

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS  
Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Administração

Rafaella Christina Gomes

O TRÍPLICE DESAFIO DOS SINDICATOS DE TRABALHADORES NO BRASIL:  
REVOLUÇÃO 4.0, REFORMA TRABALHISTA E PANDEMIA COVID-19

Belo Horizonte

2024

Rafaella Christina Gomes

O TRÍPLICE DESAFIO DOS SINDICATOS DE TRABALHADORES NO BRASIL:  
REVOLUÇÃO 4.0, REFORMA TRABALHISTA E PANDEMIA COVID-19

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Carvalho Neto

Área de concentração: Gestão Estratégica das Organizações

Belo Horizonte

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

G633t	<p>Gomes, Rafaella Christina O triplice desafio dos sindicatos de trabalhadores no Brasil: Revolução 4.0, Reforma Trabalhista e Pandemia COVID-19 / Rafaella Christina Gomes. Belo Horizonte, 2024. 91 f. : il.</p>
	<p>Orientador: Antônio Carvalho Neto Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração</p>
	<p>1. Sindicatos - Brasil. 2. Relação de trabalho. 3. Globalização da economia. 4. Inovação tecnológica. 5. Teletrabalho. 6. Reforma trabalhista. 7. COVID-19, Pandemia de, 2020-. I. Carvalho Neto, Antônio. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração. III. Título.</p>
	<p>SIB PUC MINAS</p>
	<p>CDU: 331.881</p>

Rafaella Christina Gomes

O TRÍPLICE DESAFIO DOS SINDICATOS DE TRABALHADORES NO BRASIL:  
REVOLUÇÃO 4.0, REFORMA TRABALHISTA E PANDEMIA COVID-19

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Área de concentração: Gestão Estratégica das Organizações

---

Prof. Dr. Antônio Moreira de Carvalho – PUC Minas

---

Prof. Dr. Antônio dos Santos Silva – Universidade Vale do Rio Verde

---

Prof. Dra. Daniela Martins Diniz – Universidade Federal de São João Del Rei

Belo Horizonte, 28 de fevereiro de 2024

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Ação sindical em relação a revolução 4.0 no Brasil e no plano internacional.....	24
-		
Quadro 2	Principais benefícios e desvantagens: sindicatos e a reforma trabalhista.....	32
-		
Quadro 3	Principais características do fenômeno da COVID-19.....	36
-		
Quadro 4	Impactos por setor.....	55
-		

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Trabalhadores associados a sindicatos no Brasil no período 2012-2019.....	29
Tabela 2 - Categorias analíticas.....	39
Tabela 3 - Caracterização da amostra.....	40

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Tríplice desafio dos sindicatos.....	20
Figura 2 - Trabalhadores associados a um sindicato.....	30
Figura 3 - Desenho teórico da pesquisa.....	39

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CLT	-	Consolidação das Leis do Trabalho
CONTAG	-	Secretaria de formação e Organização Sindical
CPS	-	Sistemas Físicos Cibernéticos
CRFB	-	Constituição da República Federativa do Brasil
CUT	-	Central Única dos Trabalhadores
CUTMulti	-	Ação Frente às Multinacionais
EUA	-	Estados Unidos da América
EPI	-	Equipamento de Proteção Individual
IA	-	Inteligência artificial
MP	-	Medida Provisória
NR	-	Normas Regulamentadoras
OIT	-	Internet das Coisas
SINDMETAL-PE	-	Sindicato dos Metalúrgicos
SINDHOSFIL	-	Sindicato dos Trabalhadores no Mercado de Capitais do Estado de São Paulo
SINDPD-PE	-	Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação
SinproSP	-	Sindicato dos Professores de São Paulo
	-	Sindicato dos Professores de Jundiaí – SP;
		SINSESP - Sindicato das Secretárias e Secretários do Estado de São Paulo
SINSPREV/SP	-	Sindicato dos Trabalhadores em Saúde e Previdência no Estado de São Paulo
SINTRICOM-JP	-	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, Mobiliário e Montagem Industrial de São José dos Campos e Litoral Norte

## RESUMO

O foco deste estudo é analisar a ação sindical diante da Revolução Industrial 4.0, da Reforma Trabalhista e do momento pandêmico que o mundo viveu em decorrência do Covid-19. Indagou-se a percepção de 12 dirigentes de sindicatos de trabalhadores de três estados do Brasil, das áreas da saúde, educação, servidores públicos e transporte sobre os impactos destes fenômenos. Buscou-se compreender as ações do movimento sindical acerca da automatização da produção, da uberização do trabalho e da digitalização da economia como desafios para representar a classe trabalhadora. O estudo em tela configura-se como um estudo de caso, do tipo descritivo, com abordagem qualitativa. Utilizou-se entrevistas semiestruturadas. Os resultados alcançados com este estudo apontaram que, quanto aos impactos da Reforma Trabalhista na ação sindical, os sindicatos que representam trabalhadores das empresas que aceitaram manter a contribuição confederativa (aos sindicatos) não foram afetados em relação ao seu financiamento, mantendo as contribuições descontadas em folha de pagamento como anteriormente. Porém, a obrigatoriedade de concordância do trabalhador com o desconto da contribuição em favor do sindicato foi mantida, deixando a ele fazer sua própria escolha. Os sindicatos perderam receita e, como consequência, para se manterem, passaram a depender da contribuição voluntária dos trabalhadores que ainda desejam manter a sindicalização, além de se reinventarem, realizando reuniões e assembleias por meio remoto, economizando com aluguel de local e com deslocamento. Quanto aos desafios dos sindicatos no Brasil em relação à revolução 4.0, constatou-se que a tecnologia fez com que as assembleias convocadas pelos sindicatos para mobilização, levantamento de reivindicações e aprovação ou rejeição de acordos e negociações coletivas com as empresas passassem a ser realizadas de forma virtual, com uso de computador ou celular. A dinâmica da ação sindical mudou, seja em relação às propostas, à negociação, aos grupos de trabalho nas assembleias. Ainda assim, a realização da negociação através de computador é considerada pelos entrevistados como um desafio, devido a dificuldades de comunicação. No que diz respeito aos desafios dos sindicatos no Brasil diante da pandemia da Covid-19, as entrevistas apontaram que as categorias profissionais da área da saúde que estiveram na linha de frente foram os que mais sofreram os impactos em comparação com as demais categorias profissionais, como era de se esperar. Com a Covid-19, tudo teve que ser feito a distância, *online*, o que acabou se convertendo em facilitador na realização das reuniões a distância, convocação de assembleias, permitindo aos participantes o fácil acesso virtual. Mesmo no pós Covid-19, os sindicatos mantiveram esta prática, pelas suas vantagens e pela comodidade. Fator relevante no período da pandemia foi a questão dos maiores cuidados com a saúde ocupacional. Segundo os entrevistados, este quadro se intensificou com a pandemia devido ao isolamento social e desemprego. Com a pandemia, os sindicatos tiveram a oportunidade de organizar planos de saúde para os trabalhadores, sendo esta uma ação sindical interessante e positiva que contribuiu para aumentar a representatividade diante dos trabalhadores. Concluiu-se, a partir do exposto, que os sindicatos procuraram se adaptar a todos os desafios que foram surgindo em relação a esse tríplice desafio, de modo a atender às necessidades dos próprios sindicatos e trabalhadores.

**Palavras-chave:** Covid-19. Revolução Industrial 4.0. Reforma Trabalhista. Sindicatos. Relações de Trabalho.

### **ABSTRACT**

The focus of this study is to analyze union action in the face of the Fourth Industrial Revolution, Labor Reform, and the pandemic moment that the world experienced due to Covid-19. The perception of 12 union leaders from three states in Brazil, representing healthcare, education, public service, and transportation workers, was investigated regarding the impacts of these phenomena. The aim was to understand the actions of the labor movement concerning production automation, gig economy work and the digitization of the economy as challenges in representing the working class. The study in question is configured as a descriptive case study with a qualitative approach. Semi-structured interviews were conducted. The results revealed that regarding the impacts of the Labor Reform on union action, the unions representing workers in companies that agreed to maintain the confederative contribution (to the unions) were not affected in terms of their funding, continuing deductions from payroll as before. However, the requirement for the worker's agreement with the contribution to the union was maintained, allowing them to make their own choice. Unions lost revenue and, as a consequence, to sustain themselves, began to rely on voluntary contributions from workers who still wished to remain affiliated, besides reinventing themselves by conducting remote meetings, saving on rent and travel expenses. As for the challenges faced by unions in Brazil regarding the Fourth Industrial Revolution, it was found that technology made it possible for the meetings convened by unions for mobilization, raising demands, and approval or rejection of agreements and collective bargaining with companies to be conducted virtually, using computers or cell phones. The dynamics of union action changed, concerning proposals, negotiation, and workgroups in these meetings. Nevertheless, negotiating through a computer was considered a challenge by the interviewees due to communication difficulties. Regarding the challenges faced by unions in Brazil during the Covid-19 pandemic, interviews indicated that healthcare professional categories on the frontlines suffered the most compared to other professional categories, as expected. With Covid-19, everything had to be done remotely, online, which ended up facilitating remote meetings, assembly calls, allowing participants easy virtual access. Even post-Covid-19, unions maintained this practice for its advantages and convenience. A significant factor during the pandemic was increased attention to occupational health. According to the interviewees, this situation intensified due to social isolation and unemployment. With the pandemic, unions had the opportunity to organize healthcare plans for workers, an interesting and positive union action that contributed to increasing representation among workers. It was concluded, from the aforementioned, that unions sought to adapt to all the challenges that arose concerning this triple challenge, in order to meet the needs of the unions and the workers.

**Keywords:** Covid-19. Industrial Revolution 4.0. Labor Reform. Unions. Industrial Relations.

## SUMÁRIO

1	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
2	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	14
2.1	A evolução do sindicalismo no Brasil.....	14
2.1.1	Os sindicatos e a revolução 4.0 no Brasil e no plano internacional.....	21
2.2	Os sindicatos e a reforma trabalhista no Brasil.....	26
2.3	Os sindicatos e a COVID-19.....	33
3	<b>METODOLOGIA</b> .....	37
3.1	Tipo de pesquisa quanto à abordagem.....	37
3.2	Tipo de pesquisa quanto aos fins e tipo.....	37
3.3	Desenho teórico da pesquisa.....	38
3.4	Sujeitos da pesquisa.....	40
3.5	Técnica de análise de dados.....	41
4	<b>APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	42
4.1	Impactos da Reforma Trabalhista na ação sindical.....	42
4.2	Os desafios dos sindicatos no Brasil em relação à revolução 4.0.....	56
4.3	Desafio dos sindicatos no Brasil diante da pandemia da Covid-19.....	68
5	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	81
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	85
	<b>APÊNDICE</b> .....	90

## 1. INTRODUÇÃO

O sindicalismo, como movimento social é caracterizado como um tipo de associação de trabalhadores, geralmente que trabalham em regime CLT, a maioria, que juntos, buscam por melhorar e proteger os seus interesses da classe patronal. Desta forma, entende-se ser uma organização coletiva em sindicatos que tem como objetivo central, obter e manter os direitos e benefícios que sejam de interesse aos trabalhadores. Assim sendo, constitui-se em associações compostas por trabalhadores, cada um com a sua categoria.

De um modo geral, o movimento sindical sempre busca atuar diante de qualquer movimento de reorganização do trabalho. Em se tratando dos impactos da Indústria 4.0 no trabalho, pode-se falar do surgimento de um novo tipo de sindicalismo, ainda que embrionário, o sindicalismo 4.0, um sindicalismo sem fronteiras e organizado em redes sociais, uma vez que há a necessidade de reinventar suas formas de ação de modo a interpor novos modelos de reorganização e divisão do trabalho mais favoráveis aos trabalhadores. Tal quadro, por sua vez, exige uma renovação quanto ao compromisso com as novas tecnologias, mais transparência e mais voz direta do trabalhador nas estruturas e processos de governança corporativa, políticas flexíveis quanto ao mercado de trabalho que apoiem a mobilidade e a portabilidade de benefícios entre empregos (Ghiraldelli, 2021).

Com o advento da Indústria 4.0, a organização do trabalho tem se modificado e a pandemia causada pela COVID-19 contribuiu para turbinar algumas destas mudanças, fazendo com que o sindicalismo na contemporaneidade tomasse novos rumos, em consequência dos impactos nas estruturas, tanto sociais quanto laborais, introduzidas pela permanente alteração implementada por tais adventos (D'Angelo & Esteves, 2021).

A introdução das tecnologias 4.0 fez com que o mundo do trabalho sofresse rápidas transformações, com o aumento na escala da automatização da produção e com a digitalização de parte da economia. São fatores que desafiam os sindicatos de trabalhadores, pois envolvem perda de postos de trabalho, modificações do processo

produtivo, com atividades por meio de plataformas digitais (Beier et al., 2020; Kiraz et al., 2020).

Considerando as modificações ocasionadas pelas revoluções industriais até chegar na atual, ou seja, a Revolução 4.0, diversas foram as rupturas provocadas nos modelos de produção de bens e de serviços. Dentre tais rupturas, tem-se a reorganização do trabalho e da sociedade (Gimenez & Santos, 2019). Durante cada uma das 4 revoluções industriais, surgiu uma nova realidade que levou a fortes adaptações e rupturas no sistema de produção. Nesse sentido, Gimenez e Santos (2019) explicam que os trabalhadores sempre apresentaram suas reações contra tais mudanças de modo a conseguir, de algum modo, assegurar seus direitos básicos.

A Quarta Revolução Industrial é resultado dos grandes avanços tecnológicos, impelindo as empresas a utilizarem equipamentos inteligentes, máquinas que aprendem, diferentemente das revoluções anteriores, para construir produtos inteligentes, por meio de cadeias de abastecimentos inteligentes, com o uso cada vez maior da inteligência artificial. É fundamentada e desenvolvida através do conceito de tecnologias digitais e virtuais, com a utilização de sistemas, fábricas inteligentes e outros, alterando as condições de trabalho. Dentre os objetivos da Indústria 4.0, tem-se o de realizar uma produção muito ligada ao mundo digital e oferecer produtos customizados, o que muitas vezes tem levado mais precariedade no trabalho (Gimenez & Santos, 2019).

A Revolução 4.0 impulsiona a sociedade a se organizar para se moldar ou resistir às transformações impostas ao modo de produção, colocando, inclusive, significativos desafios ao sindicalismo contemporâneo dos trabalhadores (Correio, Correio & Correio, 2021).

Contudo, como se não fossem já desafios bastante grandes para o movimento sindical a Indústria 4.0, no ano de 2017 entrou em vigor no Brasil a Reforma Trabalhista, a maior mudança na CLT nos últimos 70 anos. A Reforma inseriu várias mudanças na CLT, uma maior desregulamentação do contrato de trabalho, tornando mais vulnerável os direitos antes conquistados pelo trabalhador brasileiro. A referida Lei n° 13.467, de 13 de julho, juntamente com as alterações promovidas pela Medida

Provisória (MP) 808/2017, inseriu várias inovações, alterando as relações de trabalho no Brasil, por exemplo, passando a regulamentar o contrato de trabalho intermitente como modalidade sem vínculo empregatício (Martinez, 2018; Beier et al., 2020).

De modo avassalador, a pandemia causada pela COVID-19 contribuiu para a antecipação de várias mudanças no contexto trabalhista, de cunho jurídico e comportamental que, por sua vez, refletiu diretamente nas relações coletivas de trabalho. Somado ao exposto, cita-se também o fato de que tais relações foram muito afetadas com o advento da Reforma Trabalhista ocorrida no Brasil, no ano de 2017 (D'Angelo & Esteves, 2021).

No contexto do trabalho e das classes trabalhadores, a COVID-19 impactou de forma direta, principalmente os que atuavam de modo informal no mercado de trabalho, mas, também, causou impactos com o desemprego de pessoas menos instruídas, de baixa escolaridade, pouco tempo de empresa e, conjuntamente, os danos foram maiores com a Reforma Trabalhista (D'Angelo & Esteves, 2021).

Com base na contextualização apresentada, o tema desenvolvido nesse estudo versa sobre o tríplice desafio dos sindicatos: revolução 4.0, reforma trabalhista e pandemia COVID-19. Tema de significativa relevância nos estudos da Administração, as publicações de autores como Gimenez e Santos (2019), Ghiraldelli (2021), Oliveira e Pochmann (2020), Carvalho Neto (2020), Beier et al. (2020), dentre outros, sinalizam para a importância da temática, pois, em uma abordagem geral, descrevem sobre a intensificação da crise capitalista em decorrência do momento pandêmico causado pela COVID-19. Crise esta que, conforme estes autores, introduziu consequências e impactos devastadores para a economia mundial, refletindo diretamente no mercado de trabalho. Trata-se, também, de um tema muito atual e ainda pouco estudado.

Pretende-se, portanto, responder ao seguinte problema de pesquisa: como os sindicatos de trabalhadores estão reagindo ao tríplice desafio da Revolução 4.0, Reforma Trabalhista e pandemia do COVID-19?

O objetivo geral foi realizar uma análise sobre a reação dos sindicatos de trabalhadores frente aos desafios introduzidos pela Revolução 4.0, pela Reforma Trabalhista e pela pandemia do COVID-19.

Os objetivos específicos são:

1. Analisar a percepção dos sindicalistas sobre os impactos e a ação sindical gerados pelos grandes avanços tecnológicos no mundo do trabalho;
2. Analisar a percepção dos sindicalistas sobre os impactos e a ação sindical gerados pela Reforma Trabalhista;
3. Analisar a percepção dos sindicalistas sobre os impactos e a ação sindical gerados pela pandemia da COVID-19.

Quanto a estrutura deste trabalho, ele foi dividido em cinco partes. A primeira parte foi a introdução, onde foram apontados o tema, problema, justificativa e objetivos a serem alcançados. A segunda parte versa sobre o referencial teórico, onde a teoria de base foi descrita para, posteriormente, ser compilada com os resultados. Assim, ela se fez sobre a evolução do sindicalismo no Brasil, sobre os sindicatos e a revolução 4.0 no Brasil e no plano internacional, sobre os sindicatos e a reforma trabalhista no Brasil e a respeito dos sindicatos e a COVID-19. A terceira parte foi constituída pela metodologia, onde foram apontados os passos percorridos para o levantamentos dos dados teóricos e de campo. A quarta parte apresenta os resultados alcançados com os dados coletados na pesquisa, tanto na base teórica quanto na prática e se dividiu em categorias igualmente sinalizado na teoria. Por fim, mas sem esgotar o assunto, tem-se a quinta parte, onde são apresentadas as conclusões alcançadas com o estudo realizado e se o objetivo foi alcançado, além de apontar as limitações e sugestões para pesquisas futuras.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1. A evolução do sindicalismo no Brasil**

O conceito de trabalho foi se modificando ao longo do tempo, em conformidade com os meios de produção em que ele estava estabelecido. Conforme Amorim (2020), no sistema de trabalho existe uma espécie de acordo tácito entre o mundo do trabalho e o trabalhador, mais precisamente, no que se refere à realidade do emprego. Tal realidade existe em consequência dos valores e crenças que o cercam, gerando, assim, mitos e tabus que, por sua vez, direcionarão esta relação. Portanto, no Brasil, onde a escravidão deixou marcas profundas nas relações de trabalho, o papel dos sindicatos de trabalhadores nunca foi aceito como em países onde o pacto social fordista vigorou com mais intensidade (Carvalho Neto, 2001; Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016).

Amorim (2020) ainda sinaliza que as relações estabelecidas na esfera organizacional entre o empregador e o trabalhador são motivadas por um fenômeno de considerável caráter subjetivo, o qual seja, o contrato financeiro. Este contrato suporta a confiança que um trabalhador tem sobre um acordo tácito determinado com a empresa, cuja natureza implica em um processo de troca mútua que determinará a força da união dos valores próprios aos organizacionais. No Brasil, a desconfiança entre os atores sociais coletivos sempre foi grande, ao contrário de países como a Alemanha e a Suécia (Carvalho Neto, 2001; Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016).

Ao longo dos anos, muitos foram os desafios que os sindicatos tiveram que percorrer para desenvolver novas formas de ação, representação, atuação e engajamento institucional como resposta à maneira cada vez mais transnacional do capitalismo. Sobre isso, Ford e Gillan (2015) sinalizam para a necessidade da mudança de foco por parte dos sindicatos para sair do contexto tradicionalista do sistema de relações de trabalho fordista.

O sindicalismo brasileiro tem uma história de lutas e reivindicações por direitos desde 1900, quando imigrantes anarquistas europeus formaram sindicatos extremamente combativos. Decreto Legislativo de 1903, chamada de “Lei dos Sindicatos” já permitia então a sindicalização, resultado da pressão dos trabalhadores (Pinto, 2007; Queiroz, 2012).

Depois deste início bastante marcante, em decorrência da Revolução de 1930, que deu origem à ditadura do Estado Novo comandada por Getúlio Vargas, os sindicatos passaram a sofrer forte intervenção e repressão estatais. O Decreto-Lei n.º 19.770 de março de 1931, promulgado para regulamentar e fiscalizar as atividades sindicais dentro do país, colocou os sindicatos sob intervenção ditatorial. Nasce aí a unicidade sindical, que impossibilitava a criação de mais de um sindicato da mesma categoria em determinado limite territorial (Amorim, Fischer & Trullen, 2019). Esta unicidade obrigatória permanece até depois da Reforma Trabalhista de 2017, que não alterou a impossibilidade de um pluralismo sindical democrático, como existe na Itália, França, Alemanha, para ficar em alguns dos muitos exemplos.

A partir dos anos 1930, os sindicatos brasileiros sempre foram muito dependentes do Estado, devido ao imposto sindical (eliminado pela reforma trabalhista de 2017), o que, salvo raras e honrosas exceções, levou à baixa participação dos trabalhadores na ação sindical. Em 1943, com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a legalidade sindical continuou a depender da tutela do Estado e da adesão aos princípios corporativistas que propunham um entendimento autoritário-paternalista entre as classes sociais (Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016; Ramalho, Santos & Rodrigues, 2019).

Com a redemocratização em 1945, o sindicalismo brasileiro voltou a atuar em liberdade e obteve avanços em termos de direitos, até que novamente, outra ditadura, estabelecida em 1964, os colocou novamente sob severo controle e repressão, inviabilizando qualquer ação sindical efetiva até os anos 1980, quando ocorre nova redemocratização. Na contramão do sindicalismo internacional nos países desenvolvidos, que já sofria com a crise do fordismo, durante o qual haviam acumulado avanços em direitos, o sindicalismo no Brasil conquistou muitos avanços nos anos 1980, encontrando sua crise somente nos anos 1990 (Carvalho Neto, 2001; Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016).

No pós-fordismo, novos modelos de produção surgiram no mundo, especialmente desde os anos 1980, e os desafios e perdas em conquistas, direitos e representatividade para os sindicatos no plano internacional foram enormes (Carvalho Neto, 2001; Silva & Carvalho Neto, 2019). Os modelos de reestruturação produtiva,

de racionalização da produção e do trabalho refletiram negativamente nas relações sindicais (Oliveira & Pochmann, 2020).

A transformação capitalista contemporânea dos anos 1980 (advento do modelo japonês da Qualidade Total, o chamado Toyotismo, que trouxe a terceirização e a reestruturação produtiva), que ocorreu com a crise do modelo tradicional fordista, é percebida como uma crise do seu equilíbrio e autorregulação, atingindo as relações de trabalho fordistas de então, mais reguladas, que garantiam uma série de direitos conquistados pelos trabalhadores. O novo modelo produtivo fez surgir novas maneiras de organizar e estruturar a gestão da produção, provocando uma reestruturação do sindicalismo (Carvalho Neto, 2001; Oliveira & Pochmann, 2020).

