

dmt
EM DEBATE

DEMOCRACIA
E MUNDO DO
TRABALHO

10
anos
2013-2023

Reflexões sobre contexto e desafios no

MUNDO DO TRABALHO

Organização: Equipe DMT em Debate





Reflexões sobre contexto e desafios no

MUNDO DO TRABALHO

Organização: Equipe DMT em Debate

Porto Alegre
1ª edição – 2024

Copyright © DMT, 2024

Autores

Álvaro D. Ruiz, Antonio Baylos, Cássio da Silva Calvete,
Carlos Henrique Horn, Clemente Ganz Lúcio, Cristina Pereira Vieceli,
Fausto Augusto Júnior, Gláucia Campregher, Patrícia Lino Costa,
Raquel Paese, Stanley A. Gacek, Tarso Genro e Valdete Souto Severo

Coordenação e Revisão:

Equipe DMT em Debate
Raquel Paese, Carlos Henrique Horn, Cássio da Silva Calvete,
Nathaniel Figueiredo, Laura Glüer e Thiago Kern

Produção

Kraskin Comunicação

Projeto gráfico

Vinícius Kraskin

Diagramação

Niura Fernanda

Imagem da capa

Freepik

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Nathaniel Reis de Figueiredo, CRB-10/2789)

R332 Reflexões sobre o contexto e desafios no mundo do trabalho/
Equipe DMT em Debate. – Porto Alegre, RS : [s.n.], 2024.
136 p. : il.

ISBN: 978-65-01-12428-5 [recurso eletrônico]

1. Trabalho 2. Direito do Trabalho 3. Sociologia do trabalho
4. Economia do Trabalho 5. Relações de Trabalho 6. Sindicatos
I. DMT em Debate. II. Antônio Baylos.

CDD-300

Todos os direitos desta edição reservados à
DMT em Debate
Democracia e Mundo do Trabalho.



SUMÁRIO

EDITORIAL

- DEZ ANOS DO DEMOCRACIA
E MUNDO DO TRABALHO EM DEBATE 6

PREFÁCIO

- DEMOCRACIA, TRABALHO E
SOLIDARIEDADE: ELOPORARMAR 12

PARTE I – DOS DIREITOS

- AVANÇAR EM DIREITOS: O PROGRAMA
REFORMISTA ESPANHOL DA FASE PÓS-COVID 23
ANTONIO BAYLOS

- OS DIREITOS SOCIAIS SEM FUTURO E A
REGENERAÇÃO DA SOLIDARIEDADE 37
TARSO GENRO

- EM DEFESA DA JUSTIÇA DO TRABALHO 43
VALDETE SOUTO SEVERO

- DEZ ANOS DA PEC DAS DOMÉSTICAS:
EFEITOS DOS AVANÇOS LEGISLATIVOS
EM PERÍODO DE RETROCESSOS
POLÍTICOS E TRABALHISTAS 49
CRISTINA PEREIRA VIECELI

PARTE II – DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E MERCADO

- DEZ ANOS DE INSTABILIDADE NO
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO 59
CARLOS HENRIQUE HORN

**SALÁRIO MÍNIMO: IMPORTANTE
INSTRUMENTO DE DISTRIBUIÇÃO DE
RENDA E COMBATE À POBREZA** 66
FAUSTO AUGUSTO JÚNIOR E PATRÍCIA LINO COSTA

**HÁ NECESSIDADE DA REDUÇÃO E
REGULAMENTAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO!** 71
CÁSSIO DA SILVA CALVETE

PARTE III – DOS SINDICATOS

LIBERDADE SINDICAL EM PERIGO 79
ÁLVARO D. RUIZ

**A DEMOCRACIA SINDICAL
INTERNA EM QUESTÃO** 91
ROGÉRIO VIOLA COELHO

SINDICATO: AFINAL, QUEM É ESSE SUJEITO? 98
RAQUEL PAESE

**REVISANDO O MOVIMENTO SINDICAL
DOS EUA DE 2013 A 2023: HÁ ESPERANÇA
PARA O FUTURO?** 103
STANLEY A. GACEK

**RETOMAR O PROTAGONISMO SINDICAL
E O FORTALECIMENTO DA DEMOCRACIA** 115
CLEMENTE GANZ LÚCIO

APÊNDICE

**O TRABALHO E SEUS DRAMAS MAIS
ATUAIS NO CINEMA DOS ÚLTIMOS DEZ ANOS** 120
GLÁUCIA CAMPREGHER

PODCASTS

**PODCASTS DEBATE 10 ANOS DE
MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO** 131

Dez anos do Democracia e Mundo do Trabalho em Debate

Democracia e Mundo do Trabalho em Debate surgiu há dez anos com o propósito expresso de “aproximar a produção de conhecimento especializado com o mundo do trabalho real”. O nome extenso logo pediu simplificação, e, portanto, o site passou a autorreferir-se pelo acrônimo **DMT**. Os pressupostos da esperada aproximação entre os múltiplos resultados da atividade acadêmica e a realidade vivida das relações de trabalho eram claros, ainda que teoricamente disputáveis, e consistiam em reconhecer a centralidade do trabalho e a relevância da informação e do conhecimento produzido por especialistas como modo de ampliar o saber crítico que subjaz às ações profissionais ou políticas efetivas. Transcorrido o primeiro decênio de existência do **DMT**, nossa percepção é que essas premissas foram repetidamente confirmadas.

A busca do **DMT** pelo conhecimento especializado, aquele conhecimento elaborado conforme os padrões da ciência, nunca significou, todavia, posicionar o site no terreno da neutralidade perante as partes das relações de trabalho. O mundo do trabalho nas economias mercantis capitalistas está marcado por assimetrias reais de poder e permanente desigualdade na distribuição dos frutos do

trabalho humano, fazendo com que a relação de emprego assalariado – ou, mais precisamente, de todo o trabalho subordinado – se configure como um misto de conflito e cooperação. Diante dessas características estruturais do mundo do trabalho na modernidade, o **DMT** procurou guiar-se por uma dimensão ética em relação às necessidades dos trabalhadores em geral. Em consequência, o site tratou de priorizar temas de interesse dos trabalhadores e de seus agentes de representação profissional, jurídica e política, assim como ofereceu espaço para a defesa de teses afirmativas da igualdade e da liberdade, da redução de assimetrias e da melhoria das condições de vida e de trabalho de milhões de pessoas que, independentemente de quaisquer atributos pessoais ou afinidades eletivas, asseguram sua sobrevivência diária no polo subordinado das relações de trabalho.

A dimensão ética do **DMT** revelou-se também na primeira palavra que lhe compõe o nome: democracia. Desde sua concepção, os criadores do site assumiram a defesa intransigente da democracia política como pressuposto necessário à consecução dos anseios de liberdade e igualdade entre os humanos. Assim, o site acolheu escritos sob a égide de valores associados tanto à antiga Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão quanto à contemporânea Declaração Universal dos Direitos Humanos. Sua linha editorial incorporou, ainda, o entendimento de que a democracia é um regime em permanente construção e que novos avanços no sentido de ampliar a participação bem informada de cidadãos e cidadãs em processos decisórios deveriam ser acolhidos e estimulados. O **DMT** foi um parceiro sempre disponível a iniciativas da sociedade civil para o fortalecimento da democracia, não apenas devido ao valor atemporal des-

sas associações, mas também em face das crescentes ameaças dirigidas aos valores democráticos.

Na conjuntura de 2013, quando surgiu o **DMT**, as ameaças antidemocráticas não pareciam guardar viabilidade imediata no contexto brasileiro. No entanto, elas ocorreram e no decênio 2013–2023 o inventário de políticas públicas e de seu impacto no mundo do trabalho nada mais constitui do que o registro de inúmeros retrocessos: salto nos níveis de subutilização da força de trabalho; reforma trabalhista que enfraqueceu o polo do trabalho, notadamente os sindicatos de trabalhadores; reversão de políticas sociais; flerte com a ditadura; enfraquecimento do SUS e “negacionismo” etc.

Uma conjuntura de reveses aos trabalhadores reafirmou a importância dos propósitos do **DMT**. Em lugar de mero libelo acusatório, o site deu guarida a estudos acadêmicos e informação jornalística, bem como sua dedicada equipe produziu conhecimento voltado a identificar problemas, tecer soluções, materializar solidariedade. Em sua fase de testes, as primeiras notícias divulgadas davam conta de importantes tópicos de demografia no Brasil e na Espanha; iniciou-se a produção de análises da conjuntura do mercado de trabalho brasileiro com base em dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (DIEESE/Fundação SEADE), e houve a realização de sua primeira entrevista com lideranças sindicais. Desde então, multiplicaram-se as matérias especiais elaboradas pela equipe do **DMT**. Temáticas diversas originaram colunas de maior ou menor regularidade – “O trabalho na história”, “O trabalho no cinema”, “Mulher, trabalho e democracia” e “Conjuntura do mercado de trabalho”. Pesquisadores do mundo do trabalho e lideranças políticas e sindicais de trabalhadores marcaram presença em

inúmeras entrevistas. Sem falar nas dicas de livros, nas milhares de notícias que reproduziu, nas teses e dissertações que divulgou, tudo abarcando um amplíssimo leque de tópicos sobre o mundo do trabalho, cujo inventário requereria bem mais do que este editorial.

Em seus dez anos de existência, a trajetória de acessos atesta o crescente interesse pelo conteúdo do **DMT**. Em 2013, houve 37,7 mil visualizações de páginas e 8,4 mil novos usuários passaram a visitá-lo. Aumentos anuais nesses registros fizeram com que o site atingisse 300 mil visualizações em 2021 e 2022, com mais de 210 mil novos usuários em cada um desses anos. Nesse período, ampliou os meios de comunicação através de informes distribuídos por e-mail e outros canais, perfis em redes sociais etc.

Ao completar seu primeiro decênio em 2023, o **DMT** renova seu compromisso com os princípios originais de defesa dos trabalhadores e da democracia. Os desafios a esses princípios aumentaram em número e intensidade. Não obstante, no contexto brasileiro, esse ano trouxe um clima de recuperação da esperança. Apesar dos inúmeros desafios, vivemos um momento de retomada democrática e de perspectivas positivas relacionadas ao enfrentamento das desigualdades sociais, às melhorias salariais e às condições protetivas aos trabalhadores. Também para o nosso portal, **Democracia e Mundo do Trabalho em Debate**, foi um ano muito especial. Consolidamos um decênio de reflexão e debates sobre o mundo do trabalho, constituindo-nos como espaço de conexão e diálogo entre a produção do conhecimento especializado e a realidade dos trabalhadores e das organizações.

Ao longo deste primeiro decênio, a sigla **DMT** tornou-se conhecida não somente por operadores da área

do Direito, mas por diferentes atores sociais das causas de interesse no mundo do trabalho, como sindicalistas, trabalhadores, profissionais da Economia, Psicologia, Sociologia, Comunicação e de outras áreas. Pela qualidade dos temas abordados, tornamo-nos fonte de consulta para estudantes de diferentes níveis, da graduação ao doutorado. Igualmente, abrimos espaço para o compartilhamento de novos saberes produzidos na academia, em dissertações e teses.

O propósito do **DMT** desde sua origem, reafirmamos, sempre foi trazer à tona a discussão sobre a centralidade do trabalho na vida das pessoas e na sociedade. Assim, com o compromisso de seguirmos avançando nos debates, desafiamos alguns de nossos antigos e mais assíduos colaboradores a fazerem reflexões sobre o que mudou na área do trabalho nestes últimos dez anos. Cada um trouxe uma perspectiva diferente sobre as mudanças e continuidades nas relações de trabalho no período. Uma série de temas foram tratados ao longo do ano de celebração, sob a forma de artigos ou em entrevistas em uma série podcast especial.

Este livro reúne o conjunto de discussões dos 10 anos do **DMT em Debate**. É uma obra de consulta, o retrato de uma década no Brasil e no mundo. Aqui são tratados temas como Reformas da Previdência e Trabalhista, Salário Mínimo, mudanças na regulamentação do trabalho, impactos da tecnologia, despadrãoização de jornada, uberização e precarização das relações de trabalho, mulheres trabalhadoras, o papel dos sindicatos no atual contexto, entre tantos outros. É, portanto, um presente que o **DMT em Debate** deixa para os leitores. Revisitando o que aconteceu de mais importante, projetamos o futuro, valorizando os trabalhadores e buscando

caminhos para estabelecer relações mais saudáveis e positivas no mundo laboral.

Boa leitura e um novo ciclo de esperança e trabalho digno para todos e todas.

Democracia, Trabalho e Solidariedade: EloPorArmar

“Pensar a transformação hoje obriga a pensar utopicamente, isto é, prever diversos tipos de futuro possíveis e escolher entre eles. Desacreditamos da utopia, é preciso reabilitá-la.”¹

O livro que prefacio marca o decênio inaugural de Democracia e Mundo do Trabalho (DMT), projeto inovador e ousado de um conjunto de mulheres e homens, que nunca desacreditaram da utopia e das possibilidades de transformação, nem da centralidade do trabalho e das lutas sociais para a democracia. Sob o impulso e a liderança feminina e feminista, e, portanto, necessariamente coletiva, dialógica, participativa e competente, articula-se um portal que reúne advogados, economistas, intelectuais, sindicalistas, militantes, pensadores de múltiplas áreas das ciências sociais e humanas, pesquisadores e profissionais cujo fazer é práxis.

DMT, mais que um site, é um elo. Um *elo que arma a crítica*, a prática, a produção e o saber comprometido com a utopia da transformação social, da democratização

¹ Conversation avec Henri Lefebvre (Francis Lefebvre, Henri, Latour, Patricia, Combes) apud José de Souza Martins. Capitalismo e escravidão na sociedade pós-escravista, Unesp, 2023.

radical e com um projeto de futuro solidário e inclusivo, onde o trabalho seja valorizado não apenas pelo valor econômico que produz ou pela reprodução da vida que permite, mas como expressão da própria humanidade, constitutivo do ser humano. *Elo que conecta* mundos distintos, públicos diferenciados, das universidades e dos sindicatos, das organizações não governamentais e das instituições públicas de regulação do trabalho e do sistema de justiça, da academia e da política, estudantes e professores, juristas e economistas, jornalistas, historiadores, profissionais da saúde etc. Um *elo de amarração* entre trabalho e democracia, mais que um *estranho casal*², um par indispensável para construir todo e qualquer projeto de transformação, dimensões que se articulam nas temáticas da cidadania, da participação, da política e da solidariedade. DMT é tudo isto e um pouco mais.

Trabalhar para expandir as esferas da democracia para além da democracia política, conjugar democracia com o mundo do trabalho, não são tarefas simples. Exigem saber crítico, reflexão teórica, pesquisas interdisciplinares e prática socialmente referenciada. E em um mundo que muda a todo tempo em velocidade crescente, lidar com a complexidade da relação entre trabalho e democracia exige atualização constante e acesso rápido a notícias, trabalhos acadêmicos, dados estatísticos, monografias, artigos de opinião, traduções, entrevistas e indicações de bibliografia, filmes, resenhas críticas etc. No site encontramos material organizado e pré-selecionado de qualidade, sem contar com o conjunto de entrevistas e artigos produzidos pela própria equipe do DMT e

² Antoine Lyon-Caen. A democracia no trabalho. In: Robert Darton, Oliver Duhamel. Democracia. São Paulo, Editora Record, 2021, p.371.

divulgados no aguardado *Informe semanal*. Uma pequena parte deste material – artigos e ensaios publicados durante as comemorações dos 10 anos do DMT – foi reunida neste livro que tenho a alegria de prefaciar a convite de Raquel Paese, uma oportunidade para não ficar de fora deste projeto que acompanho desde sua origem e do qual me benefico com sua leitura frequente.

O passar de olhos pelo sumário, títulos e autores sugere a riqueza das contribuições, em forma e conteúdo, e sua perspectiva orientada para qualificar e expandir a democracia que temos pelo fortalecimento das organizações coletivas dos trabalhadores, da liberdade sindical, dos direitos sociais, da expansão do tempo de vida não subordinada pela redução do tempo de trabalho, pela sensibilização estética e reflexão ética sobre o mundo do trabalho.

Densidade, atualidade e precisão conceitual caracterizam o artigo de Rogério Viola Coelho sobre os procedimentos de formação da vontade coletiva que caracterizam a comunidade instituinte dos sindicatos. A compreensão de que o poder social que institui a autonomia coletiva se legitima no debate de ideias autônomo, em assembleias sindicais que encarnam a proposta de democracia direta na contemporaneidade e a exata indicação de que vontade coletiva não é a soma das vontades individuais e que os órgãos de deliberação e debate coletivos não podem ser substituídos por referendos, plebiscitos ou outras formas de manifestação individual da vontade, já que a solidariedade, o debate, o choque de ideias e a ação coletiva são axiais para a legitimidade do poder social e jurídico que fundamentam a ação sindical, perpassa o artigo de Viola Coelho.

Com “*Sindicato: afinal, quem é esse sujeito?*”: Raquel Paese explicita a posição deste “sujeito de representação

coletiva, a quem cabe falar em nome do trabalhador na difícil correlação de forças com os empregadores”. Entidades coletivas que não se confundem com o prédio, seus móveis ou seus dirigentes e funcionários e cuja atuação e representatividade fortalecem a democracia. “Retomar o protagonismo sindical” é a proposta que Clemente Ganz Lúcio formula a partir da perspectiva do novo sindicalismo para o “fortalecimento da democracia” e superação dos “difíceis últimos dez anos para a classe trabalhadora”.

Mais que um alerta, Álvaro Ruiz apresenta em *“Liberdade Sindical em Perigo”* um levantamento denso sobre questões conceituais não bem equacionadas no campo do Direito Sindical, não somente no sul da América Latina. Os problemas derivados da concepção simétrica de liberdade sindical, da equiparação entre trabalhadores e empregadores realizada pelo Direito Sindical em sua concepção liberal, da exacerbação da noção de autonomia no Direito do Trabalho e sua construção a partir da indevida projeção da autonomia privada que firma pactos entre iguais no campo do direito privado, atribuindo papel subsidiário ao Estado, de garantidor do contrato, são apresentados como expressões de uma visão que abstrai a política e as assimetrias existentes nas relações de trabalho. Desde a América do Norte, Stanley Gacek apresenta os obstáculos enfrentados pelo movimento sindical estadunidense no último decênio (2013–2023), período em que cresceu a vitalidade sindical, o apoio público aos sindicatos, às políticas de trabalho e no qual tramitou no Congresso americano importante projeto para instituir uma Lei de Proteção ao Direito de Organização (PRO-Act), que ainda permanece na agenda política para ser retomada caso alterada na eleição de 2024 a composição do Senado que o derrotou.

O livro fornece ainda diagnósticos relevantes sobre o estado das relações de trabalho em nosso país. Em “Dez anos de instabilidade no mercado de trabalho brasileiro” Carlos Henrique Horn contrasta movimentos de ocupação e desocupação, as oscilações discrepantes entre duas crises vividas no período, a insuficiente recuperação da participação das pessoas na conjuntura pós-pandemia, principalmente de jovens, desafios presentes no momento de “reconstrução civilizacional do país” que precisam ser enfrentados. Cristina Pereira Vieceli, por sua vez, examina os efeitos dos avanços legislativos em período de retrocessos políticos e trabalhistas em seu estudo sobre os “Dez anos da PEC das domésticas”. Fausto Augusto Júnior e Patrícia Lino Costa evidenciam a importância do retorno da política de valorização do salário mínimo, importante instrumento de combate à pobreza.

O artigo de Cassio da Silva Calvete contém uma consistente defesa da redução da jornada de trabalho, diante do “ataque ao tempo livre” promovido pelas políticas liberais de governos precedentes (2016-2022), e de sua regulamentação para minorar os graves problemas derivados da despadronização do tempo de trabalho. Em alerta contra o determinismo tecnológico, Calvete adverte para os impactos das transformações tecnológicas sobre o mundo do trabalho e a necessidade de se fazer escolhas políticas diante das mudanças radicais que a plataformização do trabalho engendra.

“Em defesa da Justiça do Trabalho”, Valdete Souto Severo relembra a importância de uma instituição que se constitui em espaço único de escuta da classe trabalhadora e de exercício da cidadania. Clama, contudo, por “uma mudança radical de postura, por parte dos agentes que nela atuam” para fazer valer as funções políticas e

sociais da Justiça do Trabalho, “condição de justiça de garantia e efetividade dos direitos de quem vive do trabalho”. O clamor é urgente, tanto quanto a necessária reconciliação entre a maioria do Supremo Tribunal Federal e os direitos sociais oponíveis nas relações de mercado pelas pessoas que vivem do trabalho, núcleo constituinte do projeto de democracia assentado a partir do pilar da solidariedade na Carta de 1988.

A relevância do papel do Estado e da formulação de políticas de direito para o fortalecimento dos sindicatos, da posição dos trabalhadores e de suas representações nas negociações, fóruns tripartites e para assegurar os direitos sociais é tematizada nos artigos de Antonio Baylos, “Avançar em direitos: o programa reformista espanhol da fase pós-Covid” e problematizada por Tarso Genro em “Os direitos sociais sem futuro e a regeneração da solidariedade”. Em contraponto à tibieza vista no cenário nacional sobre temas que envolvem a revisão das reformas regressivas e a formulação de projetos em favor da classe trabalhadora, o artigo de Antonio Baylos demonstra a importância da reabilitação da utopia para as lutas dos tempos presentes em prol da transformação social. A partir do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, o governo progressista espanhol não tem perdido tempo em recuperar direitos dos trabalhadores, controlar as fraudes, combater a precarização do trabalho induzida no contexto da uberização, regular de modo protetivo o trabalho em plataformas digitais e exigir diligência devida das empresas com relação aos direitos humanos dos trabalhadores, inclusive em toda cadeia produtiva³.

³ Escrevi sobre o tema em GRILLO COUTINHO, S. Centralidade do Trabalho e Políticas de Governo: A Experiência Espanhola para além das Reformas

O cenário político no velho continente é sombrio com a ascensão de parlamentares que desprezam a democracia e os direitos humanos, mas nem por isto a ação política propositiva das representações das classes trabalhadoras se contém ou se intimida. Uma boa experiência de como afrontar os arroubos fascistas e neoconservadores e retomar o protagonismo trabalhista na agenda pública.

Por fim, um balanço dos dez últimos anos do mundo do trabalho em linguagem cinematográfica. Gláucia Campregher traça um panorama sobre o *Trabalho e seus dramas mais atuais no cinema*, sem deixar de relembrar a filmografia clássica sobre vivências no mundo do trabalho. Seu ensaio contém um roteiro para uma disciplina estruturada a partir das experiências laborais em setores e segmentos produtivos (minas, fazendas, escritórios, igrejas, moda, limpeza etc.) e de temas centrais da contemporaneidade que atingem o mundo do trabalho (a financeirização e a crise de 2008, o desemprego e o subemprego, a inteligência artificial e a automação), problematizáveis a partir de belas películas.

