas precisam se adaptar a este novo processo de reintermediação, onde o uso da inteligência artificial, dos algoritmos, permitiu uma nova espécie de gestão, mais fluida, mais líquida, mais democrática, e que se os sindicatos não conseguirem acompanhar este ritmo de evolução da forma de comunicação, poderão sofrer a uberização de seus serviços.

²⁹²THIEL, Peter. **The zero a um**. São Paulo: Objetiva, 2014, p. 76.

²⁹³NEPOMUCENO, 2013, p. 79.

²⁹⁴*Ibidem*, p.77.

Deste modo, a internet abriu o diálogo e expandiu os processos de comunicação, sem dúvida, mas vale frisar que o processo aqui discutido não é um processo comunicacional apenas, e sim produtivo. Visa reduzir custos e aumentar benefícios para a sociedade, através de maior eficiência, produtividade e meritocracia nas organizações. É preciso otimizar através da inovação. Nas palavras de Manuel Castells, "a nova economia se funda num potencial sem precedentes de crescimento da produtividade em decorrência dos usos da Internet por todo tipo de empresa em todo tipo de operação".²⁹⁵

Será que as Cooperativas de táxis, com a chegada dos aplicativos de transporte, fizeram algum tipo de esforço para fazer parte da revolução ou acharam que era algo ainda muito distante e apenas viram o trem atropelá-las? E o que falar da indústria da música, que teve que se reinventar na marra; do mercado editorial, que vem sendo assombrado pela Amazon; da Kodak, que inventou a câmera digital, mas engavetou o projeto com medo de que a invenção concorresse com seu principal mercado (o de filmes fotográficos). No caso da Kodak, não só concorreu como praticamente destruiu o mercado e a empresa ficou de fora sobrevivendo das patentes da nova invenção.

O papel do sindicato se alterou com esse fluxo massivo de informações na internet: como interlocutores ou guias para as informações disponíveis sobre internet. A maioria de seus membros é apenas intermitentemente envolvida em questões públicas e é improvável que procurem *on-line* por assuntos além de suas preocupações imediatas sem algum incentivo. Por isso a internet é um meio difícil de alcançar os desmobilizados e desinteressados. Os visitantes de um *site* devem fazer uma escolha explícita de estar lá.²⁹⁶ Portanto, cabe aos sindicatos convencer os empregados da importância do assunto veiculado, e encaminhá-los para *ossites* relevantes. No mercado da informação, como em outros mercados, há um lado da demanda e da oferta, é o trabalho do intermediário/organizações a direcionarem a demanda em direções que se ajustem aos seus objetivos.²⁹⁷

Apesar de todas as peças para uma renovação de gestão organizacional poderem ser encontradas em diferentes lugares, não significa que os sindicatos irão juntá-las com sucesso. A tecnologia não dita o comportamento econômico ou social. Ela fornece as oportunidades para indivíduos e organizações mudarem. Depende, unicamente, das escolhas que os líderes sindicais e ativistas fizerem das novas oportunidades oferecidas pela internet e tecnologias de

²⁹⁵CASTELLS; MEDEIROS, 2013, p. 271.

²⁹⁶CASTELLS; MEDEIROS, 2013, p.280.

²⁹⁷*Ibidem*, p.168.

TI, pois as burocracias sindicais podem ser incapazes de fazer as mudanças radicais necessárias.²⁹⁸

Existem problemas internos de organização, em fazer com que os sindicatos, mesmo sendo dirigidos por líderes pró-internet, aproveitem as oportunidades que a internet oferece, principalmente quando alguns das atividades na internet provavelmente mudarão a estrutura de poder da organização. A pressão sobre os sindicatos para usar a internet é poderosa. A seleção natural eliminará as organizações que falharem em explorar a internet enquanto recompensaram aqueles que encontram a combinação certa de serviços e atividades na *web* com crescimento de membros e influência.

É crítico, não dá para não perder tempo pensando nisso. As organizações e/ou setores que não buscarem se reinventar podem acabar sendo reinventados por terceiros, e aí pode ser tarde demais para planejar.

“A maior vantagem competitiva de uma organização é a sua visão do futuro”(HAMEL; PRAHALAD, 1995).²⁹⁹

²⁹⁸ *Ibidem*, p.169.

²⁹⁹ CASTELLS; MEDEIROS, 2013, p. 95.

8 CONCLUSÃO

Quando iniciei esta pesquisa, acreditava que não havia mais espaço para os sindicatos, face à perda de sua representatividade, diante da rápida evolução tecnológica, da fragmentação do mercado de trabalho e das constantes reformas com o objetivo de diminuir ou extinguir os direitos trabalhistas. Acreditava que essas organizações não estavam conseguindo acompanhar e se adaptar às rápidas mudanças.

Os trabalhadores descobriram que as novas tecnologias de informação permitiam uma organização para além e por fora do sindicato, demonstrando que essa nova classe de trabalhadores atípicos, insatisfeitos com sua crescente precarização, e substituição pela automatização das empresas, não mais estavam dispostos a esperar pelo seu reconhecimento sindical. Assim, movimentos de paralisação espontânea de trabalhadores, como o FF15 e Nosso Walmart, e a greve dos caminhoneiros no Brasil, começaram a ocorrer com mais frequência, quanto menos atuante e representativo era o sindicato. Essas paralisações tiveram algumas características singulares, tais como: o fato de a mobilização ocorrer predominantemente pela plataforma WhatsApp, não haver líderes sindicais explícitos, e ainda ser reconhecida como legítima pela sociedade que sofreu com a falta de combustível em postos e com a escassez de produtos nas gôndolas dos supermercados.

Observamos, ainda, diversos outros exemplos esclarecedores, e às vezes trágicos, do papel que pode ser exercido pela internet e pelas mídias sociais, como durante a Primavera Árabe, onde a utilização de ferramentas como Facebook e Twitter foram fundamentais para o sucesso de movimentos sociais contra a ditadura, proporcionando a convocação de grandes grupos sem que o regime ditatorial conseguisse censurar a informação, possibilitando mobilizar centenas de milhares de pessoas que aderiram às manifestações.

