



ISSN: 2230-9926

Available online at <http://www.journalijdr.com>

# IJDR

*International Journal of Development Research*

Vol. 11, Issue, 08, pp. 49458-49462, August, 2021

<https://doi.org/10.37118/ijdr.22575.08.2021>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

## SINDICATO 4.0: OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTANA ATUAÇÃO DO SINDICALISMO BRASILEIRO PERANTE A 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

André Cleandro de Castro Dias<sup>1</sup> and Paulo Campanha Santana<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Potiguar. Especialista em Gestão Pública pela UFMT, Mestrando em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal – UDF-Brasília. Estudante dos Grupos de Pesquisa sobre Sindicalismo e sobre Constitucionalismo, Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Distrito Federal – UDF-Brasília Analista Judiciário do TRT – 23ª Região

<sup>2</sup>Realiza Estágio de Pós-Doutorado em Direito e Novas Tecnologias pelo MediterraneaInternational Centre for HumanRights, ReggioCalabria, Itália, Advogado, Doutor em Direito, Mestre em Direito e em Operações Militares Coordenador da Graduação em Direito e do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF)

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received 20<sup>th</sup> May, 2021

Received in revised form

26<sup>th</sup> June, 2021

Accepted 11<sup>th</sup> July, 2021

Published online 29<sup>th</sup> August, 2021

#### Key Words:

Quarta revolução industrial. Sindicalismo. Reforma trabalhista. Diálogo social.

#### \*Corresponding author:

Carlos Tadeu Bandeira de Lavor

### ABSTRACT

O objetivo da presente pesquisa é analisar em que medida a reforma trabalhista impacta a atuação sindical brasileira frente a quarta revolução industrial. Esta revolução é acompanhada de vários impactos econômicos, sociais, políticos e jurídicos, inclusive no mundo do trabalho. No Brasil, além desse cenário, várias mudanças legislativas na área trabalhista ocorreram, com forte reflexo na atuação sindical, e, consequentemente, nessa quarta revolução. Para tanto, o trabalho utilizou uma metodologia hipotético-dedutiva, com pesquisa bibliográfica e documental, e análise de indicadores sociais e índices estatísticos. O trabalho constata que a reforma ocorrida no ano de 2017, pela Lei nº 13.467, fragmentou a atuação sindical, gerando problemas de representatividade, dificuldade de custeio (houve perda de mais 96% dos seus recursos), baixa sindicalização e comprometimento da equivalência dos contratantes coletivos, no contexto de elevadas taxas de desemprego. Logo, pode-se concluir que essa reforma impactou frontalmente a atuação sindical diante dos novos desafios da Indústria 4.0, haja vista o comprometimento da sua capacidade econômica de subsistência, sua representatividade política e sua capacidade de negociação, inclusive na capacitação profissional dos trabalhadores.

Copyright © 2021, Carlos Tadeu Bandeira de Lavor et al. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: André Cleandro de Castro Dias and Paulo Campanha Santana. "Sindicato 4.0: os Impactos da reforma Trabalhista atuação do sindicalismo brasileiro perante A 4ª revolução industrial", *International Journal of Development Research*, 11, (08), 49458-49462.

## INTRODUCTION

A 4ª revolução industrial trouxe sérios impactos econômicos, sociais, políticos e jurídicos. O mundo do trabalho também sofre os seus impactos com a modernização do modo de produção, o fechamento de postos de trabalho e a expectativa de extinção de algumas profissões e a criação de outras profissões que exijam maiores conhecimentos técnicos. Essa nova conjuntura tecnológica exige uma atuação mais efetiva do movimento sindical, especificamente como agente de diálogo social e democratizante. Nesse contexto, no Brasil, houve o advento da Lei nº 13.467/17, denominada de reforma trabalhista, que realizou alterações no Direito Individual, Coletivo e

Processual do Trabalho. Essas alterações trouxeram incontestes consequências para o sindicalismo nacional, o que leva ao questionamento: em que medida a reforma trabalhista impacta a atuação sindical perante os efeitos da 4ª revolução industrial? Para responder a essa problematização, será utilizado o método hipotético-dedutivo. Quanto aos procedimentos técnicos, será utilizada a pesquisa bibliográfica, notadamente a partir de obras acadêmicas e artigos científicos publicados em revistas especializadas acerca do tema em análise; será analisado o Relatório da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, bem como, indicadores sociais e índices estatísticos correlatos à pesquisa.