Apesar da independência sindical prevista na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB), o modelo ainda apresentava fortes resquícios do corporativismo da Era Vargas, até a reforma trabalhista de 2017. Após a CRFB/88, as restrições governamentais ao estabelecimento de novos sindicatos foram afrouxadas. Desde então, houve um grande crescimento no número de sindicatos no Brasil, devido ao desmembramento das bases municipais e também pela formação de sindicatos para novas categorias profissionais. No entanto, esta fragmentação não foi acompanhada de um correspondente aumento da densidade sindical. Principalmente após a abertura econômica ocorrida em 1990, pelo menos do ponto de vista trabalhista, a representação dos interesses dos trabalhadores no plano nacional se fragmentou (Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016).

Atualmente, os sindicatos parecem exercer pouca influência sobre as organizações brasileiras, embora tenham o direito de existirem e se organizarem garantidos por leis. De certa forma, isso significa que o sindicato não precisa depender exclusivamente da legitimidade de suas lideranças junto aos trabalhadores, podendo limitar suas atividades à negociação com as empresas, com baixo poder de barganha em geral (Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016; Amorim, Fischer e Trullen, 2019). No quadro geral, a organização coletiva é fraca no Brasil (Corsi & Mastrodi, 2018; Costa, 2017).

A influência dos sindicatos no Brasil é exercida majoritariamente por meio de sua presença como negociadores junto a empresas em acordos coletivos de trabalho, bem

como através de seu poder de exigir (mas em muitos poucos casos efetivar) greves. Em ambos os casos, a influência dos sindicatos no Brasil se estende não apenas aos seus membros sindicalizados, mas também para não membros (cobertura ampla). O fato de os sindicatos ainda permanecerem relativamente atuantes no país, mesmo com baixa representatividade e escasso poder de barganha, salvo algumas exceções, é explicado pela garantia legal da negociação coletiva com os empregadores (Amorim, Fischer & Trullen, 2019).

Alguns poucos sindicatos brasileiros, como o dos metalúrgicos do ABC paulista, dos bancários nas capitais estaduais do país, dos químicos de São Paulo, desde os anos 1990 até atualmente organizam-se informalmente por meio de comitês de chão de fábrica ou dentro das empresas, conseguindo organizar confrontos abertos, com greves e outras mobilizações (Carvalho Neto, 2001; Amorim, Fischer & Trullen, 2019).

Muitos sindicatos brasileiros, como os metalúrgicos do ABC, se fortaleceram e se reorganizaram em resposta também aos efeitos da globalização e das redes que foram criadas pelas grandes organizações empresariais a partir do final do século XX. A proposta se mostrava inovadora e versava sobre a ideia de se atender de maneira mais eficiente possível as necessidades dos trabalhadores das multinacionais, pois a cada ano, diversas delas eram instaladas em todo o Brasil e mundo, como aponta Costa (2005).

Em um contexto mais geral, os sindicatos brasileiros apoiaram e participaram dos movimentos pela volta da democracia e pela derrubada da ditadura nos anos 1980, encontrando na política uma institucionalidade ambiente que proporcionou maior liberdade de ação (Amorim, Fischer & Trullen, 2019).

Como afirma Kochan (2006), os sindicatos nos Estados Unidos da América (EUA) e em vários países da Europa Ocidental também sempre tiveram fortes relações com os partidos políticos, resultando em natural politização da atividade sindical. Tal fato ajuda a perceber porque o papel que os sindicatos desempenham no Brasil vai além da negociação coletiva e da influência na fixação dos níveis salariais dos trabalhadores. Além disso, pelo menos até os anos 2014, os sindicatos no Brasil eram regularmente chamados para discutir as principais questões nacionais que afetam o

mercado de trabalho nacional com governos e empregadores, sendo, portanto, participantes do diálogo social no país.

O sindicalismo no Brasil era (e ainda é, de certa maneira) caracterizado por uma estrutura corporativa vertical (sindicato, federação e confederação da mesma categoria profissional). Com a criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 1983, os trabalhadores queriam um sindicalismo horizontalizado com maior abrangência que atendesse aos campos interprofissionais e intercategoriais, um sindicalismo com maior capacidade para atender tanto os trabalhadores estáveis quanto os precários e desempregados. Outras centrais sindicais foram criadas, e há vários casos de sindicatos muito atuantes no país, mas são minoria. Se as centrais sindicais são horizontalizadas, os sindicatos permaneceram divididos por categorias profissionais e região geográfica (Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016; D'Angelo & Esteves, 2021).

Os sindicatos tiveram que responder aos desafios da intensificação da globalização desde os anos 1980 (Carvalho Neto, 2001), como discutido acima. Quanto maior o poder de atuação de uma multinacional, mais difícil fica de se pressionar e reivindicar por condições de trabalho e melhorias para os trabalhadores, principalmente se os sindicatos estiverem atuando de forma fragmentada, limitados à sua região geográfica (Dimitrius & Mazarella, 2000).

Conforme lembram Ford e Gillan (2015), no plano internacional, a reestruturação dos sindicatos para atender aos novos modelos produtivos que vão surgindo continuamente, seguindo a tendência dos processos de reestruturação industrial, tem ocorrido de acordo com as várias transformações contemporâneas que se configuram por visões, crenças e prognósticos mais (ou menos) otimistas sobre o futuro dos novos modelos sociais.

Segundo D'Angelo e Esteves (2021), entende-se que o processo de internacionalização dos trabalhadores e das organizações não é recente, pois ocorre desde o século XIX. Todavia, tal processo passou por diversas etapas. Mas, o que se sabe, é que essas formas de organização sindical têm a finalidade de romper com o localismo e criar elos internacionais entre os trabalhadores. Assim como devem levar

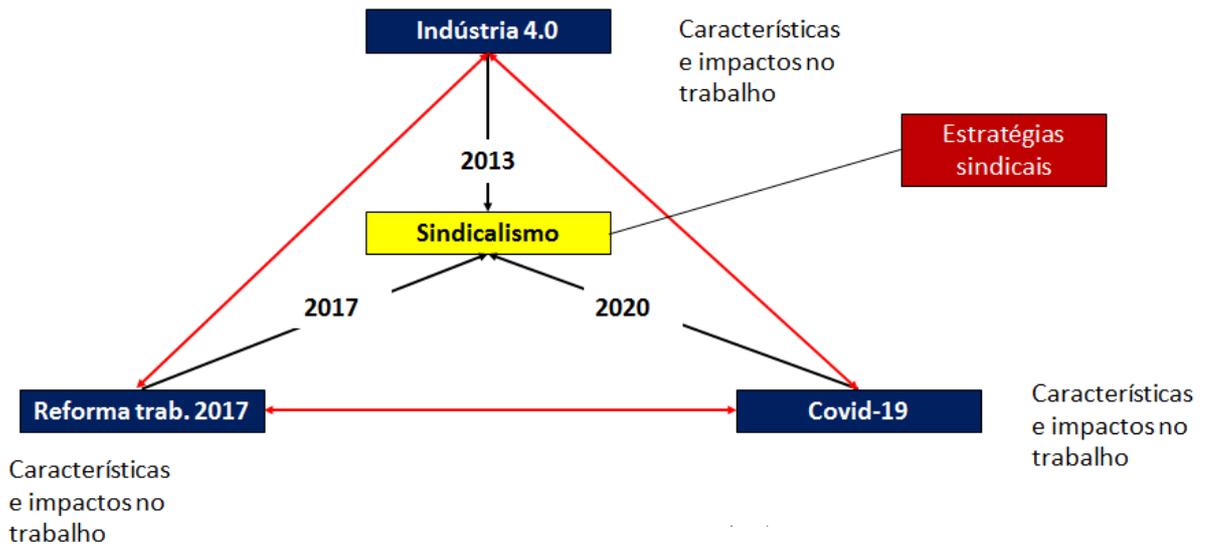
em consideração não apenas o ramo de atuação, mas todas as dimensões que afetem a vida dos trabalhadores e dos cidadãos. Portanto, os sindicatos buscaram por estratégias para promoverem as mudanças necessárias para atenderem aos trabalhadores.

No caso do Brasil, como explica D'Angelo e Esteves (2021), grandes e importantes sindicatos foram fortalecidos na relação com as empresas multinacionais na década de 1990, como os metalúrgicos do ABC, salientado acima. A ideia era de oferecer apoio aos trabalhadores como reação às movimentações destas grandes empresas, que, por sua vez, já iniciavam os processos de fusões e aquisições, responsáveis por muitas demissões e mudanças estruturais na organização do trabalho.

Nos países desenvolvidos, os grandes sindicatos sentiram e reagiram fortemente frente as ações das multinacionais (D'Angelo & Esteves, 2021). No Brasil, um projeto da Central Única dos trabalhadores, conhecido como CUTMulti (Ação Frente às Multinacionais), criou várias redes sindicais. Algumas destas redes estão consolidadas, com atuações concretas, oferecendo uma diversidade de vantagens diretas aos trabalhadores. Contudo, várias outras redes permaneceram paradas depois de alguns anos de atividades, desistindo de dar continuidade, decorrente de problemas estruturais e políticos, tais como recessão, agenda regressiva, enfraquecimento, crescimento do desemprego, aumento da informalidade da renda.

Por meio da Figura 1 é possível visualizar o tríplice desafio dos sindicatos que envolve a revolução 4.0, a reforma trabalhista e a pandemia COVID-19, objeto de estudo desta dissertação.

**Figura 1** - Tríplice desafio dos sindicatos



**Fonte:** Elaborado pela autora, 2023.

Com base na Figura 1, nota-se que um influencia o outro, pois, a indústria 4.0 com suas novas tecnologias afetaram a reforma trabalhista em que os profissionais das diversas áreas do conhecimento tiveram que se especializar para saberem lidar com as tecnologias que foram surgindo. Somado a isso, tem-se o fato de a pandemia ter afetado diretamente os trabalhadores, seja na questão da tecnologia, da reforma ou do sindicalismo.

O que se tem observado é que, ao longo dos anos, portanto, muitos foram os desafios que os sindicatos no Brasil e no plano internacional tiveram que enfrentar para desenvolver novas formas de ação, representação e engajamento dos trabalhadores. No entanto, a Revolução 4.0 trouxe uma maior intensificação da globalização. Como resposta à maneira cada vez mais transnacional dos meios de prestação de serviços e produção de bens, transnacionalidade esta que está bastante relacionada com o trabalho através de plataformas digitais e de forma remota, impactos da Revolução 4.0, os sindicatos precisam mudar seu foco de atuação para sair do contexto tradicional do sistema de relações de trabalho, baseado em regiões geográficas delimitadas por países (Ford & Gillan, 2015).

### 2.1.1 Os sindicatos e a revolução 4.0 no Brasil e no plano internacional

A Indústria 4.0, fundamentada e desenvolvida através de tecnologias digitais e virtuais, com a utilização de sistemas e fábricas inteligentes, fez com que a tecnologia da informação passasse a ser parte constituinte de praticamente todas as tomadas de decisões nos negócios, com base no conjunto de dados armazenados (*Big Data*), que encerram e dão lugar inclusive a novas ocupações profissionais (Gimenez & Santos, 2019). Muitas têm sido as mudanças provocadas pela indústria 4.0 no que se refere às relações de trabalho, às classes trabalhadoras e aos novos modelos de trabalho, conferindo aos sindicatos um enorme desafio para lidar com essa realidade.

A chamada Revolução 4.0 que, de acordo com Kiraz et al. (2020), possui uma abrangência significativa quanto às tecnologias, internet das coisas, troca de dados, *Big Data*, sistemas ciber-físicos e computação em nuvem. A tecnologia 4.0, cujo desenvolvimento ganhou impulso significativo recentemente, causou inovações críticas no setor de produção.

A Indústria 4.0 introduziu no processo produtivo a instantaneidade do trabalho, tornando a produção e o planejamento altamente customizáveis, eficazes, eficientes e autônomos, muito mais que a reestruturação produtiva dos anos 1980. Essas mudanças dão início a uma nova era tecnológica, que afeta profundamente trabalhadores, empresas e sindicatos, levando a sociedade a refletir quanto ao futuro da sua força de trabalho. Os sindicatos de trabalhadores já passaram a analisar a sua forma de organização frente a este quadro, no Brasil e no mundo (D'Angelo & Esteves, 2021).

A Manufatura Aditiva (impressão em 3D), a Internet das Coisas (OIT), os Sistemas Físicos Cibernéticos (CPS), a biologia sintética e a Inteligência Artificial produzem conexões de rede até então inimagináveis entre humanos, máquinas e produtos (Cavalcante & Almeida, 2018; Correio, Correio & Correio, 2021; Gimenez & Santos, 2019).

Esta Revolução 4.0 tem influenciado profundamente o desempenho das organizações e suas relações com usuários, clientes e trabalhadores, aumentando a relação custo-benefício, a velocidade, a eficácia, a qualidade, a flexibilidade, a diversidade da

produção e da oferta de bens e serviços, a customização, a divulgação, a venda, a distribuição, o pós-venda e a comunicação organizacional (Beier et al., 2020; Correio, Correio & Correio, 2021; Kiraz et al., 2020; Ramos, Rodrigues & Mello, 2018).

As tecnologias 4.0 vêm alterando significativamente a forma de trabalho, os postos de trabalho e a própria organização do trabalho, modificando categorias profissionais, fazendo surgir novas categorias de trabalhadores e novas empresas (D'Angelo & Esteves, 2021).

A Indústria 4.0, como já salientado anteriormente, acelerou enormemente o processo de globalização. Não só nas operações atinentes ao mundo dos negócios, mas também a mobilidade de trabalhadores, via plataformas digitais ou outras formas de organização do trabalho. O trabalho remoto, ou *home office*, intensificou-se (posteriormente foi turbinado pela pandemia da COVID-19) e alcançou a maior parte das atividades produtivas em todo o mundo. Organizações em todos os setores da economia buscam priorizar cada vez mais o uso destas tecnologias digitais (D'Angelo & Esteves, 2021; Riminucci, 2018).

Com o trabalho remoto tornado possível e largamente utilizado na economia pela Revolução 4.0, se os sindicatos no Brasil já encontravam dificuldades (mesmo antes da Reforma Trabalhista de 2017) para negociar arranjos mais flexíveis da jornada de trabalho (Silva & Carvalho Neto, 2020), a proteção do próprio direito de atuação dos sindicatos parece ser agora uma incógnita, e conseguir manter o controle da jornada de trabalho diária poderá se tornar um grande desafio (D'Angelo & Esteves, 2021; Riminucci, 2018).

Há custos sociais, certamente. Além da diminuição de direitos trabalhistas e da proteção social para muitos trabalhadores, a redução da força de trabalho poderá chegar em níveis inimagináveis, alertam vários autores, como Souza e Anunciação (2020). O desemprego, como aponta Ghiraldelli (2021), é consequência direta da adoção das fábricas inteligentes que transformaram as cadeias produtivas, muitas delas dispensando a mão de obra em parte ou mesmo como um todo, substituindo-a por robôs inteligentes e pela inteligência artificial.

As complexas relações sociais e organizativas marcadas pela automação, robotização e urgência destes novos modelos produtivos 4.0 fizeram com que os trabalhadores de plataformas digitais e aplicativos passassem a adquirir o papel de protagonistas na reformulação do mercado de trabalho. A indústria 4.0 pode passar para o trabalhador das plataformas digitais uma falsa sensação de liberdade e estabelece, entre a atividade e a tarefa, um custo humano que pode ir além das dimensões física, psíquica e cognitiva do indivíduo (Sabino & Abilio, 2019).

A flexibilização que se manifesta nos contratos de trabalho a partir da indústria 4.0 no Brasil e no mundo se destaca como um fenômeno muito mais intenso de informalização do trabalho (com a consequente perda de direitos e de proteção social) do que o que vinha ocorrendo desde os anos 1980, quando a terceirização e a reestruturação produtiva cumpriram este papel, retirando do trabalhador ou diminuindo então os direitos conquistados ao longo da história (Carvalho Neto, 2001; Silva & Carvalho Neto, 2020). A intensificação da subcontratação e da informalidade e a relação do trabalhador com vários empregadores por parte das grandes empresas que controlam as plataformas digitais tem se tornado responsável por precarizar e fragmentar fortemente os mercados de trabalho, um fenômeno chamado de uberização (Franco & Ferraz, 2019; Sabino & Abilio, 2019).

Tratar da Quarta Revolução Industrial no contexto das relações de trabalho permite verificar como a estrutura dos sindicatos brasileiros frente a este fenômeno pode ou não ser efetiva, considerando que as mudanças provocadas podem pedir até mesmo uma nova estrutura sindical no Brasil (Gimenez & Santos, 2019).

Os sindicatos brasileiros ainda precisam se preparar muito para os desafios discutidos acima que a Indústria 4.0 coloca para as relações de trabalho. Além destes, pode-se acrescentar as barreiras para dialogar e se aproximar dos novos perfis de trabalhadores que já estão surgindo com a indústria 4.0 (Souza, Santos & Carvalho Neto, 2021).

Para sintetizar o que foi descrito ao longo deste tópico, foi elaborado o Quadro 1. Nele, são apresentadas algumas das principais ocorrências e modificações em relação aos sindicatos e a revolução 4.0 no Brasil e no plano internacional, ao longo desses últimos anos, tal como adaptado de Carvalho Neto (2001); Carvalho Neto, Amorim e Fischer

(2016); Amorim (2020); Gimenez e Santos (2019); Costa (2005); Amorim, Fischer e Trullen (2019); Dimitrius e Mazarella (2000); Ladosky e Rodrigues (2018); D'Angelo e Esteves (2021); Kiraz et al. (2020); Cavalcante e Almeida (2018); Correio, Correio e Correio (2021).

**Quadro 1 – Ação sindical em relação a revolução 4.0 no Brasil e no plano internacional**

SINDICATOS	REVOLUÇÃO 4.0	BRASIL	PLANO INTERNACIONAL
Negociação de acordos coletivos de trabalho para acerto de demissão, aumento de salário e benefícios	Tecnologias digitais e virtuais	Novos modelos de trabalho, como por exemplo, o teletrabalho, trabalho remoto, uberização	Novos modelos de trabalho, como por exemplo, o teletrabalho, trabalho remoto, uberização
CUTMulti (Ação frente às Multinacionais no Brasil) foram criadas várias redes sindicais	<i>Big Data</i> , plataformas digitais	Afeta profundamente trabalhadores, empresas e sindicatos. Os trabalhadores foram afetados pela flexibilização do trabalho, reduzindo suas garantias trabalhistas. As empresas foram afetadas positivamente por terem mão de obra sem formalidade na contratação. Os sindicatos foram afetados com a redução dos associados devido à falta de obrigatoriedade de pagamento do imposto sindical.	Altera significativamente a forma de trabalho; fortes mudanças nas relações de trabalho, embora em diferentes graus, a depender do país..
	Requer alto grau de qualificação quando da utilização das Inteligências Artificiais (AI)		

Finalidade de romper com o localismo e criar elos internacionais entre os trabalhadores	Aumenta a eficiência do uso de recursos	Modificando categorias profissionais, devido a transformação digital das fábricas, pois a maior demanda passou a ser das novas tecnologias	Modificando categorias profissionais, devido a transformação digital das fábricas, pois a maior demanda passou a ser das tecnologias
	Desenvolve produtos em larga escala	Negocia arranjos mais flexíveis da jornada de trabalho em vários setores da economia	Negocia arranjos mais flexíveis da jornada de trabalho em vários setores econômicos em vários países
	Operações integradas	Necessidade de reorganização do trabalho, considerando a flexibilização da mão de obra, a terceirização, o trabalho remoto e a uberização.	
		Integração do Brasil em cadeias globais de valor	

**Fonte:** Elaborado pela autora, 2022, a partir de Carvalho Neto (2001); Carvalho Neto, Amorim e Fischer (2016); Amorim (2020); Gimenez e Santos (2019); Costa (2005); Amorim, Fischer e Trullen (2019); Dimitrius e Mazarella (2000); Ladosky e Rodrigues (2018); D'Angelo e Esteves (2021); Kiraz et al. (2020); Cavalcante e Almeida (2018); Correio, Correio e Correio (2021).

Quanto aos impactos positivos introduzidos pela indústria 4.0 na economia, D'Angelo e Esteves (2021) apontam o aumento da produtividade decorrente da elevação da eficiência que se tem em relação à utilização de recursos e desenvolvimento de produtos e serviços em escala nunca vista. Os autores ainda sinalizam que a indústria 4.0 proporciona a participação da economia do Brasil em todo o mundo, por meio de cadeias globais de valor.

D'Angelo e Esteves (2021) ainda afirmam que a indústria 4.0 permite às organizações transformarem sua gestão, principalmente no que se refere a construções que denominam de mais inteligentes, ou seja, o trabalho está mais voltado à dependência da tecnologia, tornando as fábricas (empresas) mais eficientes, rápidas e autônomas em relação à mão de obra humana.

## 2.2 Os sindicatos e a reforma trabalhista no Brasil

Os sistemas de relações de trabalho tripartites (trabalhador, empregador, governo), em países economicamente mais desenvolvidos onde ainda impera um mercado de trabalho estruturado (mesmo naqueles de orientação liberal, voluntarista, como os EUA e Reino Unido, e ainda mais naqueles de orientação reguladora, como Alemanha, França e países escandinavos) baseados no trabalho assalariado, ainda formal em sua maioria (Carvalho Neto, 2001; Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016) vem sofrendo forte impacto da liberalização da economia e da Revolução 4.0, como acontece no Brasil.

No entanto, nestes países a legislação trabalhista se mantém inalterada em sua essência, mesmo que desde os anos 1980 venha continuamente sofrendo ajustes na direção de maior flexibilização liberal (Greer & Doellgast, 2017; Gutowski et al. 2020). E via de regra, com variados graus de intensidade, sempre há algum diálogo entre os atores sociais coletivos, com exceção dos EUA quanto ao diálogo (Greer & Doellgast, 2017; Katz & Wailes, 2021).

No Brasil, o que ocorreu foi uma mudança radical na legislação trabalhista, com a reforma feita de uma só vez, rapidamente, imposta por governo e empresários, sem qualquer diálogo com os sindicatos de trabalhadores. Isso coloca os sindicatos brasileiros frente a um desafio de certa forma ímpar no plano internacional.

No contexto acima abordado, torna-se possível enfatizar que, no Brasil, a legislação trabalhista, juntamente com o contrato formalizado pela carteira de trabalho, têm sido historicamente importantes instrumentos de valorização da dignidade do trabalhador, representando considerável relevância na sociedade (Labronici, 2021). Esse sistema de relações de trabalho, anterior à reforma Trabalhista, recebia o apoio por parte dos sindicatos de trabalhadores como forma de assegurar os direitos da parte vulnerável nessa relação, o trabalhador (Labronici, 2021).

Essa relação de trabalho funciona como um tipo de sistema social no qual há uma relação mútua entre todos os atores sociais que constituem uma coletividade, sendo eles os trabalhadores e as respectivas organizações de classe; os empregadores

representados pelos gestores e associações de classe patronais; e o Estado, com sua fiscalização, suas normas e leis. O sistema anterior à Reforma Trabalhista recebia muitas críticas do empresariado brasileiro (Lima, Carvalho Neto & Diniz, 2022). É preciso sinalizar que, com a CF de 1934, o Brasil passou a ser o segundo país da América Latina a adotar normas trabalhistas. Tais normatizações foram uma resposta direta ao golpe de Estado de 1930, encabeçado por Getúlio Vargas (Carvalho Neto et al., 2016).