Pensar na transformação obriga avaliar com rigor os desafios e problemas reais que a classe trabalhadora brasileira e suas instituições representativas enfrentam na atualidade. Para reabilitar o elo entre Solidariedade, Trabalho e Democracia, fissurado e estilhaçado nos anos autoritários e de primazia do individualismo, da lógica de mercado desregulado e da antissindicalidade evidente como a que vivenciamos nos últimos dez anos, é necessário um esforço dos agentes públicos, dos sindicatos,

Laborais. Direito Público, [S. l.], v. 20, n. 107, 2023. DOI: 10.11117/rdp.v20i107.7445. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/7445>. Acesso em: 21 jun. 2024.

da militância em Direitos Humanos, da intelectualidade. Sem solidariedade, com a naturalização da escravidão contemporânea e do trabalho sem direitos que se alastram na sociedade brasileira, será difícil manter a *#democraciainabalada*. O projeto que inspira o site *Democracia e Mundo do Trabalho* pressupõe a efetivação dos Direitos Humanos Fundamentais do Trabalho, condição para a democracia. O elo entre Democracia e Trabalho necessita ser (re)Armado. Recompôr este elo e reArmar a crítica, a cidadania ativa, as práticas política, sindical e jurídica entre nós se apresenta hoje como um imperativo ético e civilizatório.

Rio de Janeiro, 22 de junho de 2024.

Sayonara Grillo

*Professora da Universidade Federal
do Rio de Janeiro (UFRJ)*

Desembargadora do Trabalho (TRT-1)



PARTE I
DOS DIREITOS

Avançar em direitos: o programa reformista espanhol da fase pós-Covid

Antonio Baylos

Antonio Baylos é Professor Catedrático de Direito do Trabalho e Seguridad Social na Universidad de Castilla La Mancha – Madrid.

É um lugar comum afirmar que a Covid 19 gerou, ao nível global, uma forma diferente de governar a crise mais profunda e duradoura das últimas que sofremos. Essa mudança se deve em boa medida às mobilizações sociais que vinham construindo uma extensa oposição às respostas acordadas à crise financeira imediatamente precedente, que começou com o *crack* do ano de 2008, porém, também porque importantes certezas do modelo neoliberal dominante estavam sendo derrubadas. Um processo que se desenhava com enorme clareza diz respeito aos debates e experiências em torno da regulação das relações de trabalho. O esgotamento do modelo que, se misturando com a sua progressiva desvinculação dos mecanismos de legitimação social, cada vez mais subsumido a formas de cesarismo político ao mesmo tempo em que se ampliava o espaço de audiência eleitoral que impulsionava medidas de degradação da democracia e de negação da participação coletiva dos representantes dos trabalhadores no conjunto do sistema, esvaziando de conteúdo as declarações de reconhecimento de direitos sociais estabelecidas nas constituições nacionais.

Na União Europeia, logo antes da irrupção da pandemia, desenhava-se a possibilidade de uma correção do modelo que, mantendo um férreo controle das coordenadas macroeconômicas dos países membros através da instituição do chamado *semestre europeu*, criado como forma de dirigir as economias financeirizadas sob regras de contenção do déficit e da dívida desde a crise do Euro de 2010, desenvolveu também uma vertente de direitos sociais em torno de um instrumento vertebrador, o *Pilar Europeu de Direitos Sociais*, aprovado em 2017 e que, em seus primeiros momentos, havia produzido resultados muito modestos. Esse mesmo quadro era o seguido em um país como a Espanha, onde a anunciada recuperação econômica não se havia conseguido alcançar desde o ciclo crítico de 2010–2012 e onde o marco de direitos sociais e de seguridade social havia sido reduzido tanto quantitativa quanto qualitativamente de maneira muito ampla, no contexto de uma forte crise de representação política e de emergência de novos atores políticos que colocavam em questão a manutenção do bipartidarismo imperfeito como fórmula de governo dominante desde a instauração do sistema democrático, em 1978.

A pandemia mudou radicalmente essa situação ao suspender o ciclo da austeridade como regra da *governance* europeia. Em grande medida por não haver alternativas a partir do modelo neoliberal para uma crise de tal gravidade e extensão, mas também porque as suas consequências exigiam uma resposta fundamentalmente focada no fortalecimento dos serviços públicos fundamentais do Estado social e a recuperação da seguridade no emprego, precisamente os elementos que uma política de austeridade, baseada nos cortes sociais e na degradação das garantias de emprego, havia privilegiado

como solução às sucessivas crises financeira e da dívida nacional no ciclo 2010–2012. As regras fiscais que caracterizavam a governança econômica foram suspensas e procedeu-se à compra massiva de dívida pública para gerar um plano de auxílio extraordinário, estruturado em torno de um duplo objetivo: por um lado, arbitrar fundos especificamente destinados a remediar a incidência da crise no emprego e em outros aspectos, e, por outro lado, dotar transferências econômicas aos estados–membros para promover uma série de reformas futuras com base nas transições digital e ecológica que convergissem para um desenvolvimento socialmente sustentável. O programa *Next Generation*, que resultou nos planos de recuperação e resiliência dos países membros, atendeu a ambos os objetivos, e embora o montante total adotado fosse impressionante, na realidade não correspondia às necessidades reais que deveriam ter sido satisfeitas. Entretanto, a própria intervenção, claramente oposta àquela dominante na gestão da crise, foi muito bem recebida pelas posições sindicais e pelos grupos políticos socialistas, verdes e de esquerda.

A mudança europeia, embora fundamental, dependia de como se colocariam em marcha estas reformas em cada estado–membro. Sob a vigilância e o controle da Comissão Europeia, que deveria autorizar os Planos Nacionais de Recuperação e Resiliência (PNRR) como condição para a entrega de fundos, os PNRR mostravam uma forma diversa de abordar as reformas em cada país, sendo a orientação política de seus respectivos governos decisiva. A dilatação da entrega ao longo de várias etapas e fases – que coincidiu, em alguns países, com mudanças determinantes na composição política de seus governos, como no caso italiano – destaca ainda mais essa

evidência, apontando o conflito muito presente entre concepções econômicas e sociais em contraste, do qual a experiência espanhola pode servir de exemplo.

O primeiro governo da coalizão PSOE e Podemos, que começa a atuar em janeiro de 2020, encontra-se com a terrível crise global do Covid 19 dois meses depois, na metade de março de 2020, e a situação de exceção advinda da pandemia se prolongará propriamente até o começo de 2022, durando praticamente dois anos. O programa de reformas, que havia se convertido em programa de governo, tem que ser substituído prematuramente e, de certo modo, a irrupção do Covid põe à prova elementos centrais em matéria de direitos sociais e laborais que a coalizão progressista desejava levar a cabo. Frente ao colapso súbito e total do emprego, a resposta que se planeja é a de não permitir retrocessos nos direitos trabalhistas e garantir o emprego a todo custo. Para tanto, o recurso ao diálogo social entre empresários e sindicatos se mostrava decisivo como forma de legitimação – também política – destas ações e a criação dos instrumentos de ajuste temporal de emprego como resposta à crise, com a coerente proibição das demissões por essas causas, consideradas ilegais, que implicava a preservação dos postos de trabalho através da suspensão dos contratos e das contribuições empresariais, assim como a percepção de benefícios pelos desempregados durante essa situação, até que, com a recuperação da atividade, fossem reintegrados à empresa. Seis acordos trilaterais sobre os Expedientes de Regulação Temporária de Emprego (ERTEs) foram assinados pelos sindicatos e pelas associações empresariais mais representativas com o governo, com a ideia de garantir a manutenção do emprego nessa situação excepcional. Ao mesmo tempo,

foram implementados outros instrumentos de proteção para aqueles que a crise e a inatividade levavam à privação de renda. Foi criada uma nova prestação social, o Ingresso Mínimo Vital (IMV), como forma de atender às situações de pobreza ou falta de renda, e ampliou-se o grupo de pessoas que poderiam acessar benefícios assistenciais por desemprego. No âmbito da Seguridade Social, as aposentadorias foram revalorizadas, revogando a regra que praticamente as congelava – receberam aumento de 0,25% ao ano – e a introdução de um “fator de sustentabilidade” que permitiria a revisão para baixo das aposentadorias com base na esperança de vida global da população aposentada, regras que derivavam das políticas de cortes sociais da época da austeridade (a reforma legal de 2013).

Este “escudo social” não era a única vertente ativa do programa de reformas, a pesar de se mostrar aquele com maior incidência na opinião pública no momento e se reafirma com a eclosão de sucessivas crises que sacudiram o país, como a erupção do vulcão Cumbre Vieja, na Ilha de Palma como, de modo muito significativo, com a crise de abastecimento e alimentação produzida pela invasão da Ucrânia pelos russos, que prolonga seus efeitos até o final de 2022. Durante os dois anos da situação de exceção causada pelo Covid, também teve lugar uma implementação de uma série de iniciativas que promoviam diretamente a modificação do quadro normativo laboral no sentido da ampliação de direitos através de uma ampla convergência de propostas. A primeira, o recurso ao direito internacional como forma de incrementar direitos trabalhistas e procedimentos de garantia e tutela coletiva. Desta maneira, procedeu-se a ratificação de importantes convênios da Organização

Internacional do Trabalho (OIT) – sobre violência no trabalho, trabalho digno para as trabalhadoras domésticas, trabalho domiciliar e da pesca e trabalho no mar – bem como do instrumento básico de reconhecimento dos direitos sociais no Conselho Europeu, a Carta Social Europeia revisada e o importante procedimento de reclamações coletivas que permite aos sindicatos representativos submeter à avaliação do Comitê Europeu de Direitos sociais os descumprimentos dos preceitos da Carta que tenha sido firmada pelo Estado em questão. A segunda, o reconhecimento e desenvolvimento de direitos a novos coletivos que deles careciam, como ocorria particularmente com as trabalhadoras domésticas, os artistas, ou, de maneira geral, mediante a incorporação de instrumentos de avaliação da desigualdade salarial e da desigualdade salarial de gênero através de auditorias salariais e mecanismos de transparência salarial, imersos nos planos de igualdade. A terceira que, por sua vez, teve uma grande repercussão internacional, a incorporação de novos direitos derivados da incidência da digitalização das relações laborais, que conduziu ao reconhecimento do vínculo de trabalho dos entregadores dependentes de plataformas digitais e à imposição do dever de informação aos representantes dos trabalhadores sobre os algoritmos que sustentam a gestão da organização do trabalho, bem como à regulamentação do trabalho remoto e do trabalho domiciliar com os direitos digitais desenvolvidos nessas formas de organização do trabalho.

Uma tarefa de reconfiguração do marco institucional das relações de trabalho preferencialmente conduzido através do diálogo social que culminou no resultado mais esperado e mais importante, a reforma trabalhista que, ratificada por um acordo tripartite entre empresários,

sindicatos e governo, personificado pelo Ministério do Trabalho e da Economia Social, foi promulgado pela RDL 32/2021 de 28 de dezembro. Essa importante norma, que se inseria no PNRR e que se apresentava à Comissão Europeia como condição para o recebimento dos fundos *Next Generation*, implicava no controle da temporalidade, afirmando um duplo princípio de estabilidade e de emprego com a estrita causalidade na contratação por tempo determinado, que levou à supressão da figura do contrato por obra e serviço determinado, uma vez que incorporava a experiência dos ERTes como ajuste temporal de emprego considerado prioritário antes de proceder à extinção por causas econômicas, técnicas, organizacionais ou de produção, além de recuperar elementos importantes da regulação na negociação coletiva que a reforma de 2012 havia anulado, como a ultratividade dos acordos, a proibição de que novos acordos coletivos de empresa revogassem os níveis salariais dos acordos setoriais e o estabelecimento de garantias de tratamento salarial adequado para os trabalhadores das empresas terceirizadas. A esta importante remodelação do quadro normativo geral, adicionou-se a revisão contínua do salário mínimo interprofissional – atualmente fixado em 1.080 € mensais, com um aumento de 47% nos últimos quatro anos – e a assinatura de um Acordo Interprofissional entre a patronal e os sindicatos CCOO e UGT para o ciclo 2023–2025, que estabelece aumentos salariais de 10%, divididos em 4% para 2023, 3% para 2024 e 3% para 2025, com uma cláusula de revisão por inflação que poderia resultar em um aumento adicional de 1% a cada ano.

Os resultados do emprego destas políticas de reformas têm sido espetacularmente bons, pese a situação de sucessivas crises que têm acompanhado a recuperação

pós-Covid, especialmente devido à crise adicional produzida pela invasão da Ucrânia e da consequente inflação que degradou o poder aquisitivo dos salários. O panorama que oferecem o ano de 2022 e os primeiros trimestres de 2023 nesta matéria é excepcional, tanto no incremento total do emprego e da adesão ao sistema de Seguridade Social quanto na mudança da composição do emprego, com uma redução espetacular do emprego temporário no setor privado, apesar de permanecer em boa medida no setor público, ainda em função do complicado processo de estabilização. Além disso, sempre no plano normativo, ao longo de 2023 foi promulgada uma nova Lei do Emprego que visa reformar o sistema público de emprego e melhorar substancialmente os programas e políticas ativas de emprego.

Em maio de 2023, ocorreram eleições regionais e locais na Espanha que resultaram em uma derrota generalizada das candidaturas socialistas e da esquerda organizada, incluindo o partido Podemos e outros grupos desse setor. Esse processo ocorreu em meio a uma tentativa de unificação das diferentes formações políticas desse campo, até então hegemônico pelo Podemos como partido político, com o objetivo de formar uma coalizão chamada “Sumar”, sob a liderança da Ministra do Trabalho e Vice-Presidente do Governo, Yolanda Diaz. O fracasso eleitoral em maio levou o presidente do governo a convocar antecipadamente eleições gerais para julho, apesar do consenso generalizado nas pesquisas sobre a vitória da coalizão de direita e extrema-direita – Partido Popular e Vox – que já haviam formado governo em regiões e municípios onde venceram em maio, antecipando o resultado de julho. A coalizão “Sumar” participou dessas eleições, unindo 16 grupos da esquerda do PSOE em um

esforço de unificação no qual também foi integrado o Podemos, embora em condições pouco satisfatórias devido à perda de sua anterior hegemonia nesse espaço. O resultado é conhecido, pois, contrariando as previsões da mídia e das empresas de pesquisa eleitoral, o conglomerado de direitas não obteve a maioria suficiente para formar governo, enquanto o PSOE conseguiu com o apoio de 179 deputados, incluindo grupos nacionalistas e independentistas, com o compromisso de promulgar uma lei de anistia em relação aos eventos ocorridos na Catalunha em outubro de 2017, relacionados à organização de um referendo para a declaração unilateral de independência da região. A formação do novo governo reafirma o caráter de coalizão com o espaço à esquerda do PSOE, desta vez com a coalizão “Sumar”, que conquista uma Vice-Presidência e cinco ministérios, incluindo o importante Ministério do Trabalho e Economia Social, além dos ministérios de Direitos Sociais, Consumo e Agenda 2030, todos com competências na área social.

O dilema que então estava posto nesta nova situação era optar entre uma posição de conservar o que existia, com alguns retoques que reforcem a arquitetura do sistema de direitos implantado vertiginosamente nestes últimos 3 anos, e que faça frente tanto às intenções de reabsorção do alcance dos mesmos por parte da jurisprudência dos tribunais, quanto às decisões que substanciam as contínuas impugnações de inconstitucionalidade que estas normas trabalhistas têm recebido por parte das direitas políticas, apesar do acordo social que respaldava essas ações, ou mesmo sem prejuízo de realizar esse trabalho de conservação do existente, continua-se promovendo um horizonte de mudanças normativas na direção de estabelecer novos direitos tra-

balhistas e ampliar o escopo da proteção social, visando aprimorar sua qualidade.

Esse último tem sido o sentido da opção pelo programa reformista na Espanha da segunda fase do Pós-Covid. Uma aposta decidida pelo avanço nos direitos que se descola de um muito ambicioso programa de governo PSOE/ SUMAR¹ que engloba uma série de compromissos de grande alcance. Um deles se refere à reordenação, em caráter geral, do marco institucional em matéria de relações de trabalho. É um compromisso que se arrasta desde o ano de 2019, que não se pode levar a cabo ante as situações de urgência e de excepcionalidade que impuseram a pandemia e as sucessivas crises econômicas que se seguiram, e que atualmente se resume na conclusão de um “Estatuto do Trabalho do século XXI”. O segundo elemento de mudança explícita é relacionado à regulamentação da demissão. O programa menciona o debate que está pendente no Comitê Europeu de Direitos Sociais em função das reclamações coletivas de UGT e CCOO sobre o caráter estipulado para a indenização por demissão como contrário ao art. 24 da Carta Social Europeia por esta não garantir suficientemente a vertente dissuasória do ato ilícito da demissão, mas também se refere ao “reforço da causalidade da demissão”, o que certamente inclui uma nova resposta para demissões sem justa causa. O terceiro tema tem relação com a ampliação dos direitos de informação dos sindicatos sobre aquilo que se refere à produtividade e benefícios empresariais que trata o Observatório das Margens de Benefícios das Empresas,

¹ Cujó texto foi publicado em “DMT em debate” no dia 29.11.2023, disponível neste link: <https://www.dmtemdebate.com.br/el-programa-laboral-del-gobierno-de-coalicion-psoe-y-sumar/>

um projeto conjunto impulsionado pelo Ministério de Assuntos Econômicos e Transformação Digital, o Banco da Espanha e a Agência Estatal de Administração Tributária, cuja utilização deve ser muito relevante em futuros processos de negociação coletiva.

Provavelmente, a redução da jornada máxima de trabalho sem a correspondente redução salarial é o principal tema que tem sido destacado como a marca registrada desse programa de avanço nos direitos trabalhistas. Este programa estabelece de forma taxativa o compromisso de reduzir a jornada máxima legal sem redução salarial para 38,5 horas semanais em 2024, chegando a 37,5 horas em 2025. A partir desse ponto, será necessário continuar o processo de diálogo entre os atores sociais, no qual a redução do tempo de trabalho ordinário será o objeto de troca de propostas por setores. A alteração legal do atual artigo 34.1 do Estatuto dos Trabalhadores exigirá sem dúvida um desenvolvimento completo da organização do tempo de trabalho, a forma como a disposição desse tempo se dá no âmbito da empresa e dos setores de atividade, a relação entre o tempo de trabalho e o contrato, e a especificação da flexibilidade contratada de suas modificações. No entanto, é evidentemente um passo importante que coloca o tema da redução do tempo de trabalho no centro do debate sobre os direitos das pessoas que trabalham. Nessa linha, também está o compromisso de realizar uma lei “sobre o uso do tempo”, embora neste caso pareça que o mais relevante não seria a referência ao trabalho, mas sim à capacidade da pessoa de dispor de seu tempo de vida, principalmente em relação aos direitos de corresponsabilidade familiar. O tema do tempo se estende a outros compromissos, como a flexibilidade de horários e o “impulso” para jornadas

híbridas, onde o trabalho remoto é complementado pelo trabalho presencial, e o reforço do controle do tempo efetivo de trabalho por meio de “instrumentos de registro de horário”, nos quais a introdução da digitalização pode ser funcional para garantir sua eficácia

Baseado no poder de dirigir um instrumento legal novo e eficiente, como é a Lei 3/2023 do emprego, o programa se concentra na necessidade de aprofundar as políticas ativas de emprego juvenil, assim como para as pessoas desempregadas há muito tempo, em um horizonte integrado de emprego, empreendimento ou formação. Uma reforma dos serviços assistenciais para desempregados que inclua novos sujeitos e que melhore substancialmente a proteção, afastando-se da concepção classicamente liberal segundo a qual fortalecer este nível assistencial supõe “subvencionar o desemprego” e favorecer que esse coletivo se “instale” nesta situação sem estímulos para abandoná-la.

E também, como outro elemento muito relevante, no programa está incluído o desenvolvimento mediante uma lei na qual se garante o direito dos representantes dos trabalhadores a uma participação nas empresas, reconhecida pelo art. 129.2 da Constituição, inativo até o momento, assim como uma lei de participação institucional dos sindicatos e associações empresariais nas Administrações Públicas, de alguma maneira uma concretização da noção legal e constitucional do conteúdo da maior representatividade sindical. Além disso, sempre nesta arquitetura normativa, se estabelece o compromisso de aprovar uma Lei de estímulo à economia social, onde seguramente se haviam realizados avanços importantes desde o Ministério do Trabalho e Economia Social na legislatura anterior.

As propostas de mudança mostram um claro engajamento em favor desta linha de avanços nos direitos sociais. Na perspectiva europeia, é interpretado como um apoio direto ao desenvolvimento do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, com projetos de diretrizes que regulam as relações de trabalho em plataformas digitais, diligência devida com relação aos direitos humanos em empresas sustentáveis, condições de trabalho na digitalização e no trabalho remoto, entre outras questões importantes. Ademais, defende a reforma das regras de governança econômica que não envolvam um retorno generalizado a abordagens restritivas dos investimentos em setores centrais do estado social e gastos sociais, excluindo este conceito das regras sobre o limite do déficit. Internamente, exigirá um esforço significativo para a sua implementação frente um parlamento com posições diferentes e, em algumas ocasiões, opostas aos diversos partidos que deram seu apoio ao governo, o que sugere uma negociação política bastante complicada no âmbito parlamentar, com um senado dominado pela coalizão de direita, o que pode atrasar a aprovação das leis. Nesse contexto, o diálogo social ganhará maior importância como forma de legitimar, no âmbito dos atores econômicos, essas propostas, alcançando assim um consenso sobre o acordado como forma de regulação social aceita e, conseqüentemente, passível de acordo no âmbito político-parlamentar. Isso, por sua vez, coloca o sindicalismo confederado em uma posição determinante para impulsionar suas reivindicações por meio do processo de concertação tripartite.

O que é certo é que o êxito de uma abordagem trabalhista e emancipatória que coloque o trabalho como o centro da atividade política exige o desenvol-

vimento deste forte componente reformista do avanço dos direitos como elemento característico desta fase pós-Covid como modelo que substitua o neoliberal em sua dupla versão: a clássica, ligada a desregulação global mais recente, que combina uma soberania de base fundamentalmente antidemocrática; e a desregulação no plano econômico e fiscal. E esta afirmação, muito ligada a experiência do processo reformista espanhol, pode ter seguramente uma aplicação em outros muitos casos, na Europa e fora dela.

Os direitos sociais sem futuro e a regeneração da solidariedade

Tarso Genro

Tarso Genro é advogado, ex-prefeito de Porto Alegre, ex-governador do RS e ex-ministro do Governo Lula.

O processamento da política nos dias que correm está praticamente autorizado por uma lógica (ou uma dialética política, se quisermos) cujos novos modos de reprodução estão centrados no movimento desordenado do “dinheiro sem produção”. Tal qual foi concebido por Bobbio, ao longo da sua obra, a melhor e a máxima possibilidade de uma constituição democrática, para ser coerente com a sua hipotética “norma fundamental”, seria vincular **o método democrático de composição da ordem com suas premissas**. E estas premissas, com as normas infraconstitucionais.

A questão do “futuro” dos direitos sociais está submetida à continuidade ou não, dos avanços do poder do capital financeiro sobre as decisões dos Estados, no que diz respeito aos bloqueios da organização funcional de um Estado Social que consiga, nos seus níveis distintos de legitimação, um amplo consenso social. A reversão destes “bloqueios”, todavia, depende – de uma parte – da possibilidade das forças do trabalho organizarem uma resistência à supressão dos seus direitos, que ocorreram nos últimos 5 anos e – de outra – dos juristas do Estado Social demonstrarem capacidade, no plano do direito,

de compor uma nova escala de valores, tanto no campo da hermenêutica constitucional, quanto na legislação específica do mundo do trabalho.