A existência de greves, sem a presença do sindicato, é um espelho do que a internet e as redes sociais proporcionam, pois antes do advento da sociedade em rede, quando os cidadãos estavam descontentes, a única forma de manifestação existente era através de partidos políticos ou sindicatos. Agora, o próprio cidadão tem acesso aos meios de informação e comunicação, sendo que através deles ele pode se auto-organizar e mobilizar de forma espontânea, sem depender de organizações formais, de modo que “a mobilização da massa de trabalhadores pelo sistema *on-line* preenche um vácuo deixado

pela falta de instituições e organizações que, na democracia, agrupam pessoas com interesses comuns”.³⁰⁰

O ciberespaço vem conseguindo se livrar do seu estereótipo de campo destinado apenas às banalidades do cotidiano. Começa a ser visto como um conjunto de plataformas poderosas que permitem ao homem alcançar um grau de informação, organização e reação de forma incrivelmente eficaz. Trata-se de jovens utilizando as mídias sociais como um meio de garantir seus direitos de expressão, como forma de autodefesa e sobrevivência. Portanto, resta claro que não mais se pode questionar a real influência que a internet é capaz de possuir sobre os mais distintos campos da vida humana, seja no campo social, político, econômico, cultural ou até mesmo, na organização laboral

Portanto, as perguntas que nos propomos a responder nesta pesquisa foram esclarecedoras a demonstrar que, no momento atual, os sindicatos ainda são relevantes e ainda gozam da confiança dos trabalhadores, e que existem, sim, estratégias eficazes a possibilitar a renovação do movimento sindical. Não se trata aqui de responder as questões, e sim de criar possibilidade de respostas, além de outras interrogações. E que, mais importante que teorizar sobre elas, os sindicatos serão capazes de agir.³⁰¹

Vimos, portanto, que a confiança se expressa pela sindicalização, ou seja, pelo poder de representação que não deve ficar restrito somente entre os trabalhadores formais, mas que deveria se estender também àqueles que estão à margem, ou seja, aos informais ou precários, ao migrantes. Entre estes últimos, a dificuldade é ainda maior de representação, devido às práticas antissindicais e perseguição patronal. Apesar de paradoxal, onde mais se precisa de sindicatos, é onde mais dificuldade de organização se tem, é onde se verifica maior oportunidade de emprego, pois, como foi dito acima, as empresas tendem a eliminar postos onde os sindicatos são mais fortes, e onde o custo do trabalho é maior, para ampliar entre os precários e informais de baixo custo.

Apesar de a doutrina ainda sustentar a existência da crise sindical, os sinais de renovação sindical são evidentes, basta citar as lutas que trabalhadores precários das redes varejista e de *fast-food*, como a Starbucks, Amazon, até mesmo trabalhadores da Apple, estão travando através das mídias sociais, para ter direito a se sindicalizarem. O movimento sindical identifica nesses jovens trabalhadores um setor incontestavelmente fortalecido de suas pautas mais fundamentais, cada vez mais e forçosamente generalizadas, e percebe nele

³⁰⁰BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A. **Race Against the Machine**: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy. Massachusetts: Digital Frontier Press, 2011.

³⁰¹*Ibidem*, p. 78

potencial de renovação, capilaridade e radicalidade, que lhe são indispensáveis em sua luta com o mundo do trabalho contemporâneo.

No mundo onde temos mais de 2 bilhões de pessoas conectadas, não podemos permitir que dados como os obtidos pelo PNAD³⁰², onde mais da metade dos trabalhadores filiados a algum sindicato não participavam da vida da entidade, demonstrando uma ausência do sentimento de pertencimento. À época da PNAD, cerca de 83,1 milhões, ou 80,9% dos trabalhadores brasileiros não eram sindicalizados, e o IBGE na mesma coleta de dados investigou quais eram os motivos dessa não associação, algumas das justificativas chamam a atenção, em especial, para a quantidade de trabalhadores que sequer sabem qual é o sindicato que os representa. Convertendo o percentual para números absolutos, temos que 21,9 milhões de trabalhadores estão totalmente desinformados sobre seu ente representativo. Apenas o número de trabalhadores que desconhece o seu ente é maior do que o total de trabalhadores filiados ao sistema sindical brasileiro.³⁰³

A situação pouco mudou no correr dos anos, tanto que em 2019, 11,2% (ou 10,6 milhões) dos trabalhadores do país eram associados a sindicato, uma taxa inferior à de 2018 (12,5% ou 11,5 milhões). A queda acontece mesmo com o aumento de 2,5% na população ocupada, estimada em 94,6 milhões de pessoas em 2019 (contra 92,3 milhões, em 2018). A última vez em que a taxa de sindicalização cresceu foi em 2013.³⁰⁴

No Brasil, com o avanço da digitalização, oitenta mil empregos foram eliminados no setor de *telemarketing*, em 2017, e 14% dos postos de trabalho atuais –ou 15,7 milhões de vagas –podem desaparecer até 2030, além de estar ameaçada a sobrevivência de dezenas e dezenas de ocupações, e mesmo de profissões, como contadores e auditores, pilotos comerciais, engenheiros químicos etc., conforme os dados fornecidos pela Consultoria McKinsey, em setembro de 2018.³⁰⁵

³⁰²PNAD, 2015. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=291 87. Acesso em: 25 ago. 2021.

³⁰³IBGE 2020. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD CONTÍNUA. **Desemprego**. 2º trimestre 2020a. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>. Acesso em: 31 ago. 2020; IBGE 2020b. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pesquisa/10091/0?tipo=-grafico&indicador=82310>. Acesso em: 31 ago. 2020.

³⁰⁴IBGE. 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-atologo?view=detalhes&id=2101743>. Acesso em: 25 ago. 2021.

³⁰⁵MAIS de 15 milhões de vagas podem desaparecer até 2030. **Diário do Comércio**, 2018. Disponível em: <https://dcomercio.com.br/publicacao/s/mais-de-15-milhoes-de-vagas-podem-desaparecer-ate-2030>. Acesso em: 23 jul. 2022.