O trabalho iniciará com análises dos principais efeitos da 4ª revolução industrial sobre o mundo do trabalho e tratará da atuação do sindicato no contexto dessa revolução, especificamente como agente de diálogo social e democratizante. Por fim, examinará os impactos da reforma trabalhista no sindicalismo brasileiro diante dos efeitos desses novos desafios revolucionários.

**A 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: SEUS EFEITOS SOBRE O MUNDO DO TRABALHO:** A primeira revolução industrial ocorreu com a máquina a vapor, dando início ao processo de substituição da força de trabalho humana pela máquina. A segunda revolução se deu com a utilização da eletricidade resultando na produção em massa. Já a terceira revolução ocorreu com o surgimento do computador e da internet (PUGLISI, 2019). A “4ª Revolução Industrial”, “Manufatura 4.0” ou a “Indústria 4.0” se deu pela digitalização do meio de produção com forte presença de inteligência artificial, robótica desenvolvida, *cloud computing*, impressoras 3D, sensores, internet das coisas, entre outras tecnologias (ROCHA, 2018, p. 13). Esses avanços possibilitam, por exemplo, que colheitadeiras sejam controladas por GPS, veículos aéreos não sejam tripulados, drones realizem entregas, veículos (carros, ônibus e caminhões, por exemplo) se locomovam sem a necessidade de motoristas e cirurgias sejam feitas com o auxílio de braços robóticos.

A 4ª Revolução industrial diferencia-se das anteriores “[...] já que se atravessa um período de uma evolução sistêmica, excepcional e raramente comparada a qualquer outra prévia” (MOREIRA, 2018, p. 192). A rapidez e a continuidade das mudanças são características dessa revolução, que se diferencia das antecessoras (ROCHA, 2018, p. 21). Diante disso, Cavalcante afirma que houve “um salto de época” acarretando “uma verdadeira mudança de civilização.” Criou-se uma nova etapa do capitalismo, pois, além do aspecto tecnológico, esta Revolução trouxe “[...] novas divisões do trabalho e novas divisões de poder” (2018, p. 39). A normalidade com que enxergamos a substituição da força animal pela máquina, aqui protegidos pelo distanciamento histórico, é trazida por Mannrich para destacar que “O próprio homem acabou sendo substituído pela máquina.” E alertar que, na atualidade, “[...] algo de novo está ocorrendo: os dispositivos eletrônicos estão substituindo a inteligência do homem” (2017, p. 1293). A base desta Revolução está nas novas possibilidades criadas pelo atual sistema de trabalho decorrente da economia colaborativa. Apesar das expectativas de geração de desenvolvimento<sup>1</sup>, esse modelo econômico traz importantes desafios a serem enfrentados pelos cidadãos trabalhadores, empresas e governos (MOREIRA, 2018).

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho, no Relatório da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho (2019), trouxe estimativas de transformações futuras no mercado de trabalho de diversas fontes: 47 por cento dos trabalhadores nos Estados Unidos correm o risco de ter seus empregos substituídos pela automação (Frey e Osborne, 2015); 56 por cento dos empregos correm o risco de automação nos próximos 20 anos (Chang e Phu, 2016); enquanto menos de 5 por cento de todas as ocupações podem ser automatizadas inteiramente usando tecnologias demonstradas; cerca de 60 por cento de todas as ocupações tem pelo menos 30 por cento das atividades que podem ser automatizadas (Instituto Global McKinsey, 2017). O mesmo relatório apresenta a estatística de que uma média de 9 por cento dos empregos na OCDE correm alto risco de automação. Uma parte substancial dos empregos (entre 50 e 70 por cento) não será totalmente substituída, mas uma grande parte das tarefas será automatizada, transformando a forma como esses trabalhos são realizados (OECD, 2016).