Em 1996, há quase três décadas, publiquei um texto cuja denominação era “A Crise do Sindicalismo Urbano e a Regeneração da Solidariedade”¹, no qual eu dizia que “as mudanças (...) principalmente nos últimos vinte anos, aumento crescente no setor de serviços, globalização acelerada, dissolução do velho conceito de Estado Nacional, informatização/robotização(...), mudança estrutural nas categorias profissionais, horizontalização e terceirização do processo produtivo, criação de tecnologias de serviços no âmbito doméstico (...) radicalizaram a separação da sociedade formal em relação à informalidade e levaram o movimento sindical (...) a uma crise sem precedentes.” (...) “É uma época que pela velocidade das suas transformações, não só se torna ‘estranha ao Direito que a rege’, mas (...) que sofreu alterações qualitativas importantes” (...): “a perda da credibilidade das Constituições que garantem direitos sociais e a cultura das ‘virtudes do egoísmo’ dominou o cenário”. “(...) no qual os dominados ainda não encontraram novos caminhos (...), vazio que permitiu que o capital se apropriasse da crescente produtividade originária da terceira revolução científico-tecnológica”(...) e que emergisse “o tribalismo e o nacionalismo fascista, ressurgido em inúmeros países decorrentes, contraditoriamente, do estranhamento com a referida globalização(...)”.

¹ GENRO, Tarso. A CRISE DO SINDICALISMO URBANO E A REGENERAÇÃO DA SOLIDARIEDADE. CAMARGO COELHO & MAINERI S/C ADVOGADOS TRABALHISTAS ASSOCIADOS. Porto Alegre, 1996, p.2-6. (texto revisto na sua forma).

A articulação global das agências financeiras, públicas e privadas, com as agências de risco, as bolsas de valores e os governos neoliberais, conseguiram reduzir a “força normativa” que faz a razão o poder constituinte² – dentro da própria ordem formal do Estado Social, que dele resultou. Os direitos sociais, mesmo nos Estados mais democráticos e “garantistas”, nunca tiveram um suporte eficaz na infra constitucionalidade do Estado capaz de reduzir os efeitos sociais negativos das novas tecnologias, sobre o mundo do trabalho, diferentemente do que ocorreu nos 30 anos “gloriosos” pós 2ª guerra, nas experiências social democratas europeias.

Para ser eficaz, o novo ordenamento protetivo laboral deverá estar assentado, então, sobre o Estado presente, dialogando com as mudanças reais já determinadas pelos novos elos de dominação, inclusive, no que refere à novas tecnologias informacionais e infodigitais de controle do trabalho pelo resultado. Estes novos ordenamentos devem ser fortes, para serem capazes de desenterrar os fundamentos modernos da “epopeia” social democrata do início do século passado, que estão sendo soterrados como “capital subjetivo morto”, hoje já ensejado pelo avanço da comunhão do fascismo com ultraliberalismo perverso.

Assim, o poder constituinte como poder básico originário, da hipótese de Kelsen, deve pressupor a norma que “atribua (seu surgimento) ao poder constituinte (para ter) a faculdade de produzir normas jurídicas: essas normas estariam assentadas numa fundamental (...)

² BOBBIO, Norberto. Teoria do Ordenamento Jurídico. 10ª ed. Trad. Maria Celeste Cordeiro Leite dos Santos; Ver. téc. Claudio de Cicco; apres. Tércio Sampaio F. Junior. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 10ª ED., 1999, p. 58–59.

norma ao mesmo tempo atributiva e imperativa, segundo se considere do ponto de vista do poder ao qual dá origem ou da obrigação que dele nasce”. E pode ser formulada da seguinte maneira: “o poder constituinte está autorizado a estabelecer normas obrigatórias para toda coletividade” ou “a coletividade é obrigada a obedecer às normas estabelecidas pelo poder constituinte (..)”. A obrigação da coletividade em obedecê-las, todavia, é diretamente proporcional ao consenso que elas geram no meio social a uma certa hegemonia política e cultural, à capacidade do Estado fazer respeitá-las, para que as normas sejam legitimadas no próprio consumo social dos seus conteúdos, pela aceitação que elas geram. Eis o terreno de ação intelectual e moral dos juristas do Estado Social.

Como foi estruturada materialmente essa “fundamentalidade” na época social democrata de formação do Estado Social? No Brasil, parece que ela ainda é uma promessa. Considerando a existência evidente de relevante interesse coletivo, a intervenção do Estado está autorizada expressamente pela nossa Constituição. O artigo 170, que abre o Título VII, dedicado à ordem econômica, estabelece que ela “tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social” e consagra entre os seus princípios “VIII – a busca do pleno emprego”. E o artigo 173 autoriza a exploração direta de atividade econômica para atender a “relevante interesse coletivo”³.

No sistema constitucional italiano, em que o princípio da solidariedade é um critério fundamental de

³ COELHO, Rogério Viola. Diretrizes para um projeto de um novo Estado Social fundado no direito. In: Genro, Tarso. et tal. Estado Social do Trabalho e do Empreendimento: ensaios e propostas. Porto Alegre: Editora Libretos, 2022, p. 20.

interpretação da Constituição, foi estabelecido que: “a República reconhece a garantia dos direitos invioláveis do homem, seja como indivíduo, seja nas formações sociais onde se desenvolve a sua personalidade e exige o cumprimento dos inderrogáveis deveres de Solidariedade política, econômica e social”.

Veja-se que esta formulação do princípio constitucional da solidariedade é única no direito constitucional comparado, o que obrigou que a doutrina constitucional italiana desenvolvesse uma forma pelo menos quantitativamente mais ampla, do que a de outros países europeus⁴. Mas lá também isto vem morrendo, com a ferrugem global que o capital financeiro impõe aos direitos humanos em geral e ao Estado Social na sua totalidade concreta. Foi-se o tempo, também, em que as questões mais importantes de uma sociedade medianamente democrática poderiam decidir seus problemas mais graves de maneira isolada dos contextos internacionais aos quais elas estão inseridas. As transnacionalidades econômicas e culturais, as dissoluções das diferenças entre o interno e o externo – ligados através do controle que os países mais ricos exercem sobre a dívida pública dos estados mais pobres – ligam os destinos de um, ao destino de todos. Isso implica recuperar o sentido da solidariedade de uma forma mais ampla: quem sabe transformar o mito generoso da solidariedade proletária numa “real política” do internacionalismo democrático, em defesa dos direitos sociais conquistados progressivamente desde o Século XVIII. Temo que, se isso não ocorrer, a unidade perversa do fascismo com a lumpemburgue-

⁴ MARTÍN, Carlos de Cabo. Teoría constitucional de la solidaridad. Madrid: Marcial Pons, 2006, p. 58.

sia⁵ dos países periféricos, saberá construir a milícia do desastre final do liberal-democratismo em crise. E tudo será pior sem ele.

⁵ Termo de inspiração marxista que se aplica a setores da burguesia de países periféricos ou colonizados (comerciantes, advogados, industriais, etc.) que se associam, de maneira subalterna ou dependente, à burguesia dos países centrais, fortalecendo as relações de dependência em relação a esses países.

Em defesa da Justiça do Trabalho

Valdete Souto Severo

Valdete Souto Severo é Professora de Direito da UFRGS e Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Esse foi o título de um artigo escrito por mim em 2017. À época, discutimos a violência da “reforma” proposta por um projeto de lei eivado de golpes em seu processo parlamentar de aprovação. Sob a velha retórica da modernização, a CLT foi então desfigurada pela Lei 13.467. Dez anos depois, ainda é preciso insistir nessa defesa.

Embora criada na década de 1940 do século passado, a Justiça do Trabalho adquiriu centralidade e importância a partir da Constituição de 1988. Pela primeira vez, os direitos trabalhistas foram reconhecidos pelo status de fundamento do Estado. Ao contrário do que se esperava, porém, não houve mudança na cultura de desrespeito à instituição e aos direitos que ela se propõe a efetivar.

A década de 1990 foi marcada pelo discurso de desmanche dos direitos sociais. A Constituição encontrou-se com a onda neoliberal ditada pelo Consenso de Washington e pelas diretrizes fixadas pelo Banco Mundial, no documento 319.

Um Judiciário previsível, aliado ao mercado e orientado a impedir o acesso à justiça às pessoas mais vulneráveis, passou a constituir o objetivo ostensivo ou velado de vários atores desse poder de Estado. A súmula 331 do TST, admitindo terceirização em “atividade-meio”, especialmente em serviços de limpeza e conservação,

revelou o recorte racista dessa técnica de precarização do trabalho, e talvez seja o símbolo mais emblemático da postura contraditória assumida pelos agentes da Justiça do Trabalho, a partir da Constituição de 1988.

A atribuição do dever de apreciar, de ofício, contribuições previdenciárias, parecia suficiente para arrefecer o ânimo dos algozes dos direitos sociais, na segunda metade da década de 1990. Mas não foi. Nem mesmo a EC – Emenda Constitucional 45/2004, que aumentou a competência material da Justiça do Trabalho, através da alteração do texto do artigo 114 da Constituição, mudou essa lógica. Não prevaleceu a compreensão de extensão dos direitos trabalhistas aos profissionais liberais e várias situações específicas foram sendo, uma a uma, retiradas da competência da Justiça do Trabalho.

Grijalbo Coutinho Fernandes, em seu livro *Justiça Política do Capital*, faz a radiografia do desmanche, através da atuação do STF. Depois da publicação do livro, outras decisões ainda mais graves foram proferidas. Reclamações constitucionais têm sido apreciadas, com supressão de instância, no sentido de afastar a Justiça do Trabalho até mesmo de sua função mais primária: decidir quando há ou não vínculo de emprego.

Apesar das decisões e dos entendimentos sumulados, que claramente fragilizam os direitos trabalhistas, promovendo proteção ao capital, a Justiça do Trabalho seguiu sendo atacada. Manifestações de figuras importantes no cenário nacional, como Ives Gandra Martins Filho ou Gilmar Mendes engrossaram o coro dos críticos à sua existência.

Em outro texto, escrito em 2016, mencionei o quadro desolador que a própria Justiça do Trabalho, por seus agentes, ajudou a criar, “ao permitir que o Direito

do Trabalho fosse recortado, desconfigurado e distorcido através de súmulas e entendimentos que negam a Constituição”.

O ataque sistemático tinha, e ainda tem, um objetivo claro: o fim da Justiça do Trabalho, e, consequentemente, do Direito do Trabalho. Em decorrência disso, um grupo de pesquisadoras e pesquisadores ligados à USP publicou, sob a minha organização e do colega Jorge Luiz Souto Maior, a trilogia *Resistência*, editada pela Expressão Popular. A segunda edição de *Resistência* tem exatamente o título *Defesa e crítica à Justiça do Trabalho*.

A crítica é necessária, em razão de posicionamentos, como aquele adotado em relação à terceirização, à proteção à relação de emprego ou à duração do trabalho. A Lei 13.467 foi aprovada e vem sendo aplicada por parte da magistratura exatamente porque tem menos inovação do que inclusão, no texto legal, de entendimentos que já vinham sendo cancelados pelo Poder Judiciário.

Ainda assim, a defesa à Justiça do Trabalho é algo extremamente necessário. É esse o único espaço de escuta da classe trabalhadora, pelo empregador e pelo Estado. Sua agilidade e eficiência são demonstradas, mesmo sob a lógica dos números apresentados anualmente pelo CNJ. A maioria das demandas trabalhistas versa sobre a ausência de pagamento de verbas rescisórias, de acesso ao seguro-desemprego e ao FGTS, situação infelizmente tão recorrente em uma realidade de incentivo à terceirização e à precarização de direitos. A resposta que hoje o Estado oferece é insuficiente, sem dúvida. Ainda assim, extinguir a Justiça do Trabalho apenas tornaria ainda pior a realidade de quem depende do Estado para fazer valer seus direitos.

A Justiça do Trabalho foi criada sob a premissa de que o Estado deve se comprometer com a realização dos

direitos, sem os quais não há como sobreviver em uma sociedade capitalista. Parte do reconhecimento de que o empregador tem autotutela. Pode despedir, alterar horário, conteúdo ou remuneração do trabalho. O trabalhador e a trabalhadora não possuem essa mesma faculdade e isso decorre da própria condição objetiva de dependência, sob a qual a relação de trabalho se inscreve. Regular de forma diferenciada essa relação, e responder aos conflitos trabalhistas de forma eficaz, com uma estrutura própria, deve interessar também ao capital. Afinal, direitos trabalhistas regulam a concorrência, viabilizam o consumo e promovem contenção dos danos, com os quais a sociedade precisa lidar.

Como refiro no livro *Contribuições para uma Teoria Geral do Processo do Trabalho*, recentemente lançado pela Lacier, ajuizar uma ação trabalhista, em uma realidade de desemprego estrutural e de obrigatoriedade do trabalho como condição para a sobrevivência, é um ato de coragem. O Judiciário Trabalhista revela-se assustador à classe trabalhadora, pois implica uma exposição que vai além das matérias discutidas nos autos.

Escrevi lá e repito aqui: “a relação social de trabalho envolve afeto. No ambiente de trabalho, criam-se laços, trocam-se sentimentos, constroem-se relações. Por isso é possível sustentar que, apesar de ser tratada como mercadoria, a força de trabalho será sempre mais do que isso. Enquanto há a troca, ou depois que ela termina, todos esses afetos persistem, misturam-se e influenciam na escolha por buscar ou não o reconhecimento de direitos e a reposição de perdas, através da Justiça do Trabalho. (...) Todo o movimento de afetos e de atos implicados em um processo envolve as noites de sono perdido, as conversas com familiares e pessoas amigas, as diversas situações

em que a decisão de propor uma demanda trabalhista será enfrentada”.

Eis a importância da Justiça do Trabalho: permitir o exercício de cidadania; ser um espaço de escuta e de solução para as agressões aos direitos trabalhistas.

Preciso, ainda, referir um último ponto, que me parece fundamental para que os agentes políticos, que constroem o que chamamos de Justiça do Trabalho, não sucumbam nem atuem para a extinção da instituição. A gestão por metas precisa urgentemente ser abandonada. O imperativo de homogeneidade do tempo, com a fixação de objetivos que não consideram as diferenças reais do trabalho realizado ou as diferenças pessoais de quem o executa, é a forma mais antiga, já referida por Marx, de “avidéz do capital”. Quando o Poder Judiciário, cuja função é administrar a justiça, se rende a essa lógica, algo está muito errado.

Às metas, que consideram números e não a complexidade e a diferença de cada processo, alia-se uma técnica de produção fordista, ditada pelo processo judicial eletrônico, em que as demandas transcorrem em uma espécie de esteira de montagem virtual. O Programa de Metas e o Processo Judicial Eletrônico visam, conjuntamente, eliminar ao máximo a “porosidade” do trabalho, sob o imperativo capitalista de captura do tempo e da subjetividade.

No estado atual das coisas, o CNJ atua como agente de pressão por prazos, do aniquilamento forçado das subjetividades, da transformação da função judiciária numa questão empresarial (de resultados). Talvez o espaço em que essa lógica mais transpareça seja na conciliação, cuja função (de pacificar conflitos sociais) vem sendo substituída pela necessidade de reduzir o número

de processos pendentes, ainda que com prejuízo efetivo e manifesto dos direitos sociais fundamentais. Tudo para cumprir as metas. Sem enfrentar criticamente essa forma de gestão, dificilmente conseguiremos retomar o sentido do trabalho de prestar jurisdição trabalhista.

A Justiça do Trabalho, como diz o anteprojeto que a instituiu, na década de 1930, é o símbolo do reconhecimento, pelo Estado, de que não há neutralidade diante de perturbações coletivas. Ao contrário, há o compromisso de fazer valer os direitos que a ordem jurídica eleva à condição de fundamentos da organização social.

E para isso, uma instituição própria, com estrutura e autonomia, é fundamental. Mas é também fundamental uma mudança radical de postura, por parte dos agentes que nela atuam, que parta do reconhecimento dessa função política, jurídica e social e que, portanto, reconheça sua condição de justiça de garantia e efetividade dos direitos de quem vive do trabalho.

Dez anos da PEC das domésticas: efeitos dos avanços legislativos em período de retrocessos políticos e trabalhistas

Cristina Pereira Viaceli

Cristina Pereira Viaceli é economista, mestre, doutora e pós-doutora em economia pela FCE/UFRGS, economista do DIEESE e professora da ESAG/UDESC.

A Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 72, apelidada de PEC das domésticas, completou uma década em 2023. Porém, a PEC somente foi regulamentada dois anos depois, em 2015, com a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Os avanços na legislação trabalhista, concernentes às domésticas, foram comemorados pelos setores progressistas da sociedade brasileira, movimentos sindicais ligados às trabalhadoras domésticas e movimentos sociais, em especial o movimento negro e feminista. A PEC representou, na época, uma “segunda Lei Áurea” para as trabalhadoras domésticas brasileiras, devido tanto ao perfil das trabalhadoras, constituído principalmente por mulheres negras de baixa renda, como também à restrição de direitos legais até então assegurados à categoria.

O trabalho doméstico é de extrema importância para a classe trabalhadora brasileira, empregando aproximadamente seis milhões de pessoas, o que corresponde a 5,87% do total da população ocupada, 12,5% da força de trabalho feminina ocupada e 16% do total

das ocupações das trabalhadoras negras em 2022¹. O Brasil possui o maior número absoluto de trabalhadoras domésticas² no mundo (OIT, 2013)³, correspondendo a 13,7% do total de pessoas empregadas mundialmente na ocupação.

A despeito dos impressionantes indicadores, o trabalho doméstico foi excluído de importantes marcos legais trabalhistas, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, e incluído parcialmente na Constituição Federal de 1988. Os direitos das trabalhadoras foram conquistados de forma paulatina e parcial. A exemplo disso, somente em 1972, com a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro, as trabalhadoras domésticas tiveram direito à carteira assinada e à inclusão no sistema previdenciário, ou seja, quase 30 anos após a vigência da CLT. Posteriormente, em 1988, houve avanços constitucionais, mas foi somente em 2013, com a PEC das domésticas, que elas passaram a ter assegurado o recolhimento ao FGTS obrigatório e a regulamentação da jornada de trabalho⁴.

¹ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C), média trimestral 2022.

² Ao longo deste texto iremos usar o termo trabalhadoras no feminino, ao se referir às trabalhadoras e trabalhadores domésticos no Brasil, porque a maioria absoluta é composta por mulheres (91,4% em 2022).

³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Domestic workers across the world**: global and regional statistics and the extent of legal protection. Genebra: 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_173363.pdf.

⁴ VIECELI, C. P.; WÜNSCH, J. G.; FREITAS, P. de; SANTOS, T. S. dos. Direitos parcelados: trajetória da legislação do emprego doméstico no Brasil. In: VIECELI, C. P.; WÜNSCH, J. G.; STEFFEN, M. W. (orgs); HORN, C. H. (coord.). **Emprego doméstico no Brasil**: raízes históricas, trajetórias e regulamentação. São Paulo: LTr, 2017. Cap. 6.

Os argumentos para a exclusão das trabalhadoras domésticas da igualdade de direitos se repetiram ao longo de toda a história dos avanços legislativos, entre os quais a hipossuficiência dos(as) empregadores(as) e a relação de emprego diferenciada, por ser um trabalho exercido dentro do domicílio e, por conseguinte, permeado por relações afetivas. A Lei das Domésticas, nesse sentido, foi também motivo de mobilização contrária por parte de camadas conservadoras da população. Estas argumentavam que os avanços legislativos, por onerar os empregadores e burocratizar as relações de emprego, teriam como consequência demissões e maior informalidade. O resultado dessa queda de braço foi uma lei com avanços importantes para a categoria, ainda que não tenha de fato igualado a legislação com a das demais.

Dentre outros avanços trazidos pela Lei Complementar nº 150 de 2015, destacam-se: a regulamentação da jornada de trabalho, inclusive para as trabalhadoras em tempo parcial, com obrigatoriedade de registro em livro ponto, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; o recolhimento obrigatório do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); e o acesso ao seguro desemprego. A lei trouxe também a previsão do sistema Simples Doméstico, visando facilitar o pagamento de tributos, contribuições e encargos⁵.

Sobre as críticas à legislação por parte dos movimentos ligados às trabalhadoras domésticas estão: a exclusão das diaristas no escopo da lei, considerando que a legislação define, em seu artigo primeiro, o tempo mínimo de mais de dois dias por semana para ser considerado trabalho doméstico e, portanto, ter proteção

⁵Ver nota 4.

legal; o acesso ao seguro desemprego diferenciado, considerando que as trabalhadoras domésticas passaram a ter direito a três meses do benefício, limitados a um salário mínimo, enquanto aos demais trabalhadores a legislação assegura cinco meses com valores proporcionais ao tempo de contribuição. Outra crítica à legislação é que ela prevê a regulamentação no local de trabalho, porém somente mediante o aviso prévio e em caráter disciplinador.⁶

Quando se analisa os impactos da lei, dez anos depois da sua aprovação, é importante ter em vista a conjuntura política econômica anterior e posterior ao progresso legislativo. Os anos que antecederam a aprovação da PEC das domésticas foram de forte crescimento econômico e aumento do número de postos de trabalho formais nos setores de serviços, que foram ocupados principalmente por jovens mulheres negras. Essa conjuntura, somada às mudanças demográficas, com a redução do número de membros das famílias, levou tanto a uma redução na oferta de trabalhadoras domésticas como também na demanda.

Além disso, o perfil das trabalhadoras domésticas mudou profundamente nos últimos anos. Até o final dos anos 1990, uma trabalhadora doméstica típica era uma jovem mulher negra migrante, vinda de regiões pobres do país e, muitas vezes, trabalhava em troca de moradia e alimentação. Essa atividade, nos anos 2000, passou a ser exercida principalmente por mulheres maduras, com mais

⁶ Ver nota 4.

de 40 anos e chefes de família^{7,8}. Previa-se, portanto, que a queda na oferta das trabalhadoras domésticas pressionaria para a ampliação de serviços de cuidados e avanços nas legislações “amigas à família” como, por exemplo, a licença parental, licenças para cuidados de idosos, entre outras. Apostava-se, por conseguinte, em avanços no sistema de relações de cuidados no Brasil. A PEC das domésticas, por sua vez, levaria a uma maior formalização da categoria e melhoria na qualidade do emprego.

Os anos que sucederam a Lei das Domésticas, entretanto, foram de interrupção, tanto da ampliação de direitos trabalhistas como do crescimento do nível de emprego formal. Houve uma ruptura política importante com o impeachment da então presidenta Dilma, em 2015, que foi sucedido pela implementação de um projeto de cunho neoliberal, descrito no documento “Ponte para o Futuro”. Este teve como principais motes a flexibilização dos direitos trabalhistas e previdenciários, além da redução do tamanho do Estado. Dentre as reformas implementadas, destacam-se a Trabalhista, em 2017, e o Novo Regime Fiscal, aprovado em 2016. Além das amplas mudanças legislativas, a economia mundial foi impactada profundamente pela pandemia da Covid-19 que, no Brasil, atingiu principalmente as ocupações exercidas pelas mulheres de baixa renda, entre as quais, a doméstica.

⁷ HORN, C. H.; VIECELI, C. P. Continuidade e mudança no emprego doméstico no Brasil, 1996–2013. In: VIECELI, C. P.; WÜNSCH, J. G.; STEFFEN, M. W. (orgs); HORN, C. H. (coord.). **Emprego doméstico no Brasil: raízes históricas, trajetórias e regulamentação**. São Paulo: LTr, 2017. Cap. 4.