Com a introdução das normas trabalhistas no Brasil em 1934, o sistema de relações de trabalho criou e aplicou um conjunto de regras e leis, que foram sendo sustentadas pelos próprios trabalhadores ao longo do tempo, considerados nesse contexto como atores sociais coletivos, ajudando na integração do sistema em toda a economia. Esse dinamismo do sistema de relações de trabalho é apontado por Carvalho Neto et al. (2016). Como sinalizam Lima, Carvalho Neto e Diniz (2022), as mudanças ocorridas no ambiente de trabalho afetam diretamente essas relações e, as mudanças nas empresas afetam os resultados (políticas de salários, benefícios, etc.).

No Brasil, o sistema de relações de trabalho promoveu uma certa coesão social para aquela parcela (cerca de 50%) da força de trabalho em empregos formais, com “carteira assinada”, em especial, quando em momentos de crise social e econômica. No atual período pelo qual o país passa em suas relações de trabalho, decorrente das modificações na legislação trabalhista trazida pela reforma, pode resultar em conflitos entre instituições e atores sociais (Bensusán, 2016; Lima, Carvalho Neto & Diniz, 2022).

Desde 2017, portanto, o sistema de relações de trabalho brasileiro vive os efeitos de uma reforma trabalhista que produziu o maior grau de flexibilização da CLT em 70 anos, reduzindo o poder dos sindicatos de trabalhadores, limitando a atuação da Justiça do Trabalho, possibilitando em alguma medida até mesmo o acordo direto entre empresa e empregado para redução de salários, de alguns direitos e benefícios, além de facilitar demissões e mudanças no contrato e na jornada de trabalho (tempos de deslocamento e intervalos intrajornada), tudo sem o grau de proteção e obrigatoriedade de negociação coletiva que existia anteriormente com o sindicato (Carvalho Neto, 2020; Souza, Santos & Carvalho Neto, 2021).

Houve um desmonte da estrutura de proteção construída durante todo o século XX, reduzindo até mesmo o poder dos mecanismos de mediação, como a Justiça do Trabalho (Ramalho, Santos & Rodrigues, 2019). A Reforma significou, segundo Biavaschi et al. (2017), uma afronta direta a toda a coletividade de trabalhadores, ao estabelecer em alguns casos o primado do negociado sobre a lei. Os trabalhadores que estão sendo demitidos da empresa estão fazendo a homologação sem nenhum tipo de assistência por parte do sindicato.

A Reforma Trabalhista liberou sem limites a terceirização para todas as atividades meio e fim das empresas. A partir disso, as organizações passaram a ter o poder de decisão em transferir, sempre que desejarem, parte ou todo o processo produtivo a empresas terceirizadas, o que aumenta a informalização e a flexibilização de direitos trabalhistas (Souza, Santos & Carvalho Neto, 2021). Assim, a Reforma favorece a disseminação de vários tipos de contratos de trabalho precário, contribuindo para aumentar o percentual de trabalhadores não cobertos por acordos coletivos (Oliveira & Pochmann, 2020). Há um reconhecimento crescente de que, quaisquer que sejam as particularidades institucionais, tem havido um enfraquecimento geral da posição relativa dos sindicatos no sistema de relações de trabalho brasileiro com a Reforma (Biavaschi *et al.*, 2017; Ramalho, Santos & Rodrigues, 2019).

Dentre as mudanças ocorridas com a Reforma Trabalhista de 2017, Ghiraldelli (2021) aponta como uma das mais impactantes o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, causando precariedade ao financiamento sindical. Passado o compreensível impacto inicial negativo para os sindicalistas com o fim deste imposto sindical, que mantinha a estrutura sindical brasileira atrelada ao Estado e afastada dos trabalhadores (pois a sindicalização fazia pouca diferença no orçamento dos sindicatos), na contramão de todos os países democráticos do mundo, a maioria dos sindicatos brasileiros tem uma chance de se reinventar e buscar o elo perdido com os trabalhadores.

Se o declínio do trabalho formal, agravado pelas novas tecnologias 4.0, com substituição robótica de empregos afetando o poder de barganha dos sindicatos na proteção aos direitos do trabalhador já era uma barreira considerável a ser vencida

em qualquer lugar do mundo (Greer & Doellgast, 2017; Gutowski et al., 2020), a Reforma Trabalhista veio enfraquecer ainda mais o sindicalismo brasileiro. Em vários aspectos, a Reforma dá aos empregadores o poder de impor condições unilateralmente. Todo este quadro força o sindicalismo brasileiro a adaptar suas políticas, instituições e práticas.

No entanto, este é um grande desafio, pois existem mais de 10.000 sindicatos no Brasil, mas sem representação em muitas regiões geográficas e segmentos econômicos. Além disso, ainda sob a estrutura de baixíssima representatividade real, dados os vícios relacionados ao imposto sindical. Ademais, o diálogo necessário entre empresas e sindicatos no Brasil é bastante incipiente. Desde a reforma trabalhista, essa situação se agravou, pois a negociação coletiva perdeu força à medida que o poder de representação sindical enfraqueceu. Segundo Ghiraldelli (2021), entre 2006 e 2018 houve queda de confiança por parte dos trabalhadores nos sindicatos, em que a sindicalização caiu de 44% para 37%. Nesse contexto, a redução na quantidade de trabalhadores sindicalizados se mostrou mais acentuada após a Reforma Trabalhista de 2017, quando houve alteração na contribuição sindical, passando de compulsória para facultativa, como mostra a Tabela 1.

**Tabela 1** – Trabalhadores associados a sindicatos no Brasil no período 2012-2019 (em milhões)

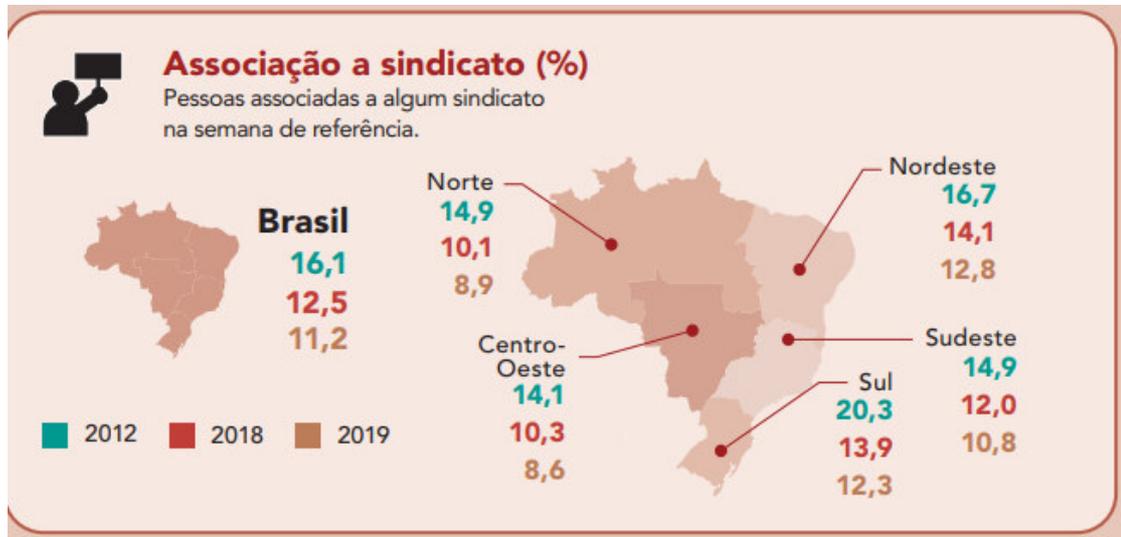
Ano	Número de trabalhadores sindicalizados
2012	14.403
2013	14.615
2014	14.592
2015	14.576
2016	13.502
2017	13.070
2018	11.518
2019	10.567

**Fonte:** Ghiraldelli, 2021. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD/ IBGE, 2020).

No Brasil, em 2019, considerando as 94.642 mil pessoas com alguma ocupação laboral, 10.567 mil pessoas (11,2%) estavam associadas a um sindicato (Figura 2), evidenciando para uma diminuição de trabalhadores sindicalizados, enquanto o ano de 2018 eram 11.518 mil pessoas. As regiões Sul com 12,3% e Nordeste com 12,8%

mantiveram valores mais altos, diferente da região Norte (8,9%) e Centro-Oeste (8,6%) (IBGE, 2022).

**Figura 2** - Trabalhadores associados a um sindicato



Fonte: IBGE, 2022.

Para Ramalho, Santos e Rodrigues (2019), apesar das diferenças formais adotadas pelas empresas, tem havido um consenso crescente quanto à conveniência da desregulamentação do mercado de trabalho. De fato, pode-se argumentar que, em muitos cenários nacionais, muitas instituições não empresariais foram capturadas por interesses econômicos, em detrimento dos trabalhadores e de outros segmentos da sociedade. Uma reversão dessa posição depende do poder de barganha dos atores sociais coletivos, neste caso dos sindicatos de trabalhadores, o que, por sua vez, depende da interação do sindicalismo com uma gama de outros atores presentes nos sistemas de relações de trabalho.

A crescente inadequação dos atores sociais coletivos institucionais tradicionais (estado e os sindicatos) na defesa dos direitos dos trabalhadores criou o espaço e a necessidade de novos atores para preencher a lacuna. Exemplos desses atores incluem as organizações da sociedade civil, agências de emprego, gabinetes de aconselhamento aos cidadãos, federações sindicais globais em favor do sindicalismo (Ramalho, Santos & Rodrigues, 2019).

Já para autores como Gutowski *et al.* (2020), não há outro ator social coletivo que possa substituir os sindicatos para realizar as funções de reivindicação e de organização econômico-social que desempenham em favor da classe trabalhadora. Ghiraldelli (2021) também acredita que atualmente ainda é possível para os sindicatos reduzir os riscos trabalhistas e obter equilíbrio na relação capital-trabalho, adequando-se à nova realidade socioeconômica.

Ainda que a Reforma Trabalhista tenha diminuído a função de representação, os sindicatos continuam detendo várias prerrogativas legais para representarem os trabalhadores judicialmente, podendo defender em juízo muitos de seus interesses. Cabe sempre aos sindicatos também a representação de interesses junto às autoridades públicas Ghiraldelli (2021). Ramalho, Santos e Rodrigues (2019) também enfatizam que os sindicatos continuam detendo como vantagem o poder de negociação.

Diante da nova realidade introduzida pela Reforma Trabalhista, Ghiraldelli (2021) salienta, quanto ao futuro do sindicalismo no Brasil, que o novo panorama social o obrigará a ser um ator social capaz de realizar uma mediação entre as exigências mais imediatas do trabalho e dos interesses sociais gerais, situando-se como interlocutor dos trabalhadores diante dos empresários e do poder político.

Para avançar na criação de regimes de trabalho que atendam aos interesses de trabalhadores e empregadores no Brasil, é necessária uma posição mais madura em uma negociação tripartite entre governo, trabalhadores e empregadores. No entanto, é um cenário difícil de imaginar em um país marcado por profunda desconfiança entre esses três atores sociais coletivos (Carvalho Neto, 2020), principalmente após o enfraquecimento do poder de barganha dos sindicatos causado pela reforma trabalhista. Entretanto, outras mudanças e adaptações têm sido necessárias por parte em decorrência dos sindicatos em decorrência da COVID-19.

Estudo de Oliveira, Ladosky e Rombaldi (2019), realizado no nordeste brasileiro com três sindicatos de trabalhadores, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, Mobiliário e Montagem Industrial de São José dos Campos e Litoral Norte (SINTRICOM-JP), Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados

e Tecnologia da Informação (SINDPD-PE) e Sindicato dos Metalúrgicos (SINDMETAL-PE), com o objetivo de analisar os efeitos da Reforma Trabalhista após a sua entrada em vigor e observar em que medida esse padrão de regulação tem agravado desigualdades sociais, constatou que a Reforma Trabalhista introduziu significativas mudanças, grande parte delas negativas em relação às negociações coletivas.

Dentre os efeitos negativos introduzidos pela Reforma Trabalhista no Nordeste, os resultados alcançados por Oliveira, Ladosky e Rombaldi (2019) mostraram ser a falta de conhecimento por parte dos agentes que fazem parte das negociações sobre as normas a serem seguidas conforme a reforma. Os resultados evidenciaram que, por haver divergências de interpretação da lei, houve maiores dificuldades para se atingir um consenso entre as partes. Os autores concluíram que a Reforma Trabalhista enfraqueceu a negociação coletiva e se tornou, para os empregadores, numa forma de legitimar medidas de precarização do trabalho.

Por meio do Quadro 2 é possível observar alguns dos principais benefícios e desvantagens que dizem respeito aos sindicatos e à reforma trabalhista no Brasil.

**Quadro 2** - Principais benefícios e desvantagens: sindicatos e a reforma trabalhista

<b>Os sindicatos e a reforma trabalhista no Brasil</b>	
<b>Benefícios</b>	<b>Desvantagens/desafios</b>
	Os repasses financeiros aos sindicatos tiveram queda significativa com o fim do imposto sindical
	Surgiram novos modelos de Contratos de Trabalho, mais flexíveis, sem ou com menos direitos trabalhistas
Teletrabalho	-
Possibilidade de divisão das Férias	Desregulação das relações de trabalho
Contratação de profissionais autônomos	Desrespeito às normas coletivas e à legislação trabalhista
Negociação do horário de almoço.	Enfraquecimento do poder de atuação dos sindicatos
Trabalho intermitente	Desequilíbrio na relação entre a representação dos trabalhadores e as organizações patronais, prejudicando a negociação coletiva.

	Desvirtuação dos sindicatos, pois passaram de representantes dos trabalhadores para “caçadores” da renda destes mesmos trabalhadores.
--	---

**Fonte:** Elaborado pela autora. Adaptado de: Carvalho Neto (2001); Carvalho Neto, Amorim e Fischer (2016); Greer e Doellgast (2017); Gutowski et al. (2020); Katz e Wailes (2021); Labronici (2021); Lima, Carvalho Neto e Diniz (2022); Carvalho Neto (2020); Souza, Santos e Carvalho Neto (2021); Ramalho, Santos e Rodrigues (2019); Biavaschi et al. (2017); Gutowski et al. (2020); Ghirdelli (2021); Oliveira, Ladosky e Rombaldi (2019)

### 2.3 Os sindicatos e a COVID-19

A atual realidade vivida no mundo em relação à pandemia COVID-19 alterou a forma como a sociedade lida com as relações de trabalho, por exemplo através do trabalho remoto, que também afetou os sindicatos, que já estavam sendo afetados pela Indústria 4.0 e pela reforma trabalhista.

A tragédia atingiu os trabalhadores das mais diversas áreas, que precisaram passar por cuidados relacionados à saúde ocupacional e seguir os protocolos adotados pelo sistema de saúde, além da paralisação de muitas atividades econômicas, o que afetou enormemente as relações de trabalho (Brasil, 2020).

Desde o início da pandemia do COVID-19, em todo o mundo, os sindicatos ganharam mais um desafio, o de negociar com empresas e governos locais, estaduais, federais, aspectos relativos à proteção da saúde dos trabalhadores, garantia de emprego e regulação do trabalho remoto. A natureza do trabalho muitas vezes coloca os trabalhadores expostos e vulneráveis a vários tipos de situações que podem comprometer a sua saúde (Araújo & Lua, 2021).

Com o recrudescimento da letalidade da pandemia, então ainda sem a proteção vacinal, um contingente enorme da força de trabalho foi colocado em regime remoto. Com isto, a uberização se intensificou, propagando ainda mais a informalidade no mercado de trabalho (pois os trabalhadores em *home office* passaram a comprar tudo pela internet) (Franco & Ferraz, 2019).

A pandemia forçou as empresas em todo o mundo a darem um passo decisivo na adoção do trabalho remoto. Se antes da pandemia podia-se falar em cerca de 20%

das grandes empresas brasileiras adotando *home office* (Carvalho Neto, 2020), o número saltou para 75%. Tudo o que foi exposto acima se deve ao momento pandêmico atual. Araújo e Lua (2021) salientam que o trabalho remoto enfraqueceu os sindicatos, que ainda não sabem lidar com ele.

O trabalho em regime remoto, provocado e de certa forma perenizado pela pandemia em vários momentos nestes mais de três anos desde março de 2020, em várias situações sem qualquer possibilidade de interação social presencial com os colegas causou danos à saúde mental de muitos trabalhadores. Conforme Morales (2019), com a gravidade da pandemia do coronavírus, com o pavor provocado pelas centenas de milhares de mortos e pela reclusão forçada, com o trabalho remoto, aumentaram exponencialmente as doenças relativas a sofrimento mental vindo se juntar aos desafios a serem enfrentados pelos sindicatos.

Durante a pandemia houve aumento da jornada de trabalho, e esse prolongamento não veio acompanhado de maior remuneração (houve queda nos rendimentos de 58,9%). A maioria dos trabalhadores teve que arcar com os custos de máscaras (D'Angelo & Esteves, 2021).

Tem sido notório o que os efeitos da COVID-19 causaram no Brasil e no mundo. Como apontam D'Angelo e Esteves (2021), a pandemia introduziu não apenas uma crise sanitária no contexto local e global, mas, inclusive, agravou, quando não produziu e reproduziu, desigualdades sociais e laborais, desaceleração do crescimento econômico e dificuldades por parte de governos, empresas e sindicatos para lidarem com a situação.

No Brasil, o mercado de trabalho sempre apresentou alto grau de informalidade e baixa renda. Mas a pandemia, que destruiu muitas esferas da economia, levou ao aumento muito maior do desemprego, bem como do trabalho informal e autônomo, este cada vez mais precário (D'Angelo & Esteves, 2021; Ghiraldelli, 2021; Oliveira & Pochmann, 2020). Desemprego e informalidade são inversamente proporcionais ao poder dos sindicatos de trabalhadores.

A pandemia também contribuiu para o aumento e surgimento de novas categorias de trabalhadores “independentes” (trabalhadores de apps), levando os sindicatos a perderem associados. Por isso, torna-se uma necessidade que os sindicatos desenvolvam e coloquem em prática estratégias de defesa e de luta para atraírem e representarem os novos grupos de trabalhadores que estão surgindo, de modo a impedir que a fragmentação sindical continue (D’Angelo & Esteves, 2021).

A pandemia impôs algumas exigências e critérios que causaram pressões por parte de empresas e governos para a redução dos direitos do trabalhador, levando à maior precarização das relações de trabalho, colocando em ameaça, inclusive, as garantias já conquistadas e estabelecidas pela CLT, bem como acordos e convenções coletivas sindicais. Com base nisso, os sindicatos buscaram a CLT para proteger os trabalhadores que ainda se encontram organizados no momento de crise da pandemia COVID-19. Entretanto, não se observa nas ações dos sindicatos durante o período pandêmico causado pela COVID-19, instrumentos eficazes para confrontar o desemprego e reduzir a elevada taxa que se espalhou por todo o Brasil. Em uma ampla análise, nota-se ser a pandemia uma situação dramática para o contexto do mercado de trabalho, provocando alterações mais significativas na vida daqueles mais humildes, principalmente indivíduos que ganham a vida por meio do trabalho informal, flexível, terceirizado e/ou autônomo. Momento este que demanda a ajuda dos sindicatos para proteger os interesses dos trabalhadores que precisam se cuidar contra o vírus SARS-CoV-2 e, simultaneamente, atender às suas necessidades básicas, como alimentar a si e a sua família, por exemplo (Oliveira & Pochmann, 2020).

Mesmo diante das dramáticas circunstâncias impostas ao trabalhador pela COVID-19, os sindicatos precisam se dedicar para reafirmar, com maior veemência, sua legitimidade para representar os trabalhadores, se mostrando um importante ator político nesse contexto de pandemia. Tal iniciativa, por sua vez, se faz com a finalidade de reafirmar a importância da sua atuação na defesa do trabalho, direitos e empregos dos trabalhadores. Inclui-se ainda nos objetivos se colocar diante das diversas instituições do sistema de relações de trabalho, como ator social coletivo político, influenciador das decisões públicas (Oliveira & Pochmann, 2020).

As mudanças realizadas por meio da Medida Provisória (MP) n. 936/20, Lei n. 14.020/20, que instituiu a possibilidade da suspensão de contratos de trabalho e redução da carga horária diretamente, através de acordo individual, sem a intervenção sindical, entre empregadores e empregados, retirou a proteção coletiva do trabalhador, por dispensar a participação dos representantes sindicais dos trabalhadores, embora muitas empresas permaneceram abertas, garantindo para alguns a manutenção de postos de trabalho na pandemia. (Oliveira & Pochmann, 2020).

Para melhor sinalizar o fenômeno da COVID-19, foi construído o Quadro 3 contendo as principais características deste fenômeno.

**Quadro 3 - Principais características do fenômeno da COVID-19**

<b>PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DA COVID-19</b>
Alterou a forma como a sociedade lida com as relações de trabalho
Aumentou os cuidados relacionados à saúde ocupacional
Seguir os protocolos adotados pelo sistema de saúde
Paralisação de muitas atividades econômicas
Regulação do trabalho remoto
Intensificação da uberização
Aumentou exponencialmente as doenças relativas a sofrimento mental
Introduziu desigualdades sociais e laborais
Desestruturou muitas esferas da economia
Aumento muito maior do desemprego
Contribuiu para o aumento e surgimento de novas categorias de trabalhadores “independentes”
Precarização das relações de trabalho

**Fonte:** Elaborado pela autora (2024)

Para Oliveira e Pochmann (2020), a pandemia ofereceu uma oportunidade aos sindicatos, de reaver a legitimidade como os principais representantes da classe trabalhadora, influenciando e negociando com o Estado, sempre que possível.

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1. Tipo de pesquisa quanto à abordagem**

Foi escolhida a pesquisa qualitativa, que conforme Marconi e Lakatos (1991), é um tipo de método que demanda a realização de investigações empíricas, por utilizar meios qualitativos para uma coleta sistemática de dados sobre uma determinada população que se deseja estudar.

A pesquisa qualitativa é explicada por Triviños (1992) como aquela que faz uso do ambiente natural para o levantamento de fontes e informações, tendo como instrumento-chave o pesquisador. Além do exposto, estudos qualitativos são voltados para que se faça a análise do mundo empírico, valorizando o contato direto entre pesquisador, ambiente e a situação a ser estudada. A pesquisa qualitativa é indicada para estudos sobre temáticas complexas como esta.

### **3.2 Tipo de pesquisa quanto aos fins e tipo**

Quanto aos fins, este estudo que tem o objetivo de realizar uma análise sobre a reação dos sindicatos frente aos desafios introduzidos pela Revolução 4.0, Reforma Trabalhista e a pandemia do COVID-19 por meio de uma pesquisa descritiva.

Foi um estudo de caso único, o caso do grupo de sindicalistas atuantes. Como salienta Yin (2001), o estudo de caso possibilita aprofundar em temática ainda difícil de se generalizar os achados de pesquisa, como é o caso aqui. Este tema ora proposto por esta dissertação é raro na literatura brasileira da administração.