Este processo de renovação que está em andamento pelos sindicatos permitirá que estes criem uma ideologia única, para encontrar uma nova forma, democrática e inclusiva, de representar os trabalhadores que estão inseridos nesse novo modelo de desenvolvimento que deixou a verticalidade das antigas fábricas e passou a ser descentralizado, que se encontram perdidos e se veem obrigados a competir com outros trabalhadores, buscando assim novos meios de reconquistar a sua importância não só social, mas política, voltando a ser protagonistas das conquistas sociais, sob pena de ficar à margem da sociedade, até a sua obsolescência.

Fica evidente que a revitalização sindical deve ser vista como uma contramobilização estratégica necessária, tendo em vista que os governos não mudarão suas políticas neoliberais, pelo contrário, a intensificaram com a nova reforma trabalhista, a menos que os trabalhadores, assim entendidos de forma ampla, mobilizem-se e exijam essa mudança. Embora os ganhos dessas estratégias possam ficar aquém do apogeu do sindicalismo durante as décadas de 1950 e 1970, demonstramos que essa mudança é possível com a utilização das TICs e a inserção dos sindicatos nos meios de comunicação de massa, como por exemplo, nas redes sociais e aplicativos de³⁰⁶ comunicação instantânea, fortalecendo o vínculo não só com os trabalhadores atuais, como os futuros ingressantes no mercado de trabalho, adequando a linguagem sindical aos novos tempos.³⁰⁷

As TICs, e porque não também os algoritmos, serão a grande aliada dos sindicatos na luta contra a mundialização da economia e a automação desenfreada e desregulamentada, que obriga que os países permanentemente fiquem readequando questões relacionadas ao custo da mão de obra, os níveis de proteção social, a previdência, entre outros, a fim de não verem a migração de setores empresariais para outros países com custos mais baixos de produção.

As negociações coletivas deverão abranger a regulamentação do processo de automação e implantação de novas formas de inteligência artificial, afim de evitar uma onda maior de desemprego, e o tratamento desumanizante dos trabalhadores que podem ser submetidos a cada vez mais distintos e complexos processos de vigilância e de controle, discriminatórios em sua relação de trabalho, levando a um maior nível de comprometimento de sua saúde física e mental. Negociações estas que podem também evitar o surgimento cada

³⁰⁶HERMANN, M.; PENTEK, T.; OTTO, B. **Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios**: A Literature Review. Dortmund: Technische Universität Dortmund, 2015. (Working Paper n. 1). Disponível em: <http://www.snom.mb.tu->. Acesso em: 12 jan 2022.

³⁰⁷CASTELLS, 2013.

vez maior de nuvens humanas de trabalhadores em plataformas digitais, sem qualquer tipo de proteção social. E, por fim, o que se apresenta como inevitável e ao mesmo tempo salutar, as negociações coletivas deverão ser buscadas como alternativa mais efetiva e célere à simples expectativa de regulamentação estatal.

O mesmo vale para as manifestações de solidariedade a respeito de pautas específicas de uma determinada categoria, demonstrando a força da atuação coletiva e horizontalidade, envolvendo várias entidades no apoio a determinados pleitos. Ao incorporar outras lutas que não apenas a econômica e específicas de seus próprios associados, o sindicato reconhece as múltiplas subjetividades existentes no tecido social, tornando-se mais inclusivo, horizontal e capaz de lutar contra opressões sistêmicas.

Os sindicatos deverão aprender a operar no ciberespaço com novas formas de mobilização e de protesto social. As tecnologias de informação conduzem a novas formas de recrutamento e aglutinação social, resultando em contribuições promissoras para aqueles que ousarem explorar essas alternativas. Já os sindicatos tradicionais terão de aprimorar suas condutas e seus modos de atuação, atualizando-os. Especialmente, deverão buscar uma maior aproximação com suas bases e um agir preventivo no tocante às mudanças já promovidas pelo avanço tecnológico.³⁰⁸

Demonstramos, ainda, a eficácia das tecnologias da informação, na reformatação das greves e na mudança de sua intermediação, elas apresentam uma oportunidade de livrar as políticas antissindicais das empresas, e a judicialização e criminalização do movimento paredista, através de movimentos inéditos como cyberativismo, que pode ser feito através do boicote eletrônico, inclusive das marcas que são o maior bem imaterial das empresas, do hactivismo, e das paralizações no multiverso, como no Second life. O uso das redes sociais na propagação de mensagens de mobilização social de forma exponencial dá indícios de que as relações entre entidades de classe e trabalhadores e entre Governo e trabalhadores tem espaço para serem reformuladas.³⁰⁹

As TIC demonstraram ser grande importância, ainda, no que tange a organizar trabalhadores em setores que são predominantemente informais ou precários, ajudando os sindicatos a mapear o local de trabalho, comunicar-se anonimamente com os trabalhadores e criar união entre uma diversa gama de trabalhadores local, nacional ou internacionalmente,

³⁰⁸CORIAT, B. Automação Programável, Novas Formas e Conceitos de Organização da Produção. *In*: SCHMITZ, H.; CARVALHO, R. Q. **Automação, Competitividade e Trabalho**: a experiência internacional. São Paulo: Editora Hucitec, 1988.

³⁰⁹LAZZARESCHI, N. A Indústria 4.0 e o Futuro do Trabalho: Tensões e Perspectivas. **Revista Brasileira de Sociologia**, São Paulo, v. 6, n. 14, p. 109-151, set./dez. 2018. Disponível em: <http://www.sbsociologia.com.br/rbsociologia/index.php/rbs/article/view/424>. Acesso em: 16 jun. 2021.

contornando as dificuldades de acesso em locais de trabalho que são antissindicais. As ferramentas digitais também facilitam a comunicação bidirecional em tempo real, o que é importante para esse engajamento.