⁸ Essa mudança foi ilustrada no cinema pelo aclamado filme “Que horas ela volta” de 2015, dirigido por Anna Muylaert e protagonizado por Regina Casé.

Os avanços na legislação das domésticas foram contrapésados com os retrocessos que a sucederam. Passados dez anos da aprovação da PEC, há tendências de permanências nas mudanças do perfil das trabalhadoras e na dinâmica do emprego vigentes ao longo dos anos 2000 até a aprovação da PEC, mas também retrocessos, principalmente em termos de formalização e remuneração da categoria.

Segundo estudo realizado pelo Dieese⁹, com base nos dados da PNAD-C, o trabalho doméstico, em 2013, correspondia a 6,3% do total da população ocupada, e 14,2% dentre as mulheres ocupadas. Estes percentuais passaram para 5,9% e 12,5%, respectivamente, ao final de 2022. A tendência de amadurecimento das trabalhadoras se manteve, com redução das faixas etárias entre 14 a 17 anos em 50% e elevação das faixas entre 45 a 59 anos em 25%, e de 60 anos ou mais em 70%. A maior concentração de trabalhadoras deixou de estar na faixa de 30 a 44 anos, que representava 42,5% em 2013, alcançando 35,9% em 2022, e passou a faixa de 45 a 59 anos, que concentrava 32,1% das trabalhadoras em 2013, aumentando para 40,2% em 2022.

Por outro lado, o mesmo estudo aponta para a redução na qualidade da ocupação doméstica, com menor percentual de trabalhadoras com carteira assinada, que passou de 30,4% do total da categoria em 2013 para 24,7% em 2022, uma queda de 5,7 pontos percentuais (p.p.). A redução na formalização foi acompanhada pela queda das trabalhadoras domésticas contribuintes para a previdência social, que passaram de 37,9% em 2013 para

⁹ <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2023/estPesq106trab-Domestico.pdf>

35,3% em 2022, uma redução de 2,6 p.p.. Concomitante, houve uma redução na remuneração média mensal das trabalhadoras domésticas, que passou de R\$ 1.063,00, em 2013, para R\$ 1.051,00, em 2022. Em 2013, a remuneração média das trabalhadoras domésticas correspondia a 47,6% do total das trabalhadoras ocupadas, passando a 44,9% ao final de 2022.

Os dados indicam, por conseguinte, que o cenário de retrocessos econômicos, políticos e trabalhistas na última década se sobrepuseram aos avanços legislativos alcançados pela PEC. O aumento da média de idade das trabalhadoras domésticas, concomitante à redução da formalização, coloca essas mulheres e suas famílias em situação de vulnerabilidade extrema, além de representar um sério problema previdenciário. Este cenário ficou explícito durante a pandemia da Covid-19, em que milhares de trabalhadoras foram demitidas e não tiveram acesso ao seguro-desemprego.

Há, portanto, grandes desafios para o governo, tanto no âmbito federal quanto no estadual e municipal, em que pese a tendência de crescimento das trabalhadoras diaristas, que passaram de 37,5%, em 2013, para 43,6%, em 2022¹⁰, e estão desassistidas pela legislação atual. Além disso, apesar das mensalistas ainda serem maioria, 56,4%, a informalidade permanece em mais de 70%. Ou seja, seus empregadores estão em situação irregular, o que demonstra a falta de fiscalização dos domicílios. A reforma trabalhista também teve reflexos importantes nesse ínterim, considerando a possibilidade de contratações via microempreendedor

¹⁰ <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2023/estPesq106trab-Domestico.pdf>

individual (MEI) e a maior dificuldade de acessar a Justiça do Trabalho.

Esse cenário ocorre em um contexto de acelerado envelhecimento populacional no Brasil, o que acarreta maior demanda por cuidados. As trabalhadoras domésticas ofertam tanto atividades de cuidados diretos quanto indiretos, inclusive há uma tendência de crescimento das trabalhadoras de cuidados diretos¹¹. A precarização da ocupação doméstica e a falta de políticas voltadas para este setor impacta, portanto, toda a sociedade brasileira, mas principalmente as mulheres e meninas pobres e negras. É necessário, para além dos avanços legislativos, mudanças profundas nas estruturas relacionadas à oferta de trabalhos de cuidados, para que estes sejam valorizados, reconhecidos e redistribuídos por toda a sociedade.

¹¹ As trabalhadoras de cuidados pessoais a domicílios e de crianças passaram de aproximadamente 14,3%, em 2013, para 23%, em 2022, dentre o total das trabalhadoras domésticas, conforme: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2023/estPesq106trabDomestico.pdf>



PARTE II
DAS RELAÇÕES DE
TRABALHO E MERCADO

Dez anos de instabilidade no mercado de trabalho brasileiro

Carlos Henrique Horn

Carlos Henrique Horn é economista e professor da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS.

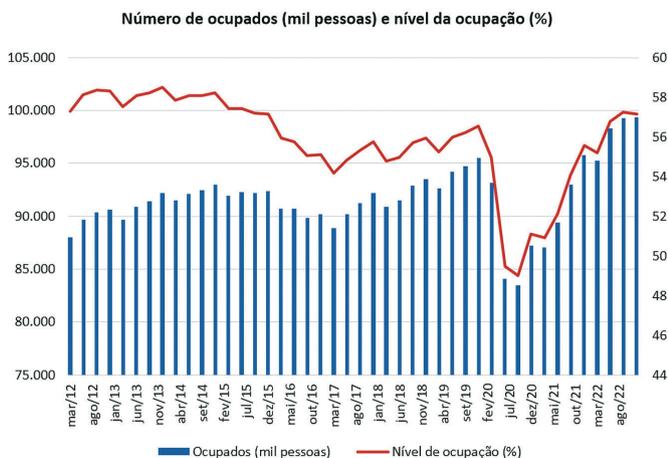
Nos anos que precederam ao surgimento do DMT em Debate, houve uma melhora geral nas condições de emprego e nos rendimentos dos trabalhadores brasileiros. Desde o início do século, o nível geral de ocupação crescera de modo tendencial, a taxa de desemprego diminuíra até atingir seu menor patamar no ano de 2014, e aumentaram os rendimentos reais do trabalho, incluindo o salário mínimo. Não obstante, outros aspectos do mercado de trabalho nacional, como a desigualdade distributiva e os altos graus de informalidade, não chegaram a apresentar uma melhora significativa que permitisse falar de nova configuração estrutural desse mercado.

A recessão econômica de 2015–16 colocou um freio ao processo anterior de melhoria das circunstâncias do mercado de trabalho. Logo em seguida, a crise política e o afastamento da presidente Dilma acabaram por abrir espaço para a tomada de decisões regressivas, como a Reforma Trabalhista do presidente Temer, que acarretou enfraquecimento dos sindicatos e da proteção ao trabalho subordinado. Por fim, a eleição do presidente Bolsonaro e a crise sanitária da covid-19 completaram os marcos principais de um decênio de instabilidade e piora das condições de emprego e renda. Neste artigo, fazemos uso de três gráficos para destacar características gerais

do desempenho do mercado de trabalho brasileiro entre 2013 e 2022. A fonte dos dados é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do IBGE.

Vamos adotar o ano de 2012 como base inicial de comparação. Nesse ano, havia quase 90 milhões de brasileiros com ocupação e renda do trabalho. Isso correspondia a 58% da população com 14 anos e mais de idade, considerada, para fins estatísticos, a população em idade de trabalhar ou PIA. Dez anos depois, o total de pessoas ocupadas elevou-se à marca dos 98 milhões, mas em termos relativos – também chamado nível da ocupação – diminuiu para 56,6% da PIA. Entre a base inicial e o ano de 2022, o número total de ocupados oscilou, com significativa amplitude em certos momentos, para cima e para baixo. Essa instabilidade está desenhada em nosso primeiro gráfico.

Gráfico 1: o emprego da força de trabalho

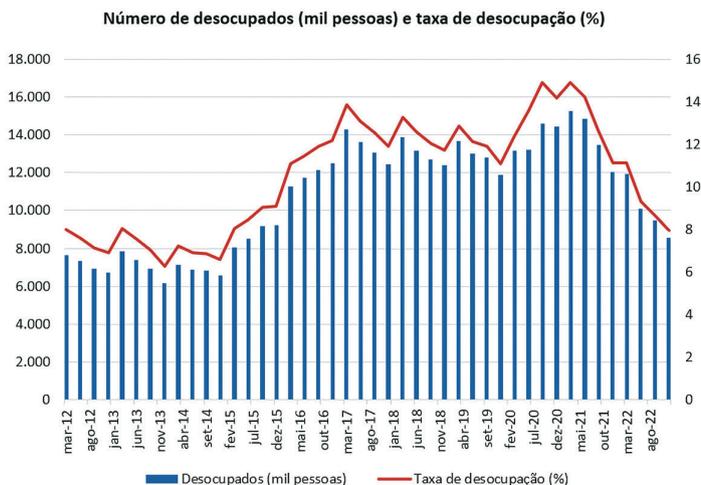


É possível definir uma periodização para os movimentos vistos no gráfico. Assim, entre 2012 e 2014 (período 1), o emprego ainda manteve sua trajetória positiva. Então, no auge da recessão de 2015-16 (período 2), registrou-se uma redução de mais de quatro milhões de postos de trabalho (queda de 4,4% entre dezembro de 2014 e março de 2017). A recessão foi sucedida por uma recuperação lenta da atividade econômica e apenas no fim de 2018 o total de postos de trabalho voltaria ao ponto de 2014 (período 3). Essa recuperação, todavia, acabou interrompida pela crise sanitária (período 4). No terceiro trimestre de 2020, a PNAD Contínua estimou uma perda de mais de 12 milhões de postos de trabalho em relação ao fim do ano anterior (queda de 12,6%). Já com o processo massivo de vacinação da população, ergueram-se as condições de retorno amplo das pessoas ao mercado de trabalho, o que ocorreu de modo intenso em 2021 e mais lentamente em 2022.

Em geral, os altos e baixos na ocupação são acompanhados por movimentos semelhantes, mas em sentido inverso, nos indicadores de desocupação da força de trabalho. Uma pessoa é classificada como desocupada se não possui trabalho e procura ativamente por um novo trabalho. Mas se a pessoa sem trabalho desiste de procurar novo trabalho, ela será considerada como fora da força de trabalho (tratamos dessas pessoas mais adiante). Em 2012, havia pouco mais de sete milhões de trabalhadores classificados como desocupados no Brasil, o que se refletia numa taxa de desocupação de 7,4% da força de trabalho. Passados dez anos, o número de desocupados era de cerca de dez milhões de pessoas, o que correspondia a 9,3% da força de trabalho em 2022. Ao longo do período, variações amplas para cima e para baixo

pintaram um quadro de instabilidade, o qual é mostrado no nosso segundo gráfico.

Gráfico 2: o desemprego

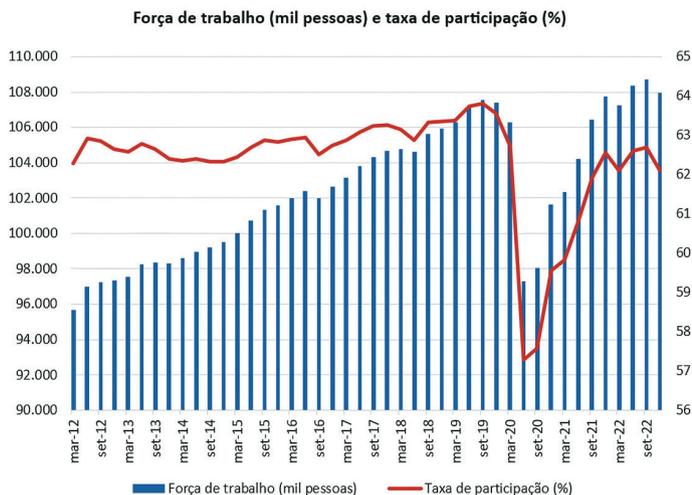


A periodização que adotamos para destacar os movimentos da ocupação serve também para tratar da desocupação. Assim, o período 1 representa o momento derradeiro da trajetória anterior de melhora do mercado de trabalho, quando o desemprego prosseguiu em queda e registrou sua menor taxa nesse século: 6,9% da força de trabalho em 2014. A recessão de 2015–16 impactou fortemente no desemprego (período 2). Entre o fim do ano de 2014 e o primeiro trimestre de 2017, houve aumento de quase oito milhões de pessoas na condição de desemprego (alta de 118,2%), levando a taxa de desocupação a 13,9% da força de trabalho. Na lenta recuperação da atividade entre 2017 e 2019 (período 3), a melhora gradual no número de ocupados não se estendeu, todavia, ao tamanho do desemprego, que se manteve virtualmente

estável. Em março de 2020, na véspera da pandemia de covid-19, havia mais de 13 milhões de desempregados e a taxa de desocupação pouco diminuía, sendo de 12,4% da força de trabalho. A crise sanitária acarretou uma elevação nos números do desemprego. No primeiro trimestre de 2021, em seu ápice, o total de desocupados chegou a mais de 15 milhões de pessoas e a taxa de desocupação era de 14,9%. Com a melhora ocupacional permitida pela vacinação, os indicadores de desocupação registraram uma expressiva redução. No fim de 2022, o número de desocupados havia recuado para 8,5 milhões de pessoas e a taxa de desemprego caíra para 7,9% da força de trabalho.

Ao contrastar os movimentos da ocupação e da desocupação, o leitor poderá ter notado uma diferença importante entre os acontecimentos da recessão de 2015-16 e da pandemia da covid-19. Na recessão, o aumento no número de desempregados foi bem superior à perda de postos de trabalho, sinalizando que os trabalhadores que perderam seu emprego continuaram ativos no mercado em busca de novo trabalho e que a eles se somaram novos entrantes nesse mercado, os quais não conseguiram encontrar ocupação e engrossaram as fileiras do desemprego. Este foi o movimento básico do mercado de trabalho na recessão de 2015-16. Já na crise da pandemia, inclusive por sua própria natureza, a perda de postos de trabalho foi mais de quatro vezes maior do que o aumento no número de desocupados. A imensa maioria da população que perdeu seu emprego deixou de procurar novo emprego e, portanto, de participar na força de trabalho. Essas oscilações discrepantes no tamanho da força de trabalho – que é composta pelo total de ocupados e de desocupados – são retratadas em nosso terceiro gráfico.

Gráfico 3: o tamanho da força de trabalho



Nos períodos iniciais em que subdividimos o decênio 2013–22, salvo por diferenças no ritmo, a trajetória do tamanho da força de trabalho foi de crescimento, o que fez com que passasse de quase 97 milhões de pessoas em 2012 para 107 milhões em 2019. A taxa de participação, que mede a proporção das pessoas com 14 anos e mais de idade que estão no mercado de trabalho como ocupadas ou desocupadas, flutuou inicialmente num intervalo pouco acima de 62% e, durante a lenta recuperação de 2017–19, voltou a crescer até atingir 63,8% no terceiro trimestre de 2019. O que aconteceu na pandemia (período 4) foi de outra ordem e levou ao afastamento massivo das pessoas do mercado de trabalho. Em junho de 2020, a taxa de participação desabara para 57,3% da PIA. Desde o fim de 2019, mais de dez milhões de pessoas haviam se afastado do mercado de trabalho. A retomada associada à vacinação fez com que o tamanho da força de trabalho

voltasse a aumentar de tal modo que, no fim de 2022, esta havia recuperado a grandeza pré-pandemia. Mas a taxa de participação, depois de crescer, estacionou em torno a 62% em 2022, sendo inclusive inferior ao que fora registrado nos anos de 2012 a 2019.

Um último parágrafo

No contexto político e econômico de 2023, quando DMT em Debate celebra seu décimo aniversário, o país procura recuperar condições para o exercício da política democrática e para um desempenho mais estável da economia. Essas melhores condições poderão conduzir a uma recuperação mais robusta dos níveis de ocupação e de rendimentos do trabalho após um decênio de instabilidade e de piora da situação laboral. A agenda do trabalho para o novo governo mostra-se ampla e desafiadora. Dentre esses desafios, uma questão de grandeza superior relaciona-se à insuficiente recuperação da participação das pessoas no mercado de trabalho na conjuntura pós-pandemia, o que destacamos neste texto. Isto porque, examinadas as estatísticas com maior detalhamento, se percebe que a redução na taxa de participação atingiu os trabalhadores jovens de modo particularmente intenso, o que está identificado num fenômeno de ainda maior proporção, chamado de nem-nem (jovens que não estudam, nem trabalham). Com efeito, no que se refere ao mercado de trabalho em geral, este deve ser entendido como o principal desafio a ser enfrentado pelo governo e pela sociedade num momento de reconstrução civilizacional do país.

Salário mínimo: importante instrumento de distribuição de renda e combate à pobreza

Fausto Augusto Júnior e Patrícia Lino Costa

Fausto Augusto Júnior é diretor técnico do DIEESE.

Patrícia Lino Costa é economista e técnica do DIEESE.

Define-se o salário mínimo (SM) como o menor valor monetário que pode ser pago aos trabalhadores, em determinada região e período. Em alguns países, é instituído por legislação. Em outros, é determinado por diálogo tripartite (com negociação entre representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo) ou por contratação coletiva (com negociação entre representantes de trabalhadores e de empresas). A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o SM como salário que constitui o piso para a estrutura salarial, destinado a proteger os trabalhadores inseridos na base da distribuição salarial (ILO¹, 2008, p. 342)².

A instituição do SM assegura padrão mínimo de renda em determinada sociedade, garantindo condição de vida minimamente digna aos trabalhadores e suas famílias, principalmente aos que têm inserção mais vulnerável no mercado de trabalho.

Portanto, o salário mínimo impede que o valor pago ao trabalhador, em uma situação de excesso de demanda

¹ ILO é a sigla em inglês para OIT. Refere-se a International Labour Organization.

² ILO. Global Wage Report 2008/2009.

de trabalho, caia abaixo do limite da subsistência. Essa remuneração carrega, na origem, uma dimensão ética ou moral na formação dos salários.

No Brasil, o salário mínimo é um direito garantido na Constituição Federal e prevê o bem-estar do trabalhador e da família dele, por meio do acesso a bens e serviços de qualidade. Segundo a Constituição de 1988:

“Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; [...]” (BRASIL, 1988)³.

O salário mínimo tem várias funções no Brasil, dentre as quais: proteger as categorias de trabalhadores mais vulneráveis no mercado de trabalho; estabelecer parâmetros mínimos para os beneficiários da Seguridade Social; garantir e manter a renda e as condições de vida dos trabalhadores mais vulneráveis e de suas famílias; contribuir com a equalização das condições de remuneração entre mulheres e homens, uma vez que as trabalhadoras se concentram relativamente mais em ocupações pouco valorizadas, como o trabalho doméstico; balizar o salário de ingresso no mercado de trabalho, pois é a remuneração mais comum entre os jovens. Além

³ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

disso, o estabelecimento do SM tem o efeito “farol”, que consiste na associação de remunerações de trabalhadores com menor qualificação, inclusive os de fora do setor formal, à evolução do salário mínimo

Bandeira de luta histórica dos trabalhadores, o salário mínimo tem sido tema de diversas campanhas, sempre com o objetivo de defendê-lo e valorizá-lo. Destaca-se a Campanha Nacional pela Valorização do Salário Mínimo, iniciada em 2004, movimento unitário das Centrais Sindicais brasileiras com vistas a estabelecer uma política permanente de recuperação do SM. Como resultado dessa luta, em dezembro de 2007, foi acordada com o governo federal uma política permanente de valorização do SM para o período entre 2008 a 2011, estendida posteriormente até 2015 e, mantida, por medida provisória, até 1º de janeiro de 2019.

A política de valorização acordada e implementada garantiu reajustes pela inflação e aumentos pela variação do PIB de dois anos anteriores. Além disso, o mês de reajuste do SM passou a ser antecipado anualmente, para ser fixado em janeiro de cada ano, a partir de 2010.

Os impactos positivos da recomposição do poder de compra do SM no período em que a política esteve em funcionamento foram inegáveis e incontestáveis:

Com enorme alcance, a política favoreceu todos que recebem 1 SM: assalariados, servidores, beneficiários da Previdência e os que usufruem de outros benefícios sociais (abono, Benefício de Prestação Continuada – BPC).

Ao elevar o piso nacional, a política contribuiu para reduzir as desigualdades salariais entre homens e mulheres, negros e não negros, entre regiões. Teve impacto positivo sobre os reajustes dos pisos salariais das diversas categorias de trabalhadores e trabalhadoras.

Contribuiu com a melhora da renda dos trabalhadores e trabalhadoras sem carteira assinada, pois o salário mínimo é referência para os proventos também desse grupo.

O salário mínimo está em patamar acima do que estava nos anos 1990, 2000, 2010 e em período anterior à atual Constituição de 1988. Ou seja, a política de valorização surtiu efeito. O SM tem relação direta com a despesa pública, por causa do piso dos benefícios previdenciários e sociais, e com os vencimentos de servidores públicos. No entanto, parte do aumento dessa remuneração retorna via arrecadação tributária.

O peso das despesas obrigatórias e com juros da dívida reduz a margem para investimentos necessários para estimular a economia e a geração de empregos. A política constitui um dos fatores mais importantes para o aumento da renda da população mais pobre e marca o sucesso de uma luta que promoveu um grande acordo salarial na história do país. A política estabeleceu uma regra permanente e previsível, ao mesmo tempo que promoveu a recuperação gradativa e diferida no tempo do SM, com referência para os aumentos reais e estímulo ao crescimento da economia. A valorização do SM induz à ampliação do mercado consumidor interno e, em consequência, fortalece a economia brasileira.

Devido à mudança da orientação do governo, com o golpe que tirou Dilma Rousseff da presidência da República e, posteriormente, com o governo Bolsonaro, o salário mínimo foi deixado de lado e perdeu poder de compra, por causa da alta da inflação, puxada pelos preços dos alimentos e combustíveis, o que penalizou a população de baixa renda.

Com o retorno da política de valorização do salário mínimo acordado entre o novo governo do presidente

Lula e as Centrais Sindicais em maio de 2023, os reajustes anuais do salário mínimo voltam a levar em conta a inflação medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC-IBGE) dos 12 meses anteriores, mais a taxa de crescimento real do Produto Interno Bruto (PIB) do segundo ano anterior ao ano vigente.

Isso significa dizer que o Brasil volta a ter uma política que garante reajustes reais ao piso mínimo nacional, o que confirma a importância dessa remuneração para a distribuição de renda, o combate à desigualdade e a melhora da qualidade de vida dos trabalhadores.

Dessa forma, o salário mínimo ganha novamente protagonismo nas políticas que visam melhorar as condições de vida das famílias de baixa renda, passando a recompor os rendimentos dos trabalhadores da base da pirâmide, principalmente dos informais; alavancando o consumo e também o investimento, permitindo o crescimento do país por meio do fortalecimento do mercado interno e, ao mesmo tempo, reduzindo desigualdades. Na prática, é dividir o bolo ao mesmo tempo em que ele cresce.

Há necessidade da redução e regulamentação do tempo de trabalho!