<sup>1</sup>As novas tecnologias também produzem positivos efeitos socioeconômicos. Nesse sentido, Graglia afirma que “As novas tecnologias permitirão avanços significativos em diversas áreas e aspectos como: saúde e longevidade de vida, geração de energia e eficiência energética, redução de impactos e riscos ambientais, produção de alimentos, melhoria nas condições de tráfego nas grandes cidades, redução dos índices de acidente de trânsito e perda de vidas, sistemas de aprendizagem, entre outros, para aqueles países e cidades que tiverem condições de adotá-las, e à medida que o façam em escala, de forma abrangente e democrática” (2018, p. 280).

Dois terços dos empregos do mundo em desenvolvimento são suscetíveis à automação (Banco Mundial, 2016); estima-se que a implantação da Agenda Climática de Paris leve a uma perda global de empregos de cerca de 6 milhões e ganhos de 24 milhões de emprego (OIT, 218c). Nesta ambiência, a dispensabilidade dos trabalhadores com menores níveis educacionais e o, momentâneo, crescimento de demanda por trabalhadores mais qualificados, “com altas habilidades cognitivas e criativas”, gerou um aumento salarial desta parcela dos trabalhadores. O aumento de desigualdade socioeconômica e a precarização dos direitos trabalhistas são capazes de criar “[...] uma instabilidade política e social que poderia colocar em risco a própria democracia” (COSTA, 2019, p. 98). Cabe o alerta de que mesmo os países que serão beneficiados economicamente com o desenvolvimento tecnológico enfrentarão tensões sociais que decorrerão da forma desigual em que suas regiões, cidadãos e empresas serão atingidos pela 4ª revolução industrial (GRAGLIA, 2018, p. 281).

É nesse cenário que Antunes (2018, p. 34) traz a figura do “privilégio da servidão” para identificar que ao trabalhador é dado o direito de escolha entre o desemprego e o trabalho precário. Em seguida, aponta que a Indústria 4.0 trará como principal consequência para o mundo do trabalho a “ampliação do trabalho morto” e a “redução do trabalho vivo, através da substituição das atividades tradicionais e mais manuais por ferramentas automatizadas e robotizadas” (ANTUNES, 2018, p.37-38). A liberdade do empregado limitada pela escolha entre o desemprego e o trabalho precário apenas demonstra a desigualdade de poder de negociação entre o empregado e a empresa. Esta desigualdade, também presente no capitalismo de plataforma, justifica a proteção jurídica estatal aos trabalhadores – uma vez que materializada a completa ausência de autonomia do empregado para negociar as condições de trabalho ofertadas (SIGNES, 2017). Portanto, o avanço da digitalização e da conectividade global provoca e provocará fortes mudanças no mundo do trabalho; postos de trabalho e profissões serão extintos ao mesmo tempo em que novos surgirão em decorrência das novas tecnologias, e qual o papel do sindicato neste contexto?

Os órgãos governamentais e entidades sindicais precisam assumir um papel de protagonismo no que tange à digitalização da economia, seja na implementação de estratégias digitais, seja quanto ao seu debate. Todavia, é preocupante quando importantes atores sociais, como sindicatos e governos, realizam discussões rasas ou retiram este tema de suas agendas (MANNRICH, 2017, p. 1.297). A qualificação profissional é imprescindível em tempos da indústria 4.0. A velocidade da transformação tecnológica e de conhecimento exige um investimento contínuo em aprendizagem. Tanto na educação básica para crianças e jovens, para a realização da travessia da escola para o mercado de trabalho, quanto para adultos e idosos, para que possam manter-se economicamente ativos. Toda a sociedade tem responsabilidade quanto à educação e capacitação profissional de seus membros, seja através dos governos, dos empregadores, dos próprios empregados e das entidades sindicais. Esse desafio mostra-se hercúleo no Brasil, pois, em 2019, a taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais ficou em 6,6 por cento, o que corresponde a 11 milhões de pessoas. Somado a isso, tem-se que mais da metade das pessoas (51,2 por cento) acima dos 24 anos não concluíram o ensino médio (69,5 milhões de pessoas) (IBGE, 2020a).