Os líderes sindicais devem dar um passo de cada vez na digitalização para construir uma forte presença digital e dar a seus sindicatos a oportunidade de prosperar no futuro. Tornar-se digital é fazer um plano executável com base nas necessidades imediatas e futuras do sindicato. O *site* do sindicato deve permanecer ativo e relevante, com uma linguagem simples que permita alcançar o maior número de interessados, em um grande mosaico social. Deve ser também capaz de vencer os algoritmos das plataformas que filtram e direcionam as mensagens. Dois grandes *sites* que evidenciam essa nova renovação digital são os *sites* UNITE HERE e os *sites* do UNITED STEELWORKERS UNION,³¹⁰ são dois exemplos que vale a pena estudar.³¹⁰

O mais importante é investir numa assessoria de *marketing* digital, para entender e utilizar em quais plataformas o público-alvo é mais ativo, e que tipo de linguagem e informação alcançaram o maior público possível. Importante, ainda, é investir em aplicativo próprio, uma vez que esta ferramenta digital se tornara uma das úteis para os sindicatos. Eles permitem que os sindicatos não apenas se comuniquem com os membros, mas prevejam melhores momentos e oportunidades para negociação. Exemplos dessas plataformas móveis são o UniontrackENGGE. Os sindicatos têm a capacidade de engajar regularmente seus membros para se fortalecerem. Com esses ativos, os sindicatos estão mais bem posicionados para aumentar seus membros e progredir no futuro.³¹¹

Contudo, através do estudo das crescentes mobilizações no mundo, que vem utilizando as TICs como forma de vencer as restrições impostas pelas limitações políticas e empresariais de associação, penso de forma diferente e acredito ser possível a renovação dessa importante organização social, através, não só do uso dos meios comunicação digital, mas também na relevância do movimento sindical, para lidar com os imperativos de dinamismo dessa nova realidade laboral fragmentada e multifacetada

³¹⁰LAZZARESCHI, 2018.

³¹¹*Ibidem.*

REFERÊNCIAS

A GROUP of Microsoft and GitHub employees have come out in support of Chinese tech workers protesting the infamous '996' work hours. 2019. Disponível em: <https://www.businessinsider.com/microsoft-github-employees-stand-up-censorship-china-996-work-schedule-2019-4>. Acesso em: 29 maio 2022.

ALGORITHMIC management – a trade union guide. **Global Union**, 2020. Disponível em: <https://uniglobalunion.org/report/algorithmic-management-a-trade-union-guide/>. Acesso em: 22 jul. 2022.

ALMEIDA, Paulo Roberto de. **O movimento operário e a construção da Central Única dos Trabalhadores no Brasil: disputas e concepções 1977-1983**. 1998. Tese (Doutorado em História) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1998. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/12646>. Acesso em: 27 nov. 2021.

ALMEIDA, Renato Rua de. A pequena empresa e os novos paradigmas do direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 64, 2013.

ALVES, Giovanni. **O novo e o precário no mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2000.

AMAZON demite funcionários via software que mede produtividade. **Revista Infomoney**, 29 abr. 2019. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/negocios/grandes-empresas/noticia/8264444/amazon-demite-funcionarios-via-software-que-mede-produtividade-sem-analise-humana>. Acesso em: 25 abr 2022.

AMAZON Union Vote Is A Big Win For Labor Unions - And A Wake-Up Call For Retailers. **Forbes**, 2022. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/shelleykohan/2022/04/01/amazon-union-vote-is-a-big-win-for-labor-unions/?sh=6dccb7b71a46>. Acesso em: 21 jun. 2022.

ANDRADE, Everaldo Lopes Gaspar de. As antinomias do art. 8.º da CF/1988. Um contraponto à doutrina dominante. **Revista do TRT - 8.ª Reg.**, v. 44, n. 86, p. 107-123, Belém, jan./jun. 2011.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e PósModernidade: Fundamentos Para Uma Teoria Geral**. São Paulo: Ltr, 2005.

ANDRADE, Everaldo G. L. de. ASPECTOS DA SUBORDINAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO. Suas implicações no contexto das novas tecnologias da comunicação e da informação. **Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife**, v. 89, n. 01, jan./jun. 2017.

ANDRADE, Everaldo G. L. de. **O Direito do Trabalho na filosofia e na Teoria Social Crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações**. São Paulo: LTr, 2014.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. O Direito do Trabalho na teoria social crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 03, p. 37-63, p. 42, jul./set. 2012.

ANDRADE, Everaldo G. L. de; D'ÂNGELO, Isabele Bandeira de M. Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica: um diálogo indispensável entre este campo do direito e os demais saberes sociais. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, v. 3, n. 1, p. 73, jan./abr. 2016.

ANDRADE, Everaldo G. L. de; LIRA, Fernanda Barreto; D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. A história da formação operária e do sindicalismo brasileiros: da experiência anarquista ao sindicalismo pós-constituente; dos novos movimentos sociais às teorias dos movimentos sociais. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 163, ano 41, São Paulo: Ed. RT, maio/jun. 2015.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** 7. ed. São Paulo: Cortez, Universidade Estadual de Campinas, 2003.

ANTUNES, Ricardo C. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2016.

ANTUNES, Ricardo. **A dialética do Trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

ANTUNES, Ricardo. Desenhando a nova morfologia do trabalho: as múltiplas formas de degradação do trabalho. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, v. 83, p. 19-34, dez. 2008.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, R. **Infoproletários: degradação real do mundo virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo C. **O que é sindicalismo**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1981.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. Estado e trabalhadores. In: CARNEIRO, A. M. A. (org.). **Do corporativismo ao neoliberalismo**. São Paulo: Boitempo, 2002.

ARISTÓTELES. **A política**. Traduzido por Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Martins Fontes, 2002. p. 12-13.

ARQUILLA, John; RONSFELD, David. **Swarming and the Future of Conflict**. USA: Rand Corporation, Office of the Secretary of Defense, 2000.

ARRUDA, José Jobson de A. **Atlas Histórico Básico**. São Paulo: Editora Ática, 2002.