Cássio da Silva Calvete

Cássio da Silva Calvete é Professor associado do Departamento de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Nos últimos quatro anos, a ofensiva bolsonarista deu continuidade à tendência de precarização das condições de trabalho, desregulamentação da jornada de trabalho e ataque ao tempo livre do trabalhador, que se iniciou nos anos 1990 e teve seu ápice na contrarreforma trabalhista de 2017.

Uma das consequências foi a despadroneização do tempo de trabalho, que é o fim da grande concentração de trabalhadores trabalhando numa jornada de 44 horas semanais, predominante nos anos 1980 e 1990. Com a despadroneização da jornada de trabalho não há mais uma polarização na média, pois uma parte dos trabalhadores têm jornadas muito extensas, acima de 48 horas, e outros, jornadas muito curtas, de até 14 horas. As jornadas muito extensas são desaconselháveis, por acarretarem problemas de saúde e problemas sociais. Já as jornadas muito curtas, em geral, não são suficientes para prover o suficiente para subsistência do trabalhador.

Partimos do pressuposto que a redução e a regulamentação do tempo de trabalho são essenciais para enfrentar os atuais problemas sociais brasileiros, em um contexto de ausência de oportunidades para todos

trabalharem e muitos postos de trabalho precários. É fundamental para construir uma sociedade socialmente mais inclusiva, justa e homogênea que haja ocupações para todos, com boa remuneração e boas condições de trabalho. A padronização da jornada de trabalho é resultado de conquistas sociais, que ficaram gravadas em leis e nas tradições. Uma jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais; limite de até duas horas extraordinárias; garantia de descansos e refeição intrajornada; descanso semanal remunerado; período mínimo entre uma jornada e outra; pagamento das horas in itinere, jornadas noturnas menores. Com essas regras, ficava garantido um padrão de civilidade à jornada de trabalho.

Apesar do início da desregulamentação da jornada de trabalho ocorrer já nos anos 1990, ou seja, logo após a promulgação da Constituição Brasileira de 1988, ela se intensificou na contrarreforma trabalhista de 2017 e continuou com a inação do Governo Bolsonaro em não regulamentar os novos arranjos de relações de trabalho que surgiram na esteira dos avanços tecnológicos. Como caso paradigmático, tem-se os trabalhadores de plataformas digitais, mas podemos citar todos os trabalhadores que são geridos por algoritmos e inteligência artificial.

A partir de 2010 e, principalmente após a contrarreforma de 2017, vemos surgir e crescer várias formas de relações de trabalho novas que desconsideram as antigas regulações e que visam aumentar, intensificar e flexibilizar a jornada de trabalho. E, em muitos casos, desfazem totalmente as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho, local de trabalho e local de não trabalho.

Muitos são os casos de “novos” vínculos que permitem que a distribuição, a intensidade e a extensão da

jornada sejam determinados de forma discricionária pelo empregador, sob o falso manto da liberdade de escolha. Como exemplos, temos os casos dos trabalhadores em aplicativos, sejam eles on demand ou crowdwork, os trabalhos intermitentes, terceirização total, teletrabalho e o esdrúxulo autônomo exclusivo.

A sociedade não pode se conformar com a precarização e a informalidade como um mal menor ao desemprego, porque essa “saída” cria um círculo vicioso que só leva a mais informalidade e precariedade no mercado de trabalho. É a saída do desemprego por baixo, pelo rebaixamento das condições econômicas e sociais que nos levará ao círculo vicioso, e paradoxal, de continuamente ter que piorar as condições de trabalho para que elas não fiquem piores ainda. É aceitar o péssimo, para que não fique horrível. Mas esse caminho, no entanto, só vai agravando a situação.

A contrarreforma de 2017, justificada pela falácia do “Custo Brasil” e da dita modernização das relações trabalhistas, foi imposta após o golpe na Presidenta Dilma e prometia mais empregos e melhores salários. No entanto, após seis anos de sua implantação, o que vemos é mais informalidade, mais precariedade e menores salários.

O problema parece ser um processo sem fim. Apesar do fracasso na criação de empregos formais e dos aspectos negativos no mercado de trabalho como um todo, os defensores da contrarreforma, ao invés de reconhecerem seu fracasso, propõem aprofundar a flexibilização, indicando que foi sua “modéstia” que fez com que ela não surtisse o resultado esperado.

Na verdade, os detentores do capital sempre aproveitam as novas possibilidades de organização

do processo de produção, colocadas pelas inovações tecnológicas, e criam “novos” vínculos, “novas” regras e “novos” fetiches – para aprofundar a exploração do trabalho e a extração de mais-valia.

Não podemos e não devemos cair no determinismo tecnológico. A tecnologia não determina nada e não impõe nada. A inteligência artificial e os algoritmos não pensam, não definem e não ditam regras. O ser humano é o responsável pela forma de organização do processo de produção, pela sequência adotada nos algoritmos, pela forma de regulação das relações de trabalho, pela forma de organização da sociedade e, também, o mais importante de todos, pelos valores que serão cultivados e apreciados. Novamente, mais uma vez e sempre, é a luta de classes que está colocada.

Não se trata de negar os ganhos e as vantagens que o avanço tecnológico traz para os consumidores e para a sociedade. No entanto, é preciso ter consciência de que a não regulamentação ou a forma de regulamentação que será adotada faz parte de um conjunto de escolhas políticas e não técnicas. Assim, a forma como a utilização da tecnologia será regulamentada resultará num tipo de distribuição dos ganhos e das perdas da mesma. Esses ganhos poderão ser apropriados majoritariamente pela sociedade, pelos trabalhadores, pelos consumidores ou pelas grandes empresas monopolistas.

O resultado final será definido através da luta de classes, portanto uma construção política da distribuição dos ganhos e das perdas. Só uma construção social negociada e uma regulamentação legal podem distribuir melhor os ganhos e minimizar as perdas. A não regulamentação deixa a utilização da tecnologia ocorrer ao bel-prazer das empresas que a implementarão de forma

discricionária, visando unicamente satisfazer os seus interesses.

Vivenciamos um momento econômico, social e político oportuno para reduzir e regular a jornada de trabalho. A economia brasileira neste ano de 2023 experimentará uma variação positiva no PIB, a inflação está controlada e as promessas de geração de postos de trabalho e melhor remuneração com a contrar-reforma trabalhista não se verificaram. Na questão social, depois de um começo que prometia muito, os novos postos de trabalho em plataformas digitais e as relações gerenciadas por algoritmos mostraram o seu lado perverso.

No Brasil, os postos de trabalho em plataformas digitais são os que mais crescem e o fazem à revelia de qualquer regulamentação, impondo péssimas condições de trabalho com impactos negativos não só para os trabalhadores, mas para a sua família e círculo de amizades e para a sociedade.

No aspecto político, o fracasso do Golpe liberal e a ascensão da extrema-direita, pioraram sobremaneira a economia brasileira e, particularmente, o mercado de trabalho, abrindo espaço para o retorno de um projeto mais humano e inclusivo que coloca a melhoria do mercado de trabalho como um dos objetivos.

A regulamentação e redução da jornada de trabalho e das relações trabalhistas criará segurança jurídica, facilitando a maior criação de postos de trabalho de boa qualidade e com maior rendimento, jogando água no moinho de um ciclo virtuoso com aumento da renda, aumento de consumo e aumento de investimento. No entanto, mais importante que os benefícios econômicos, é construir relações de trabalho mais saudáveis e

humanizadas que irão melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, das suas famílias e da sociedade.

Referências

ADAMS-PRASSL, J. ABRAHA, H. KELLY-LYTH, A. SILBERMAN, M. RAKSHITA, S. 'Regulating Algorithmic Management: A Blueprint'. 14 European Labour Law Journal (forthcoming), 2023.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS (CESIT). Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. Campinas: Unicamp, 2017.

DALROSSO, S. CARDOSO, A.C.M, CALVETE, C. KREIN, D. O futuro é a Redução da Jornada de Trabalho. Porto alegre: Editora Cirkula, 2022.



PARTE III DOS SINDICATOS

Liberdade sindical em perigo

Álvaro D. Ruiz

Álvaro D. Ruiz é advogado especializado em Direito do Trabalho, assessor sindical, Professor de Direito Sindical e Relações Coletivas de Trabalho da Faculdade de Ciências Sociais da Universidad de Buenos Aires.

As crises que envolvem as democracias do Ocidente, também vistas em nosso subcontinente americano com as peculiaridades próprias de nosso passado colonial (que mantém resquícios evidentes no âmbito cultural), bem como nosso pertencimento à periferia mundial (traços que se replicam em todos os nossos países, ainda que não de maneira idêntica), exigem revisar categorias analíticas e dogmáticas que se projetam tanto no político quanto no social, nos quais o âmbito laboral exhibe crua-mente um conflito de base entre o Capital e o Trabalho.

No texto a seguir, algumas reflexões são propostas em torno desses eixos ligadas a uma historicidade que marca um contexto incontornável e os processos singulares atravessados pela Argentina, especialmente, após a recuperação da institucionalidade democrática, prestes a cumprir 40 anos.

I. Direitos humanos sociais e trabalhistas na Democracia

Os direitos humanos ganharam grande relevância após os terrorismos de Estado em nossa região, cuja coordenação genocida evidenciou-se na denominada “Operação Condor”, com participação determinante

e incitação da classe empresarial. Impulsionados por ditaduras que não respondiam somente aos mandos militares, setores civis tinham seus interesses representados e, nas urnas, surgiram governos alimentados pelas mesmas usinas ideológicas.

Do ponto de vista social e trabalhista, após esse período histórico no subcontinente americano há especial preocupação em promover mecanismos de reparação e prevenção frente a tais desvios institucionais.

Transcorridas várias décadas – na Argentina, quatro – de continuidade institucional, a democracia ainda não está totalmente permeada nas relações de trabalho individuais e coletivas.

Da mesma forma, a estrutura orgânica-funcional da Justiça possui caracterização endogâmica, elitista e autoritária que não responde ao tipo de papel institucional que seria sua missão, resultando em um desvio de sua missão específica em uma democracia social. A situação se agravou pela ação do poder judicial e do ministério público fiscal, que exhibe ostensiva cumplicidade com o poder econômico e os meios de comunicação hegemônicos. Ocupam o lugar que nos anos 60 e 70 do século XX ostentava o “Partido Militar”, constituindo-se em um “Partido Judicial” para o cumprimento dos mesmos fins antidemocráticos e anti republicanos.

A resistência aos valores democráticos sustentada nesses espaços tão relevantes para o desenvolvimento do sistema de relações trabalhistas impõe reformulações teóricas a partir de novas estratégias para a defesa dos direitos inerentes à liberdade sindical. Essa é uma imposição frente aos embates que, de maneira crescente, se projetam sobre os princípios básicos do Direito do Trabalho, em um cenário que propõe sua desconstrução

com formulações economicistas que atrasam mais de um século os níveis de proteção às pessoas que trabalham e às organizações associativas que as representam.

II. Uma velha e discutível concepção de liberdade sindical

Se falamos de sindicatos, não é possível restringir sua atuação, como categoria conceitual, ao coletivo conformado por trabalhadoras e trabalhadores, a partir de relações de emprego – vigentes ou não – e do “trabalho”. A liberdade de organização e defesa dos interesses dos trabalhadores, bem como a de outros coletivos que possam perseguir objetivos similares do tipo corporativo, não pode confundir-se com o sentido que possui a liberdade sindical com relação aos direitos reconhecidos às pessoas que trabalham nas condições anteriormente citadas.

A equiparação dos empregadores no reconhecimento da liberdade sindical implica uma distorção que procede de uma concepção “liberal”. Tal distorção não capta, em sua essência, um instituto que somente cobra real sentido direcionado e restringido à classe trabalhadora, que enfrenta ou pode encontrar limitações para associar-se, para estabelecer negociações coletivas e para exercer ações de autotutela. Limitações que, salvo exceções, não afetam os empregadores e que, em qualquer caso, poderiam ser superadas pelas normas que consagram direitos associativos civis não-trabalhistas.

As Convenções 87 e 98 (OIT) que se identificam, justamente, com a liberdade sindical nos planos individual e coletivo, devem ser contextualizadas conforme a época em que foram sancionadas (1948 e 1949). Destacavam o fim da Segunda Guerra Mundial e uma

nova distribuição das hegemonias planetárias (Yalta, Bretton Woods, Guerra Fria); os processos de descolônização e de liberação nacional; a expansão do marxismo em suas diversas manifestações e do comunismo soviético em particular.

A reconstrução da Europa, os esforços para deter o avanço do comunismo e o papel atribuído ao sindicalismo nos países centrais consistem no gênesis do Estado de Bem-estar e na consagração de um plexo de direitos sociais que não tiveram percurso similar no Terceiro Mundo.

Com certa analogia ao ocorrido nos começos do Liberalismo, o Estado apresenta-se como o gerador dos maiores perigos para a liberdade sindical, instituindo dispositivos protetores e vedando toda a atuação no inerente a uma autonomia coletiva, com noção semelhante à “autonomia da vontade individual”.

Surgem então duas questões que devem ser consideradas. A primeira questão, de natureza lógica, é que os riscos maiores vêm da classe empresarial, com a qual o sindicalismo disputa poder no inseparável confronto Trabalho/Capital e no conflito consequente que subjaz às relações trabalhistas. Devido a isso, as tutelas que requerem o exercício da liberdade sindical, unicamente podem ser entendidas e concebidas em favor da classe trabalhadora, sem equivalências formais dirigidas aos empregadores.

A segunda questão diz respeito ao Estado moderno Social de Direito, que tem o papel fundamental de promover, proteger e ampliar os direitos próprios da liberdade sindical, ao que deve apresentar-se como um aliado indispensável da classe trabalhadora e não como seu natural inimigo, sem prejuízo das garantias que se prevejam para quando se contrapõe a essa tarefa.

Assim, corresponde diferenciar sua “intervenção” no campo das relações coletivas de trabalho, regulando mecanismos protetores que favoreçam a organização associativa, potencializando suas capacidades (de representação, de negociação e de conflito), com a “ingrência” na vida e ação sindical com um viés, justamente, contrário a esses propósitos.

III. Um eurocentrismo colonial

A apelação a categorias eurocêntricas é muito comum na política, como ocorre com a dicotomia forçada de “esquerdas” e “direitas”, que acabam por não se corresponderem nem serem úteis para identificar os movimentos nacionais e populares do Terceiro Mundo, em particular dos países latinoamericanos, que têm uma historicidade com enormes diferenças em relação aos países centrais.

As correntes com anseios revolucionários das “esquerdas” europeias transformaram-se em sociais-democracias, para além dos limites que foram demonstrando desde fins do século XX e tiveram seu deslizamento ao “centro” cada vez mais à “direita”. Nesse movimento, mostraram fracassos estrondosos em termos de ruptura das múltiplas dependências com as hegemonias imperialistas dos Estados Unidos e seus sócios europeus. Também não foram aptas a captar os fenômenos políticos populares de consciência nacional, denominados, no sentido depreciativo, como “populismos”.

As mesmas categorias podem ser reconhecidas em outros campos, como o do Direito e, mais especificamente, o Direito do Trabalho, que ocupa um lugar singular no que se refere ao fenômeno sindical. Há predomínio dos aspectos individuais sobre os coletivos, tributário do

pensamento liberal ou, de um “liberalismo social” que lhe concede uma camada progressista, mas que não chega a neutralizar esse selo ideológico de origem.

A exacerbação do conceito de “autonomia” assemelha sua manifestação coletiva à individual, pedra angular do liberalismo jurídico, cuja expressão por antonomásia é a de que “o contrato é lei entre as partes” sem reserva alguma na desigualdade que possa existir entre essas “partes”. Coloca ao Estado somente como salvaguarda dessa máxima, que não dá conta das assimetrias, com clara abstração da política. Explica-se, assim, a assimilação injustificada dirigida à classe patronal como o modo em que se concebe – negativamente – a atuação estatal em chave “libertária” com respeito à organização associativa.

Apelação somente à “vontade” dos trabalhadores é uma absoluta ficção quando se pretende que ali resida, exclusivamente, a razão e condição necessária – como excludente de todo outro fator – do sistema de associativismo válido e legitimante da liberdade sindical. Afirmção que não supõe negar uma vontade autonômica, mas que implica reconhecer uma realidade inevitável ligada aos processos políticos de representação, imprescindíveis para assegurá-la e, inclusive, para orientá-la em favor de obter a potência exigida para sua natural confrontação no conflito social e trabalhista.

A proteção do direito de sindicalização, do reconhecimento das garantias e atribuições que lhes são inerentes (no plano individual e no coletivo), não pode ser concebida prescindindo das particularidades nacionais, das experiências concretas e de decisões próprias dos Estados.

Por outro lado, a evolução e potencialidade da capacidade de ação sindical teve um pilar fundamental no

Estado, ainda que paradoxalmente, e isso se converteu em leis em sentido lato (normas de variada natureza de origem estatal), no fomento da negociação coletiva, na criação e funcionamento de órgãos do Estado especialmente dirigidos ao mundo laboral e sindical (como os Ministérios do Trabalho), na integração do sujeito sindical institucionalmente ou por papel designado à sua liderança em diferentes instâncias orgânicas estatais.

Na Argentina, verifica-se uma evolução do associativismo operário alinhado com essa conjugação de um Estado presente e proativo em favor do sindicalismo, sem desvalorizar o reconhecimento da autonomia coletiva, com a irrupção do Peronismo em meados do século XX e o projeto de um Modelo Sindical – ainda vigente – dirigido a fortalecer os sindicatos para efeitos de uma maior concentração da representação. Esse modelo também promove a democratização das relações trabalhistas estimulando e sustentando os acordos coletivos, com impactos positivos visando a capacidade de conflito inexoravelmente ligada aos dois aspectos anteriormente citados.

IV. Novos paradigmas?

Uma etapa tão extensa de institucionalidade democrática não possui precedentes na Argentina, mas não tem sido linear – e menos ainda de contínua progressão – o desenvolvimento da vida sindical e o modo de resolução do conflito sócio-trabalhista.

Os ciclos com predomínio neoliberal que se registraram antes e depois da chamada “década ganha”, centrada no lapso 2003/2013, mas que é legítimo estender até setembro de 2015 devido à centralidade de políticas favoráveis aos interesses da classe trabalhadora, deram

conta de numerosos embates do Movimento Operário e das pretensões de neutralizar todo o empoderamento associativista que responderam a aspirações de equilibrar as relações conflituosas com o Capital, em particular o representado pelos grupos concentrados vinculados ou diretamente expoentes do poder empresarial multinacional.

O notável avanço mundial de diversas formulações do Neoliberalismo se constata claramente em nossa região sul-americana com a insistência recorrente de ajustar sobre a variável trabalhista e exortar reformas precarizadas por vias de regulações legais não-protetoras, assim como a colocação de restrições à negociação coletiva que, com frequência, se traduzem em propostas para limitar os acordos no nível empresarial ou unidades de contratação ainda menores (estabelecimentos, seções) sem articulação virtuosa ou prevalente das convenções por atividade onde estas existam.

É preciso também apontar que se constata uma preocupante fragmentação do amplo espectro sindical, com a existência de três Centrais. A principal delas – a Confederación General del Trabajo (CGT) – denota uma crescente falta de representação e articulação com as associações sindicais (de primeiro e segundo grau) que a ela se agrupam, o que leva a uma ausência de protagonismo, assim como a uma passividade que reduz a representatividade efetiva.

É nesse contexto que se deve localizar a pregação neoliberal, multiplicada exponencialmente pela imprensa hegemônica, que responde disciplinadamente a esses relatos, dirigida a instaurar “novos” paradigmas para o mundo do trabalho. A única novidade é a criação de denominações eufemísticas utilizadas para disfarçar velhas receitas antidireitos. Esses discursos ganham poder e se

expandem a partir de diferentes espaços corporativos, universitários, partidários e internacionais com um papel preponderante de certos organismos multilaterais.

É importante outorgar-lhe transcendências à captação de vontades daqueles que, em definitivo, serão vítimas dessas políticas, como já comprovado em experiências anteriores, valendo-se do desencanto ou frustrações que geraram determinados processos tutelares do trabalho, na maioria ligados a condicionamentos que não puderam – ou não souberam – ser superados, ou a deserções injustificáveis de dirigentes políticos nos quais se havia depositado a confiança popular.

A perda de “identidade de classe” das pessoas que trabalham, a fragmentação coletiva muitas vezes surgida nas disputas de lideranças ou disputas intersindicais (que não priorizam os interesses de seus representados), a queda de emprego tanto em termos de crescente desocupação, quanto de qualidade e aptidão para dotar de condições laborais dignas e salários suficientes, favoreceram uma tendência ao individualismo, à falta de solidariedade elementais, a uma ilusória salvação pessoal ligada a distintas formas de “empreendedorismo”.

É assim que se pregam uma série de proclamações dogmáticas que responsabilizam as tutelas normativas pela destruição de postos de trabalho ou da geração de emprego, enfatizando a incidência negativa de velhas conquistas plasmadas em leis ou convenções coletivas e, particularmente, derivadas da atividade daqueles que as defendem (advogadas/dos trabalhistas e sindicatos).

Ali se explicam estratégias dirigidas a uma individualização das relações de trabalho, querendo incluir o marco regulatório em vinculações diretas operário-patronais através de “contratos” (que potencializa as

simetrias entre as partes) ou “liberalidades” dos empregadores absolutamente discricionais; promovendo a deslaboralização das relações de emprego, recorrendo a apelidos ficcionais (associados, colaboradores, empreendedores, entregadores autônomos) para referir-se às pessoas que trabalham sujeitas a uma clara dependência. Também aí reside a implementação de figuras contratuais não-trabalhistas e de terceirizações que favoreçam aquelas outras alternativas; instando à dessindicalização, tanto pelas limitações que resultam em uma direta consequência das situações precedentemente descritas, quanto pelas campanhas de estigmatização das organizações gremiais e suas diligências; tendendo à criminalização dos protestos, reivindicações e ações sindicais.

V. Reflexões finais

O sindicato é o vetor pelo qual se impulsiona a democratização das relações trabalhistas: na gestão da atividade, com impacto nas capacidades de organização e direção empresarial; na participação na tomada de decisões e nos lucros; na criação de instâncias para a defesa de seus representados, limitando os poderes disciplinares do empregador e, mais ainda, os propósitos disciplinantes da força trabalhista.

Focando no dilema que dá título a este artigo em sua verdadeira dimensão e natureza, sem subtrair entidade à perspectiva jurídica, não se trata, na realidade, de uma temática abordável exclusivamente a partir do Direito, em base a uma hermenêutica positivista e desprovida de uma visão mais abrangente, mas sim de uma questão em certa medida “metajurídica” que deve ser apreciada, em princípio, como tal.

A decisão sobre o modelo de sindicalização como inerente à liberdade sindical, para além das respostas que podemos encontrar a partir do campo do Direito. Constitui uma decisão de mérito, de oportunidade e conveniência visando o interesse geral, o bem-estar comum e a ordem pública, que não está separada ou alheia ao Estado e não diminui a autonomia coletiva.

Portanto, deve ser reconhecida como uma decisão de natureza política, inerente ao papel próprio do movimento operário em seu conjunto e sobre o qual é necessário, também, alertar a relevância que adquirem os órgãos do Estado (Executivo, Legislativo e Judiciário) no marco de suas respectivas competências.

A autonomia coletiva muitas vezes é compreendida a partir de uma concepção ingênua, que leva a atribuir a forma de organização sindical à vontade exclusiva dos trabalhadores, o que é frequentemente replicado a partir da “academia” ou de uma teorização idílica carregada de ideologias que não respondem às nossas realidades e à natureza multidimensional desse fenômeno laboral coletivo.