Por fim, a dissertação foi realizada por meio de uma pesquisa documental e com entrevistas semiestruturadas com 12 sindicalistas nas cidades de São Paulo, Brasília e Londrina, atuantes, ou seja, aqueles que conseguiram celebrar acordos coletivos com os empregadores no período da pesquisa. O mapeamento dos sindicalistas brasileiros que formalizaram acordos foi feito via telefone junto a 30 sindicatos e, por serem vários, a amostra foi intencional se limitando a 12. O estudo chegou nesses 12 por serem, dos 30 que manteve contato, afirmaram terem feito acordos coletivos com os empregadores no período da pesquisa.

### **3.3 Desenho teórico da pesquisa**

Por meio da análise documental foi possibilitado o levantamento de documentos a respeito do assunto estudado, de modo a permitir verificar quais os desafios introduzidos pela Revolução 4.0, Reforma Trabalhista e a pandemia do COVID-19. Segundo Gil (2018), os documentos fornecem dados e fontes de grande importância para a análise do problema, pois representam prova incontestável a respeito dos fatos estudados, além de serem fontes de informações naturais (Yin, 2001).

Ainda sobre esse tipo de pesquisa, Beuren (2008, p. 140), afirma que “a análise documental trabalha, em específico, sobre os documentos, e essencialmente a temática; e busca a determinação fiel dos fenômenos sociais”.

Os documentos utilizados neste estudo foram os acordos coletivos resultantes das negociações entre sindicatos de trabalhadores e patronais e/ou empresas, feitos no período imediatamente anterior à pandemia (2019), passando pela pandemia até 2022. Foram consultados também sites de sindicatos patronais e de empresas envolvidos nestas negociações.

Os dados foram levantados também a partir da realização de entrevistas semiestruturadas (APÊNDICE A) junto a 12 sindicalistas atuantes nas cidades de São Paulo, Brasília e Londrina. Este tipo de entrevista contribui para que o pesquisador tenha contato direto com o problema e se familiarize com a abordagem investigada, motivo pelo qual a pesquisadora fez o contato prévio com os sindicatos e, na sequência, realizou as entrevistas.

As entrevistas com roteiro semiestruturado foram feitas, utilizando como ferramenta de coleta de dados, pessoalmente e, para aqueles que optaram pelo distanciamento, foi enviado formulário via e-mail. Embora os entrevistados tenham recebido perguntas previamente elaboradas, eles tiveram a liberdade de tecerem comentários e acrescentarem questões os quais, julgaram ser pertinentes ao estudo.

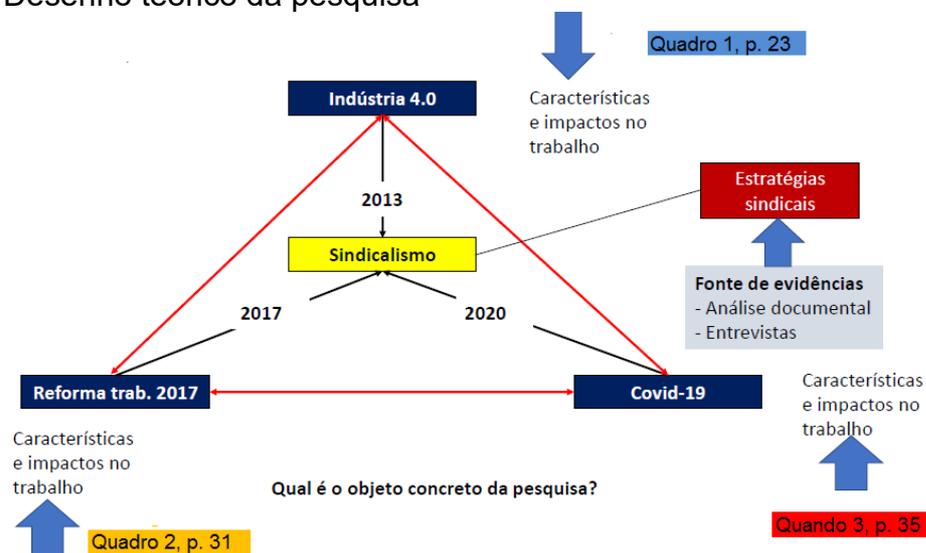
Em relação à análise dos dados produzidos neste estudo, o mais adequado que atendeu ao método qualitativo foi a análise de conteúdo que, segundo Bardin (2016) se refere a um conjunto de técnicas que permitem a análise dos dados coletados em campo, sem a necessidade de análises estatísticas. Nesse sentido, as categorias analíticas se fizeram, conforme Tabela 2:

**Tabela 2 – Categorias analíticas**

Categorias analíticas	Natureza da variável	Subcategorias	Fonte de evidências	Estratégias sindicais
Reforma Trabalhista na ação sindical	Dependente	Texto	Entrevistas e literatura	
Sindicatos no Brasil em relação à revolução 4.0	Independente	Texto	Entrevistas e literatura	Resultados da pesquisa
Sindicatos no Brasil diante da pandemia da Covid-19	Independente	Texto	Entrevistas e literatura	

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023)

No entendimento de Gauthier et al. (1998), a entrevista semiestruturada permite que o investigador esteja presente e o informante tenha todas as perspectivas possíveis para responder com liberdade e espontaneidade. Somado ao exposto, tem-se, na Figura 3, a representação do desenho teórico da pesquisa:

**Figura 3 - Desenho teórico da pesquisa**

**Fonte:** Dados da pesquisa (2024)

### 3.4. Sujeitos da pesquisa

Para o estudo, foram entrevistados 12 sindicalistas atuantes nas cidades de São Paulo, Brasília e Londrina. Por atuante entende-se aqueles que conseguiram celebrar

acordos coletivos com os empregadores no período da pesquisa. Com base na Tabela 3, pode-se observar o perfil da amostra que participou desta pesquisa.

**Tabela 3 – Caracterização da amostra**

<b>Categoria</b>	<b>PERFIL DA AMOSTRA</b>	<b>Quantidade</b>
Gênero	Masculino	9
	Feminino	3
	<b>Total</b>	<b>12</b>
Idade	Entre 32 a 52	-
Escolaridade	Fundamental	3
	Superior incompleto	5
	Pós-graduados	4
	<b>Total</b>	<b>12</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa (2022)

A escolha pelos sindicalistas que participaram desta pesquisa foi feita de forma aleatória, devido à quantidade e disponibilidade de cada participante em aceitar responder a entrevista. Os sindicatos os quais a amostra faz parte são: o Sindicato dos Transportadores Rodoviários Autônomos de Bens do Estado de São Paulo; Sindicato dos Trabalhadores no Mercado de Capitais do Estado de São Paulo; (SINDHOSFIL); Sindicato das Santas Casas de São Paulo e Hospitais Filantrópicos, Sindicato dos Professores de São Paulo (SinproSP); Sindicato dos professores de Jundiaí – SP; Sindicato das Secretárias e Secretários do Estado de São Paulo (SINSESP); Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo; Sindicato dos Trabalhadores em Saúde e Previdência no Estado de São Paulo (SINSPREV/SP) e Secretaria de formação e Organização Sindical (Contag).

Relativo à categoria profissional dos participantes da pesquisa, pode-se observar que 2 são advogados e 2 são professores, sendo estas profissões que apresentaram percentil elevado em comparação aos demais participantes. As demais profissões são autônomo, dirigente sindical, secretária, agente administrativo e agricultor familiar.

Quanto ao local de atuação da amostra, 10 são de São Paulo, 1 de Brasília e 1 de Londrina.

### **3.5 Técnica de análise de dados**

Para a análise dos dados qualitativos produzidos nesta pesquisa, optou-se por utilizar a técnica de análise de conteúdo, pois, para Minayo (2006), esta permite tratar e representar os dados de uma pesquisa qualitativa, conforme a busca teórica e prática no campo das investigações sociais.

A análise de conteúdo, de acordo com Bardin (2016), refere-se a um conjunto de instrumentos e técnicas metodológicas possível de ser aplicado em diferentes discursos. É um tipo de esquema geral constituído por um conjunto de processos que podem ser implementados para o tratamento dos dados, permitindo analisar o seu conteúdo.

A partir das respostas coletadas com as entrevistas feitas com 12 sindicalistas foi realizada a transcrição dos dados de maneira que fosse possível analisar a reação dos sindicalistas frente aos desafios introduzidos pela Revolução 4.0, Reforma Trabalhista e a pandemia do COVID-19.

De um modo geral, embora tivesse havido a tentativa, não foi possível estabelecer padrões e comparações entre as visões dos sindicatos participantes.

As categorias de análise do estudo foram Transportadores Rodoviários Autônomos; Trabalhadores no Mercado de Capitais do Estado de São Paulo; profissionais da saúde; dos Professores; servidores públicos.

## **4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Todo o processo de coleta de dados com as entrevistas foi realizado nos anos de 2022 e 2023 com os sindicalistas que, de forma espontânea, aceitaram responder às perguntas a eles direcionadas. Considerando os tópicos de estudo, adotou-se como

subcategorias para a análise, as próprias categorias teóricas, sendo elas, portanto: consequências da Reforma Trabalhista para empregados: revolução 4.0 e impactos da Covid-19 sobre a Reforma.

Para esta análise, os participantes da amostram foram identificados por R1 a R12, de modo a facilitar a análise e apresentar as respostas coletadas em campo, mantendo a confidencialidade e anonimato de cada um.

#### **4.1 Impactos da Reforma Trabalhista na ação sindical**

O novo texto determinado pela reforma permite que seja realizada a arrecadação financeira, contudo, impondo como limite a obrigatoriedade da anterior autorização do trabalhador. A reforma trabalhista proibiu as empresas de descontarem em folha o imposto sindical nos salários de seus empregados. O referido desconto apenas é autorizado se cada funcionário, de forma individual, manifestar sua vontade para tal. Como consequência disto, tem-se verificado queda no número de trabalhadores que deixaram de contribuir com as entidades sindicais. Contudo, não se pode falar que foram todas as categorias de trabalhadores que deixaram de contribuir, pois, como relata o entrevistado R1:

R1 - Na Constituição de 88 aconteceram algumas mudanças, mas manteve a contribuição obrigatória anual de todo trabalhador com vínculo empregatício. E o nosso sindicato quando foi promulgada a Constituição de 1988, aproveitou a criação de uma contribuição que apareceu lá na Constituição, chama-se contribuição confederativa, por que é confederativa? Porque ela é para custear o sistema confederativo, nós temos sindicato de primeiro grau que a base da pirâmide, temos segundo grau que estão as federações cada estado tem o seu sindicato ou vários sindicatos, e tem a federação que engloba todos estes sindicatos, e tem a confederação (Dados da Pesquisa, 2023).

Como se nota na fala de R1, nas empresas que aceitaram manter a contribuição confederativa aos sindicatos, estes não foram afetados quanto ao seu financiamento pela reforma trabalhista, mantendo as contribuições descontadas em folhas como anteriormente, como é o caso de uma empresa estatal, onde o referido entrevistado trabalhou por muitos anos. No entanto, a obrigatoriedade de concordância do trabalhador com o desconto da contribuição em favor do sindicato foi mantida.

O sindicalismo brasileiro foi intensamente impactado pela reforma trabalhista, tendo como o desafio interno mais imediato seu próprio financiamento, com a redução brusca na arrecadação financeira, resultado da reforma que vinculou a contribuição sindical à autorização prévia dos trabalhadores, extinguindo o imposto sindical. Sobre o exposto, torna-se relevante citar Costa (2017), que aponta várias alterações impostas pela reforma trabalhista aos modos de contratação, tornando-as precárias, seja por criar o contrato intermitente, contrato parcial, contrato temporário, autônomo permanente exclusivo, ou pela não obrigatoriedade da contribuição sindical, o que contribuiu para o enfraquecimento dos sindicatos de trabalhadores, visto que, com a nova lei, apenas pode ser descontado caso haja a autorização por escrito do trabalhador.

De toda forma, a maioria dos sindicalistas entrevistados disse que os sindicatos perderam receita. Ao analisar as respostas, a necessidade de investimentos, como sinalizado pelos entrevistados, se refere ao fato de os sindicatos de trabalhadores, devido à redução da contribuição, terem que trabalhar com recursos limitados e, com isso, os investimentos têm ocorrido de forma limitada ou, em alguns casos, não há. Quando o sindicato demanda investimentos, o que se percebe é o aumento do custeio decorrente da perda da principal fonte de renda que era a contribuição sindical obrigatória, resultando no enfraquecimento da entidade representativa da categoria profissional. Com isso, para que os sindicatos possam se manter, dependem da contribuição voluntária, em parcelas mensais ou anuais, por aqueles trabalhadores que ainda desejam manter a sindicalização. Sobre o exposto, cabe citar a resposta de R1, ao afirmar que “tudo que envolve investimento, gasto ou tempo, vem de nossa categoria, sendo que só ganhamos mais quando trabalhamos mais, neste sentido é necessária uma reforma”. Por outro lado, há sindicatos, como o SinproSP que adota um sistema de contribuição diferente:

Desde 1998, o SinproSP vem adotando uma política para não depender mais do imposto sindical e por isso, esse imposto respondia apenas por uma parte menor do orçamento do Sindicato. Os professores sindicalizados recebiam esse imposto de volta, por meio do não pagamento das três primeiras mensalidades associativas (R7).

Questão interessante a ser investigada, mas que o entrevistado não soube responder foi quanto às medidas do SinproSP para ficar independente do imposto. Considerando

este exposto, entende-se que cada sindicato reagiu de forma diferente, adotando estratégias as quais, tornasse possível enfrentar a crise.

Esse enfraquecimento financeiro, de capacidade de estruturação dos sindicatos, que veio como consequência da Reforma Trabalhista que desobrigou a contribuição sindical descontada em folha, foi o ponto mais salientado pelos entrevistados. Quanto a isso, R10 pondera que, antigamente, no Brasil, havia mais de 15.000 sindicatos e muitos deles eram de fachada, não prestavam nenhum serviço para a categoria. Porém, por ser obrigatório o desconto compulsório no salário, “mandava a relação de trabalhadores para as empresas, descontava o valor e aquele dinheiro ia para o sindicato, sem nenhum compromisso com a categoria, gastando, às vezes, como desejasse”. Por isso, mais de 80% dos sindicatos fecharam as portas com a Reforma Trabalhista.

R10 ainda complementa que até mesmo a OIT recomenda que nesses casos a parte mais fraca, no caso o trabalhador, precisa receber assistência nas homologações, para sua defesa, para não ser lesado. Neste caso, R10 afirma que, para os trabalhadores isso é uma das grandes perdas, pois o empregador, com a Reforma, faz a rescisão ao seu modo e, com isso, o empregado precisa buscar informações com outrem para saber se está tudo certo, seja pela sua falta de informação, conhecimentos ou outro.

Ainda durante a entrevista, R10 deixou claro que os sindicatos não recebem nenhuma fiscalização por parte de órgão público. Apenas, em tese, do Conselho Fiscal do próprio sindicato, que “é obrigado a ter, mas, como faz parte da mesma chapa, são aliados. Então, caso queiram ser fiscalizadas, eles fiscalizam, se não, apenas assinam como se fiscalizado fosse, mostrando ser algo muito “solto”.

A fala do entrevistado R10 corroborando a literatura afirma que a Reforma trouxe de fato a perda de protagonismo político dos sindicatos, levando-os a uma crise financeira sem precedentes, consequência da desobrigação da contribuição sindical.

Com base no exposto acima, entende-se que com a falta de investimentos sindicais, a classe trabalhadora se torna vulnerável e, como consequência, a sociedade

também, assim como o mercado. Como resultado, não se pode falar em crescimento econômico, afetando não apenas a classe trabalhadora, mas toda a economia. Com os sindicatos enfraquecidos, a classe trabalhadora também será e o poder de consumo reduzirá. Por isso, para o fortalecimento da economia (poder de compra), é preciso que os sindicatos permaneçam fortes para assegurar os direitos das diferentes classes trabalhadoras. Corroborando esta afirmação, tem-se vários estudos, como o de Ghiraldelli (2021), ao mostrar que o fim à obrigatoriedade da contribuição sindical fez com que os sindicatos perdessem sua principal fonte de renda.

Aqui também cabe citar o estudo de Ghiraldelli (2021) que corrobora também esse resultado de pesquisa, ao salientar que, com a Reforma, o fim à obrigatoriedade da contribuição sindical fez com que os sindicatos perdessem sua principal fonte de renda, assim como acima também explicado por R7. A consequência tem sido o esvaziamento financeiro dos sindicatos que, para Ghiraldelli (2021), foi o maior impacto sofrido pelos sindicatos.

Outros impactos da reforma trabalhista a serem analisadas foram trazidos por R6 e R7. Para R6, “com a reforma trabalhista, os profissionais de secretariado foram impactados, principalmente, pelos contratos de trabalho mais flexíveis, naturalmente, com menos direitos e mais deveres”, enquanto para R7 “foram muitos, regulou a jornada de 12x36 sem folga, acabou com a proibição da terceirização da atividade fim, implementou o acordo individual”. Em análise, é possível perceber que R6 e R7 tecem comentários acerca da flexibilização das leis trabalhistas, o que confere às empresas praticamente todos os poderes de decisão para imporem diferentes condições de trabalho.

Ramalho, Santos e Rodrigues (2019) afirmam que a reforma individualizou as relações de trabalho entre empresa e empregado, prescindindo do sindicato, tendo havido um estreitamento na relação entre empregador e empregado, com a maior flexibilização quanto aos direitos. No mesmo sentido, Ghiraldelli (2021) também cita o possível aumento das vagas de trabalho informal, devido ao fato de a contratação e rescisão terem se tornado menos complexos e mais rápidos, mas que, por outro lado, deve-se também atentar aos prejuízos relacionados aos direitos do trabalhador, com o agravante da diminuição do poder de mediação e negociação por parte dos

sindicatos, a negociação ser direta entre empresa e trabalhador cresceu, tendo este último como a parte vulnerável nessa relação, com o crescimento do trabalho informal, da instabilidade no trabalho.

Sublinhe-se que, para o entrevistado R8, os impactos da Reforma sobre um sindicato de servidores públicos se deu, principalmente, nas relações entre o sindicato e o trabalhador, levando ao afastamento entre eles, se tornando algo mais individual, o que se tornou mais evidente com a flexibilização trabalhista:

Eu estou lincando com os três problemas, com a diferença de a gente ser um sindicato de servidores públicos. O que impacta também nas relações do sindicato, do sindicato com trabalhador, então vem essa revolução, o teletrabalho ... essa revolução mais individual que você afasta os sindicatos das negociações coletivas, ... você coloca aí na Revolução 4.0 em que as pessoas não precisam mais trabalhar no coletivo é cada um na sua estação de trabalho, com a revolução vem transferida para casa, cada um na sua casa, não é mais naquela ilha dentro do trabalho (R8).

Na avaliação de R8, entende-se que a flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista é uma forma de deslocar do Direito do Trabalho normas constituídas historicamente pelos atores sociais coletivos. Conforme a literatura discutida, a flexibilização da legislação protetiva foi uma consequência da Reforma Trabalhista que, junto com a desobrigatoriedade da contribuição sindical, foi a que mais causou impactos. Tal afirmação é percebida no estudo de Silva e Carvalho Neto (2020), que apontam que a flexibilização está nos contratos de trabalho, na intensificação da subcontratação, no aumento da informalidade, e naturaliza as desigualdades devido às várias modalidades de contrato de trabalho, como, por exemplo, o trabalho intermitente, também pontuado pelo entrevistado sindicalista R1. Aos trabalhadores com contratos intermitentes é permitido o pagamento de salários abaixo do mínimo praticado por Lei, o que, conseqüentemente, gera o empobrecimento desses trabalhadores. Desta forma, busca-se, apenas, manter os mínimos direitos do trabalhador.

Como consequência da Reforma, ainda há que apontar, conforme os entrevistados, que houve um tempo anterior à reforma em que, se a negociação era sem sucesso, se as partes não se entendiam, o sindicato da categoria trabalhadora instaurava no tribunal do trabalho o dissídio coletivo. O tribunal, por sua vez, tinha o poder normativo,

de tal forma que, além de poder manter o que já tinha sido negociado em anos passados (o que normalmente acontecia) como direitos, ainda eram ampliados, inclusive com o aumento real de salários.

Isso também mudou com a Reforma Trabalhista, pois, para instaurar o Dissídio Coletivo, agora é preciso que o trabalhador contribua mensalmente com o sindicato. Se assim não o fizer, este empregado é impedido de ingressar com o dissídio por meio sindicato, porque, pela Reforma, agora tem que haver a aprovação do empregador, do sindicato patronal, para ajuizar Dissídio Coletivo. Tal fato enfraquece muito o poder de barganha dos sindicatos de trabalhadores que, para se protegerem desta situação, têm que entrar em greve, o que não é fácil na atual conjuntura, como mostra o discurso de R11 a este respeito:

... hoje para instaurar o Dissídio Coletivo, quando o empregador não atende o sindicato, ele acaba tendo um impedimento de ingressar com o dissídio porque pela lei agora tem que haver o aval do empregador no sindicato patronal no caso, para ajuizar Dissídio Coletivo, e sobra para categoria trabalhadora uma arma legítima que é a greve, mas numa situação como se vive aí hoje ainda de empregos precários e falta de emprego inclusive, as categorias não conseguem no geral se mobilizar com uma greve, exceção feita para o servidor público e alguma outra pontual, então as demais categorias não conseguem e com isso empregador se aproveita, sabendo que o empregado dificilmente adere a uma greve para evitar que ele perca o emprego (R11).

Sobre isso, ainda há que somar a resposta do sindicalista entrevistado R9 ao explicar que:

Pelo mal virou bem, porque o trabalhador não está contribuindo para o sindicato inexistente, para os que tem só a representação (formal), mas a categoria ficou muito dispersa, não há uma concentração. Quando é um sindicato por empresa é fácil fazer as convocações, agora quando a empresa tem dois, três, quatro, cinco empregados por categoria, fica tudo disperso, muito difícil promover uma reunião abrangendo a maioria da categoria. E como agora não é obrigatório a contribuição, trabalhadores deixam de participar e os empregados acabam perdendo, com isso não tem o sindicato que faz acordo coletivo, não tem o sindicato para defender seus interesses. Ou seja, essa reforma teve o lado bom e o lado ruim como tudo na vida (R9).

Conforme observado nas respostas, nota-se que a maioria dos respondentes sinalizou para impactos negativos consequentes da Reforma Trabalhista para sua categoria, exceto para R5 (agricultura familiar) que explica: “por sermos da categoria da agricultura familiar, não houve impactos diretos, o maior impacto foi com relação à

fragilidade das nossas centrais sindicais e também para R9, que é servidor público. Esses dois entrevistados são exceção por pertencerem a categorias regulamentadas de modo que não são diretamente afetadas por leis trabalhistas, por possuírem regulamentos internos. E, sobre isso, torna-se relevante lembrar Katz e Wailes (2021), ao apontarem os impactos, tem-se a queda dos repasses financeiros aos sindicatos, falta de obrigatoriedade da contribuição sindical, o que repercutiu na redução dos fundos financeiros dos sindicatos e a desregulação das relações de trabalho, enfraquecimento do poder de atuação dos sindicatos, prejuízos à negociação coletiva.

Com isso, foi observado que para os entrevistados, dentre as consequências da Reforma tem-se o aumento da quantidade de ações trabalhistas, pois, as empresas passaram a ter mais liberdade para infringir direitos, uma vez que os sindicatos, sem arrecadação, acabaram se tornando enfraquecidos.