ATZENI, M. Searching for injustice and finding solidarity? A contribution to the mobilization theory debate. **Industrial Relations Journal**, v. 40, ano 1, p. 5-16, 2009.

AVDAGIC, S.; BACCARO, L. The future of employment relations in advanced capitalism: Inexorable decline? *In*: WILKINSON, A. G. Wood; DEEG, R. (ed.). *The Oxford Handbook of Employment Relations*. Oxford: Oxford University Press, 2014. p. 701–726.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BATALHA, Claudio. **O movimento operário na primeira república**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BAYLOS, Antonio. Excepcionalidade política e neoliberalismo: Europa e Brasil. *In*: PRONER, Carol *et al.* (org.). **A resistência internacional ao golpe de 2016**. Bauru: Projeto Editorial Praxis, 2016. p. 96-100.

BIBBY, Andrew. Respuestas sindicales a la globalización. **Revista Trabajo de La OIT**. Ginebra-Suíça, dez. 2007.

BRAICK, Patrícia Ramos; MOTA, Myriam Becho. **História**: das cavernas ao terceiro milênio, volume único. 3. ed. reform. e atual. São Paulo: Moderna, 2007.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.377**, de 8 de julho de 1940. Dispõe sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos que participam de categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2377-8-julho-1940-412315-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 12 dez. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.794 – DF**. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Relator Ministro Edson Fachin. Julgado em: 29/06/2018 Publicado em: 23/04/2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954>. Acesso em: 21 dez. 2021.

BRASIL. **Constituição Política do Império do Brasil de 1824**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao24.htm. Acesso em: 12 dez. 2021.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao91.htm. Acesso em : 12 dez. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 19.770**, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronaes e operarias e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm Acesso em: 07 dez. 2022.

BRASIL. **Lei nº 7.783**, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM. Acesso em: 27 nov. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.377**, de 8 de julho de 1940. Dispõe sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos que participam de categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2377-8-julho-1940-412315-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 12 dez. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 1.641**, de 7 de janeiro de 1907. Providencia sobre a expulsão de estrangeiros do território nacional. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1641-7-janeiro-1907-582166-norma-pl.html>. Acesso em: 07 jan. 2022.

BRASIL. **Lei nº 979**, de 06 de janeiro de 1903. Dispõe sobre as organizações de sindicatos aos profissionais da agricultura e indústrias rurais para defesa de seus interesses. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/Antigos/D0979.htm. Acesso em: 12 dez. 2021.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à luz do Direito Estrangeiro Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão de Empresa**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2021.

BRONFENBRENNER, K.; HICKEY, R. Changing to organize: A national assessment of union organizing strategies. *In: MILKMAN, R.; VOSS, K. (ed.). **Rebuilding labor: Organizing and organizers in the new union movement***. Ithaca, NY: Cornell University Press/ILR Press, 2004, p. 17-60.

BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A. **Race Against the Machine: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy**. Massachusetts: Digital Frontier Press, 2011.

BRYSON, A.; GOMEZ, R. Why have workers stopped joining unions? The rise in never-membership in Britain. **British Journal of Industrial Relations**, v. 43, n. 1, p. 67-92, 2005.

CALMON, Pedro. Em tempo de Guerra. *In: CALMON, Pedro. **História social do Brasil**, volume 3: a época republicana*. São Paulo: Martins Fontes, 2002. p. 191-200.

CASTELLS, M. **Redes de Indignação e Esperança: Movimentos Sociais na Era da Internet**. Lisbon: Fundação Calouste Gulbenkian, 2013.

CASTELLS, Manuel; MEDEIROS, Carlos Alberto. **Redes de indignação e esperança: movimentos sociais na era da internet**. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

CEPÊDA, Vera Alves. Contexto político e crítica à democracia liberal: a proposta de representação classista na Constituinte de 1934”. *In: MOTA, C. G.; SALINAS, N. S. C. (coord.). **Os juristas na formação do Estado-Nação brasileiro: de 1930 aos dias atuais***. São Paulo: Saraiva, 2010.

CESARINO JÚNIOR, A. F. Concurso de legislação social: o sindicato perante a doutrina e a legislação. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 35, n. 2, p. 487-503, 1939. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/65916/68527>. Acesso em: 03 jan. 2022.

CESARINO Junior, A. F. **Direito Social**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1957.

CHATBOT: o que é, como funciona, benefícios e cases. **Blipblog**, 2020. Disponível em: <https://www.take.net/blog/chatbots/chatbot/>, Acesso em: 21 jun. 2022.

CHAVES, D.; FERREIRA, C.; DANTAS, M. Reconhecimento e Trabalho: a aplicação da teoria de Axel Honneth no âmbito laboral. *In*: DINIZ, F. P.; PEREIRA, H. V. (org.). **Estudos Contemporâneos em Direito Público e Privado**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2015. v. 1, p. 81-102.

COMO a sensação de ser vigiado no trabalho impacta a produtividade e a saúde. BBC NEWS BRASIL. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-47956951>. Acesso em: 20 jun. 2022.

CORIAT, B. Automação Programável, Novas Formas e Conceitos de Organização da Produção. *In*: SCHMITZ, H.; CARVALHO, R. Q. **Automação, Competitividade e Trabalho**: a experiência internacional. São Paulo: Editora Hucitec, 1988

COSENTINO FILHO, C. B.; ANDRADE, Everaldo G. L.; LIRA, Fernanda B. O Direito do Trabalho na Revolução Informacional: adoecimentos e resistências individuais e coletivas. 2018-2020: O Direito do Trabalho. **Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, ano 23, n. 23, p. 102.

CONSENTINO, C. **Direito do Trabalho**, Tecnologias da Informação e da Comunicação: impactos nas relações individuais, sindicais e internacionais do trabalho. Belo Horizonte: RTM, 2018.

COSTA, Sérgio Amad. **Estado e controle sindical no Brasil**. São Paulo: T. A. Queiroz, 1986.

CUEVA, Mário de La. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Mexico. Editora: Porrúa. 1986. v. II.