Os alegados “novos paradigmas”, impregnados de invocações “libertárias”, uma vez analisados, revelam uma clara intenção de desconstruir o Direito do Trabalho, começando pelos princípios que o sustentam e uma oposição aberta aos direitos inerentes à liberdade sindical (associação, negociação e greve em sentido amplo).

Na Argentina, existem numerosos precedentes de feroz resistência sindical a este tipo de projetos, mediações ou confrontos sindicais e fragmentações de liderança, superados nestas emergências com sólida unidade na ação.

Esta tradição de luta e a sua histórica filiação política majoritária desde 1945 são razões suficientes para

que o sindicalismo seja combatido pelos setores que pressionam por uma conversão definitiva do país ao neoliberalismo. Para tal, propõem abertamente a proibição de todas as medidas de força no local de trabalho, bem como o protesto no domínio social.

A liberdade que hoje realmente está em risco é justamente aquela que garante outras liberdades sociais e direitos trabalhistas. É fundamental estar alerta, decodificar a tempo as propostas que o ameaçam, distanciar-nos de categorias de análise eurocêntricas que carregam opacidades que não são propícias às que o positivismo jurídico liberal já oferece.

Em suma, defender a todo custo a liberdade sindical, especialmente aquela que se expressa na esfera coletiva e na esfera externa de atuação das organizações trabalhistas, nas ações sindicais reivindicativas e propositivas; sem deixar de promover uma coordenação virtuosa e necessária com o Estado, onde reside o poder indispensável para enfrentar o Capital na luta distributiva e no desenho de um modelo de progresso com justiça social.

A democracia sindical interna em questão

Rogério Viola Coelho

É Advogado em Porto Alegre, Assessor de Entidades Sindicais de servidores públicos.

1. Nos porões da primeira revolução industrial, surgiram assembleias clandestinas fixando preços dos ofícios impostos aos empresários, deixados em lugares visíveis. Com a ameaça de boicote e greve e de ostracismo aos obreiros que furavam a tabela, eram gerados acordos tácitos, pela aceitação patronal, conformando uma forma rudimentar de negociação coletiva.

Essas assembleias foram gestando a auto-organização dos trabalhadores em sindicato, que já se anunciava como um *poder social* cuja emergência seria resistida tenazmente pelo Estado burguês, aferrado ao postulado *rousseauiano* da supressão dos poderes intermediários entre o indivíduo e o Estado.

2. A recepção deste *poder social* pelo direito consagrou a *autonomia coletiva* dos trabalhadores subordinados, positivada como um *direito de liberdade* – a *liberdade sindical*. Esta liberdade – universalizada pelo Tratado de *Versailles* e a criação da OIT, em 1919, positivada nas constituições do segundo pós-guerra como direito fundamental, que abrangia o livre exercício da atividade sindical, além do direito à *auto-organização*. E nos ordenamentos particulares dos sindicatos, a assembleia geral,

que estava na sua gênese, seria sempre o órgão máximo e o *locus* da deliberação coletiva.

3. O Sindicato é reconhecido como uma *comunidade de pessoas, uma pessoa coletiva formada pela união de pessoas naturais sob o impulso da solidariedade*. E a *pessoa jurídica* que surge com o registro é apenas a *expressão jurídica da comunidade*. Daí que **os membros dessa comunidade não transferem para a pessoa jurídica o exercício (por seus órgãos diretivos) das funções da instituição, mas são eles próprios que – atuando coletivamente – exercem diretamente esta *liberdade positiva*, a liberdade sindical, participando diretamente da formação da *vontade coletiva*.**

4. O Sindicato reproduz no interior do Estado representativo moderno a *democracia direta* dos antigos. Atenas fundou a ***assembleia geral dos cidadãos*** e nela todos os cidadãos se reuniam para debater, decidir e fazer efetiva a lei. Era assegurada aos cidadãos, além da igualdade perante a lei (*isonomia*) e da igualdade de acesso aos cargos públicos (*isotimia*), a *dissertação livre* e sem limitações, garantida por ***isegoria*** – o direito de todos de falar por igual na *assembleia soberana* e debater publicamente os negócios de governo.

5. A *democracia direta* é associada com a *assembleia dos cidadãos deliberando sem intermediários*. A instituição da ***assembleia geral*** como órgão máximo de deliberação do sindicato identifica a organização do sindicato como ***democracia direta***. Os sujeitos que integram o *ordenamento particular* exercem diretamente a sua ***liberdade positiva***, diversamente do que ocorre na ***democracia representativa***.

MARIO DE LA CUEVA mostra que o desenho institucional do sindicato plasmado nos ordenamentos gerais dos países democráticos traz em regra a opção pela **democracia direta**, porquanto: a) os sindicatos são as **comunidades** criadas pelos grupos de trabalhadores em **assembleias constituintes**; b) a **assembleia** é a **totalidade dos membros fundadores**; c) a **assembleia fundadora** – sendo a autora dos estatutos, que valem como a constituição do sindicato – equivale ao **poder constituinte**. E enfatiza a identificação dos órgãos do sindicato por suas funções: d) a **assembleia** é o **poder legislativo** e o **tribunal supremo**; e) a **diretoria** corresponde ao **poder executivo**.

6. A nossa Constituição prevê a existência de assembleia geral no sindicato e na C.L.T. ela tem reserva de competência privativa para deliberar sobre as questões mais relevantes. Ademais, associa explícita e reiteradamente as assembleias às presenças dos trabalhadores. Além disto, a lei de greve confere competências privativas à assembleia para aprovação da pauta e para deliberar sobre a sua deflagração e a cessação da mesma.

A supremacia conferida à assembleia geral na estrutura interna pelo *ordenamento geral* e as atribuições a ela reservadas no desenvolvimento da *atividade sindical* – **atividade que constitui o fim colimado pela consagração da liberdade de associação sindical aos trabalhadores** – indica que a instituição sindical segue em nosso País o paradigma da **democracia direta**.

Em suma, autonomia coletiva – expressão do *poder social* da categoria é exercida, não pela diretoria que representa o sindicato externamente, mas sim pela Assembleia Geral, que detém as competências para a formação da *vontade geral*.

E a Assembleia Geral, nas suas deliberações, não expressa uma *vontade geral* preexistente; vale dizer, não lhe cabe a simples apuração do somatório de *vontades individuais*. Ao revés, a **assembleia cumpre uma função constitutiva dessa vontade coletiva, que se constrói no debate de opiniões divergentes, ou de correntes ideológicas que nela devem se expressar livremente, em busca de uma síntese transcendente das individualidades.**

7. Governos autoritários, visando obstruir a realização das greves, tem tratado de regular o processo deliberativo interno das instituições sindicais, e a mesma iniciativa tem sido adotada por governos portadores da ideologia neoliberal, que traz entre seus postulados o controle e fragilização dos sujeitos sociais em nome do fortalecimento da autonomia da vontade individual, exaltada como expressão única da liberdade.

Os provimentos normativos ou impõe quóruns de instalação exorbitantes para as assembleias, ou a deliberação por maiorias inalcançáveis através de votações. Surgem ainda, procedimentos que deslocam objetivamente as deliberações da assembleia para as maiorias ausentes das assembleias, inclusive no âmbito do sindicato, através de plebiscitos ou consultas, habitualmente controladas na sua formulação pelo governo ou pela diretoria, para alcançar o resultado desejado.

Na Inglaterra da era THATCHER, a edição *Trades Union Act* de 1984, condicionou a conservação das imunidades dos sindicatos a obtenção de uma maioria em uma votação em matéria de greves, com questões obrigatórias redigidas pelo Governo na cédula de votação ficando proibido o sindicato de acrescentar qualquer anotação. E

uma lei de 1988 facultava para qualquer filiado dissidente reclamar ante os tribunais contra o sindicato, na ausência de votação de apoio ao movimento. Era notório o objetivo real de inibir a pressão do grupo e a organização coletiva em si mesma.

Essa medida legislativa estava em consonância com a pregação de HAYEK – o arauto do projeto neoliberal – que preconizava a supressão dos sujeitos sociais em nome da preservação da liberdade individual.

KAHN FREUND anotou que a adoção destes procedimentos **fora concebida com vistas a privilegiar a participação de uma maioria silenciosa de tendência moderada ou conservadora existente em quase todos os sindicatos**. Em sua opinião, havia um “*convencimiento de que en casi todos los sindicatos existía una mayoría silenciosa de tendencia moderada a conservadora, que si pudiera ser convencida para participar en la toma de decisiones del sindicato, serviría de control en las actuaciones del mismo u en la elección de sus líderes*”¹.

No Brasil surgiu um projeto de lei, no fim do governo FHC, destinado a cercear o exercício do direito de greve pelos servidores públicos. Um projeto de “lei específica”, trazia disposições destinadas a inviabilizar este exercício nos marcos da legalidade.

Oficialmente destinado a definir os *termos* e os *limites* do exercício do direito, estabelecia: a) um quórum de dois terços da categoria na assembleia de aprovação da **pauta de reivindicações** e do **indicativo de greve**, seguida de nova assembleia após a rejeição, ou silêncio do governo; b) a *continuidade* do serviço no curso da greve

¹ KAHN FREUND, Otto. “Trabajo y Derecho”. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Aed. 1987. Pág. 365.

com a manutenção de um contingente mínimo de 50% dos trabalhadores; c) a proibição de piquetes, e outras vedações e sanções.

8. Após a Constituição Espanhola de 1978 foram submetidas ao seu Tribunal Constitucional normas do Real Decreto-Lei 17/1977, anterior a sua promulgação, que regulava o direito de greve obstaculizando o seu exercício. Continha a exigência de um *referendum* ou de *quórum* especial e de decisão majoritária da categoria através de plebiscitos. Uma corrente doutrinária sustentava o **referendo obrigatório**, considerando “**ser o único meio de dar à decisão sobre a greve um caráter genuinamente democrático, sem deixá-la nas mãos de alguns intervenientes específicos**”.

Segundo o Tribunal, a exigência de um referendum, especialmente naqueles casos em que o quórum se reforça, é uma maneira de afogar o nascimento da greve e constitui uma importante limitação a este direito. E adiante diz que “o referendo somente teria sentido se a vontade da maioria se impusesse necessariamente à vontade da minoria dos grevistas, de acordo com os princípios democráticos”.

Ao rejeitar a recepção, o Tribunal observa que a imposição “*não é coerente com a liberdade e o direito ao trabalho que a Constituição e a Legislação reconhecem, porque se a greve é, como se tem dito, um direito de caráter individual (ainda que de exercício coletivo, não pode ficar submetido a formação de maioria para ser iniciada. Por isso, deve-se estimar que o referendo prévio carece de justificativa, opera como pura medida impeditiva ao direito que vai além do seu conteúdo essencial, e deve, por isso, considerar-se inconstitucional.*” (grifos nossos).

O TRIBUNAL conclui que o procedimento prescrito, que **“privilegia a maioria contrária ou simplesmente abstencionista”**, atingindo o conteúdo essencial do direito de greve, na medida em que *“foi atingida aquela parte do conteúdo que é ineludivelmente necessária para que o direito permita a seu titular a satisfação daqueles interesses para cuja consecução o direito se outorga”*.

Sindicato: afinal, quem é esse sujeito?

Raquel Paese

É advogada, especialista em Relações de Trabalho pela Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS e também pela Universidad de Castilla La Mancha, em Toledo – Espanha.

O conhecido poeta e dramaturgo alemão, Bertold Brecht, cuja obra é considerada um dos maiores legados do século XX, falava sobre a razão de existir do sindicato em um de seus poemas, indagando “Quem é ele?” “Vocês, eu, vocês, todos nós”.

Sindicato é um sujeito de representação coletiva. Não é um prédio, não são seus móveis nem seus funcionários, não são seus dirigentes; não atua em causa própria, mas em nome de quem representa.

Mais de um século depois das palavras de Brecht, o sindicato segue malquisto pelo empresariado em geral, atacado pela grande mídia – que insiste em divulgar inverdades e tratar os atos sindicais como ilícitos – e pouco prestigiado por quem deveria valorizá-lo, os trabalhadores. A que propósito?

Para as corporações patronais, via de regra, as ações sindicais são um incômodo, um entrave em seu poder de mando. Há razões objetivas que poderiam justificar essa inconformidade empresarial. Estudos e pesquisas mostram que, onde há sindicatos vigorosos, os trabalhadores conseguem obter uma fatia maior do resultado da riqueza gerada pelo trabalho e melhores condições de trabalho. Sindicatos, portanto, seriam importantes na

elevação dos salários e, conseqüentemente, na distribuição de renda. Ainda, a ação sindical incide em melhoria das condições de trabalho, compreendendo alimentação, limitação de jornada, organização do trabalho, proteção à saúde, dentre outras, ampliando os limites da legislação ou regulando onde a lei não o faz.

E para os trabalhadores? O sindicato parece ter baixo reconhecimento, ser um ente pouco visível. Muitos não sabem sequer qual a sua utilidade, embora a razão de ser do sindicato seja a de tutelar e defender seus interesses e o resultado de sua ação seja significativo em suas vidas.

Estranho reconhecer isto: o poder de ação dos sindicatos é admitido – às vezes temido – pelos representantes do capital, pelos empregadores em geral, mas nem sempre, ou não integralmente, por quem dele se beneficia.

Pois é ao sindicato que cabe representar os trabalhadores nas negociações coletivas, espaço de regulação das relações de trabalho, recomposição do poder de compra dos salários e, como se disse, melhoria das condições de trabalho.

É ao sindicato que cabe representar judicialmente os trabalhadores nas ações para restaurar lesões de direitos ou buscar interpretação mais favorável das normas, lembrando que o Brasil é um país que não possui instituições públicas de fiscalização que consigam coibir o desrespeito aos direitos, “descumpridos a frio no mercado”, na expressão do professor Adalberto Moreira Cardoso.

É ao sindicato que cabe representar os trabalhadores nos diversos Conselhos que integra, nos movimentos de pressão junto ao Poder Legislativo e Executivo em todos os seus níveis e em todos os demais espaços de

representação coletiva da sociedade, na defesa de salário mínimo digno, de salários profissionais, de pisos regionais, do Sistema Único de Saúde (SUS), de educação pública de qualidade, do direito à moradia e demais direitos de cidadania.

É ao sindicato que cabe falar em nome do trabalhador, fragilizado na desigual correlação de forças com o empregador em um país onde não há proteção mínima contra despedida arbitrária.

E mais: sindicatos representativos e atuantes fortalecem a democracia!

Exatamente pela importância do sindicato na redução da injusta e desigual assimetria de poder entre trabalhador e empregador, a Reforma Trabalhista de 2017 não somente alterou mais de cem dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas o fez de forma a enfraquecer os sindicatos, reduzindo sua capacidade econômica e, conseqüentemente, sua capacidade de ação em favor de seus representados. Houve um claro objetivo nesse sentido!

Em recente artigo, o assessor do Fórum das Centrais Sindicais, Clemente Ganz Lúcio chama atenção para o fato de que “os ataques à ação sindical dos trabalhadores são persistentes, intensos e as práticas antissindicalistas contínuas”.

Essa tentativa constante de destruir o poder do sindicato não é fenômeno nacional; atinge a maioria dos países, em especial aqueles nos quais se ampliam as formas de trabalho precário e de baixo nível democrático.

No Brasil, busca-se atualmente restaurar algumas garantias legais de proteção ao trabalho que foram eliminadas com as recentes alterações legislativas. Nesse sentido, o Ministério do Trabalho constituiu três grupos de

trabalho, com representantes dos empresários e dos trabalhadores, para debater e formular propostas em torno dos seguintes temas: valorização do salário mínimo, valorização da negociação coletiva e organização sindical e trabalhos em aplicativos. As centrais sindicais estão tendo participação ativa na representação dos trabalhadores.

Anualmente, são celebrados no país mais de 40 mil acordos e convenções coletivas de trabalho, garantindo a milhões de trabalhadores recomposição salarial e direitos que ampliam a legislação vigente, além de contemplar especificidades de categorias profissionais inseridas em diferentes segmentos econômicos. Esses instrumentos coletivos beneficiam a todos – associados e não associados aos sindicatos profissionais – e obriga a todos os empregadores no âmbito da negociação coletiva – da mesma forma, associados ou não às entidades patronais – decorrendo daí que cabe a todos, sem exceção, contribuir para que os sindicatos possam atuar.

Nesse sentido vai a recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) de que é válida a contribuição de associados e não associados e a instância de deliberação acerca da contribuição a favor do sindicato (taxa ou quota negocial, contribuição assistencial ou denominação similar) é a assembleia geral da categoria.

Mas tão logo proferida essa decisão pelo STF, a grande imprensa passou a divulgar informações distorcidas e até inverídicas sobre o tema, gerando propositamente confusão e um ambiente de animosidade aos sindicatos e de incentivo a práticas antissindicais, como se ilícito fosse tratar de sua sustentação financeira e, mais especificamente, como se ilícito fosse definir contribuição pelo resultado do conjunto de ações envolvendo a negociação coletiva de trabalho.

As práticas antissindicais de desinformação e incentivo à manifestação individual dos trabalhadores contrária ao desconto da contribuição negocial devem ser coibidas e punidas, cabendo ao Ministério do Trabalho e, em especial, ao Ministério Público do Trabalho uma firme atuação nesse sentido, evitando-se a judicialização.

As transformações no mundo do trabalho têm sido devastadoras, gerando novos e complexos desafios para os sindicatos. Contrapor-se à dinâmica de distribuição do produto social do trabalho não é tarefa fácil! Então, enfraquecer os sindicatos não deve interessar aos trabalhadores, tampouco à sociedade. É preciso lutar para garantir que o trabalho humano seja protegido com direitos, tenha centralidade nos projetos políticos, e os sindicatos têm papel fundamental nesse sentido. Mas para tudo isso é necessário resgatar o conceito de solidariedade, de responsabilidade recíproca, que une os trabalhadores em torno de lutas por justiça e igualdade.

Revisando o movimento sindical dos EUA de 2013 a 2023: há esperança para o futuro?

Stanley A. Gacek

Stanley A. Gacek é Conselheiro Sênior de Estratégias Globais da United Food and Commercial Workers International Union (UFCW).

De acordo com muitos historiadores, os Estados Unidos têm o mais violento e conflituoso registro de relações trabalhistas do que qualquer outra nação industrializada¹. Embora os EUA tenham uma longa história de negociação coletiva e solução de controvérsias, o diálogo social, se finalmente alcançado, ainda está sujeito a um ambiente altamente conflitante. O regime de direito do trabalho reconhece e protege formalmente a liberdade sindical dos trabalhadores, mas também permite o desmantelamento sindical ao dar primazia à “liberdade de expressão” do empregador e aos seus direitos de propriedade, fazendo com que o sindicalismo americano organize uma luta de classes constante e contínua. O antissindicalismo faz parte da cultura corporativa geral dos EUA.

¹Ver, por exemplo, Phillip Taft e Philip Ross, “American Labor Violence: Its Causes, Character, and Outcome”, *The History of Violence in America: A Report to the National Commission on the Causes and Prevention of Violence*, ed. Hugh Davis Graham e Ted Robert Gurr, 1969, p. 221; Robert Justin Goldstein, *Political Repression in Modern America*, University of Illinois Press, 2001, p. 3; Paul F. Lipold, “Striking Deaths at Their Roots: Assaying the Social Determinants of Extreme Labor–Management Violence in US Labor History”, *Social Science History*, 38 (3–4): 541–575 (2014).

Qual foi o balanço geral do movimento sindical dos EUA de 2013 a 2023? Pode-se responder a pergunta parafraseando o famoso prefácio do romance histórico de Charles Dickens, *Um Conto de Duas Cidades*: “o pior dos tempos e o melhor dos tempos”².

Tem sido o pior dos tempos, dados os seguintes desenvolvimentos na última década:

- Nomeações altamente conservadoras e anti-sindicais para a Suprema Corte dos EUA e para o judiciário federal durante o governo Trump (2017–2021), com decisões destrutivas para o movimento trabalhista americano. Por exemplo, o Supremo Tribunal Federal derrubou como inconstitucional a prática legal e de longa data de taxas de agência sendo cobradas daqueles trabalhadores empregados pelos governos de estados, condados e municípios que optam por não associar-se ao seu sindicato, de modo a ajudar a subscrever sua representação coletiva de trabalho, o que não é diferente das taxas negociais no Brasil³. O resultado foi um grande golpe para a sustentabilidade financeira do sindicalismo no setor público dos EUA.
- O primeiro ano da pandemia de COVID-19 levou a um grave declínio nos empregos sindicais (-544.000), com as maiores perdas sofridas em lazer e hospitalidade (-177.000) e manufatura (-134.000)⁴.

² Charles Dickens, *A Tale of Two Cities*, James Nisbet & Co. Ltd., Londres, 1908, republicação da versão original de 1859.

³ Ver *Janus v. AFSCME Council 31*, 585 U.S. 1 (2018).

⁴ Celine McNichols, Heidi Shierholz e Margaret Poydock, *Union workers had more job security during the pandemic, but unionization remains historically low*, Economic Policy Institute, Washington, D.C., 22 de janeiro

- A inflação mais alta estimulada por fatores como gargalos na cadeia de suprimentos globais e conflitos mundiais, incluindo a guerra na Ucrânia, causaram perdas nos salários reais dos trabalhadores dos EUA⁵.
- As mudanças tecnológicas na última década, incluindo aumentos na automação e avanços na IA (inteligência artificial), auguram o potencial enfraquecimento e declínio dos empregos e do poder sindical dos EUA⁶. Tal ameaça serviu de motivação para uma recente greve dos sindicatos que representam os trabalhadores nas indústrias de roteiro e cinema⁷.
- O crescente erro de classificação de milhares e milhares de trabalhadores temporários como autônomos, removendo proteções e garantias legais críticas para o exercício dos direitos sindicais.

A última década também foi o melhor dos tempos:

- Desde que o presidente Joe Biden assumiu o cargo em janeiro de 2021, tem feito nomeações pró-trabalhadores e favoráveis aos sindicatos para muitas agências federais críticas, incluindo o Conselho Nacional de Relações Trabalhistas (NLRB), responsável pela interpretação legal e implementação da Lei Nacional de Relações Trabalhistas (NLRA), com

de 2021, p. 3.

⁵Ver, por exemplo, Robert Rich, Joseph Tracy e Mason Krohn, More workers find their wages falling even further behind inflation, Federal Reserve Bank of Dallas, 4 de outubro de 2022.

⁶Ver Yanis Varoufakis, AI gives big business the power to bust unions, Market Watch, 8 de junho de 2023.

⁷Alissa Wilkinson, Hollywood's historic double strike, explained, Vox, 13 de julho de 2023.

jurisdição sobre a maioria dos trabalhadores do setor privado formal.