Considerando os novos contornos da relação capital-trabalho impostos pela Reforma Trabalhista, as empresas, de todos os segmentos e ramos de atividades econômicas foram motivadas a realizar uma flexibilização de direitos trabalhistas. A oposição dos sindicalistas entrevistados em relação a estas ações das empresas foi clara, como foi apontada por R1: “muita coisa mudou, os sindicatos voltaram a atuar, porém, com baixos recursos financeiros”. Enquanto que para R2:

“algumas empresas não procuram o entendimento jurídico adequado e começam a interpretar a reforma de forma indevida, como, por exemplo, na homologação das rescisões contratuais, realizando acordos individuais com trabalhadores que ganham abaixo do teto do INSS, entre outros exemplos”.

Essas respostas permitem constatar que a Reforma alterou para pior a situação do trabalhador, geralmente mudando ou reduzindo seus direitos. Para o trabalhador significa buscar e manter melhores condições de trabalho. Tal como aponta estudo de Ghirdelli (2021), com a Reforma Trabalhista o trabalhador vivencia a fragmentação da classe trabalhadora e aumento do desemprego. Situação esta também corroborada por estudo de D’Angelo e Esteves (2021) que explica o desemprego consequente da informalidade e baixa renda.

As respostas dos entrevistados também despertaram a atenção quanto à maior precarização da mão de obra do trabalhador, o que leva à reflexão acerca do fim da proibição pela reforma de terceirizar a atividade fim, como salienta um dos entrevistados (R8). Nas entrevistas realizadas, as respostas mais significativas sobre o que mudou em relação às ações das empresas na categoria após a Reforma envolvem a precarização, a chamada “pejotização”. Como diz o entrevistado R5 “houve uma maior precarização das relações trabalhistas, principalmente no ensino superior, com o avanço da chamada "pejotização" da profissão”. Assim como também defende o entrevistado R6, ao explicar que “antes da reforma as empresas eram mais presentes, ou seja, sentíamos que participavam mais das ações do sindicato. Depois dela, presenciamos um distanciamento em termos de parcerias e outras ações”. A precarização da mão de obra do trabalhador também é percebida por Oliveira, Ladosky e Rombaldi (2019), em especial, com a flexibilização do contrato de trabalho, além de contribuir para as desigualdades sociais. Essa abordagem de Ladosky e Rombaldi (2019) é também fundamentada por R7, em cuja fala se pode perceber isso:

Antes o banco de horas tinha que passar de forma obrigatória no sindicato e hoje essa (Reforma) previu aí certos bancos de hora sem passar por aqui. Então as empresas, porque hoje as empregadoras tem uma forma de entender que elas só visam o lucro, então quando eu falo empregadores, eu sei que tem os bons empregadores que tem a boa fé e que são um pouco mais humanos, né? Mas esse dinheiro hoje são praticamente pressionados por aqueles que são mega ou são grandes em não ceder, eles tem uma regra geral que os grandes hoje em qualquer categoria acabam abrindo o caminho em favor deles e os pequeno os seguem (R7).

Sobre o banco de horas, o sindicalista entrevistado R9 corrobora com o que foi abordado por R7 sobre o banco de horas de forma individual, “mas pela lei não é devido, também a lei prevê uma ação de banco de horas de forma individual, acordo entre empregado e empregador... todas (empresas) estão praticando esse tipo de banco de horas...(R9).

Nesse sentido, o uso de banco de horas é mais uma flexibilização do trabalho imposta pela Reforma, como aponta a literatura (Krein, 2018). O banco de horas foi criado pela Reforma com o intuito de regar e controlar as horas extras, principalmente quanto à compensação de horas excedentes. A Reforma permite uma negociação direta e individual entre empregado e empregador.

Tendo por base essa visão, pode-se perceber que a desregulamentação e a flexibilização trabalhista que foram impostas pela Reforma podem ter ajudado a aumentar o desemprego, a desvalorizar o capital humano, a mão de obra do trabalhador, resultando na precarização do trabalho. Nesse sentido, tem-se como fato que os empregadores são possuidores do poder em determinar a produção e o nível de emprego, assim como se pode observar no discurso do sindicalista entrevistado R12:

Tanto é que, com a reforma, o que se constatou de lá para cá é que no Brasil houve uma precarização do trabalho e dos salários. Então, se pegarmos o que era antes da reforma, somarmos a isso a terceirização, no Brasil piorou tudo, ele chegou a ser em 2020 se não me engano era um dos piores países do mundo para se trabalhar como empregado, dado o que aconteceu. Hoje nós defendemos que tem que ter não empregos, mas empregos de qualidade porque empregos nota-se toda hora tá surgindo aqui na região nossa, é algo quase pleno emprego, mas são salários não motivadores. Então pagam R\$1800,00, R\$2000,00, isso infelizmente é para comer não tão bem, para se vestir e pouca coisa a mais, até também porque a inflação ajudou, apareceu há pouco tempo aí e atrapalhou muito na alimentação, no transporte, em tudo... e o salário infelizmente não tem mais o poder aquisitivo que já teve nos tempos anteriores aí, então o prejuízo, repito com a reforma somado também ao que eu falei que é a terceirização acabou precarizando, tanto é que a gente tem como evidência hoje o que se criou aí nos motoboys, de Uber etc. (R12).

Em se tratando de uberização, tem-se no discurso de R11 uma referência a este tipo de trabalho, que, como ele sinaliza, a Reforma Trabalhista impulsionou, já que, ao se ver desamparado pelas leis trabalhistas e sem o amparo do sindicato, o trabalhador se viu tentado a ter que trabalhar com aplicativo de motorista para não ter sua renda mensal reduzida. Sobre isso, R11 ainda cita que isto resultou numa situação de empregos precários e aumento do desemprego:

Aqui em Joinville nós temos hoje mais de 20 mil trabalhadores inscritos no município que trabalham com Uber, trabalhando dia e noite, domingos e feriados. Esse pessoal, uma boa parte, tinha empregos antes que recebiam um valor mais significativo, com repouso remunerado, com décimo terceiro, com férias ... sucatearam o mercado, então hoje não tem mais esses encargos sociais, mais que justos de amparo ao trabalhador, ele trabalha sem ter um fundo de garantia, sem ter um dia como se aposentar (R11).

Sobre a uberização, embora poucos dos entrevistados tenham respondido ou citado a respeito em suas colocações, pode-se entender que este é reflexo da Revolução 4.0 em que houve maior disseminação dos computadores e da internet gerando mudanças no ambiente produtivo. O que se nota é a ascensão do trabalho no envolvimento

do processo da uberização que depende do ambiente virtual das plataformas digitais, adotada pelas empresas, envolvendo prestadores de serviços e consumidores de duas respectivas atividades.

Além disso, no que se refere ao processo de trabalho no contexto da uberização, todo ele é transferido para terceirizados, representando uma forma peculiar de acumulação capitalista por criar uma nova modalidade de mediação da subsunção do trabalhador.

A partir dessas reflexões, entende-se que os sindicalistas não são, em sua totalidade, favoráveis às modalidades de trabalho intermitente e parcial que foram criadas pela Reforma Trabalhista. Como consequência da uberização, o sindicato tem buscado se atualizar em termos tecnológicos, apoiando aquele trabalhador que exerce sua atividade por meio home office.

O trabalho intermitente favorece o empregador, pois, como explicam Oliveira e Pochmann (2020), permite que o trabalhador execute suas atividades e funções em uma condição de trabalho “sob demanda”, atuando como se empregado formal fosse, sem o ser na prática. Com isso, o trabalhador é submetido ao trabalho sem nenhuma garantia de jornada regular ou remuneração periódica. Enquanto o regime de contratação de tempo parcial se refere ao contrato em que a jornada de trabalho é menor que as 44 horas semanais, o que, conseqüentemente, também reduz o seu salário. Assim, nota-se que a informalidade, a subocupação, a alta rotatividade e o desemprego são características estruturais do mercado de trabalho no Brasil, aprofundadas pela Reforma Trabalhista.

A literatura sugere que essas particularidades são decorrentes de uma organização específica do mercado de trabalho no Brasil, que mantém historicamente grande contingente da força de trabalho na informalidade, negando a essa parcela da população os direitos decorrentes da legislação trabalhista. Afinal, grande parte dos trabalhadores brasileiros nunca esteve contemplado pela legislação trabalhista. Com isso, as medidas vigentes pela Reforma Trabalhista tendem a aprofundar um cenário que sempre foi caracterizado pela precariedade das condições de trabalho dos brasileiros.

Para melhor compreender as respostas dadas pelos entrevistados, cumpre explicar que, de acordo com Silva, Palão e Ângela (2017), a precarização da mão de obra do trabalhador é uma consequência da terceirização da atividade-fim, uma possibilidade que impede que haja a devida e legal criação de vínculo jurídico empregatício entre empregado e empregador, modificando o que era estabelecido pela CF/88.

Quanto à pejetização, pode-se buscar fundamento em Silva Junior (2013), que salienta que ela se refere a um fenômeno cuja finalidade é burlar a caracterização da relação trabalhista que consiste no fato de as empresas obrigarem o trabalhador a constituir uma Pessoa Jurídica para executar trabalhos próprios de pessoa física, tornado assim uma relação civil, afastando a relação de emprego.

Nas entrevistas realizadas, os sindicalistas apontaram também que ficou facultativo à empresa fazer as homologações nas rescisões sem assistência sindical. Disseram que conseguiram que, em algumas situações, fixado nas Convenções coletivas depois das negociações com as empresas, que em todo contrato com seis meses ou mais de duração haveria obrigatoriedade de ser homologada a rescisão com a assistência no sindicato. Para R9, as negociações coletivas apresentaram um retrocesso no Brasil, que foi aprofundado com a Reforma Trabalhista de 2017. A Emenda Constitucional 45 da Carta Magna acabou praticamente retirando do Judiciário o chamado poder normativo, como salienta R9:

Houve um tempo em que, havendo a negociação sem sucesso, digamos, quando as partes não se entendiam, o sindicato da categoria trabalhadora podia e fazia muito isso, instaurava no tribunal o dissídio. O tribunal tinha o poder normativo de tal forma que, além de manter o que já tinha (sido acordado) por assim dizer como direitos, ainda eram ampliados, inclusive com o aumento real, na época de 4% ... Isso também acabou de forma tal, que hoje para instaurar o Dissídio Coletivo quando o empregador não atende o sindicato, ele acaba tendo um impedimento de ingressar com o dissídio, porque, pela lei, agora tem que haver o aval do empregador no sindicato patronal no caso, para ajuizar Dissídio Coletivo (R9).

Portanto, a posição dos sindicalistas entrevistados, como se nota, é a possibilidade grande de perdas para os empregados, nas diversas categorias de trabalhadores pesquisadas. Nesse sentido, como afirmou R4, “nessa linha então, nós temos tido sempre um aprendizado a cada dia, no meio sindical a reforma também nos exigiu mais e nos entregou menos em termos de fortalecimento da entidade”. São

consequências causadas pela Reforma Trabalhista também percebidas pelo sindicalista entrevistado R10:

Situação nova que está chegando, cada dia você vai ficando mais individual, mais individualismo, aí sem a presença de um ser ali, de um ser para tentar organizar, tentar sociabilizar, colocar ali, formar uma comunidade ali com um objetivo comum, esse ser externo para agregar, você não consegue. Se tiver um que começa a sobressair (como militante do sindicato) no meio desses que estão separados hoje, alguém vai lá para o patrão e fala ó fulano está sobressaindo e o cara tá na rua, esse cara tá na rua ... Então fica bem mais fácil para o patrão, agora o sindicato tem muita luta pela frente para evoluir e tentar não sei como diz, atualizar, se transformar para pensar na forma de fazer a luta nesse contexto mais individual, é difícil, mas a gente consegue chegar lá (R10).

Franco e Ferraz (2019) mostram que os empregadores foram os únicos beneficiados com a Reforma, pois esta lhes conferiu maior segurança jurídica para contratar trabalhadores em regimes de trabalho remotos, intermitentes, parciais e trabalhos terceirizados, mais informais.

Desta maneira, ressalta-se que a Reforma ganhou força no Brasil e, de certa forma, acabou por “legalizar” o que antes já era praticado, possibilitando certos subterfúgios legais por parte das empresas, de referendar a pessoa jurídica como trabalhador formalizado sem direitos. Essa configuração do vínculo empregatício enseja na descaracterização de uma relação de prestação de serviços, quando existente os requisitos da relação de emprego.

Os sindicalistas entrevistados consideram a Reforma Trabalhista como um fator de instabilidade política e econômica que levou à fragilidade estrutural do movimento sindical brasileiro. Sobre isso, Carvalho e Bicev (2021) explicam que nos sindicatos, as palavras de ordem têm sido revitalizar, reorganizar ou renovar. Trata-se de um discurso que também esteve presente nas respostas dos sindicalistas entrevistados para esta pesquisa, sinalizando para o fato de que, muitas vezes, a revitalização pode gerar resultados, contudo nem todas as ações são capazes de conseguir sustentar tantas mudanças organizacionais, tantos desafios. Conforme R10, reestruturar os sindicatos se trata de uma tentativa de reação à Reforma e, no plano geral, ao enfraquecimento do sindicalismo no país.

Como observado, tanto para as empresas, quanto para os trabalhadores e sindicatos, as mudanças provocadas pela Reforma foram abruptas, o que confere aos sindicatos pensarem e agirem estrategicamente (Carvalho & Bicev, 2021).

Neste sentido, o entrevistado R11 se posicionou a partir de uma crítica baseada no fato de ser um desafio para o sindicato se reinventar e destaca, de forma complementar que ele já está na hora de aposentar “e a maioria dos sindicalistas que você vê é difícil você achar um jovem, você vê um jovem no movimento estudantil, a não ser aquele que saiu do movimento estudantil, está entrando numa empresa e entra para o sindicato”. A análise de R11 evidencia que na sua opinião as pessoas não entram como dirigente mais no sindicato, tendo uma ideia equivocada de que sindicalista não trabalha. Para o entrevistado R11, este pode ser considerado um desafio, pois é difícil inculcar no trabalhador a necessidade do sindicato. O que é mostrado por R11 é que a perspectiva de fazer parte de um sindicato é colocar uma visão do coletivo também para aqueles jovens que estão chegando no mercado de trabalho, em meio à revolução 4.0.

R10, cuja área de atuação é a saúde privada, salienta outra mudança trazida pela Reforma Trabalhista, o regime de trabalho em turnos de 12X36. Antes já era comum em atividades como segurança, vigia, polícia, socorro médico, hospitais e clínicas, mas depois da Reforma não são mais trabalhadores com direito ao feriado em dobro, ou seja, estariam trabalhando sem receber o que lhes era de direito antes da Reforma. R10 ainda salienta ser algo anti-humano, uma vez que “as pessoas têm que trabalhar no Natal, 1º de Janeiro, 1º de Maio e demais feriados sem o devido recebimento, o que demonstra desvalorização do trabalhador, por sua vez, os deixando desmotivados”.

Portanto, o trabalho em dia de feriado não será mais compensado por meio de pagamento do valor do dia em dobro quando ocorrer a jornada 12X36, sendo prevista folga depois do dia de trabalho, uma perda evidente para o trabalhador. Corroborando com o entrevistado R10, estudo de Krein (2018) aponta que a regulamentação da jornada de 12 x 36 horas para todos os setores da economia nestas condições foi uma forma de flexibilização da jornada de trabalho, um benefício proporcionado à

parte empregadora, que passa a poder usar a força de trabalho para além das oito horas diárias.

De um modo geral, o Quadro 4 apresenta, de forma sintética, os impactos nos setores da saúde, escola e transporte, conforme relato dos entrevistados.

**Quadro 4 - Impactos por setor**

<b>SAÚDE</b>	<b>ESCOLA</b>	<b>TRANSPORTE</b>
Perda de receita	Perda de receita	Perda de receita
Redução da contribuição	Redução da contribuição	Redução da contribuição
Trabalhar com recursos limitados	Trabalhar com recursos limitados	Trabalhar com recursos limitados
	Professores sindicalizados recebiam esse imposto de volta, por meio do não pagamento das três primeiras mensalidades associativas	Enfraquecimento financeiro
		Perda de protagonismo político
		Contratos de trabalho mais flexíveis, naturalmente, com menos direitos e mais deveres
Afastamento entre sindicato e o trabalhador	Afastamento entre sindicato e o trabalhador	Aumento da quantidade de ações trabalhistas
Fragilidade das centrais sindicais	Fragilidade das centrais sindicais	
Não são mais trabalhadores com direito ao feriado em dobro, ou seja, estariam trabalhando sem receber o que lhes era de direito antes da Reforma		

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

#### **4.2 Os desafios dos sindicatos no Brasil em relação à revolução 4.0**

Acerca da evolução tecnológica decorrente da Indústria 4.0, ainda há muita perplexidade, expressada pelo sindicalista entrevistado R9 ao descrever possíveis impactos para funcionalismo público:

No nosso caso, servidores públicos, eu não sei como isso vai impactar, o nosso padrão realmente, que é o usuário do serviço público, então esse aí é que vai ser pior ainda, porque de casa você resolve tudo, resolve uma coisa no INSS, resolve na universidade sua matrícula ... e como é que vai estar o servidor nisso, o cara que atender ele? Daqui a pouco, com a inteligência artificial, a tecnologia, você passa a fazer trabalho remoto, teletrabalho é... você vai colocando isso tudo, todo o seu fazer dentro de uma central de computador, de um conteúdo totalmente digital, instrumentalizado. Nós vamos chegar nesse ponto, todos os processos, seu conhecimento cognitivo você coloca ali na máquina, numa inteligência artificial... no futuro ela vai fazer esse trabalho que hoje a gente está fazendo em casa com comodidade, na frente da sua máquina, e o social vai para onde? (R9).

Neste sentido, a literatura descreve que a Indústria 4.0 tem seu conceito fundamentado nas tecnologias digitais e virtuais que, de acordo com Gimenez e Santos (2019), fazem de forma cada vez mais acelerada o uso combinado de sistemas e fábricas inteligentes, causando mudanças significativas sobre as relações de trabalho, devido em grande parte aos novos modelos de trabalho (teletrabalho, trabalho remoto, por exemplo).

Com a revolução 4.0, o que se tem observado quanto a transição nas relações de trabalho, foi a introdução do trabalho *home office*, teletrabalho, que recebeu regulamentação no país por meio da Lei 13.467/17. Trata-se de um tipo de trabalho que, mesmo apresentando determinados benefícios, caso não receba a devida atenção e responsabilidade por parte do setor empresarial, pode se tornar um dos fatores a contribuir com a precarização do trabalho humano. Com isso, o maior beneficiário passa a ser apenas as empresas e os patrões que, ao intensificarem cada vez mais o uso das novas tecnologias da revolução 4.0, conseguem reduzir seus custos fixos.

Como se nota, pelo exposto acima, a revolução 4.0 já é uma realidade na vida dos empregados e empregadores, e ambos, seja de forma positiva ou negativa, sente os reflexos dos seus efeitos, desafiando a capacidade dos sindicatos em se adaptarem para conseguir se manter ativos, se reorganizarem e se reinventarem. Para Palitot (2022), com a revolução 4.0, os sindicatos têm vivenciado desafios quanto à própria sobrevivência e atuação dos dirigentes, frente aos avanços rápidos e contínuos que se tem observado, dificultando seu enfrentamento, visto que a luta dos sindicatos com a revolução 4.0 é diário na defesa dos direitos dos trabalhadores.

É bem verdade que a revolução 4.0 tenha introduzido efeitos em relação ao nível de emprego dos trabalhadores e, juntamente com isso e, como consequência de tal efeito, também impactou na organização sindical, principalmente pelo fato de a revolução 4.0 visar a redução de custo, mais lucro e produtividade. Com isso, é deixado de lado os fatores sociais, evidenciando o desprezo quanto ao mínimo de proteção social (Palitot, 2022).

A necessidade de conciliar a mão de obra com as novas tecnologias introduzidas pela Indústria 4.0 obriga os empregados a se submeterem ao que o empregador lhes determina através de um rigoroso controle via inteligência artificial, evidenciando que a flexibilização do trabalho está cada vez mais incompatível com uma jornada fixa de trabalho, salário fixo, descansos regulares e até mesmo separação entre espaços de trabalho e lazer. Ainda que a Quarta Revolução Industrial tenha a finalidade de apresentar soluções práticas e bem vindas ao trabalho e à produção de bens e serviços, por outro lado exclui cada vez mais do mercado de trabalho aqueles pouco qualificados. Essa abordagem pode ser fundamentada na literatura, a partir do estudo de D'Angelo e Esteves (2021), ao sinalizar que a Indústria 4.0 transformou o processo produtivo em instantâneo e, como consequência, contribui para que a produção e o planejamento se tornem customizáveis e autônomos.

Para R12, a maior evidência dessa Quarta Revolução Industrial é o surgimento do teletrabalho, conferindo ao trabalhador a possibilidade de trabalhar na própria residência. Mas, para ele, por outro lado o que parece um benefício na verdade não o é, pois o trabalhador em modalidade de teletrabalho precisa ter gasto com o mobiliário para se ter conforto durante o seu labor, além de não ter mais suporte direto do superior, não ter o momento “com seus colegas de trabalho” e isso, aos poucos, pode levar ao adoecimento, tal como descreve:

Com certeza, o pessoal do teletrabalho não vai precisar ir todos os dias, não vai enfrentar trânsito e tal, então isso que é vendido para o trabalhador, mas na realidade, quando ele chega em casa, ele tem ali uma cadeira ergonômica que é cara, e fizeram uma portaria na qual você se vira com seu mobiliário. Ele lembra que tinha uma parada para o cafezinho aí ele está descobrindo que eles estão colocando um robô na máquina que vai ver a hora que você está sentado e a hora que você não está sentado ali na frente, ele já tá vendo

que tem esses problemas, a máquina que ele está trabalhando, a empresa deixou ali para ele, mas o software vai atualizando, ele fala eu estou trabalhando mais lento eu preciso de um software novo, (a empresa diz) não, agora se você quiser trabalhar mais rápido você coloca o software por sua conta, nós te demos R\$1000,00 para o computador e R\$1000,00 para você fazer o upgrade. Se você quiser trabalhar mais rápido, você vai gastar do seu bolso. Ele quer conversar com outro colega ele não tem mais aquele contato, ele começa a adoecer. O menino dele tá gritando ali na sala, ele viu que ele vai ter que construir um quatinho para ele fazer o escritório dele, então são essas coisas que daí ele já não separa mais a hora que ele deita da hora que ele levanta, e a máquina tá chamando ele para trabalhar, já não tem mais essa coisa, é sábado, é domingo, ele tem que entregar porque no contrato de trabalho que está lá ele tem uma meta, e aquela meta só vai aumentando (R12).

Além do exposto acima, ao se analisar o conteúdo da entrevista realizada com R11, pode-se perceber que, para este entrevistado, o que mais impactou o sindicalismo brasileiro, além da pandemia, foi a tecnologia imposta pela Revolução 4.0. Em algumas situações, as assembleias convocadas pelos sindicatos para mobilização, levantamento de reivindicações e aprovação ou rejeição de acordos e negociações coletivas com as empresas têm sido realizadas de forma virtual, através de computador ou celular, e isso impacta a forma de fazer a assembleia, uma vez que a dinâmica é diferente no presencial. No computador e celular, o sindicalista relatou que todos acabam falando ao mesmo tempo, enquanto presencialmente, “o microfone é aberto apenas para aquela pessoa quando ela vai falar, dando somente a ela, o direito de fala” (R11). Como se nota, com as tecnologias impostas pela Revolução 4.0, a dinâmica da ação sindical muda, em relação às propostas, à negociação, aos grupos de trabalho na assembleia. Se a revolução 4.0 traz estes desafios de organização de assembleia colocados por R11, por outro lado traz oportunidades ao sindicalismo de atingir com sua comunicação um número muito maior de trabalhadores e, conseqüentemente, mobilizar um maior número de trabalhadores.