DA GREVE ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias. **Jus laboris**, 2007. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74062#:~:text=Dados%20t%C3%A9cnicos-,Da%20greve%20ao%20boicote%3A%20os%20v%C3%A1rios%20significados%20e,novas%20possibilidades%20das%20lutas%20oper%C3%A1rias&text=%5Bpor%5D%20A%20greve%20consegue%20ser,jovem%20e%20racionalidade%20de%20adulto](https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74062#:~:text=Dados%20t%C3%A9cnicos-,Da%20greve%20ao%20boicote%3A%20os%20v%C3%A1rios%20significados%20e,novas%20possibilidades%20das%20lutas%20oper%C3%A1rias&text=%5Bpor%5D%20A%20greve%20consegue%20ser,jovem%20e%20racionalidade%20de%20adulto.). Acesso em: 23 maio 2022.

D'ANGELO, Isabele de Moraes. **A subordinação da força de trabalho ao capital**; para ampliar os cânones de proteção e os princípios do Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo, LTr, 2014.

D'ANGELO, Isabele Moraes; ESTEVES, Fábio Porto. A sociedade do desenvolvimento e a crise do sindicalismo contemporâneo. **Revista Espaço Acadêmico**, ano 19, v. 221, p. 81-90, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/52528>. Acesso em: 12 dez. 2021.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEAKIN, S.; WILKINSON, F. 2005. The Law of the Labour Market Industrialization, Employment, and Legal Evolution (Oxford, OUP). *In*: DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian. **Labour Law**. 4th ed. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. atual. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

DIAMOND, W. J. R. B.; FREEMAN, Richard B. Will Unionism Prosper in Cyberspace? Will Promise of the Internet for Employee Organization. **British Journal of Industrial Relations**, v. 40, n. 3, p. 569-596, September 2002.

DIMICK, M. **Revitalizing Union Democracy**: Labor Law, Bureaucracy, and Workplace Association. SSRN eLibrary. 2009. Available at: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstractid=1507910>. Acesso em: 12 jan. 2021.

DINIZ, Eli; BOSCHI, Renato. O corporativismo na construção do espaço público. *In*: BOSCHI, R. (org.). **Corporativismo e desigualdade**. Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora/IUPERJ, 1991.

DOSSIÊ: Luta nos aplicativos. **Passa Palavra**, dez. 2016. Disponível em: <https://passapalavra.info/2016/11/110470/#:~:text=Por%20Passa%20Palavra&text=Nesta%20s%C3%A9rie%2C%20procuramos%20reunir%20experi%C3%Aancias,um%20depoimento%20%E2%80%93%20garantimos%20o%20anonimato>. Acesso em: 27 mar. 2021.

EISENBERG, Pete. Escravo e proletário na história do Brasil. *In*: EISENBERG, Pete. **Homens esquecidos**: escravos e trabalhadores livres no Brasil, séculos XVIII e XIX. Campinas: Editora da Unicamp, 1989.

EMPRESA russa demite 150 funcionários em decisão tomada por algoritmo. **Folha de Pernambuco**, 2021. Disponível em: <https://www.folhape.com.br/economia/empresa-russa-demite-150-funcionarios-em-decisao-tomada-por-algoritmo/202416/>. Acesso em: 21 jun. 2022.

ESTEVES, Fábio Porto. **O sindicalismo e os novos movimentos sociais**: a articulação dos movimentos de natureza propriamente sindical e os demais movimentos libertários de natureza emancipatória. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco. Recife-PE, 2018.

ESTEVES, Juliana Teixeira. **A negociação coletiva numa abordagem contextualizada em tempos de globalização**. 2012. Disponível em: http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12211&revista_caderno=25. Acesso em: 13 jul. 2019.

ESTEVEES, Juliana Teixeira. O novo capitalismo contemporâneo e a privatização da previdência. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, v. 20, n. 37, p. 178–201, p. 184, 2010. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:artigo.revista:2010;1000918406>. Acesso em: 13 nov. 2021.

ESTEVEES, Juliana Teixeira; D'ÂNGELO, Isabele Moraes. Os movimentos emancipatórios contra-hegemônicos desencadeados a partir do século XIX e as previsões contemporâneas: a força das multidões da reconfiguração da Seguridade Social. *In*: TAVARES, Paulo Henrique; BELLO, Enzo (org.). **Direito, Gênero e Movimentos Sociais**. 1. ed. João Pessoa: Conpedi, 2015, v. 1.

ESTEVEES, Juliana Teixeira; PESSOA, Amaro Clementino. A crise no direito material contemporâneo e do sindicalismo representativo: necessidade de releitura do artigo oitavo da Constituição Federal. **Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL**, v. 05, n. 02, p. 73–98, jul./dez. 2014.

ESTEVEES, Juliana Teixeira; TORQUATO, André. A terceirização como um complexo processo de dilapidação de garantias sociais: uma abordagem com base no contexto histórico do fenômeno. *In*: SERAU JUNIOR, Marco Aurélio (coord.). **Terceirização: conceito, crítica, reflexos trabalhistas e previdenciários**. São Paulo: LTr, 2018.

FARIA, Fernanda Nigri; ROSIGNOLI, Juliana Bernardes. Atuação transnacional: uma perspectiva para os sindicatos no mundo globalizado. *In*: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves; VIANA, Márcio Túlio; RIBEIRO, Patricia Henriques (org.). **Trabalho e movimentos sociais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2008. p. 195-216.

FARINA, Erik. Greve no país: Como o Whatsapp se tornou a principal ferramenta de mobilização dos caminhoneiros. **Gaúcha ZH**, 26 maio 2018. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/geral/noticia/2018/05/como-o-whatsapp-se-tornou-a-principal-erramenta-de-mobilizacao-dos-caminhoneiros-cjhmfrucv0bqk01qoc5bn0wg0.html>. Acesso em: 03 fev. 2022.

FES. N. d. **Trade Unions in Transformation**. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung. 2020. Disponível em: <https://dc.fes.de/>. Acesso em: 27 jun. 2022.