- Desde 2022, houve uma maioria democrata de 3 a 2 no NLRB de cinco membros, e a nomeação de Biden de Jennifer Abruzzo, ex-advogada sindical, como Procuradora Geral de Direitos Sindicais e de Relações de Trabalho do NLRB, é particularmente significativa.
- A procuradora geral Abruzzo tem grande influência sobre como o NLRB aplica e implementa a lei. Em memorandos enviados aos Diretores Regionais do NLRB, ela pediu, inter alia: 1 – restituição ampliada para vítimas de discriminação antissindical, incluindo indenização por danos materiais reais e previsíveis, bem como os recursos existentes de reintegração e pagamento atrasado⁸; 2 – acesso sindical obrigatório aos funcionários no local de trabalho em casos que envolvam conduta ilegal cometida durante uma campanha de organização (a lei atual não garante o acesso dos organizadores sindicais à propriedade privada), bem como reembolso ao sindicato de seus custos organizacionais; 3 – a consideração de emitir ordens de negociação aos empregadores quando um sindicato tiver obtido com sucesso a prova de que a maioria dos trabalhadores o autorizou para fins de negociação coletiva e o empregador não tiver dúvidas de boa-fé quanto ao status de autorização majoritária do sindicato⁹; e considerar que é uma violação da

⁸ O NLRB emitiu uma decisão em dezembro de 2022 pedindo a solução completa recomendada pela Conselheira Geral Abruzzo. Ver *Thryv, Inc.*, 372 NLRB No. 22 (2022).

⁹ Ver <https://www.nlr.gov/news-outreach/news-outreach-story/>

NLRA as reuniões antissindicais compulsórias de audiência cativa, convocadas por um empregador em sua propriedade¹⁰.

- Além das nomeações mais pró-trabalho do presidente Biden para as agências federais, bem como da produção pela Casa Branca de um relatório detalhando 70 recomendações específicas para os departamentos federais protegerem mais efetivamente o direito dos trabalhadores de se organizarem em sindicatos¹¹, a potencial expansão do poder coletivo dos trabalhadores nos Estados Unidos foi reforçada pela recente conjuntura econômica e de

nrlb-general-counsel-jennifer-abruzzo-issues-mem-on-seeking-all-available/ Além disso, em 25 de agosto de 2023, o NLRB decidiu que os empregadores não poderão mais simplesmente se recusar a reconhecer um sindicato quando ele tiver prova do status de autorização da maioria, insistindo que os trabalhadores apresentem uma petição para uma eleição de representação (RC). Agora, os empregadores que se deparam com um sindicato exigindo reconhecimento com base em uma suposta maioria apoiada por cartões de autorização sindical assinados, têm apenas duas opções: 1 – reconhecer e negociar com o sindicato; ou 2 – dentro de duas semanas, apresentar uma petição para uma eleição (RM) junto ao NLRB para testar o suposto status majoritário do sindicato ou a adequação da unidade de negociação proposta. E se o empregador cometer qualquer prática trabalhista injusta durante o “período crítico” da eleição do RM, o NLRB pode indeferir a petição do RM e emitir uma ordem de negociação, exigindo reconhecimento sindical e negociação coletiva. Cemex Construction Materials Pacific, LLC e International Brotherhood of Teamsters, 312 NLRB nº 130, 25 de agosto de 2023. Não surpreendentemente, o empregador no caso imediato recorreu ao Tribunal Federal do Distrito de Columbia para reverter a decisão do NLRB. Ver Cemex Construction Materials Pacific, LLC v. NLRB, <https://www.dockets.justia.com/docket/circuit-courts/cadc/23-1232>.

¹⁰ Ver <https://www.nlr.gov/news-outreach/news-story/nlr-general-counsel-jennifer-abruzzo-issues-memo-on-captive-audience-and>.

¹¹ White House Task Force on Worker Organizing and Empowerment – Report to the President, <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OPA/newsreleases/2022/02/OSEC20220195.pdf>.

saúde pública – em uma palavra: um mercado de trabalho mais apertado¹². No início da pandemia de COVID-19 em 2020, milhões de trabalhadores americanos deixaram completamente a força de trabalho, com a consequente escassez de mão de obra mudando o equilíbrio de poder dos empregadores para os funcionários. Tais condições encorajaram os trabalhadores americanos a buscar salários mais altos, melhores benefícios e melhores condições de trabalho. Consequentemente, eles foram motivados a se organizar, apesar do alto risco contínuo de demissões antissindicais por parte dos empregadores¹³.

- Ao longo da última década, um bom número de estados individuais nos EUA aprovou legislação que corrige a classificação incorreta dos trabalhadores temporários (gig workers)¹⁴ como sendo autônomos, os considerando funcionários para todos os efeitos e, assim, sujeitos às proteções completas dos funcionários nos termos da lei, incluindo a garantia do direito de se organizar sindicalmente¹⁵.
- Embora a sindicalização dos trabalhadores de tecnologia e TI nos Estados Unidos ainda esteja em

¹² No entanto, a recente política monetária perseguida pelo Federal Reserve (Banco Central dos EUA) de elevar as taxas de juros para combater a inflação, pode mudar essa realidade muito em breve, produzindo maior desemprego.

¹³ Ver Rani Molla, “A new era for the American worker – American workers have power. That won’t last forever”, Vox, 11 de janeiro de 2022, <https://www.vox.com/recode/22841490/work-remote-wages-labor-force-participation-great-resignation-unions-quits/>.

¹⁴ Incluindo “trabalhadores por aplicativos e em home office”.

¹⁵ Ver João Renda Leal Fernandes, O Mito EUA – Um país sem direitos trabalhistas? Editora JusPodivm, 2021, p. 210–214.

sua infância, avanços claros foram feitos na última década. Por exemplo, a Communication Workers of America (CWA) lançou sua Campanha para Organizar Funcionários Digitais (CODE-CWA) em 2020, com o objetivo de sindicalizar funcionários de tecnologia, jogos e atividades digitais em toda a América do Norte. Entre 2020 e 2022, a CODE-CWA organizou mais de 3000 novos membros em várias subindústrias do setor de tecnologia em mais de 25 unidades de negociação coletiva¹⁶.

- O apoio público à organização do trabalho nos Estados Unidos está agora em seu nível mais alto desde 1965, com 71% dos americanos aprovando os sindicatos. E as pesquisas também indicam que quase metade dos trabalhadores americanos se uniria a um sindicato se fosse capaz de fazê-lo¹⁷.

Apesar desse índice extraordinariamente alto de aprovação pública americana para sindicatos em 2023, a densidade sindical dos EUA e a correspondente cobertura de negociação coletiva estão em seu nível mais baixo hoje desde o início dos anos 1930, e a densidade do setor privado está em seu ponto mais baixo em bem mais de um século. Os sindicatos americanos representam apenas cerca de 10,1% de todos os trabalhadores no mercado de trabalho dos EUA, incluindo 6,0% dos trabalhadores do

¹⁶ “Not Playing Around: QA Testers at Blizzard Albany Organize with CODE-CWA”, <https://www.thestrikewave.com/original-content/2022/9/1/blizzard-albany-qa-workers-organize>.

¹⁷ Ver Aurelia Glass, *The Closing Gender, Education and Ideological Divides Behind Gen Z’s Union Movement*, 5 de outubro de 2022, <https://www.americanprogress.org/article/the-closing-gender-education-and-ideological-divides-behind-gen-zs-union-movement/>.

setor privado e 33,2% dos funcionários do setor público¹⁸. A atual taxa de densidade sindical é até 1,2% menor do que há uma década¹⁹.

O que explica essa incrível discrepância entre a aprovação pública dos sindicatos americanos e a taxa real de densidade sindical? Embora a contínua terceirização na economia dos EUA devido às pressões da globalização tenha reduzido o emprego sindicalizado, há poucas dúvidas de que o atual regime de direito do trabalho inevitavelmente permite que os empregadores reprimam, evitem e erradiquem a sindicalização.

O regime de direito trabalhista dos EUA fomenta um sistema altamente descentralizado e pulverizado de estrutura sindical, tornando muito mais fácil para os empregadores combater a sindicalização recorrendo ao seguinte: a demissão de funcionários pró-sindicalização nos locais de trabalho individuais (também conhecido como unidade de negociação), embora seja uma prática ilegal é amplamente utilizada, e fatalmente acaba esfriando a campanha de organização sindical; a convocação de reuniões obrigatórias de audiência cativa antissindical no local de trabalho sem que os organizadores concedam o direito de refutação aos trabalhadores pró-sindicato; e manobras de atraso projetadas pelos advogados patronais²⁰. No entanto, não há nada na lei

¹⁸ Union Members, News Release, Bureau of Labor Statistics, Bureau of Labor Statistics, USDL-23-0071, 19 de janeiro de 2023.

¹⁹ Taxa de filiação sindical de 11,3% em 2013, a mesma de 2012, The Economics Daily, U.S. Bureau of Labor Statistics, 28 de janeiro de 2014.

²⁰ Para uma explicação mais completa do atual sistema de direito das relações trabalhistas dos EUA em contraste com a realidade brasileira, ver Stanley A. Gacek, São realistas as esperanças de uma recuperação dos direitos e poderes sindicais nos Estados Unidos? – Uma Visão Crítica, 2022, <https://www.dmttemdebate.com.br/sao-realistas-as-esperan->

que exija que as empresas empreguem medidas tão nefastas e destrutivas e, em certos momentos da história americana, os trabalhadores puderam aderir e consolidar a representação de suas unidades de negociação a fim de criar estruturas de negociação coletiva por indústria e pela empresa em todo o país, sem retaliação sindical por parte da administração patronal.

Essa certamente foi a realidade durante a Segunda Guerra Mundial, quando o Conselho Nacional do Trabalho de Guerra determinou um pacto social entre o trabalho e os empregadores – reconhecimento voluntário nacional dos sindicatos industriais pelo capital em troca do movimento trabalhista concordar com a arbitragem de interesses de disputas coletivas sem recorrer à greve²¹. No entanto, esse comportamento pacífico do empregador tem sido a exceção e não a regra, e esse é certamente o caso no ano de 2023.

Mesmo com a administração Biden exemplificando “o melhor dos tempos” em termos de políticas gerais pró-sindicais e nomeações para agências federais importantes, como o NLRB, tais realizações podem ser facilmente anuladas em futuras administrações presidenciais, a menos que haja uma reforma da lei trabalhista pró-sindical mais permanente e durável promulgada pelo Congresso dos EUA. Na verdade, os recursos mais ambiciosos que a Procuradora Geral do NLRB, Abruzzo, propõe em seus memorandos de política provavelmente serão contestados em tribunais federais pelos advogados patronais mesmo que ela consiga que todos eles sejam

cas-de-uma-recuperacao-dos-direitos-e-poderes-sindicais-nos-es-tados-unidos-uma-visao-critica/.

²¹ Nelson Lichtenstein, *Labor 's War at Home – The CIO in World War II*, (1982), 44–46, 154–55, 157–202.

promulgados através da promulgação de regras gerais do NLRB ou da tomada de decisões por meio da revisão do Conselho de casos individuais.

A PRO-Act (Lei de Proteção ao Direito de Organização), que foi ratificada pela Câmara dos Deputados dos EUA em 11 de março de 2021²², forneceria a mudança revolucionária necessária, uma vez que pudesse ser aprovada por todo o Congresso e, posteriormente, assinada em lei pelo Presidente. Isso ampliaria a definição de empregado (para incluir muitos trabalhadores atualmente classificados erroneamente como supervisores e autônomos), de modo a expandir as garantias de organização e negociação coletiva. Isso permitiria que os sindicatos incentivassem seus membros a participar de greves de solidariedade e ações secundárias de boicote, proibindo os empregadores de apresentar reivindicações legais contra organizações trabalhistas por se envolverem em tal atividade.

A PRO-Act acabaria com o chamado regime de “direito ao trabalho”²³ em todos os estados da União e proibiria os empregadores de substituir permanentemente os grevistas econômicos, uma prática atualmente

²² HR 842- Protecting the Right to Organize Act of 2021, disponível em <https://www.congress.gov>.

²³ A Seção 14 (b) da NLRA, criada pelas Emendas Taft-Hartley de 1947 à Lei Wagner original de 1935, capacita os estados individuais da União a aprovar legislação (conhecida como leis de “direito ao trabalho”), que proíbem a negociação de cláusulas de “segurança sindical” em acordos coletivos de trabalho. Tais cláusulas preveem que, embora o trabalhador individual tenha o direito de não ingressar no sindicato certificado para fins de negociação coletiva para sua unidade de negociação (liberdade de associação “negativa”), esse trabalhador ainda seria obrigado a pagar os custos de sua representação coletiva pelo sindicato certificado. Atualmente, 26 estados dos 50 nos EUA têm essas leis de “direito ao trabalho” em vigor.

permitida pela interpretação da Lei Wagner feita pela Suprema Corte dos EUA há oitenta e cinco anos²⁴. Tornaria ilegal para um empregador convocar reuniões de audiência cativas antissindicais obrigatórias durante uma campanha de organização e proibiria a prática do empregador de fazer com que os funcionários renunciassem ao seu direito de litígio de ação coletiva contra seu chefe. Ela cria penalidades dissuasivas para práticas ilegais antissindicais cometidas pelo empregador e exige que o NLRB busque medidas cautelares no tribunal federal para certas práticas trabalhistas injustas do empregador. Atualmente, a busca de tal medida cautelar é permissiva e não obrigatória.

APRO-Act concede aos trabalhadores individuais o direito sem precedentes de ação privada em um tribunal distrital federal se o Conselho não agir em sua reivindicação de práticas trabalhistas injustas do empregador ou rejeitar tal reivindicação após 60 dias, e permitirá a certificação de um novo sindicato para fins de negociação coletiva por meio de uma verificação de cartões de autorização sindical assinados pelos funcionários (50% + 1 na unidade de negociação), se um empregador tiver cometido práticas trabalhistas injustas ou outras condutas censuráveis que impeçam o sindicato de se tornar certificado por meio de uma eleição de representação conduzida pelo NLRB.

Por fim, a PRO-Act prevê arbitragem vinculante para garantir um primeiro acordo coletivo de trabalho nos casos de sindicatos recém-certificados, a fim de remediar a prática patronal de “surface bargaining” ou de negociação de má-fé destinada a impedir um primeiro

²⁴ NLRB v. Mackay Radio and Telegraph Co., 304 U.S. 333 (1938).

contrato. Quase metade de todos os sindicatos recém-certificados não conseguem obter um primeiro acordo coletivo devido a esse comportamento do empregador, tornando-os vulneráveis à descertificação legal após um ano.

Infelizmente, o movimento trabalhista dos EUA e seus aliados no Congresso não conseguiram que a Pro-Act fosse aprovada no Senado há dois anos, já que os democratas tinham apenas uma maioria de um voto. Se a regra de obstrução do Senado tivesse sido revisada, o que requer uma maioria de 60 votos para que a proposta fosse ratificada, haveria uma chance de vitória. Os resultados das eleições presidenciais e parlamentares de 2024 determinarão as perspectivas da PRO-Act prevalecer. Se fosse aprovada, capacitaria os sindicatos dos EUA e permitiria os direitos sindicais como nunca antes. Muito depende da capacidade do movimento trabalhista americano de mobilização de massas, lobby e pressão popular para aproveitar o apoio atual e esmagadoramente popular aos sindicatos. A aprovação da PRO-Act deve ser a prioridade política e legislativa número um dos sindicatos americanos, além de eleger um Congresso e uma Casa Branca pró-sindicato em novembro do próximo ano.

Retomar o protagonismo sindical e o fortalecimento da democracia

Clemente Ganz Lúcio

É Sociólogo, Coordenador do Fórum das Centrais Sindicais, consultor sindical, membro do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social Sustentável – CDESS e do CD da Oxfam Brasil.

Foram complexos e difíceis os últimos dez anos para a classe trabalhadora e para o sindicalismo. Há uma década, provavelmente não seria possível prever os desafios que efetivamente se colocaram na nossa trajetória do país e da nação. E agora, o que dizer dos próximos dez anos? Imaginar o futuro é sempre muito difícil, porém é uma necessidade para planejar a ação, não pela capacidade de predição, mas para se manter atento ao que ocorre e com capacidade para atuar e intervir na dinâmica da realidade.

O movimento da realidade no presente indica para o futuro que os desafios sindicais da próxima década serão o de responder com maior velocidade, agilidade e eficácia às contínuas e profundas mudanças em todos os espaços do mundo do trabalho, das relações laborais e do sindicalismo. Os últimos dez anos foram marcados pela expansão, intensificação e aprofundamento dessas mudanças em todos os setores econômicos, em todas as atividades laborais e na legislação. Tecnologias, processos, estratégias de negócio, propriedade de empresas, sistema produtivo, lógica financeira, entre outros, transformarão continuamente o mundo do trabalho. Situações inéditas e complexas exigirão respostas inovadoras.

A qualidade e o alcance da nossa resposta, inclusive sindical, dependem das transformações e inovações que seremos capazes de promover, aprimorando nossa capacidade de compreender as mudanças em curso e as que estão por vir; aperfeiçoando nossas habilidades para elaborar propostas e enfrentar novas situações e contextos; cooperando para desenvolver formas de organização e de mobilização capazes de posicionar de forma ativa e criativa os trabalhadores, diante das mudanças; sonhar juntos para compartilhar utopias que nos unam e reúnam para lutar por elas; fortalecer e sustentar nossa democracia e suas instituições.

Ao relembrar os dez anos que se passaram desde a criação do DMT em Debate e que agora fazem parte da história, pode-se observar e testemunhar que a classe trabalhadora e o sindicalismo contaram com a contínua e qualificada contribuição deste portal, aportando reflexões, críticas e propostas sobre as mudanças que ocorreram, instigando a ação e as iniciativas, contribuindo como fonte fértil para quem quis inovar e avançar.

As manifestações de 2013, mais de uma década depois, ainda têm sido objeto de debate, recuperando como a luta pelos R\$0,20 no preço da passagem de ônibus foi usada para abrir as portas do inferno, dar asas aos demônios e às suas artimanhas. As ruas “deveriam” dar a vitória nas urnas para a oposição em 2014. Não observado o resultado eleitoral, os golpistas trabalharam para deslegitimar a vitória de Dilma Rousseff. Crises políticas no governo, dificuldades econômicas e a Operação Lava Jato foram solo fértil para o golpismo realizar seu processo de ruptura em consonância com os interesses neoliberais internos e externos.

Começaram entregando o pré-sal e avançando nas privatizações. Depois, impondo uma absurda regra fiscal denominada de teto de gastos, que o governo seguinte descumpriu continuamente, regra que propunha reduzir o tamanho do Estado à metade em uma década.

No campo trabalhista e sindical, o estrago foi extenso. Começou em 2017, com a lei que “liberou geral” a terceirização no setor privado e público e, na sequência, em meados de 2017, o Congresso Nacional aprovou a mais ampla reforma trabalhista e sindical desde os anos de 1940. A Lei 13.467/2017, alterou profundamente muitas dimensões do sistema de relações de trabalho brasileiro, como as formas de contrato, jornada e condições de trabalho, permitindo alta flexibilidade, precarização legalizada e ajuste do custo salarial. A proteção coletiva promovida pelas entidades sindicais ficou fragilizada. O trabalhador ficou ainda mais exposto e submisso ao empregador. Os sindicatos foram atacados na representação, no poder de negociação e no financiamento. A Justiça do Trabalho teve a atuação limitada. As empresas ganharam regras que as protegem e evitam passivos trabalhistas.

Na sequência, a Lava Jato operou o golpe com a prisão do mais forte candidato às eleições em 2018 e, junto com o golpismo, viabilizou o ressurgimento do fascismo no Brasil. O então presidente eleito declarou: “o sindicato é uma organização criminosa e sindicalista é tudo bandido”. Com essa diretriz, o governo praticou quatro anos de contínuos ataques aos direitos trabalhistas e sindicais, implementando as regras aprovadas em 2017 e tomando iniciativas para ampliá-las. A tragédia da pandemia limitou parte da capacidade de implementação dessa agenda regressiva, ao mesmo tempo que a crise

sanitária teve impactos severos sobre a vida, o emprego e o mundo do trabalho.

Lutamos, enfrentamos, resistimos e vencemos o fascismo nas eleições de 2022. A luta contínua para derrotar, dia após dia, o golpismo e colocar atrás das grades os fascistas. Será uma luta para a próxima década, porque nela está contida a defesa do estado democrático de direito e das suas instituições. Mas o mandato da chapa Lula/Alckmin precisa ser encarado como um período restaurador e inovador.

O salto tecnológico com robôs, inteligência artificial, redes sociais, plataformas, aplicativos, digitalização, novos produtos e matérias é disruptivo. Parece que tudo foi acelerado com a pandemia. Teletrabalho e *home office*, celular e aplicativos, comunicação em tempo real sem cabeamento físico, ocupam o mundo do trabalho com mudanças que avançam sem parar, sempre mais aceleradas. O desafio é disputar a regulação das mudanças no mundo do trabalho em tempo real, aqui e agora. A mudança tecnológica deve ser objeto prioritário da ação sindical, protegendo os empregos e as condições de trabalho. Mas o sindicalismo foi severamente atacado nas suas atribuições e capacidade de atuação. Por isso, é fundamental reposicioná-lo nesse novo contexto.

O eixo deve ser a valorização da negociação coletiva para que seja capaz de regular as relações de trabalho, em um contexto disruptivo no mundo do trabalho. Convenções e acordos coletivos, frutos de processos negociais bem estruturados e conduzidos por entidades sindicais de ampla base de representação e alta representatividade, devem formar a base do sistema de relações de trabalho futuro.

Há mais de 110 milhões de trabalhadoras e trabalhadores que precisam de um sindicato forte para representá-los e os proteger. Sindicatos capazes de mostrar sua cara, tendo a assembleia como base do sistema de deliberação sindical, gerando proteção para todos, sócios e não sócios, por meio de acordos e convenções coletivas, organizando e mobilizando a capacidade de expressar a voz dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Construir um sistema autônomo de regulação do sistema sindical e das negociações coletivas para resolver diretamente os conflitos e tratar dos problemas será uma resposta inovadora.

Precisamos de um sindicalismo forte para enfrentar a informalidade, a rotatividade, a terceirização, a precarização, a insegurança, o desemprego, os baixos salários, a redução da jornada de trabalho, tudo ampliado e complexificado pela expansão das novas tecnologias, pelo individualismo exacerbado, pela criminalização da política e da atividade sindical.

Não nos faltam desafios a serem superados e problemas a serem resolvidos. Estamos novamente no jogo. Devemos jogar com inteligência, sabendo que uma construção histórica se faz com muita organização, forte mobilização e com a luta contínua. Para isso, poder contar com o DMT em Debate é e será, mais uma vez, um privilégio para o nosso sindicalismo.

O trabalho e seus dramas mais atuais no cinema dos últimos dez anos

Gláucia Campregher

É professora de Economia na UFBA.

O mundo do trabalho interessa ao cinema desde “Empregados deixando a Fábrica”, de Lumière, a primeira exibição da história. Desde então, inúmeras produções (vou citar as minhas preferidas) acompanham os dramas vividos por grupos e indivíduos nas minas (“Como era verde o meu vale” de John Ford), fábricas (“A classe operária vai ao paraíso” de Elio Petri), fazendas (“Vinhas da ira” também de Ford), escritórios (“O sucesso a qualquer preço” de James Foley), igrejas (“Entre Deus e o Pecado/Elmer Gantry” de Richard Brooks), moda (“O diabo veste Prada” de David Frankel), limpeza (“Pão e rosas” de Ken Loach) e em tantos outros espaços como hospitais, tribunais, gabinetes políticos, imprensa, e a própria indústria do cinema.