Nesse contexto, Sizanowski (2020) afirma que os sindicatos também têm enfrentado desafios relacionados com a nova dinâmica de trabalho imposta pela Revolução 4.0, como já discutido no tópico anterior, tendo ocorrido deslocamento da mão de obra, flexibilização do trabalho, necessidade de capacitação da mão de obra para acompanhar e atender às novas tecnologias e adequação às plataformas digitais, o que traz para os sindicatos brasileiros mudanças em sua maneira de atuar.

Corroborando com o entrevistado R11, R12 complementa que, de uma forma geral, mesmo com a Revolução 4.0, o mercado de trabalho continua em crescimento. Tal crescimento se mantém porque sempre estão surgindo novas atividades que a tecnologia não é capaz de desenvolver, somente o ser humano, como, por exemplo, o *motoboy*, o podador de árvores, o jardineiro, a faxineira, entre outros que a tecnologia não substitui. Do ponto de vista favorável, há que se apontar que o trabalho *home office* tem sido amplamente expandido com o apoio das tecnologias da Revolução 4.0 e que teve maior ênfase com a pandemia. Para D'Angelo e Esteves (2021), essa revolução impactou tanto os trabalhadores quanto as organizações sindicais, pois, ao se utilizar máquinas, robôs, inteligência artificial, internet das coisas, os empregadores estão reduzindo custos com mão de obra e aumentando sua produtividade e, conseqüentemente, o lucro, deixando de lado os fatores sociais humanos. São elementos capazes de resultar em violação à dignidade dos trabalhadores, uma vez que eles irão perder o padrão mínimo de proteção social com a sua substituição pelas máquinas.

R9 sinaliza que os impactos da Revolução 4.0 no sindicalismo brasileiro envolvem uma diversidade de fatores. Assim sendo, pontua que a inteligência artificial irá fazer com que as assembleias e demais ações sindicais sejam metrificadas, possibilitando planejar com mais exatidão, analisar o que se tem que fazer, decidir e quanto tempo cada ação irá levar. Ao considerar que a inteligência artificial poderá reduzir o tempo de negociação, por exemplo, o sindicalista irá perceber que pode otimizar os processos, sem desobedecer a legislação. Outra questão levantada pelos sindicalistas entrevistados é que a Revolução 4.0 se mostra um desafio aos sindicatos quando da realização da negociação através de computador, o que torna difícil a comunicação.

Para R10, com a Revolução 4.0, pode-se apontar como desafio aprender a usar as tecnologias, tanto por parte do trabalhador quanto dos dirigentes sindicais, que devem aprender a usar as ferramentas que surgem continuamente:

“Aprender é uma necessidade, o que se torna, portanto, um desafio, pois é preciso que os sindicatos saibam modificar a forma de fazer assembleia e reuniões e manter o (trabalhador como) contribuinte (financeiro ao sindicato), mostrando a ele a importância do sindicato e do fazer juntos (sindicato e sindicalizado) ... na verdade, mostrar essa importância tem sido o grande

problema da Revolução 4.0. A Revolução 4.0 individualiza não só o trabalho e suas funções, mas, também muda o ser social, o que torna para o sindicato um grande desafio, pois, o sindicato vende sua força de trabalho, mas esta tem se tornado cada vez mais individualizada e, com isso, para o coletivo não importa o que o outro faz. Isso beneficia o patrão e prejudica o sindicato e trabalhadores.” (R10)

Sobre o exposto pelo entrevistado R10, pode-se pontuar a literatura. Conforme Sizanoski (2020), a Revolução 4.0 é uma realidade em todo o mundo, em todas as esferas sociais, econômicas e trabalhistas, que tem causado uma desorganização da sociedade como era até então conhecida, provocando impactos diretos no mundo do trabalho, em como produzir. Ao se adotar a palavra “revolução”, Sizanoski (2020) afirma que se trata de uma mudança radical, por introduzir novas tecnologias disruptivas também nos processos produtivos.

Segundo R11, o sindicato foi bastante impactado tanto pela nova lei trabalhista quanto pela Revolução 4.0, pois ambos afetaram o modo de fazer do sindicato, “de vender a força de trabalho”, enfraquecendo este último e “fortalecendo o patrão”. Nesse sentido, a revolução 4.0 contribuiu para o surgimento de novas formas de trabalho, revolução no trabalho, no fazer do trabalho, na força de trabalho e na dinâmica em como realizar as tarefas. A Revolução 4.0 forçou os trabalhadores a modificar o fazer, deixando dúvidas, inclusive, quanto à progressão da sua carreira. Então, o conflito que chegou para os trabalhadores foi aprender a lidar com as novas tecnologias, adaptar às necessidades impostas pela Revolução 4.0 que, conjuntamente a pandemia, resultou no trabalho remoto e teletrabalho, causando impactos diretos nos sindicatos. Tal impacto se deve ao fato de os sindicatos terem que conviver com essas duas situações (nova legislação trabalhista e Revolução 4.0), em que os trabalhadores desejam continuar com o trabalho remoto e teletrabalho que, pelo fato de ainda não estar completamente regulamentado dentro da nova legislação trabalhista, afeta os sindicatos e suas negociações coletivas. Concordando com o exposto por R11, Silva e Carvalho Neto (2020) lembram que o trabalho remoto foi um dos mais adotados em consequência não apenas da pandemia, mas na economia como um todo, devido à Revolução 4.0.

R11 afirma que manter o trabalho remoto e teletrabalho “sem respaldo legal” é um desafio tanto para os legisladores quanto para os sindicatos. Afirma:

“... o trabalhador é imediatista por desejar resolver o seu problema, mas, o que parece, é que a Revolução 4.0 complica tal resolução, pois ele quer continuar com o trabalho remoto. O grande desafio da Revolução 4.0 é a evolução do fazer sindical, do diretor sindical, negociações coletivas e o modo em como o sindicato deve defender o trabalhador e o direito dele em trabalhar e acompanhar a evolução (tecnológica).” (R11)

Neste caso, observa-se que a Revolução 4.0 tem sido muito mais veloz que a legislação, o que torna difícil ao sindicato explicar essa dinâmica ao trabalhador. Por assim ser, torna-se uma necessidade, ainda que complexa, de o sindicato saber fazer esta comunicação com os trabalhadores, sobre a preparação que estes devem ter para encarar os desafios da Revolução 4.0, suas inovações e o novo fazer sindical.

R8, que é servidor público, enfatiza que a Revolução 4.0 causa impactos nas relações sindicais, pois os trabalhadores também atuam de maneira remota, no teletrabalho, possibilitado pelas tecnologias advindas da Revolução 4.0. Porém, com isso, “os trabalhadores se tornaram mais individualistas”, levando ao afastamento dos sindicatos nas negociações coletivas, “como uma espécie de corrente, primeiro afasta uma empresa pequena, depois outra empresa maior. Com as novas tecnologias, cada trabalhador atua de forma individual na sua estação de trabalho transferida para dentro de casa. Desta forma, fala-se, portanto, da necessidade de o sindicato ter que acompanhar os avanços propostos pela Revolução 4.0 e adaptar suas assembleias, reuniões, atos e ações. Desafio também apontado por R8, igualmente anteriormente citado por R11 e R12, é a realização de assembleia através do computador ou celular, mudando a dinâmica de se fazer uma negociação.

Conforme se observa, mais que a reforma trabalhista, que tentou reduzir o papel do sindicato, seja na questão de a empresa poder negociar diretamente com o trabalhador sem a participação do sindicato, seja na questão do imposto, da prevalência do negociado sobre o julgado, pode-se também perceber que o sindicato tem conseguido se reinventar, mostrando aos trabalhadores a relevância em manter a existência do mesmo, mesmo com a Revolução 4.0. Os sindicatos tiveram que se reinventar para acompanhar as novas tendências tecnológicas impostas pela Revolução 4.0. Exemplos dessas iniciativas foram, por exemplo, a realização de assembleias por meio virtual, rescisões de contrato online. Parece ser, segundo R8:

“um tipo de conflito a ser enfrentado pelos trabalhadores e sindicalistas, pois as pessoas tiveram que trabalhar em casa, com uso das tecnologias da Revolução 4.0 que permitiram o trabalho remoto e o teletrabalho e que, ainda, são desejadas por grande parte dos trabalhadores” (R8).

Essas novas formas de trabalho proporcionadas pela Revolução 4.0 impactaram diretamente os sindicatos, pois, os sindicalistas passaram a ter que rever sua maneira de atuar e conviver com ações que envolvem o trabalho presencial e o trabalho remoto. Esse é um contexto que, como salientam Gimenez e Santos (2019), envolve diretamente as relações de trabalho, modificando a própria estrutura dos sindicatos.

Os sindicatos brasileiros ainda precisam se preparar muito para os desafios discutidos acima, que a Revolução 4.0 coloca para as relações de trabalho. Além destes, pode-se acrescentar as barreiras para dialogar e se aproximar dos novos perfis de trabalhadores que já estão surgindo com a indústria 4.0 (Souza, Santos & Carvalho Neto, 2021).

Conforme enfatiza também o entrevistado R9, a Revolução 4.0, assim como já afirmado por R10, tem provocado mudanças no fazer do trabalhador, pois “o que antes dependia da força de trabalho braçal e intelectual do ser humano, tem sido substituído por máquinas e inteligência artificial e isso tem impacto nos sindicatos”, no modo em como fazer os contratos, em considerar o que está certo ou errado. Contudo, no Brasil, as coisas parecem acontecer de forma muito lenta, visto que para os casos de trabalho remoto ou teletrabalho, por exemplo, uma evolução presente na vida de muitos trabalhadores, a regulamentação completa não sai, pois, primeiro, deve-se aplicar o novo sistema de trabalho e depois a legislação, mas, nem a justiça, nem o próprio trabalhador, nem o empregador estão preparados.

Porém, ao se analisar pelo lado do empregador, R8 sinaliza que “ele pode sim estar preparado, porque cobra por resultado e produtividade”, o que, na visão dos sindicatos, não deve ser simplesmente assim. R9 ainda explica, para completar sua abordagem, que:

“é preciso que os trabalhadores percebam a importância do sindicato diante das mudanças causadas pela Revolução 4.0, que são constantes. É preciso

que os trabalhadores saibam vender sua força de trabalho e isso, o sindicato também pode auxiliar, além de verificar como essa força de trabalho está sendo usada e processada dentro da Revolução 4.0. O trabalhador, quando se depara com um problema a ser resolvido, procura o sindicato na tentativa de resolver a coisa o mais rápido possível, porém, às vezes o sindicato está fraco, sem acompanhar a evolução tecnológica ....” (R9)

Como se nota na entrevista de R9, não é somente o trabalhador que precisa se adaptar às novas tecnologias trazidas pela Revolução 4.0, mas, inclusive, os sindicalistas. É preciso que eles aprendam a usar as ferramentas tecnológicas, a modificar a forma de fazer assembleia com uso de tecnologias virtuais e de inteligência artificial, e, ao mesmo tempo, tentar não permitir a individualização do coletivo de trabalho, tal como descreve:

“Daqui a pouco a preocupação com essa revolução que hoje é 4.0 é a inteligência artificial, a tecnologia, há um perigo do trabalho remoto, do teletrabalho, é que você vai colocando isso tudo, todo o seu fazer dentro de uma central, de uma central de computador, de um conteúdo totalmente digital, instrumentalizado, e você coloca uma inteligência artificial ali, nós vamos chegar nesse ponto, todos os processos, o seu conhecimento cognitivo que você tem, você coloca ali na máquina, e ela vai fazer esse trabalho que hoje a gente está fazendo em casa com comodidade ali dentro da sua casa na frente da sua máquina, deixando o social de lado (R9).

Para R11, é também um desafio para o sindicato encontrar dirigentes mais comprometidos e preparados para a Revolução 4.0 e, com essa preparação, mostrar que o sindicalista trabalha. Evidentemente, trata-se de um desafio, incutir no trabalhador a necessidade do sindicato, não apenas o de contribuir e deixar tudo sob a responsabilidade do sindicato, mas fazer parte dele. O fazer parte e colocar o coletivo nessa perspectiva de Revolução 4.0 é muito importante para a sobrevivência dos sindicatos. A renovação do fazer sindical em conjunto, com o coletivo, deve ser resultado de uma participação contínua nos processos de luta que é o objetivo do sindicato. Nesta direção, se pode citar Souza, Santos e Carvalho Neto (2021), que sinalizam para a relevância de os sindicatos terem que se preparar para lidar com os novos trabalhadores que surgem com a Indústria 4.0.

Por outro lado, em entrevista com R12, ele aponta o impacto positivo que as novas tecnologias introduzidas pela Revolução 4.0 causaram aos sindicatos. Sobre isso, pode-se citar a simplicidade que se tornaram os processos, antes burocráticos, que tinham que ser feitos presencialmente, e agora podem ser feitos a distância, *online*,

sem causar prejuízos aos sindicatos e às demandas dos trabalhadores. Ainda conforme este entrevistado, a facilidade e a praticidade atual com a Revolução 4.0 simplificaram as ações, deixando-as menos burocráticas e mais rápidas, além de esvaziar as varas trabalhistas com audiências mais ágeis, pois quase tudo pode ser feito via internet.

R12 ainda descreve que, com a Revolução 4.0, pensando em impactos positivos sobre os sindicatos, foi que os processos *online* ajudaram a acabar com a tensão, a preocupação com a pontualidade, de estar lá presencialmente para participar das ações, negociações. São pontos que contribuíram para tornar as ações sindicais “mais leves no geral”. Por outro lado, ainda há situações que requerem a presença, porém, tem sido em quantidade menor. Neste caso, portanto, se nota ter melhorado. O entrevistado também acrescenta que esse mesmo impacto se aplica ao poder judiciário, pois os juízes podem atender às demandas a distância e podem realizar trabalhos mais rápidos e em quantidades maiores, desafogando o judiciário e tornando tudo mais produtivo e econômico em relação ao presencial.

Para R11, as ações sindicais frente às mudanças ocasionadas pela Revolução 4.0 devem também ter foco no engajamento das lideranças sindicais em conscientizar os trabalhadores da importância dos sindicatos. Os novos sindicalistas que estão chegando aos sindicatos já entraram junto com a aceleração da Revolução 4.0, proporcionando agilidade e respostas mais rápidas aos trabalhadores. Este pode ser considerado também um desafio aos sindicatos, receber e integrar esses sindicalistas novatos, que já vêm preparados para esse mercado dinâmico da revolução tecnológica. Ao se verificar na literatura, esta abordagem de R11 é corroborada por Ford e Gillan (2015), quando sinalizam que os sindicatos têm vivenciado muitos desafios e, com a Revolução 4.0, a intensificação desses desafios se tornou maior, demandando o desenvolvimento de novas formas de ação, representação e engajamento para se adequarem às novas tecnologias que alteraram as relações e trabalho.

Ainda que a revolução 4.0 tenha introduzido significativas tecnologias no contexto do trabalho, R11 afirma que o sindicato continua sendo o único instrumento de reivindicação da classe trabalhadora:

São os sindicatos que resolvem problemas dos trabalhadores junto às empresas, realizam negociações de acordo coletivo e questões relativas ao descumprimento de legislação. São os sindicatos que negociam com as empresas todos esses assuntos para se obter sucesso e ser reconhecido pela categoria como um sindicato que presta serviço dentro da limitação da legislação como sindicato, e também da pessoa física que está à frente da entidade (R11).

Conforme apontam Ramos, Rodrigues e Mello (2018), o resultado da adoção de tanta tecnologia digital e virtual introduzidas pela revolução 4.0 se traduz como uma revolução que proporciona às empresas maior agilidade, flexibilidade e qualidade do produto, além de melhoria na produtividade, maior participação do consumidor e o desenvolvimento de novos modelos aplicados ao negócio, de modo a se colocar à frente da concorrência. Aqui, cabe a colocação de Souza e Anunciação (2020), ao afirmarem quanto à possibilidade de desemprego em níveis inimagináveis. Todo este cenário atingiu profundamente a ação sindical, como a pesquisa mostra.

Corroborando com R11, R12 descreve que o mesmo sistema de relações de trabalho que existe para os empregadores também existe para os trabalhadores. Por isso, os sindicatos continuam sendo importantes, mesmo com as variadas tecnologias e facilidades proporcionadas pela revolução 4.0. Os sindicatos são responsáveis pelas negociações coletivas, atuando e representando tanto trabalhadores sindicalizados quanto não sindicalizados. R12 salienta ainda que:

a maioria das empresas e alguns empregados são contra a instituição sindical e o Ministério do Trabalho, mas somente quem vive uma relação de trabalho sabe que os dois são de significativa importância para o avanço e manutenção equilibrada da relação capital-trabalho. A relação autônoma entre empregado e empregador ainda precisa de um amadurecimento social e respeito recíproco entre as partes, hoje há um desnível nessa relação (R12).

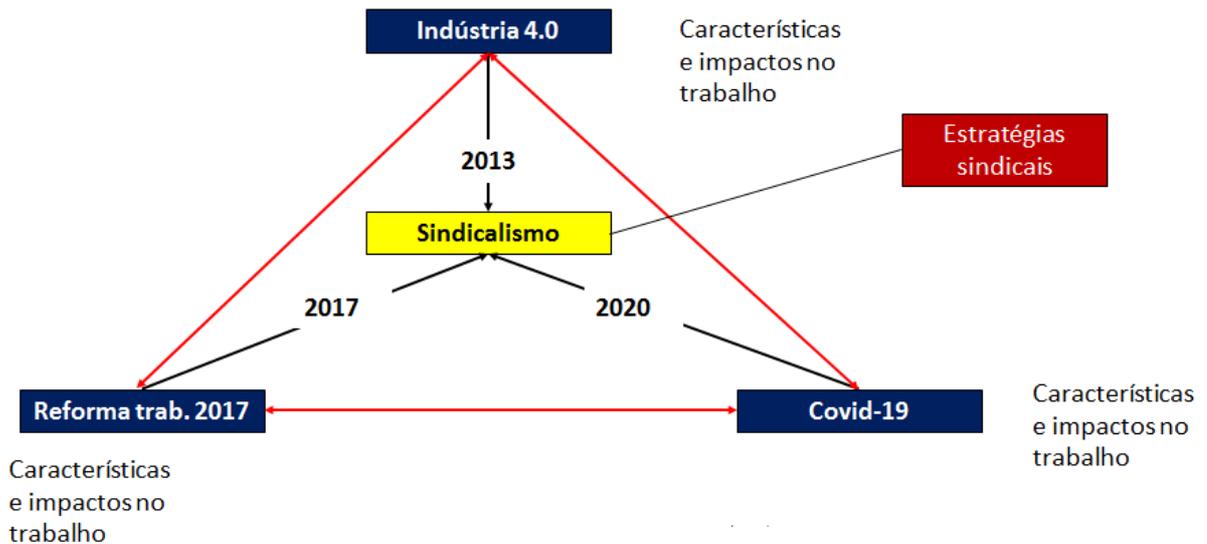
Sobre tal desnível na relação trabalho/capital, Souza e Anunciação (2020) apontam que a revolução 4.0 tem reforçado a dominação e subordinação do trabalho ao capital, uma vez que o trabalhador necessita de trabalho e se vê na possibilidade de perder sua mão de obra para máquinas. Entende-se, como observado nesta pesquisa, que o mundo está vivendo um momento, não de passagem, de condições inseguras do trabalho e da vida social. Considerando esse contexto, é notória a insegurança em

relação ao trabalho, relevante para as organizações sindicais pois, são elas que intermediam estas relações de trabalho.

Como forma e estratégias adotadas pelos sindicatos para tentar compensar os reflexos da revolução 4.0 e transmitir maior segurança às classes trabalhadoras, R12 aponta que foi realizado remanejamento de recursos do sindicato e corte de gastos, tais como mudança da sede social para um local mais barato da cidade, e a união de várias categorias profissionais diferentes em um só sindicato. Tais estratégias se tornaram uma necessidade, pois, com a nova Lei, os sindicatos ficaram sem receita, alguns fecharam as portas e a maioria está lutando para se manter ativa e tentando sobreviver com os recursos que possuem, com alguma contribuição que se tem conseguido por parte dos trabalhadores. Outro fator a ser comentado é que os sindicatos não recebem auxílio de empresas nem de governo, e é essa liberdade e autonomia financeira que os sindicatos possuem para decidir por aquilo que for mais favorável aos trabalhadores, mesmo sendo contrário aos interesses dos grupos patronais.

Nesse momento, é possível retornar a Figura 1 e considerar o tríplice desafio dos sindicatos e apontar alguns resultados da pesquisa, dentre eles, as ações sindicais em resposta a Revolução 4.0 que foram focadas no engajamento das lideranças sindicais, com o intuito de conscientizar os trabalhadores quanto a relevância que os sindicatos apresentam para as diversas classes de trabalhadores. Uma das estratégias adotadas pelos sindicatos foi remanejar os recursos, cortar gastos, mudança da sede social para um local mais barato e a união de diferentes categorias profissionais em apenas um único sindicato. Desta forma, pode-se retomar à representação na Figura 1 em que a Indústria 4.0 reflete nas estratégias sindicais.

**Figura 1** - Tríplice desafio dos sindicatos



**Fonte:** Elaborado pela autora, 2023.

É preciso, como apontam Silva e Carvalho Neto (2020), que estas características das relações sociais na organização sindical sejam consideradas, pois nem toda ação social tem - e nem deve ter numa sociedade democrática - uma estrutura que implique favorecimento apenas aos empregadores. Os sindicatos, na representação dos direitos dos trabalhadores, devem se dotar de liderança capaz de ir em busca do alcance dos objetivos, ainda que as dificuldades tenham sido aumentadas com a Reforma Trabalhista de 2017 e com os desafios trazidos pela Indústria 4.0.

Notadamente, nas relações de trabalho, a partir da revolução 4.0, as ações sindicais dos trabalhadores e dos empregadores têm se manifestado de diferentes formas, o que permite introduzir a explicação de Morales (2019), ao afirmar que a introdução da 4ª Revolução Industrial apresenta desafios significativos do ponto de vista do trabalho, que se traduz em uma incipiente preocupação com a dinâmica do trabalho, automatização do mercado de trabalho, características do trabalho assalariado, os sujeitos da relação de trabalho, condições de trabalho e a proteção social. Eles estão intimamente relacionados com o surgimento de novas formas de trabalho introduzidos pela robotização que impõe a indústria 4.0.

De acordo com R8, que é servidor público, a indústria 4.0 tem feito com que várias atividades humanas fossem migradas para a automação e inteligência artificial, podendo-se observar, por exemplo, algumas pessoas se organizando em sindicatos.

Algumas categorias, lembra R8, como o motorista de aplicativo, começaram a se sindicalizar, mas antes da revolução 4.0, não tinha nenhum sindicato. Na perspectiva do Sindicato dos Servidores Públicos a negociação é complicada, ela é feita com o governo. E pela natureza do trabalho, ela é regida por um regime jurídico único diferente do regime CLT.