FIREDBY Bot at Amazon: 'It's You Against the Machine'. **Bloomberg**. 2021. Disponível em: <https://www.bloomberg.com/news/features/2021-06-28/fired-by-bot-amazon-turns-to-machine-managers-and-workers-are-losing-out>. Acesso em: 27 jun. 2022.

FOUCAULT, Michel. **A Arqueologia do Saber**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.

FRASER, Nancy; HONNETH, Axel. **¿Redistribución o reconocimiento?** Um debate político-filosófico. Traducción de Pablo Manzano. Madrid: Ediciones Morata, S. L., 2006.

GLASIUS, Marlies; PLEYERS, Geoffrey. The global moment of 2011: democracy, social justice and dignity. **Development and Change**, n. 44, p. 547- 567, 2013.

GREGÓRIO, Mariany. O sindicalismo brasileiro, o golpe de 1964 e alguns desdobramentos. **Em Debate**, n. 2, p. 57-70, 2006.

GROSSMAN, L. K. **He Electronic Republic: Reshaping Democracy in America**. New York: Vinking, 1995.

GUNTHER, Luiz Eduardo. O fim da contribuição sindical obrigatória: a crônica de uma morte anunciada. *In*: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coord.). **Reforma Trabalhista ponto a ponto**. São Paulo: Ltr, 2017.

HERBERG, M. **Trade unions in transformation**. Success stories from all over the world. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung, 2018.

HERMANN, M.; PENTEK, T.; OTTO, B. **Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review**. Dortmund: Technische Universität Dortmund, 2015. (Working Paper n. 1). Disponível em: <http://www.snom.mb.tu->. 25 abr 2022

HONNETH, A.; FRASER, N. **¿ Redistribución o reconocimiento?: un debate político-filosófico**. Madrid. Editora: Ciencias Socialis. 2006

HORKHEIMER, Max. **Filosofia e Teoria Crítica**. São Paulo: Abril Cultural, 1980, p. 160. (Coleção os Pensadores).

IBGE 2020. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD CONTÍNUA. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. IBGE 2020b. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pesquisa/10091/0?tipo=- grafico&indicador=82310>. Acesso em: 31 ago. 2020.

IBGE. 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-atálogo?view=detalhes& id=2101743>. Acesso em: 25 ago. 2021.

IBM faces Second Life strike. 2007. Disponível em: [The register.https://www.theregister.com/2007/08/24/ibm_italy_strike/](https://www.theregister.com/2007/08/24/ibm_italy_strike/). Acesso em: 22 jun. 2022.

IBSEN, C. L.; TAPIA, M. Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next? **Journal of Industrial Relations**, v. 59, n. 2, p. 170–191, 2017.

ILO Centenary Declaration for the Future of Work. International Labor Organization. 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>. Acesso em: 27 jun. 2022.

KUCINSKI, Bernardo; LIMA, Venício. **Diálogos da perplexidade** – reflexões críticas sobre a mídia. 1. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2009.

LAZZARESCHI, N. A Indústria 4.0 e o Futuro do Trabalho: Tensões e Perspectivas. **Revista Brasileira de Sociologia**, São Paulo, v. 6, n. 14, p. 109-151, set./dez. 2018. Disponível em: <http://www.sbsociologia.com.br/rbsociologia/index.php/rbs/article/view/424>. Acesso em: 16 jun. 2021.

LESSA, Sérgio. **Mundo dos homens: trabalho e ser social**. 3. ed. São Paulo: Instituto Luckács, 2012.

LIRA, Fernanda Barreto; D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. A história da formação operária e do sindicalismo brasileiros: da experiência anarquista ao sindicalismo pós-constituente; dos novos movimentos sociais às teorias dos movimentos sociais. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 163. ano 41, São Paulo: Ed. RT, maio/jun. 2015.

LOJKINE, Jean. **A Revolução Informacional**. São Paulo: Cortez, 2002a.

LOJKINE, Jean. **Revolução Informacional**. 3. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2002b.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**, v. III – Direito Coletivo do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 1993.

MAIS de 15 milhões de vagas podem desaparecer até 2030. **Diário do Comércio**, 2018. Disponível em: <https://dcomercio.com.br/publicacao/s/mais-de-15-milhoes-de-vagas-podem-desaparecer-ate-2030>, Acesso em: 23 jul. 2022

MARSON, I. A. Antigo Regime, feudalismo, latifúndio, servidão, escravidão: diálogos entre antigos e modernos na argumentação sobre "inconclusão" da nação liberal no Brasil (séculos XIX e XX). **Revista de História**, [S. l.], n. spe, p. 165-186. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revhistoria/article/view/19143>. Acesso em: 27 jan. 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARX, Karl; ENGELS, Frederick. **O manifesto comunista**, 2012.

MATTOS, Marcelo Badaró. **O sindicalismo brasileiro após 1930**. São Paulo: Editora Schwarcz – Companhia das Letras, 2003.

MEET Chris Walls. Washington Post. 2022: Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/technology/2022/04/01/chris-smalls-amazon-union/>. Acesso em: 21 de jun. 2022.

MILKMAN, R.; VOSS, K. (ed.). **Rebuilding Labor: Organizing and Organizers in the New Union Movement**. California: Editora: ILR Press: 2004.

MORALES, Claudio Rodrigues. **Manual Prático do Sindicalismo**. São Paulo – SP: LT, 1999.

MOZART, Victor Russomano. **Princípios Gerais do direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

MURRAY, G. Union renewal: What can we learn from three decades of research? **Transfer: European Review of Labour and Research**, v. 23, n. 1, p. 9–29, 2017.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2015.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: Saraiva, 1989.

NEPOMUCENO, Carlos. **Gestão 3.0 a crise das organizações**. Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2013.

O'CONNOR, Sarah. Trade unions seek role in age of automation. **Financial Times**, 2018. Disponível em: <https://www.ft.com/content/6d50b080-ad56-11e8-8253-48106866cd8a>. Acesso em: 21 jun. 2022

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Pós-Fordismo e reflexos no contrato de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, dez. 2005. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/7038/5014>. Acesso em: 28 jan. 2022.