Além do interesse do público em geral, este tipo de produção cinematográfica voltada ao trabalho ganhou também a academia e há variados estudos a esse res-

peito¹, sendo que atualmente o uso de *data science* tem prometido nos dar elementos para responder perguntas como – quantos filmes foram realizados, quando, onde e por quem sobre este tema (e subdivisões dele), por quantos foram vistos, quanta atenção ganharam na mídia e em outros espaços públicos etc, de modo a podermos comparar épocas, entendimentos, significados e mesmo repercussões destes filmes nas lutas dos trabalhadores.

O uso de um estudo assim poderia ajudar na tarefa de mostrar como (e qual) cinema, oriundo de que país, com que tamanho de orçamento, com que viés de autor, entre outros fatores, melhor tem retratado os dramas dos trabalhadores nos últimos dez anos.

Mas o que proponho não requer este rigor e detalhamento. Até por limitações profissionais, proponho uma reflexão política, mais do que científica ou artística. Intento identificar e analisar alguns poucos filmes que aprofundaram pontos nevrálgicos da realidade atual dos trabalhadores mundo afora, e da nossa particularmente.

As questões centrais a que me refiro, e seus referidos filmes são: i) o processo de financeirização da riqueza que deu lugar a grande crise de 2008 e que chegou ao cinema com vários filmes nos anos seguintes por motivos óbvios (“Lobo de Wall Street”/2013 de Martin Scorsese; “Trabalho interno”/2013 de Carles Ferguson; “O capital” de Costa-Gravas/2013; “A grande aposta”/2015 de Adam McKay; “A lavanderia”/2019 de Steven Soderberg); ii) o fenômeno do desemprego e do subemprego em suas formas antigas e na sua forma atual ainda mais perversa (“Amor sem escalas”/2010 de Jason Reitman; “Que horas

¹ Apenas a título de exemplo, vide <https://link.springer.com/book/10.1057/9781137370860>.

ela volta?"/2015 de Anna Muylaert; "Parasita"/2019 de Bong Joon-ho; "Eu, Daniel Blake"/2016 e "Você Não Estava Aqui"/2019 de Ken Loach; "7 prisioneiros"/2021 de Alexandre Moretto; "Nomadland"/2021 de Choé Zhao); e iii) os robôs e a inteligência artificial, que cada vez são menos parecidos com a velha "ficção científica" trazendo muito ansiedade sobre o que será que nos sobrarão como trabalho no futuro ("Ela"/2013 de Spike Jonze; "Ex maquina"/2015 de Alex Garland; "Blade Runner 2049"/2017 e "Dune"/2023 de Denis Villeneuve).

Financeirização

Nós, economistas, chamamos de financeirização da riqueza a preponderância das finanças no processo de acumulação capitalista, dos anos 1980 para cá. Por mais complexo que seja este tema, é incrível como muitos filmes, particularmente depois da crise de 2008, tomaram para si o trabalho de explicá-lo didaticamente aos seus espectadores, inclusive do ponto de vista do "trabalho" objetivo que executam os que operam a máquina financeira.

Em "O lobo de Wall Street", vemos o herói da história (baseada em fatos reais) operar como enganador numa escala jamais vista nos vendedores comuns, ou mesmo vendedores de papéis em bolsas. O negócio das bolsas é vender apostas e isso não seria tão ruim se estas tivessem por base tão somente perspectivas realistas e históricas das empresas e exigissem uma permanência mínima do apostador. Este filme mostra, sem precisar explicar a mecânica do processo, que o fundamental é vender "gato por lebre" – no caso, papéis de baixo valor a gente desavisada.

Na real, "o lobo" só fez antecipar o que anos depois todos fariam e que acabou por levar à crise de 2008

– quando o tal *subprime* (papéis de baixo valor ligados ao setor imobiliário) foram misturados com outros e vendidos como se seguros fossem, como bem mostrado em “Trabalho interno” e “A grande aposta”. “Trabalho interno”, até porque é um documentário, mostra o fazer dos vendedores de apostas, dos bancos intermediários, e ainda dos agentes públicos e cientistas (economistas) que dão sustentação legal e ideológica a todo o negócio.

Mas a melhor explicação da dinâmica toda do negócio está em “A grande aposta” (também baseado em fatos reais). Ali, o conjunto da operação que tem lugar desde o aparecimento dos “mercados de futuros”, da expansão dos chamados “derivativos”, da “securitização” (*hedges*) e proteção (*swaps*) das apostas, e de tudo o que permite que a antecipação de resultados se torne manipulação de expectativas para que estes se confirmem, fica melhor representado. Vemos os agentes – vendedores de papéis que operam na ponta, operadores de seguros e auditorias para as firmas (bancos, corretoras, gestoras de fundos) no meio, reguladores que não regulam em cima e consumidores ludibriados na ponta oposta, embaixo. Curiosamente, neste filme, até parece que há “mocinhos” na história – o matemático genial, o banqueiro tradicional, o funcionário menor da firma maior, o apostador crítico aposentado e os jovens ambiciosos mas com caras de “do bem” – mas não disfarça que estes estão ali tão apenas para ganhar apostando contra o sistema que perceberam que vendia “gato por lebre”, em uma escala exageradamente perigosa. Talvez eles sejam considerados mocinhos porque ao menos apostam na verdade. Pois é, a financeirização aposta em tudo, até na verdade...

Não devemos, contudo, olhar para “a banca”, isto é, o mundo das finanças (a “Faria Lima” aqui no Brasil)

como algo externo a nós, por maior que seja a distância. Atentemos para a grande quantidade de jovens sonhando em trabalhar nas corretoras, para aquelas pessoas que, quando “sobra algum”, vão esperançosas às compras de títulos e ações tornando-se, como dizia Hobson², “proletários das bolsas”. Não estou dizendo para não fazerem isto; aliás, pelo contrário, mas há que saber fazer. O principal seria fazê-lo coletivamente, mas isso não é assunto para este momento. Aqui e agora, o que quero marcar é que o trabalho executado pelos agentes financeiros não cria bens reais, mas nem por isso é “do mal”. Trata-se de um trabalho de mediação, como tantos outros, para auxiliar na criação de riqueza real.

O trabalho de reunir pequenos capitais dispersos é fundamental para todo investimento grandioso, de construir um hospital ao reflorestamento de todo um deserto. Já o trabalho de especular, iludir e ludibriar é urgentemente dispensável! E este “trabalho sujo”, que prejudica os mais fracos na ponta, é feito por gente como a gente.

Vejam que o setor de serviços, dito desenvolvido no primeiro mundo, é em grande parte formado pela “indústria da finança”, especializada em tornar a riqueza real em riqueza de papel e vice-versa, mudando-a de tempo e lugar (afinal, o capital pode ir e vir livremente, ao contrário do trabalho). Este setor emprega muita gente para fazer propaganda (frequentemente enganosa), relatórios de desempenho e projeções (frequentemente falsos), auditorias (frequentemente viciadas), até a

²Hobson, J. “A evolução do capitalismo moderno”. São Paulo: Nova Cultural, 1985, se refere com esse termo ao fato de que o dinheiro dos pequenos aplicadores está a serviço da manipulação e exploração dos grandes.

facilitação explícita de lavagem de dinheiro (como bem mostrado em “A lavanderia” baseado no caso real do escritório de advocacia Mossack/Fonseca), onde muitos milionários brasileiros fizeram bela figuração.

Ora, se muitos de nós somos empregados desta “indústria”, quem nos emprega? Com que motivação além da acumulação financeira? Um filme que mostra bem a paixão pelo jogo e pelo risco dos donos do dinheiro na atualidade é “O capital”. Vemos ali um professor mudando de trabalho, se aproximando de um banqueiro e se apaixonando pela adrenalina envolvida no jogo especulativo – que o filme mostra como “brincadeira de crianças” jogada por “velhos brancos ricos” que se divertem irresponsavelmente com poder desmesurado. Aqui e ali o professor flerta com a possibilidade de denunciar os esquemas, de voltar aos prazeres e responsabilidades da sua vida passada, mas não consegue. O que o filme denuncia, acima de tudo, é que temos no leme das economias modernas não mais o “capitão da indústria”, mas os típicos “barões ladrões” da história norte-americana (mas não restrito a esta)³, homens cuja paixão pelo risco e pela distinção social os tornam nada admiráveis e sim perigosos na sua capacidade de gerarem caos e sofrimento.

Desemprego e subemprego

Uma das formas de sofrimento que mais nos sensibiliza é a causada pelo desemprego (quem não se lembra de “Ladrões de bicicleta”, de Vittorio De Sica?). No capitalismo, perder o emprego é perder tudo, todas as

³ Algo como se se mudasse o tipo ideal weberiano de Benjamin Franklin para Logan Roy.

possibilidades de ser e fazer qualquer coisa. E, para piorar, o desemprego é normal e necessário neste sistema. Não que lucros altos dependam de salários baixos garantidos por altas taxas de desemprego (ainda que sim em alguns lugares e épocas), mas porque o capital deve queimar frequentemente seus próprios excessos (daí as crises). Que outra realidade justificaria demandar especialistas em demissões? Pois o cinema mostrou pra muita gente que tal profissão existia. Vemos na comédia romântica (?) “O amor sem escalas” que há gente cujo trabalho é aplacar (ou fingir que se pode aplacar) a preocupação e o desespero de quem está sendo dispensado⁴.

Desespero este que chega às raias da loucura quando falha o Estado de bem-estar (até porque foi grandemente desmontado) como mostrado no magistral “Eu, Daniel Blake”. Onde o Estado de bem-estar nunca se deu efetivamente, a falta de esperança em conseguir emprego faz jovens do interior migrarem para a cidade grande e serem presos e escravizados por bandidos no brasileiro “7 prisioneiros”. Se jovens vivendo presos num galpão forçados pela violência armada a trabalhar é um extremo, um outro é idosos forçados pelas circunstância a trabalharem em condições precárias e morarem mais precariamente ainda, como em “Nomadland”. Estes se submetem a viver em terrenos públicos onde é permitido estacionar sem custo seus trailers, desde que se mudem a cada duas semanas.

⁴Verdade que trata-se de profissão mais comum lá fora, mas existe serviço similar já no Brasil. Um psicólogo relatou em matéria à Veja que “o choro é uma constante em boa parte dos casos, não importa o sexo, idade ou posição hierárquica do demitido. Já presenciei também alguns desmaios. Raramente acontecem ameaças ao responsável pelo desligamento”. Vide <https://veja.abril.com.br/economia/a-arte-de-demitir-funcionarios>.

O subemprego, frequentemente disfarçado de auto-emprego ou melhor de auto-empresendimento, veio pra ficar na vida e na arte que a imita. As novas legislações que vieram para “flexibilizar” o trabalho apenas fizeram precarizar os direitos e a vida de quem tem apenas seu trabalho (e uns poucos bens precariamente transformados em capital) para viver. O filme de Loach, “Você não estava aqui”, sobre o casal que compra uma van para entregas, atraídos pela ladainha do seja empresário de si mesmo, é o melhor exemplo que conheço disso. Para mim, assisti-lo foi quase uma sessão de tortura. Passei toda a sessão esperando uma desgraça (um acidente, um roubo) até perceber que nada poderia ser pior que o dia a dia daquele casal. Marx pensava que os trabalhadores ao perderem a propriedade de seus meios de trabalho já tinham perdido tudo. A cada filme de Loach enxergamos novas perdas – tempo livre, sentido de comunidade, perspectiva de futuro, amor-próprio, dignidade básica.

A falta de dignidade é, por sua vez, absolutamente bem ilustrada em “Parasita”. Já nas primeiras cenas vemos uma família vivendo abaixo do chão, sua janela é rente à calçada e eles são efetivamente “mijados” pela sociedade. Vivem de fazer embalagens para pizzas até que acessam uma família cuja janela/porta gigantesca da sala deixa ver um lindo jardim. O emprego doméstico neste filme é porta para o paraíso, dado que a família consegue colocar ali seus quatro membros. A convivência diária com os patrões, no entanto, é traumatizante, pois rememora insistentemente aos empregados que seu “lugar” não é ali. Na ausência dos patrões, os sonhos se tornam perigosamente realidade, e o acordar trágico.

Já em “Aque horas ela volta” o mesmo emprego doméstico aparece sob cores menos sombrias, até porque,

mesmo na ausência da mãe, a filha da empregada consegue sucessos não alcançados pelo filho dos patrões. Ainda assim, e como nos filmes de Loach, o fato é que a mãe perdeu o mais importante: o crescimento de sua filha.

Fundamentalmente, o que fica de todos estes filmes é que o capitalismo atual mantém a precariedade de velhos trabalhos, como o doméstico, e precariza outras tantas. Na fila, profissões mais nobres como advogados, médicos, consultores e outras.

Robôs e inteligência artificial (IA)

Já dizia John Stuart Mill que “é questionável que todas as invenções mecânicas já feitas tenham servido para aliviar a faina diária de algum ser humano”⁵. “Duna” ilustra esse princípio. Não vemos ali nenhum robô ou inteligência artificial empregados para aliviar o trabalho de extração do povo de Arrakis⁶. Este povo funciona perfeitamente como metáfora para os povos africanos cujos trabalhos de colheita de cacau, de extração de lítio, ouro, ou diamantes, não difere muito dos que no filme extraem a “especiaria” mágica.

Já no novo “Blade Runner”, vemos o trabalho árduo aparecer substituído por robôs sofisticados (a ponto de poderem engravidar). Desde o filme original é possível

⁵ Citado por Marx, K. O Capital: crítica da economia política. São Paulo, Boitempo. Livro 1 – pg 303. https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2547757/mod_resource/content/1/MARX%2C%20Karl.%20O%20Capital.%20vol%20I.%20Boitempo..pdf.

⁶ Os fãs gostam de lembrar que já no primeiro livro que inspirou os filmes, houve uma cruzada contra computadores, máquinas pensantes e robôs conscientes. Contudo, por mais que vejamos ali cavalheiros lutando com espadas, comunicações, transportes etc. requerem uma super tecnologia que lhes é garantida, enquanto não ao trabalho de extração intencionalmente reprimida para manter as pessoas protegidas dela.

perceber que os ‘replicantes’ substituem os humanos no trabalho de extração mineral nas colônias planetárias. Philip K. Dick parece, contudo, familiarizado com a regra de Marx – humanos podem ser substituídos por máquinas se e quando elas se tornam mais baratas que o trabalho que substituem. O interessante em “Blade Runner” é ver os trabalhadores do setor de serviços também sendo substituídos (como policiais e dançarinas), mesmo que na ciência e nas atividades de direção ainda caibam humanos. Ou melhor, alguns humanos...

Esta substituição dos humanos em atividades complexas é bem mostrada também em “Ela” e em “Ex machina”. Nestes dois filmes, vemos em operação os tais algoritmos que “aprendem”. Perigosamente, para nós, além de poderem fazer o que fazemos, estas “inteligências” podem nos influenciar no que pensamos e sentimos. Esse alerta é fundamental, e esta é mais uma perda a somarmos às demais – a da privacidade, a do acesso exclusivo ao nosso corpo e consciência. O que “Ela” e “Ex machina” leva ao extremo é o que vemos acontecer na realidade muito bem filmada no documentário “Privacidade hakeada” de Karim Amer e Jehane Noujaim. De forma curiosa, ou trágica, um dos trabalhos que continuamos a fazer – e hoje talvez mais do que nunca, e de graça – é alimentar de informações às inteligências que nos vão submeter.

Por fim, eu gostaria de comentar que há inúmeros filmes deixados de fora nesse artigo (também pela exiguidade do espaço) relacionados aos temas tratados (como “Margin Call” de Chandor ou “Grande demais para quebrar” de Hanson, no tema da financeirização; “Estou me guardando pra quando o carnaval chegar” de Marcelo Gomes, no tema da precarização; bem como os fantás-

ticos episódios de Black Mirror (mesmo não se tratando de filmes para a telona) no tema robôs e IA), só para citar alguns. Um destes últimos que considero de fundamental importância é o das reações dos trabalhadores.

Neste quesito, até porque não há tantas produções (alguém sabe de algum filme sobre o ocorrido na Islândia logo depois da crise de 2008?), é importante citar o documentário colaborativo “99%” (99 cineastas o dirigiram) sobre a resposta dada pelos trabalhadores em Nova York no Occupy Wall Street. Importa salientar também que, embora menos frequente que em décadas passadas, o tema das greves não deixou de aparecer nas telas ainda que estrelando greves passadas (como “Orgulho e esperança”, de Matthew Warchus, sobre a greve dos mineiros na Inglaterra em 1984 ou o “Batalha incerta”, de James Franco, sobre a greve agricultores de maçã nos Estados Unidos nos anos 30). Estou aguardando ansiosamente algo sobre a greve dos roteiristas de 2007/2008 em Hollywood e a que está ocorrendo nesse exato momento, dos roteiristas e atores, e contra justamente as formas de apropriação indébita do seu trabalho pela inteligência nada artificial do capital.

Podcast debate 10 anos de mudanças no mundo do trabalho

O DMT em Debate realizou uma série de podcasts para comemorar seus 10 anos. Em dez episódios, foram entrevistadas personalidades que refletem sobre as grandes mudanças que ocorreram nos últimos dez anos no mundo do trabalho. Sob a mediação da jornalista Daniela Sallet, os convidados explanaram sobre temas variados, como os impactos da reforma trabalhista, o sindicalismo nos dias atuais, a *uberização* dos processos e inovações tecnológicas.

A série DMT em Debate 10 anos cumpriu um papel importante no debate de temas fundamentais, dando voz a diferentes pontos de vista e criando um novo canal de comunicação além dos artigos e reportagens já publicados no site.



Clemente Ganz Lúcio: Reforma Trabalhista

Na abertura dos podcasts, o sociólogo, assessor técnico do Fórum das Centrais Sindicais e ex-diretor técnico do DIEESE (2004–2019) Clemente Ganz Lúcio debateu a Reforma Trabalhista e as fortes mudanças tecno-

lógicas que estamos vivendo. Diante desse novo cenário colocou a necessidade de renovação dos sindicatos com atração de jovens para seus quadros.



Tarso Genro: renovação do movimento sindical

O segundo convidado, o advogado, ex-prefeito de Porto Alegre, ex-governador do RS e ex-ministro do Governo Lula, Tarso Genro, também reforçou a importância de uma renovação do movimento sindical, mais abrangente e humanizadora, para atrair os trabalhadores que estão inseridos nas novas formas de trabalho, sobretudo na área de serviços. Tarso Genro também enfatizou a necessidade de “O novo mundo do trabalho precisar de novas leis sociais”.



Marilane Teixeira: presença feminina nos sindicatos

A economista Marilane Teixeira, doutora em desenvolvimento econômico, pesquisadora e assessora sindical, foi a convidada do terceiro episódio. Ela trouxe dados sobre a presença feminina nos sindicatos e avaliou que a mudança que vem ocorrendo nesse cenário está relacionada à superação de obstáculos, entre eles a cultura machista do patriarcado em espaços políticos.



Ludmilla Costhek Abílio: uberização

Auberização foi o tema do quarto episódio, com a socióloga e pesquisadora da USP Ludmilla Costhek Abílio. Ela refletiu sobre o trabalho por demanda, riscos e

custos impostos ao trabalhador, que passa a ser o principal responsável pela gestão da sua sobrevivência, sem direitos, garantias e proteções sociais.



Antônio Escosteguy Castro: desregulação dos direitos trabalhistas

O quinto programa trouxe novamente o tema da reforma trabalhista. O advogado trabalhista e assessor sindical Antônio Escosteguy Castro observou os impactos da Reforma Trabalhista em três níveis: desregulamentação dos direitos trabalhistas, esvaziamento dos Sindicatos, retirando seu financiamento e capacidade de negociação, e mudanças na Justiça do Trabalho. Para ele, o ataque a esse tripé foi o que enfraqueceu as relações de trabalho no Brasil na última década, fragilizando direitos dos trabalhadores e tirando poder de quem poderia defendê-los.



Flávia Máximo: relações de trabalho

A doutora em Direito do Trabalho Flávia Máximo, única representante latino-americana no grupo de estudos *Democratizing Work* comentou sobre o manifesto para desmercantilizar as relações de trabalho; democratizar as empresas e descarbonizar o planeta. A convidada do sexto episódio também abordou o tema da decolonialidade no direito do trabalho, o qual deriva da ideia de colonialidade do poder.

Luiza Batista Ferreira: trabalhadoras domésticas

A PEC das trabalhadoras domésticas, importante conquista da década na área trabalhista, foi o assunto do sé-



timo episódio, que teve como convidada Luiza Batista Ferreira, coordenadora da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD). Entre as conquistas dessa legislação, Luiza destacou o depósito do FGTS, o seguro desemprego (apesar da desigualdade em relação a outras categorias), o abono família, o adicional noturno e a jornada de trabalho, apesar de muitos empregadores continuarem a desrespeitá-la. Salientou também que a luta das trabalhadoras e trabalhadores domésticos continua, principalmente na defesa de direitos das diaristas.



Cássio da Silva Calvete: redução da jornada de trabalho

O economista e professor da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Cássio Calvete, participou do oitavo episódio, abordando principalmente a redução da jornada de trabalho, seu tema de pós-doutoramento na Universidade de Oxford. Relatou que a forma como as inovações tecnológicas estão sendo utilizadas juntamente com as mudanças nas legislações levaram à despadronização da jornada de trabalho. Observando-se muitas jornadas extremas – com alguns trabalhando muito e outros trabalhando poucas horas na semana – portanto a regulação faz-se necessária.



Lúcia dos Santos Garcia: desigualdade e impactos da tecnologia

O nono episódio contou com a presença da economista e mestre em Economia Lúcia dos Santos Garcia falando sobre trabalho, emprego, renda, desigualdade e impactos da tecnologia na vida profissional. Técnica do DIEESE, Lúcia acredita que houve muitos fatos marcantes no mundo do trabalho nos últimos dez anos, como a pandemia, a crise do capitalismo, as mudanças geopolíticas e a transição tecnológica. Isso gerou, segundo a pesquisadora, uma economia mais instável e suscetível às crises, levando o capital a aumentar a pressão pela retirada de direitos dos trabalhadores.



Cássio Casagrande: STF e CLT

O último episódio trouxe à tona o atual momento da Justiça do Trabalho no Brasil e no mundo. O convidado foi o procurador do Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro e professor universitário Cássio Casagrande, professor de Direito Constitucional e pesquisador da George Washington University. Casagrande refuta o falso argumento de que a Justiça do Trabalho é desnecessária e reforça que há muitos países no mundo com especialização nesse ramo do direito. No Brasil, lamentou a prevalência de um entendimento conservador do STF, relativizando muitas vezes a CLT e incentivando o descumprimento dos direitos sociais garantidos na Constituição.

Este livro é composto
na fonte Merriweather Sans,
corpo 11/14,7 nos textos e
corpo 18, bold, nos títulos.

Democracia e Mundo do Trabalho em Debate surgiu há dez anos com o propósito expresso de “aproximar a produção de conhecimento especializado com o mundo do trabalho real”.

A dimensão ética do **DMT** revelou-se também na primeira palavra que lhe compõe o nome: democracia. Desde sua concepção, os criadores do site assumiram a defesa intransigente da democracia.

Ao completar seu primeiro decênio em 2023, o **DMT** renova seu compromisso com os princípios originais de defesa dos trabalhadores e da democracia.



<https://www.dmtemdebate.com.br>

<https://www.facebook.com/DMTemDebate>

<https://www.instagram.com/dmt.debate>