Se, com a Indústria 4.0, pode-se observar que as organizações têm condições mais vantajosas e benéficas em termos de produção e produtividade, custos e qualidade, agilidade, por outro lado, o trabalhador que não se submeter à nova realidade, poderá perder oportunidades de trabalho. Tal realidade, introduzida pela Indústria 4.0 inclui um impulso à subcontratação ocasionada pela maior flexibilização do trabalho. Contudo, se aplicada de forma irrestrita, acaba pressupondo uma significativa desvalorização do trabalho humano,. Desta feita, é preciso que a ação estatal possa dedicar proteção do trabalho como um direito constitucional para efetivar a justiça social.

#### **4.3 Desafio dos sindicatos no Brasil diante da pandemia da Covid-19**

Os sindicatos brasileiros, além da Reforma Trabalhista de 2017 e da Revolução 4.0, tiveram que vivenciar momentos de crise ocasionados pela Covid-19, que impactou enormemente a economia e o mercado de trabalho não apenas no Brasil, mas em todo o mundo. Com isso, foi exigido dos sindicatos ainda uma maior intensificação quanto à sua atuação de modo a garantir os direitos, bem como as condições de saúde aos trabalhadores. Somado a isto, ainda se tem o fato de os sindicatos brasileiros terem tido reduzida sua capacidade financeira em consequência da Reforma Trabalhista de 2017.

No contexto da pandemia Covid-19 e sindicatos, Cardoso (2022) sinaliza que o apoio para tal enfrentamento foi a promulgação de Medidas Provisórias por parte do Governo Federal, com a finalidade de facilitar aos empregadores conseguirem responder a esta crise de forma unilateral. O resultado dessas Medidas Provisórias foi maior insegurança às classes trabalhadoras, pois a MP 927, por exemplo, foi criada com o objetivo de isentar empregadores de negociar de forma coletiva.

O *home office*, além de permitir antecipar licenças individuais remuneradas, feriados, suspendeu obrigações das empresas quanto à saúde e segurança no trabalho, além de permitir aos gestores a possibilidade de diminuir a jornada de trabalho de 25% a 75%. Foram medidas que demandaram ações dos sindicatos na busca pela proteção aos direitos dos trabalhadores.

Diante desse contexto, ao ser questionado sobre a Covid-19, o entrevistado R9 comentou que as orientações sanitárias para evitar aglomeração foram respeitadas e seguidas pelos trabalhadores com a cooperação do sindicato no período da pandemia, contribuindo de forma efetiva para que tudo voltasse ao seu estado de normalidade em relação ao contato social, aos postos de trabalho, além de afirmar:

Então nós respeitamos as orientações sanitárias de evitar aglomeração, uso de máscara, álcool nas dependências. Até o próprio café não podia ter aglomeração, tinha que ter quase 3 salas para tomar café, mas a maioria das empresas passou a ter o café na própria unidade, porque aí fica restrito àquela unidade, não precisa sair para ir num refeitório, não aglomerar pessoas, ter aglomeração de pessoas para poder ter facilidade de contágio, mas graças a Deus esse período passou e agora nós estamos navegando em águas tranquilas (R9).

Ainda segundo o entrevistado R9, no que se refere à periculosidade e insalubridade em função da pandemia, o funcionalismo público, de um modo geral, foi uma das categorias que não parou totalmente, uma vez que era necessário que os remédios e alimentos chegassem aos demais trabalhadores de todas as outras categorias, que não poderiam sair para buscar e, ainda completa que “nem vacinados com prioridade fomos, nem restaurantes abertos tínhamos nas rodovias para nos atender”.

Acrescenta, ainda R9, que na área da saúde, as perdas foram muito grandes. A categoria da enfermagem perdeu muitas vidas no Brasil. Muitos desses profissionais se contaminaram e morreram ou ficaram com sequelas, além de continuarem traumatizados depois da Covid, que causou também adoecimento mental pelo impacto psicológico. A Covid-19 esteve extremamente presente no dia a dia dos trabalhadores, em especial em categorias como a enfermagem, que estava heroicamente arriscando, e muitas vezes perdendo a vida na linha de frente do combate à doença, sendo profundamente atingida. Como forma de reduzir esses

impactos, R9 comenta que foi necessário ao sindicato ajuizar ação civil pública, denúncia no Ministério Público do Trabalho e pedidos de mediação para garantir Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e afastamento dos profissionais. A literatura sinaliza (Araújo e Lua, 2021) que a pandemia foi uma tragédia que causou danos à saúde do trabalhador, principalmente, nos que atuaram na linha de frente como médicos e enfermeiros. Certamente, a pandemia se tornou um significativo e importante desafio aos sindicatos brasileiros referente aos fatores associados à proteção da saúde dos trabalhadores, garantia de emprego e regulação do trabalho remoto.

Para R10, no contexto da Covid-19, a inadequada atuação do governo acabou refletindo no setor público. Sobre o exposto, pode-se citar estudo de Araújo e Lua (2021) por afirmarem que, desde o começo da disseminação da Covid-19, esta se mostrou para os sindicatos como mais um enorme desafio. Tal desafio era em como conseguir negociar com empresas e governos no que se referia à proteção da saúde dos trabalhadores, visto que a MP 927 possibilitava aos empregadores suspender as obrigações administrativas voltadas à saúde e segurança no trabalho (presentes nas Normas Regulamentadoras - NR). Ainda que os trabalhadores passassem a trabalhar por meio remoto, o uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI) e a segurança destes trabalhadores eram fundamentais, pois, a própria natureza do trabalho, por sua vez, já expõe os trabalhadores a vulnerabilidade a situações capazes de comprometer a sua saúde.

Para o entrevistado R10, o impacto, como um todo, foi agressivo, sem precedentes para quem viveu o dia a dia da pandemia, “sentiu ser algo nunca visto no Brasil e no mundo”. Ainda complementa seu posicionamento comentando sobre o fato de que o governo não investiu na prevenção da vacina, levando a uma tragédia maior em função da falta da vacinação e de “encaminhamento de remédio que não tinha nada a ver para curar da Covid-19” (Cloroquina). Sem sombra de dúvidas, as categorias profissionais da área da saúde que estiveram na linha de frente do combate à doença sofreram muito mais que a grande maioria das outras categorias profissionais, e continuam sentindo as consequências ainda, pois os empregados que estavam em hospitais e que ainda lá estão, antes da Covid-19 viviam em um mundo com situação diferente, mas, com a Covid-19 a realidade mudou completamente. Conforme Araújo

e Lua (2021), desde o começo do momento pandêmico, os sindicatos precisaram buscar estratégias para lidar com a situação e defender os direitos dos trabalhadores. Isto se fez por meio de negociação com empresas e governos locais, estaduais e federal, na tentativa de proteger a saúde dos trabalhadores. Os sindicalistas entrevistados falam destes dois momentos em seguida.

A percepção de R10 no contexto da saúde do trabalhador no período pandêmico é de ter sido dever das empresas assegurar para que os trabalhadores fizessem a testagem do vírus, em especial, aquelas que trabalhavam diretamente com o público. O entrevistado R10 mostra seu posicionamento a respeito:

O impacto como um todo obviamente ele foi cruel, sem precedentes. Quanto a isso, para quem como nós também vivíamos no dia a dia foi algo nunca visto o que se passou no Brasil e no mundo, e aqui não é hora de comentar, mas se teve aí, infelizmente uma situação de governo que não investiu na prevenção na vacina, e isso nós temos pelo menos a consciência que nos dias que foi, a tragédia foi muito pior do que teria sido em função dessa falta da vacinação e de encaminhamento de remédio entre aspas que não tinha nada a ver para curar Covid-19. Mas a categoria nossa da Saúde, ela realmente sofreu muito, está sofrendo ainda de uma certa forma, os empregados que trabalhavam hospitais e que ainda estão (lá), antes da Covid-19 era um mundo, era uma situação, durante a Covid-19 foi bem outra. Hoje ainda há diria uma cruz, entre aspas, de um lado e do outro aprendizado deixado pela Covid-19 (R10).

R10 afirmou ainda que a pandemia introduziu consequências no trabalho, nas relações empregatícias e também nas condições de saúde mental dos profissionais de diversas áreas. É preciso admitir que também houve muita demissão de profissionais por ter sido ampliado o trabalho remoto e teletrabalho, levando a redução da mão de obra.

Outro aspecto relevante sobre as ações do sindicalismo na Covid-19 é apontado por Camargo e Bersani (2021), ao caracterizar essa fase pela informalidade, alto índice de desemprego, precarização da mão de obra, que levaram os sindicatos a reivindicarem pautas na promoção da qualidade de vida no trabalho também para os trabalhadores informais, dentre as quais, o atendimento de saúde público de qualidade e o direito ao auxílio emergencial para o enfrentamento da crise.

As centrais sindicais brasileiras, responsáveis por direcionar politicamente várias categorias de trabalhadores, como lembram Camargo e Bersani (2021), trilharam

trajetórias que tangenciaram as principais reivindicações, mas, no contexto da pandemia, também se concentraram na pauta política de deposição do então Presidente da República. O discurso de R11 corrobora essa afirmativa dos autores, ao descrever que a pauta política causou impactos na comercialização e na produção da vacina, agravou a situação da transmissão por não ter tido por parte do governo medidas adequadas para superação da pandemia, resultando em maior número de mortos.

Pelo lado positivo, o entrevistado R10 observou que, com a pandemia da Covid-19, o maior impacto foi nas assembleias sindicais, pois antes era preciso primeiro escolher um local físico onde seria realizada a assembleia e, por conseguinte, fazer a divulgação deste local, data e hora para, então, os trabalhadores comparecerem presencialmente ao local. Com a presença dos convocados, eram realizadas a deliberação, votação, e demais ações naquele dia. Mas, devido à Covid-19, tudo teve que ser feito a distância, *online*, o que acabou se convertendo em facilitador na realização das reuniões a distância, convocação, assembleias, permitindo aos participantes o fácil acesso virtual. Inicialmente, assim foi feito pela necessidade do distanciamento social exigido pelo combate à pandemia, mas, agora, os sindicatos mantiveram esta prática, pelas suas vantagens e pela comodidade.

Além do estudo de Camargo e Bersani (2021), relevante também é citar Oliveira e Pochmann (2020), que salientam ser a negociação coletiva o aspecto de maior importância na atuação do movimento sindical que, em tempos de Covid-19, em momentos de difícil distanciamento social, lutou para promover melhorias das condições de trabalho e emprego de seus sindicalizados de modo a garantir seus direitos sem serem afetados em termos de saúde, trabalho, remuneração e segurança do trabalho.

O apontado por Oliveira e Pochmann (2020) permite corroborar com R11 que sinaliza quanto às vagas de trabalho afetadas pela pandemia, tendo como principal impacto muitos trabalhadores demitidos. Não diferente de R11, mas com um posicionamento mais aguçado, R12 afirma que, dentre as ações dos sindicatos na Covid-19, uma foi antecipar a necessidade de assegurar os postos de trabalho. Nesse quesito, salienta que houve um “atingimento imediato, inclusive nos antecipamos com as regras da

CLT para preservação dos postos de trabalho, mas até que o governo anterior com todas as suas omissões foi solidário nesta situação”.

Oportuna também é a entrevista concedida por R9 em que o sindicalista descreve com clareza que seu sindicato, denominado SinproSP, conjuntamente com a Federação dos Professores e outros sindicatos, tentou impedir, na Justiça, a aplicação da MP 936 por motivar a redução de jornada de trabalho e de salários, porém, complementa dizendo que tal demanda não foi acatada pela Justiça. Para este entrevistado, desde o início do isolamento social, o SinproSP garantiu ampla informação e orientação aos professores, criou formas de dialogar diretamente com a categoria e pedir fiscalização contra as escolas que descumpriram a suspensão de aulas presenciais ou descumprimento de direitos trabalhistas. Também produziu diversas *lives* com especialistas diretamente voltadas para a categoria. O SinproSP posicionou-se contra a volta das aulas presenciais sem que houvesse condições que garantissem a saúde de professores, funcionários e alunos. Sobre isso, o entrevistado foi taxativo ao evidenciar a preocupação por parte do sindicato em manter a integridade física dos professores, procurando garantir o distanciamento por meio de aulas a distância, através do ensino remoto. Conforme Araújo e Lua, (2021), no período pandêmico, dentre os inúmeros desafios dos sindicatos, o principal foi preservar a saúde do trabalhador e seu emprego, considerando, inclusive, os principais objetivos dos sindicatos brasileiros com a Covid-19. Para tanto, a tentativa de negociação de cláusulas sanitárias e trabalhistas foram constantes.

Existiram ainda relatos quanto à capacitação de trabalhadores em função da pandemia, como diz R9: “na região nossa, por exemplo, de um lado temos profissionais de enfermagem que aprenderam o que nunca tinham aprendido antes”. Os trabalhadores também se capacitaram no que se refere ao desenvolvimento de tecnologia de comunicação. Questão essa abordada por R11, ao afirmar que nesse quesito se pode observar a evolução quanto ao uso da tecnologia e canais de comunicação proporcionada pelo isolamento social em que todos passaram a se comunicar através da internet.

Entretanto, pode-se observar posturas impróprias do setor empresarial, como enfatiza R11:

“no início (da pandemia), algumas empresas proibiam os trabalhadores de usar EPI, com a alegação de que iam impactar os clientes e que não era uma doença séria, enquanto outras empresas prenderam os trabalhadores na instituição, proibindo-os de irem para casa. Tivemos de tudo” (R11).

Corroborando com R11, R12 afirma terem feito mobilizações, passeatas, protestos e intervenções junto ao poder legislativo. A pandemia foi uma tragédia em massa que impactou os trabalhadores de todas as áreas. Foram momentos em que trabalhadores precisavam adotar postura e protocolos quanto aos cuidados com a saúde ocupacional. Além disso, como sinalizaram D’Angelo e Esteves (2021), não foi somente uma crise sanitária que a Covid19 instalou, também gerou desigualdades laborais.

Situação de significativa participação ativa dos sindicatos foi referente ao trabalho remoto ou cortes de gastos por parte das empresas no período da pandemia, como diz R12: “com o evento do teletrabalho e trabalho remoto, as empresas diminuíram os custos em escritórios, aluguéis e investiram em tecnologia e segurança da informação, mas, infelizmente, houve também uma precarização do trabalho realizado”. É possível acrescentar que, conforme Araújo e Lua (2021), com a pandemia da COVID-19, o trabalho remoto levou a cortes de pessoal em muitas empresas. E essa necessidade de trabalho remoto foi se fortalecendo cada vez mais com o aumento de casos de Covid-19, levando as empresas a adotarem o sistema remoto com maior veemência. Por outro lado, Franco e Ferraz (2019) explicam que os empregadores, na tentativa de reduzir custos, acabaram contribuindo para o aumento do trabalho informal.

R10 apontou que, na sua empresa, houve capacitação para trabalhar em *home office*, e, segundo R12, as empresas tentaram se adaptar à nova conjuntura, especialmente em relação às aulas *on line*. De acordo com R12 “algo que sentimos fortemente na contratação de secretários(as) pelas empresas foi a questão do contrato de trabalho em *home office*, que, inclusive, ainda permanece em larga escala”. Estes são discursos que retratam a busca pelas empresas em dar continuidade ao negócio, mas que, contudo, causava prejuízos a uns e outros.

Sobre o exposto acima por R12 acerca da necessidade de as empresas e sindicatos terem que se adaptar à nova conjuntura, a literatura versa quanto a relevância dessa

adaptação por parte de empresas e sindicatos por ser de interesse de toda a sociedade. A este respeito, D'Angelo e Esteves (2021) apontam em seu estudo que a crise pela qual os sindicatos brasileiros têm enfrentado engloba a uberização, globalização, Reforma Trabalhista e, ainda, se soma ao momento pandêmico vivido em todo o mundo, não apenas no Brasil. São novas conjunturas, assim como descrito pelo entrevistado R12, que requer urgência na adequação do modelo sindical, sob pena de completa sucumbência do modelo sindical da atualidade. Fato este justificado devido à crise estrutural enfrentada que coloca em dúvida a eficácia dos sindicatos na luta em favor das classes trabalhadoras.

A percepção que se tem entre a colocação de R12 e o descrito na literatura por D'Angelo e Esteves (2021) é de uma crise vivenciada pelos sindicatos das diversas categorias em decorrência de vários fatores que incluem a pandemia da Covid-19 como contribuinte para agravar, ainda mais, a situação da representação sindical no país. Na atualidade, os sindicalistas entrevistados vêm a situação mais agravada pela evidência da pandemia que também é uma ameaça à sua subsistência, juntamente com a exclusão da contribuição compulsória (D'Angelo & Esteves, 2021).

R10 acrescenta que, na cidade de São Paulo, onde atua seu sindicato (SINDHOSFIL), alguns profissionais da saúde ficaram traumatizados com a realidade que tiveram que presenciar com a Covid-19. Ainda sinaliza quanto aos casos que levaram aos afastamentos dos profissionais da saúde no período da pandemia:

Eu tenho uma situação de uma enfermeira de um hospital que trabalhou na UTI covid e por ter presenciado o que lá aconteceu, ela hoje está inapta ao trabalho, ela está no auxílio previdenciário e não consegue mais voltar a atividade dela. Então claro que são poucos casos, mas tem, e qualquer ser humano se comove nessas horas aí, não consegue apenas adotar o seu profissional e se envolve de uma forma tal que a consequência acaba levando, é levada na pós covid ... então a covid nos ensinou de um lado essa situação triste e do outro também acabou facilitando muito em certos pontos os trabalhos, nós não estaríamos aqui, eu contigo conversando se não fosse a covid porque era impensável antes da covid se ter esse tipo de reuniões (R10).

R10 pontua que, no contexto do sindicalismo, a Covid-19 apresentou pontos negativos e positivos. O entrevistado, que é negociador em seu sindicato, afirma que houve muita negociação coletiva no sindicato, negociações que já estavam sendo feitas há anos, em que:

“já se conhecia o empregador, sabe onde ele mora, como ele age, o que torna a negociação mais fácil e isso foi um ponto positivo. Quando se trata de uma negociação nova, como ponto negativo, é que fica difícil, eu estou negociando com o pessoal que tem uma matriz em Belo Horizonte, outro em Brasília e que nunca antes te viu, e a gente vê que eles conseguem ser bastante frios com os empregados à distância e nós não” (Rn).

Corroborando com o entrevistado R10, tem-se a resposta do entrevistado R11 ao complementar que a Covid-19 pode ser considerado o maior fator de impacto que houve nas assembleias dos sindicatos, pois, antes da pandemia, era feita a escolha de um local para realizar a assembleia e os trabalhadores compareceriam no local indicado para participar e deliberar, votar. Mas, com a Covid-19, os sindicatos tiveram que realizar as assembleias à distância, fazer convocação via e-mail. Para as pessoas participarem, lhes era enviado um link para entrar. Situação esta que, conforme o entrevistado E11 permanece igual, à distância.

A justificativa para a realização de assembleias a distância, segundo R11, era a pandemia, para manter o distanciamento e evitar a propagação do vírus. Contudo, mesmo após esse momento pandêmico, por comodidade, o sindicato mantém as assembleias por meio remoto, argumentado, inclusive, pelo dirigente sindical por não receber nenhum salário para se deslocar, executando seu trabalho de forma voluntária. Com as assembleias por meio remoto, esse dirigente, para participar, não precisa ter que se deslocar até a sede da entidade, sendo suficiente sua participação a distância “no conforto do seu lar, é muito mais interesse dele participar, não vai atrapalhar a vida dele como atrapalha quando há o deslocamento de carro, põe estacionamento, tem aquele tanto de despesa, engarrafamento, um tanto de coisa”. De igual maneira, as empresas também são convocadas através de e-mail.

Essa realidade de distanciamento e uso remoto de algumas ações é também observada na literatura. D'Angelo e Esteves (2021) enfatizam que a pandemia Covid 19 fragilizou o sindicalismo enquanto movimento social que buscava preservar sua estrutura sem sucesso, seja devido à Reforma Trabalhista, seja pela Covid-19, fazendo-os repensar sua representatividade junto aos empregados e empregadores, fazendo-lhes adotar as ações via remoto. Ainda que tentando refazer sua estrutura,

os sindicatos brasileiros têm atuado junto aos seus associados e, com isso, tentam se concretizar como instituição de representação e proteção dos trabalhadores.

No contexto dos desafios dos sindicatos no Brasil diante da pandemia da Covid-19, R9, que é dirigente do sindicato dos professores, explica que a pandemia contribuiu para acelerar as alterações na atividade docente que já vinham acontecendo ao longo dos anos, porém, em um ritmo menos intenso que o atual com a pós-pandemia, especialmente, em relação às aulas à distância e a adoção de todo o aparato tecnológico, que, definitivamente, intensificou o trabalho docente. O SinproSP já vinha organizando a categoria para essas mudanças “há pelo menos 13 anos, mas esse trabalho foi agora intensificado”, permitindo apontar ser essa intensificação do trabalho docente, seja remoto ou pessoalmente, um aspecto negativo da Covid-19.

Para R12, também é possível apontar aspectos positivos introduzidos pela pandemia, tal como o trabalho remoto, home-office ou teletrabalho, tal como argumenta:

E com a pandemia vem o advento do teletrabalho na iniciativa privada... é lógico que ele vem também para o setor público e daí as pessoas vem me perguntar, olha a gente também quer o mesmo tratamento da iniciativa privada, e o governo vem e lança portarias e tal para que se tenha o teletrabalho. Então a gente tem esse problema hoje na nossa categoria, de que várias pessoas querem passar para o teletrabalho, mas o servidor público está lá no outro regime jurídico (que não é a CLT) ... a finalidade do servidor público não é a do trabalhador comum, e o sindicato ao defender, ao tentar explicar para o associado, ele acha que o sindicato é contra o trabalho, é contra o trabalho remoto, o teletrabalho, a evolução ... a regulamentação não sai, então as coisas no Brasil ... sai primeiro uma lei é assim e assado, começa-se a aplicar e nem a justiça, nem o próprio trabalhador sabem (R12).

R11 observa que “a pandemia piorou a saúde mental dos trabalhadores”, inclusive dos profissionais da saúde que estavam na linha de frente do enfrentamento contra a Covid-19. Neste caso, há por parte dos sindicatos preocupação quanto ao adoecimento mental dos profissionais das mais diversas áreas, quadro que se intensificou com a pandemia, devido ao isolamento social e desemprego, entre outros fatores já levantados. Arepsa (2021) aponta as consequências para o desencadeamento do adoecimento mental no trabalhador: más condições de trabalho e a incapacidade de intervenção nos ambientes, com modelos fragmentados e ineficazes de abordagem do acidente de trabalho. Isto causa afastamento do trabalho por diversos problemas de saúde, situações essas que os sindicatos procuram evitar

“por meio da valorização do trabalhador como ser humano”. O estresse é maior ainda para mulher, salienta R11, pois:

Ela faz jornada dupla, considerando os serviços domésticos, faculdade, filhos e no trabalho, faz jornada de 26/27 horas quando em home office, pois ela está ali e seu trabalho está do lado. Então você tem todas aquelas horas, conta a hora do trabalho, conta a hora do menino, conta a hora do jantar, é difícil, a hora de sair para ir para escola (R11).

Além disso, R11 ainda sinaliza que “uns e outros trabalhadores trabalharam sem pensar nas consequências da Covid-19. Mas, graças aos sindicatos, eles se colocaram à frente do trabalho com a Covid-19, de modo a preservar a saúde do trabalhador, a estrutura em que ele trabalha, o ambiente onde ele trabalha, sendo em casa ou na empresa”. O trabalhador sofreu mudanças rápidas e repentinas pelas quais tiveram que passar na pandemia, que alterou radicalmente hábitos de convivência social, de cuidados com a saúde pública e privada, colocou em evidência a necessidade de criação de vacinas e de tomada de medidas sanitárias globais, como a restrição de circulação e de convivência entre pessoas (Pessoa, 2020).