OLIVEIRA, Terezinha. Considerações sobre o trabalho na Idade Média: intelectuais medievais e historiografia. **Revista de História**, São Paulo, n. 166, p. 109-128, jan./jun. 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/55829/AppData/Local/Temp/48491-Texto%20do%20artigo-58941-1-10-20121219.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2022.

PNAD, 2015. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29187. Acesso em: 25 ago. 2021.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. São Paulo: Saraiva, 1993.

REY, J. Los sindicatos deben aprender de los movimientos sociales. *lamarea.com*, 24 de abril de 2017. Disponível em: <http://www.lamarea.com/2017/04/27/joaquin-perez-rey-los-sindicatos-deben-aprender-los-movimientos-sociales/>. Acesso em: 05 set. 2022.

RODRIGUEZ, José Augusto. **Curso da Direito Individual do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTR, 1995.

RODRIGUEZ, José Augusto. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTR, 1998.

RODRIGUEZ, José Augusto. **Dogmática da Liberdade Sindical: Direito Política Globalização**. 1. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

RODRIGUES, Silvana Maria de Oliveira Prince. Organização sindical - estrutura externa. **Cognitio Juris**, João Pessoa, ano II, n. 5, ago. 2012. Disponível em <https://www.cognitiojuris.com/artigos/05/08.html>. Acesso em: 26 jan. 2022.

ROGER, Darlington. **The Creation of the E-Union: The Use of ICT by British Unions**. E-Union Fringe Meeting at the Connect Union Annual Conference, Liverpool, 12 June 2002..

RUSSUMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. Direito Sindical; princípios gerais. Rio de Janeiro: Konfino, 1975.

RUSSOMANO, Victor Mozart. **Princípios gerais do Direito Sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro, Forense, 1997.

SANCHO, Guiomar Rovira. **Multidões conectadas e movimentos sociais**. São Paulo: Boitempo, 2018.

SANDERS, investors warn Starbucks on response to unionization. Roll Call. 2022. Disponível em: <https://rollcall.com/2022/03/31/sanders-investors-warn-starbucks-on-response-to-unionization/>. Acesso em: 21 jun. 2022.

SCUDELER NETO, Júlio Maximiano. **Negociação Coletiva e Representatividade Sindical**. 1. ed. São Paulo: LTR, 2007.

SHIOTA, Ricardo Ramos. O conceito de teoria crítica da sociedade: de Max Horkheimer a uma linhagem intelectual. Terceiro Milênio: **Revista Crítica de Sociologia e Política**, v. 3, n. 2 jul./dez. 2014. Disponível em: [ile:///C:/Users/55829/AppData/Local/Temp/84-Texto do artigo-296-1-10-20191001.pdf](file:///C:/Users/55829/AppData/Local/Temp/84-Texto%20do%20artigo-296-1-10-20191001.pdf). Acesso em: 07 dez. 2021.

SIMMS, M.; HOLGATE, J. Organising for what? Where is the debate on the politics of organising? **Work, Employment and Society**, v. 24, n. 1, p. 157-168, 2010.

STANDING, G. The precariat: The new dangerous class. **Bloomsbury Publishing**, 2016.

TAYLOR, Charles. Responsibility for Self. In: RORTY, Amélie (ed.). **The Identities of Persons**. Berkeley: University of California Press, 1976.

TECHNOLOGY may help to revive organised labour. **The Economist**. 2018. Disponível em: <https://www.economist.com/briefing/2018/11/15/technology-may-help-to-revive-organised-labour>, Acesso em: 21 jun. 2022.

TEODORO, M. **O princípio da Adequação Setorial Negociada no Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2018.

TESLA factory workers reveal pain, injury and stress: 'Everything feels like the future but us'. **The Guardian**, 18 maio 2017. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2017/may/18/tesla-workers-factory-conditions-elon-musk>. 25 nov 2021.

THE STATE of Broadband. **The Broadband Comission**, 2019. Disponível em: https://www.broadbandcommission.org/Documents/Presentation_SoB19.pdf, Acesso em: 21 maio 2022.

THIEL, Peter. **The zero a um**. São Paulo: Objetiva, 2014.

TOLEDO, Edilene. **Anarquismo e sindicalismo revolucionário: trabalhadores e militantes em São Paulo na Primeira República**. São Paulo. Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

UGARTE, David de. **O poder das redes**. Manual ilustrado para pessoas, organizações e empresas chamadas a praticar o ciberativismo. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2008. 116 p.

UNITED for Respect. 2021. Disponível em: <https://united4respect.org/>, Acesso em: 21 jun. 2022.

VANNUCCHI, Marco Aurélio. O corporativismo como estratégia: governo Vargas, apoio social e a constituinte de 1933-1934. **Ler História**, v. 75, p. 65-87, 2019.

VANNUCCHI, Marco Aurélio. O corporativismo dualista: conselhos profissionais e sindicatos no Brasil, 1930-1964. **Estudos Ibero-Americanos**, v. 42, n. 2, p. 471-499, 2016.

VIANNA, Oliveira. **Problemas de Direito Sindical**. Rio de Janeiro: Max Limonad. 1943.

WONG, Julia Carrie The Cambridge Analytica scandal changed the world – but it didn't change Facebook. **The Guardian**. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2019/mar/17/the-cambridge-analytica-scandal-changed-the-world-but-it-didnt-change-facebook>, Acesso em: 14 maio 2022.

WRAY, Stefan. **Electronic Civil Disobedience and the World Wide Web of Hacktivism: a mapping of extraparliamentarian direct action net politics**, 1998. Disponível em: <http://switch.sjsu.edu/web/v4n2/stefan>. Acesso em: 04 jan. 2021.

ZAIDAN FILHO, Michel. **Anarquistas e comunistas no Brasil**. Recife: Núcleo de Estudos Eleitorais, Partidários e de Democracia, UFPE, 2011.