R12 observa que, “mesmo agora no pós-pandemia, de uma forma geral, o mercado de trabalho continua em crescimento, pois sempre estarão surgindo novas atividades para o homem desempenhar”. Ou seja, sobrevivemos e estamos retomando o crescimento. Com a pandemia da Covid-19 o trabalhador teve severas restrições de ir e vir. Conforme sinaliza Pessoa (2020) e é de amplo conhecimento, o vírus da Covid-19 se tornou o “grande vilão” da população mundial e das empresas, causando uma pandemia que nem as maiores potências mundiais estavam preparadas para lidar. Isto certamente impactaria profundamente os sindicatos de trabalhadores.

Ainda de acordo com R12, a respeito dos impactos da Covid-19 sobre os sindicatos, eles resultam em desafios, mas, também, em facilidades das negociações, sendo este o ponto positivo introduzido pela pandemia, que permitiu a realização de reuniões online. Seja considerando a positividade ou negatividades que a Covid-19 proporcionou ao mundo do trabalho, “os sindicatos se mantiveram atentos na defesa da classe trabalhadora”. Com a Covid-19, como forma de mostrar preocupação com a saúde mental dos trabalhadores, R11 cita a criação da tele consulta para atendimento de emergência que se fez através de um plantonista do sindicato, com a

realização de vídeo chamada. Foi uma forma eficaz para ajudar os trabalhadores, principalmente aqueles que apresentam algum tipo de adoecimento mental, como depressão e estresse, ou outro.

R11 lembra que, durante a pandemia, os sindicatos trabalharam em favor da telemedicina, por meio de “várias reuniões e uma luta grande para regulamentar e deixar tudo organizado, padronizado para atuação durante e pós-pandemia”. R11 destaca a preocupação dos sindicatos com aqueles que sofreram de alguma forma com a Covid-19 e não procuraram atendimento médico no pós-pandemia, “seja de imediato ou a longo prazo, e poderão sentir o reflexo disso, com doenças diagnosticadas de forma tardia ou pela falta de tratamento no período necessário.

Considerando a explicação de R11 sobre a telemedicina, R10 destacou que, em decorrência da Covid-19, a telemedicina foi muito incrementada durante e no pós-pandemia. Sistema, inclusive, adotado até em tempos atuais pelos sindicatos nos plano de saúde, pois, se trata de um recurso que está a disposição do trabalhador 24 horas por dia, não importando onde ele estiver, evidenciando ser esse, um grande avanço e não um desafio. Também considerando o adoecimento mental como um desafio aos sindicatos com a Covid-19, R12, afirmou que a telemedicina foi a melhor alternativa para atender as necessidades de empregados e empregadores. Por outro lado, R12 observa acerca da oportunidade de o sindicato organizar planos de saúde para os trabalhadores, o que ele vê como uma ação sindical interessante para aumentar a representatividade diante dos trabalhadores:

Nós temos aqui aproximadamente 60% ou mais dos nossos filiados utilizando o plano de saúde Unimed em grupo, porque as empresas promotoras de plano de saúde não podem, elas são proibidas de fechar acordo diretamente com as empresas que têm os nossos filiados interessados nessas modalidades... o nosso sindicato divulga o plano para nossa categoria, e o trabalhador não vem ao sindicato para fazer o plano ele vai direto a empresa. A Allcare então confirma aqui no sindicato se é filiado e se está em dia e aí libera. Se não tiver filiado e nem em dia com o sindicato ela encaminha fala com a pessoa, o cidadão, que tem que ter uma entidade como o sindicato para formar esse grupo, porque não pode ser individual diretamente... Nós temos a comissão que eles pagam, a administradora de plano de saúde paga para o sindicato e onde dá um valor substancial para que o sindicato tenha condições de funcionar (R12).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muitas foram as transformações e adaptações que os sindicatos brasileiros tiveram que vivenciar para atender aos enormes e complexos problemas trazidos por um cenário triplamente desafiador, que ocorreu e vem ocorrendo ainda com a interligação de três fenômenos: a Reforma Trabalhista, a Revolução 4.0 e a pandemia da Covid-19.

Este estudo teve como um de seus objetivos específicos analisar a percepção dos sindicalistas sobre os impactos e a ação sindical gerados pelos grandes avanços tecnológicos no mundo do trabalho. A pesquisa mostrou que os sindicatos continuam sendo instituições essenciais para a conquista e a manutenção de direitos dos trabalhadores, mesmo que, com a Revolução 4.0, tenham enfrentado vários desafios tanto para conseguir se adaptar às novas tecnologias introduzidas, como para dialogar com a classe trabalhadora. Os impactos da Revolução 4.0 sobre os trabalhadores e sindicatos podem ser devastadores, visto que a proposta da introdução de novas tecnologias é reduzir custos e aumentar a produtividade e os lucros, sem considerar os fatores sociais, indo contra a dignidade dos trabalhadores, que acabam perdendo parte da sua proteção social, como no caso das plataformas digitais.

No que diz respeito aos desafios dos sindicatos no Brasil em relação à revolução 4.0, os entrevistados apontaram que a tecnologia imposta fez com que a dinâmica da ação sindical mudasse, seja em relação à pauta de reivindicações, à negociação, ou aos grupos de trabalho em torno das questões sindicais que surgem na assembleia. As mudanças na pauta se referem ao modo em como realizar as assembleias, negociações sindicais, rescisões e reunião que passaram a ser no formato virtual.

Além disso, a realização da negociação através de computador é considerada pelos entrevistados como um desafio devido a dificuldades por eles apontadas quanto à comunicação. Portanto, as novas formas de trabalho proporcionadas pela Revolução 4.0 impactaram diretamente os sindicatos por terem que rever sua maneira de atuar e conviver com ações que envolvem o trabalho presencial e o trabalho remoto. Quanto aos pontos positivos, constatou-se que as novas tecnologias introduzidas pela Revolução 4.0 simplificaram os processos, antes burocráticos, que tinham que ser feitos presencialmente, e agora podem ser feitos a distância, *online*, sem causar prejuízos aos sindicatos e às demandas dos trabalhadores, tornando tudo mais rápido. E quanto a pandemia, o lado positivo foi a realização das assembleias sindicais a distância, *online*, o surgimento do trabalho remoto, home-office ou teletrabalho.

Contudo, com a desregulação do trabalho trazida pelo aumento do trabalho via plataformas digitais, houve o enfraquecimento do poder de atuação dos sindicatos, com prejuízos evidentes à negociação coletiva, fazendo com que os sindicatos se reinventassem para se manter, renovando a estrutura física de suas sedes sindicais e reinventando suas formas de ação, de modo a interpor novos modelos de reorganização e divisão do trabalho mais favorável aos trabalhadores, tentando acompanhar as novas tecnologias. Nesse contexto, observa-se que os resultados da pesquisa reforçam a literatura quanto ao fato de a Revolução 4.0 ter impactado de forma significativa a estrutura e a ação sindical.

Em resposta ao segundo objetivo específico, que foi analisar a percepção dos sindicalistas sobre os impactos e a ação sindical gerados pela Reforma Trabalhista, foi possível perceber que a Lei 13.467/2017, ao supostamente pretender propor o fortalecimento da negociação coletiva, acabou por enfraquecer a existência dos sindicatos. Na prática, diminuiu fortemente o poder de barganha dos sindicatos,

instituindo várias situações onde passou-se a prescindir da atuação sindical, além de colocar óbices à ação sindical diante da Justiça do Trabalho. Estes achados de pesquisa corroboram a literatura.

Pode-se apontar que, dentre os mais significativos desafios sentidos pelos sindicalistas entrevistados tem-se a questão da sustentação financeira. Somente os sindicatos ligados àquelas empresas que aceitaram manter a contribuição confederativa não foram afetados em relação ao seu financiamento pela reforma trabalhista, mantendo as contribuições descontadas em folhas como anteriormente. Entretanto, permaneceu a obrigatoriedade de concordância do trabalhador com o desconto da contribuição em favor do sindicato. Nessa toada, a maioria dos sindicalistas entrevistados perdeu receita e, como consequência, para se manterem, passaram a depender da contribuição voluntária dos trabalhadores que ainda desejassem manter a sindicalização. Estes resultados também evidenciam e reforçam a literatura em relação aos impactos negativos que a Reforma Trabalhista trouxe para os sindicatos de trabalhadores.

O terceiro objetivo específico foi analisar a percepção dos sindicalistas sobre os impactos na ação sindical gerados pela pandemia da COVID-19. Notou-se que, nesse contexto, diante da grande vulnerabilidade do trabalhador, as categorias profissionais da área da saúde que estiveram na linha de frente foram as que mais sofreram os impactos em comparação às demais categorias profissionais. Por outro lado, os sindicatos tiveram a oportunidade de organizar planos de saúde para os trabalhadores, sendo esta uma ação sindical interessante e positiva que contribuiu para aumentar a representatividade sindical diante dos trabalhadores. Tais resultados encontrados sobre planos de saúde não foram encontrados na literatura.

Concluiu-se, a partir do exposto, que, ao se realizar uma análise sobre a reação dos sindicatos de trabalhadores frente ao tríptico (e enorme) conjunto de desafios introduzidos pela Revolução 4.0, pela Reforma Trabalhista e pela pandemia do COVID-19, constatou-se que eles procuraram se adaptar a este cenário francamente hostil. Constatou-se que, com as novas tecnologias introduzidas, juntamente com as mudanças nos modos de produção, crise sanitária e econômica, os sindicatos foram

colocados frente a uma diversidade de desafios que desafiaram sua própria sobrevivência.

Os sindicatos foram forçados a se reorganizar e se reinventar, negociando mesmo em condições tão desfavoráveis. Apesar de todos estes pesares, os sindicatos conseguiram de certa forma defender e provar aos trabalhadores sua importância.

As limitações contidas nessa pesquisa se voltam para a quantidade de sindicatos que se disponibilizaram em participar da pesquisa e por terem sido poucos os que estavam atuantes no período da pesquisa.

As contribuições teóricas e práticas desta pesquisa versam sobre o fato de ter permitido a acadêmica conhecer mais de perto e de forma mais aprofundada o contexto e realidade vivida pelos sindicatos, com a ação da Reforma Trabalhista, COVID-19 e Revolução 4.0. Foi uma forma de compreender as ações e estratégias adotadas pelos sindicatos para superarem a crise.

Como sugestão, espera-se que este estudo seja considerado um motivador para a realização de trabalhos futuros sobre o mesmo tema, com maior aprofundamento, maior quantidade de sindicatos participantes e servir de contribuição para as sociedades civil e acadêmica.

## REFERÊNCIAS

- Amorim, W.A.C. (2020). Futuro do trabalho no Brasil: cuidar das instituições. *RAE*, 60(5),371-377.
- Amorim, W.A.C, Fischer, A. L. & Trullen, J. (2019). A Comparative Study of Trade Union Influence over HRM Practices in Spanish and Brazilian Firms: The Role of Industrial Relations Systems and Their Historical Evolution. *International Studies of Management & Organization*, 49(10), 372–388.
- Araújo, T.M & Lua, I. (2021). O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Rev Bras Saude Ocup*, 46(27);1-11.
- Arepsa, J. (2021). Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho. *R. Katál.*, Florianópolis, 24(2);321-330, maio/ago.
- Bardin, L. (2016). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70 LDA.
- Beier, G., Ullrich, A., Niehoff, S., Reißig, M. & Habich, M. (2020). Industry 4.0: How it is defined from a sociotechnical perspective and how much sustainability it includes e A literature review. *Journal of Cleaner Production*, 259(1);1-13.
- Bensusán, G. (2016). Organizing workers in Argentina, Brazil, Chile and Mexico: the authoritariancorporatist legacy and old institutional designs in a new contexto. *Theoretical Inquiries in Law*, 16(1);131-161.
- Beuren, I.M. (2008). *Trajetória de construção de um trabalho monográfico*. São Paulo: Atlas.
- Biavaschi, M. B., Teixeira, M.O., Galvão, A., Krein, J. D., Almeida, P.F. & Andrade, H.R. (2017). *Contribuição crítica à reforma trabalhista (dossiê reforma trabalhista)*. Campinas: Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT-IE/ UNICAMP).

Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1988). Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 3 out 2023.

Brasil. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. (2017). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 3 out 2023.

Brasil. Ministério da Saúde/Secretaria de Vigilância em Saúde. (2020). Boletim Epidemiológico Número 33.

Brasil. Decreto-Lei nº 19.770 de março de 1931. (1931). Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d19770.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm)>. Acesso em: 3 out 2023.

Camargo, A.S; Bersani, H. (2021). Atuação das centrais sindicais no contexto da covid-19: aproximações e distanciamentos. *Rev. Direito e Práx.*, Rio de Janeiro, 14(1);1-27.

Cardoso, A. (2022). Negociar a vida? negociações coletivas durante a pandemia no Brasil. *Caderno CRH*, Salvador, 35(1);1-19.

Carvalho, F.F & Bicev, J.T. (2021). CUT: perfil dos dirigentes e resposta sindical frente à reforma trabalhista. *Sociologias*, Porto Alegre, 23(58), 268-294.

Carvalho Neto, M. (2000). Requisitos pragmáticos da interpretação jurídica sob o Paradigma do Estado Democrático de Direito. Belo Horizonte: Mandamentos.

Carvalho Neto, A. (2001). Relações de Trabalho e Negociação Coletiva na Virada do Milênio. Petrópolis: Vozes, pg. 38-101.

Carvalho Neto, A, Amorim, W.A.C & Fischer, A.L. (2016). Top Human Resources Managers Views on Trade Union Action in Brazilian Corporations. *BAR*, Rio de Janeiro, 13(4), 1-23.

Cavalcante, C.S., & Almeida, T.D. (2018). Os benefícios da Indústria 4.0 no gerenciamento das empresas. *Journal of lean systems*, 3(1), 125-152.

Corsi, T. C., & Mastrodi, J. (2018). Trabalho terceirizado: sobre a precarização das condições de trabalho a partir da Lei de Terceirização e da Reforma Trabalhista. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, 9(3), 243-270.

Correio, L.M, Correio, J.A.C., & Correio, C.M. (2021). A quarta revolução industrial: desafios e características da gestão de pessoas 4.0. *Administração de Empresas em Revista*, 1(1),279-302.

- Costa, H. A. (2005). O sindicalismo, a política internacional e a CUT. *Luanova*, 64(1), 129-154.
- Costa, M. D. S. (2017). Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. *Cadernos Ebape. Br*, 15, 115-131.
- D'Angelo, I.M. & Esteves, F.P. (2021). A Covid-19 e os desafios para a ressignificação do sindicalismo contemporâneo. *Revista Espaço Acadêmico*, 20(1)53-62.
- Dimitrius, J. & Mazarella, M. (2000). Decifrar pessoas: como entender e prever o comportamento humano. São Paulo: Alegro.
- Ford, M., & Gillan, M. (2015). The global union federations in international industrial relations: A critical review. *Journal of Industrial Relations*, 57(3), 456-475.
- Franco, D. S., & Ferraz, D. L. D. S. (2019). Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cadernos EBAPE. BR*, 17, 844-856.
- Gauthier, J. H. M.; Tyrrell, M. A. R.; Cabral, I. E.; Santos, I.; Tavares, C. M. M. (1998). O objeto do estudo e a abordagem de pesquisa qualitativa. *Pesquisa em Enfermagem*, Rio de Janeiro: Guanabara Koogan.
- Ghiraldelli, R. (2021). Trabalho, reformas ultraliberais, desigualdades e pandemia no Brasil: os sentidos da crise. *Trab. Educ. Saúde*, 19(1), 2-16.
- Gil, A.C. (2018). Como elaborar projeto de pesquisa. São Paulo: Atlas.
- Gimenez, D. M., & dos Santos, A. L. (2019). Indústria 4.0, manufatura avançada e seus impactos sobre o trabalho. Instituto de Economia, UNICAMP.
- Greer, I. & Doellgast, V. (2017). Marketization, inequality, and institutional change: Toward a new framework for comparative employment relations. *Journal of Industrial Relations*, 59(2);192–208.
- Gutowski, E.R; Blustein, D.L.; Kenny, M.; E. & Erby, W. (2020). The Decline of Decent Work in the Twenty-First Century: Implications for Career Development. *Oxford Handbook*, 1(1);1-15.
- IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2022. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101743\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101743_informativo.pdf)>. Acesso e: 18 fev 2022.
- Katz, H. & Wailes, N. (2021). Convergence and Divergence in Employment Relations. *Business and Management*, 1(1);1-22.
- Kiraz, A., et al. (2020). Analysis of the factors affecting the Industry 4.0 tendency with the structural equation model and an application. *Computers & Industrial Engineering*, 150(1), 1-10.

Kochan, T.A. (2006). Adapting Industrial Relations to Serve Knowledge-based Economies. *Journal of Industrial Relations*, 48(1),1-15.

Krein, J.D. (2018). O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: Consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social, revista de sociologia da USP*, 30(1);77-104.

Labronici, R.B. (2021). Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. *Mana*, 27(1);1-4.

Ladosky, M.H. G., & Rodrigues, I.J. (2018). A cut e o sindicalismo brasileiro nos anos recentes Limites e possibilidades. *Tempo Social, Revista de sociologia da USP*, 30(1), 53-76.

Lima, M. S.; Carvalho Neto, A.M; Diniz, D. M. (2022). Sistemas de Relações de Trabalho Comparados: a Visão dos Empregadores sobre Direitos Trabalhistas no Brasil e na Argentina. *Teoria e Prática em Administração*, 11(2);130–141.

Marconi, M.A; Lakatos, E.M. (1991). *Fundamentos de Metodologia Científica*. São Paulo: Atlas.

Martinez, L. (2018). *Reforma Trabalhista: entenda o que mudou – CLT Comparada e Comentada*. São Paulo: Saraiva.

Minayo, M. C. S. (2006). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec.

Morales, A.D. (2019). Representación colectiva y negociación de derechos de trabajadores en plataformas. *Revista latinoamericana de derecho social*, (29), 63-85.

Oliveira, D.A. & Pochmann, M. (2020). *A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. Brasília: Gráfica e Editora Positiva.

Oliveira, R.V, Ladosky, M.H & Rombaldi, M. (2019). A reforma trabalhista e suas implicações para o nordeste: primeiras reflexões. *Caderno CRH*, 32(86), 271-288.

Palitot, G.P. (2022). *Uberização do mercado de trabalho, indústria 4.0 e seus impactos no mundo do trabalho*. São Paulo: USTJ.

Pessoa, R.A.C. (2020). A geopolítica internacional e os efeitos da pandemia: Uma nova ordem global em transição? *Revista Rural & Urbano*. Recife, 5(2);2-19.

Pinto, G.A. (2007). *A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular.

Queiroz, A.A. (2012). *Movimento Sindical: Passado, Presente e Futuro*. Brasília: Diap.

Ramalho, J.R; Santos, R. S. P; & Rodrigues, I.J. (2019). Mudanças na legislação trabalhista, sindicato e empresas multinacionais. *Caderno CRH*, 32(86); 343-359.

Ramos, C. E. S., Rodrigues, L.F.P. & Mello, L.C.B. B. (2018). Aplicações da Indústria 4.0 na Construção Civil – Uma Revisão Narrativa. VII Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção, Ponta Grossa.

Riminucci, M. (2018). Industry 4.0 and Human Resources Development: A View from Japan. *E-Journal of International and Comparative*, 7(1);1-21.

Sabino, A. M., & Abílio, L. C. (2019). Uberização-o Empreendedorismo como novo nome para a exploração. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, 2(2).

Silva, A. S. & Carvalho Neto, A.C. (2020). A weberian analysis of the gestation of domination structures in trade unions. *Rev. Adm. UFSM*, 13(1), 01-19.

Silva, C.S, Palão, O.S, & Ângela, M. (2017). Os impactos na mão de obra - terceirização na atividade-fim – lei 13.429 /2017. *Colloquium Socialis, Presidente Prudente*, 1(2).383-390.

Silva Junior, L.P. (2013). *Pejotização: O trabalho como pessoa jurídica*. São Paulo: Saraiva.

Sizanoski, A.P.R. (2020). Sindicalismo 4.0: a (r)evolução necessária. disponível em: <<https://www.oabes.org.br/artigos/sindicalismo-40-a-revolucao-necessaria-90.html> >. Acesso em: 3 out 2023.

Souza, E.A. & Anunciação, L. (2020). Narrativas de sofrimento e trabalho profissional do serviço social da previdência social em tempos de indústria 4.0. *Soc. Soc.*, 138; 215-241.

Souza, E.C.P.L, Santos, C.M.M. & Carvalho Neto, A.C. (2021). Reforma trabalhista, revolução digital e violência política: último prego no caixão do trabalho do telejornalista. *O Social em Questão*, 49(26), 173-196.

Triviños, A. N. S. (1992). *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas.

Yin, R.K. (2001). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Porto alegre: Bookman.

## APÊNDICE

### Roteiro da entrevista semiestruturada

- 1) Na sua opinião, foram todas as categorias de trabalhadores que deixaram de contribuir com a Reforma Trabalhista?
- 2) Qual foi e tem sido as consequências com a perda da principal fonte de renda dos sindicatos, que era a contribuição sindical obrigatória, para manter a sindicalização?
- 3) O enfraquecimento financeiro, de capacidade de estruturação dos sindicatos, que veio como consequência da Reforma Trabalhista que desobrigou a contribuição sindical descontada em folha, pode ser considerado o maior impacto?
- 4) Relate os impactos da reforma trabalhista vivenciada pelo seu sindicato.
- 5) No caso do Dissídio Coletivo, como a Reforma Trabalhista mudou sua instauração?
- 6) Cite os impactos negativos consequentes da Reforma Trabalhista para sua categoria.
- 7) Seu sindicato se opôs a flexibilização de direitos trabalhistas?

- 8) O que mudou em relação às ações das empresas na categoria após a Reforma envolvem a precarização, a chamada “pejotização”?
- 9) Seu sindicato é favorável às modalidades de trabalho intermitente e parcial que foram criadas pela Reforma Trabalhista?
- 10) O que você tem a dizer sobre o fato de ser facultativo à empresa fazer as homologações nas rescisões sem assistência sindical?
- 11) Acerca da evolução tecnológica decorrente da Indústria 4.0, quais os possíveis impactos?
- 12) Qual é, na sua opinião, a maior evidência dessa Quarta Revolução Industrial?
- 13) Quais os desafios que os sindicatos têm enfrentado em relação com a nova dinâmica de trabalho imposta pela Revolução 4.0?
- 14) Descreva os desafio para o sindicato com a Revolução 4.0?
- 15) Quais as estratégias adotadas pelos sindicatos para tentar compensar os reflexos da revolução 4.0 e transmitir maior segurança às classes trabalhadoras?
- 16) Os sindicatos contribuíram com as orientações sanitárias para evitar aglomeração, respeitaram os protocolos sanitários e orientaram os trabalhadores a seguirem no período da pandemia?
- 17) O impacto, como um todo, foi agressivo para sua classe de trabalhadores?
- 18) Qual é a sua percepção no contexto da saúde do trabalhador no período pandêmico?
- 19) Com a pandemia da Covid-19, qual foi o maior impacto nas assembleias sindicais?

20) Relate sua experiência em relação a Reforma Trabalhista, a Revolução 4.0 e COVID-19.