Essa situação reafirma que as entidades sindicais possuem papel primordial também na esfera educacional. Neste campo, eis algumas possibilidades para a atuação sindical: o desenvolvimento das suas próprias atividades educacionais, a realização de parcerias com instituições de ensino, a atuação como agente político de forma a pressionar os governos a criarem políticas públicas proativas visando a qualificação dessa força de trabalho, por meio da negociação coletiva com inserção de cláusula específica sobre a necessidade de oferta de capacitação continuada pelos empregadores. Sobre esse tema, Aguiar acrescenta que essa adaptação educacional e tecnológica deve ir além da capacitação profissional para que os trabalhadores não se tornem analfabetos do tipo funcional-digital. Isso se mostra importante, mas não suficiente; deve-se focar no coletivo com “[...]”

trabalhadores devidamente treinados e preparados para enfrentamento, sob a batuta do sindicato, do novo digital, com uma prestação diferenciada de serviços, de modo cooperado e em rede” (AGUIAR, 2018, p. 80). Assim essa capacitação visa, além do aspecto humano – com as garantias dos empregos, os interesses das empresas em aproveitar de uma melhor qualificação de seus empregados. Portanto, é necessário que as entidades sindicais passem por uma dupla adaptação tecnológica, pois além de trazerem a tecnologia para a sua estrutura administrativa e funcional, os sindicatos precisam fomentar a educação tecnológica dos trabalhadores. Para tanto, é necessário compreender que a indústria 4.0 trouxe novas prioridades à classe trabalhadora e novos temas, meios e técnicas de comunicação. Nesse sentido, Aguiar (2018, p. 77) ressalta que “[...] a representação sindical tradicional não é suficiente a esse “enfrentamento digital”. O Direito do Trabalho 2.0 exige entes sindicais nesta mesma *vibe*.”

De outro aspecto, em que pese todos os efeitos negativos da 4ª Revolução Industrial, não se pode negar que essa Revolução criou uma oportunidade histórica relevante para a fortificação da inserção das mulheres no mercado de trabalho. O movimento sindical não pode deixar de exercer protagonismo nesse processo de preparação para as mudanças que atingirão o mundo do trabalho. Nesse contexto, a 4ª revolução industrial, apesar de desafiadora, também tem se mostrado uma importante oportunidade para a inserção das mulheres no mercado de trabalho – sobretudo no trabalho digital (MOREIRA, 2018, p. 194). Portanto, esse momento histórico deve ser aproveitado por todos os atores do mundo do trabalho, sobretudo pelos sindicatos, para que a igualdade de gênero, enfim, seja uma realidade.

**A REALIDADE SINDICAL BRASILEIRA DIANTE DA REFORMA TRABALHISTA E DA 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL:** O direito coletivo do trabalho está inserido no contexto constitucional do Estado Democrático de Direito e mostra-se efetivamente voltado aos princípios democráticos. Isso pode ser percebido através do princípio da liberdade sindical, da negociação coletiva, do acesso à justiça através da representação sindical e na atuação com foco na pacificação de conflitos de interesses coletivos, dentre outros institutos. De outra sorte, apesar dos incontestes avanços democráticos trazidos pela Constituição Federal de 1988, a transição democrática sindical não foi completa e só o seria com a aplicação de medidas constitucionais e legais que representassem “[...] o afastamento dos traços corporativistas restantes do antigo modelo sindical; de outro lado [...] o implemento de medidas eficazes de proteção e reforço à estruturação e atuação democráticas do sindicalismo na sociedade brasileira” (DELGADO, 2019, p. 1635). Os traços corporativos referidos pelo Doutrinador são representados pela unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização e representação por categoria profissional e manutenção do sistema confederativo. Essas questões acentuam as dificuldades trazidas pela 4ª revolução industrial ao Direito Coletivo do Trabalho, notadamente no que se refere ao enquadramento das categorias profissionais. Essa situação é trazida por Puglisi:

A legislação sindical brasileira cria, então, a paradoxal situação de pregar uma liberdade sindical constitucional, atrelada, no entanto, ao critério de unicidade sindical, sob controle estatal, por força de decisão do STF, exigindo reconhecimento de uma categoria de trabalhadores dentro de rígidos critérios legais, sempre ligados à profissão e sem nenhuma liberdade em sua definição. Ora, se a forma de acionamento os diferenciava como profissionais, então se fossem chamados por outra forma de comunicação naquela relação de trabalho pertenceriam a outro sindicato? São motoristas de “centrais de rádio”? Ou “motoristas de WhatsApp”? Nada impediria a criação de tais sindicatos se a legislação brasileira aceitasse a real e plena liberdade sindical sem definir unicidade ligada a categoria profissional com definição regida em lei. (2019, p. 86)

Esses dos traços corporativos, ainda vigentes no ordenamento jurídico brasileiro, acarretam a fragmentação sindical que põe em risco a sua capacidade de atuação e a efetividade de sua representação.

A adoção jurisprudencial do critério da especificidade ou especialidade para definir a legitimidade sindical na negociação coletiva também corrobora para a referida fragmentação. O critério de agregação mostra-se mais adequado quando se busca legitimidade e representatividade.<sup>2</sup> Destaca-se que o Brasil possui atualmente 16.922 (dezesesseis mil, novecentos e vinte e dois) sindicatos, 603 (seiscentos e três) federações e 50 (cinquenta) confederações; totalizando 17.575 (dezesete mil, quinhentos e setenta e cinco) entidades sindicais registradas no Ministério da Justiça e Segurança Pública (Registro Sindical). Nesse contexto adveio a Reforma Trabalhista instituída pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que trouxe a mais profunda alteração na legislação ordinária trabalhista, desde o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943. Tais alterações alcançaram o direito individual, coletivo e processual do trabalho e, consequentemente, produziram grandes efeitos no sindicalismo nacional. Algumas alterações realizadas pela Reforma Trabalhista no Direito Individual do Trabalho produziram efeitos indiretos no sistema sindical. Isso se dá por meio do afastamento do sindicato de seus respectivos trabalhadores, “[...] diminuindo a sua intervenção e influência na gestão das relações empregatícias e no exercício do poder empresarial [...]” durante o contrato de trabalho (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 265). Como exemplo disso tem-se as modificações trazidas para o instituto da terceirização que, além de ser expandido para quaisquer atividades empresariais, inclusive para a principal, legalizou a diferenciação salarial entre os empregados da empresa contratante e os empregados terceirizados (art. 2º, Lei 13.467/2017). Outro exemplo foi a inserção do Contrato de Trabalho Intermitente no ordenamento jurídico brasileiro (art. 443 e 452-A, da CLT) é outro exemplo de alteração ocorrida no Direito Individual do Trabalho com forte reflexo na atuação sindical. Essa modalidade contratual, além de afrontar a noção de duração de trabalho e de salário (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 162), dificulta a integração do trabalhador com o ambiente de trabalho e a identificação de classe – ferindo a consciência de coletividade que fundamenta a criação das entidades sindicais.

No âmbito do Direito processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista caracterizou-se pela grave afronta ao princípio do livre acesso à justiça e na nítida intenção de desconstruir a instrumentalidade do processo trabalhista na materialização dos direitos sociais trabalhistas. No que concerne ao universo sindical, há o exemplo do litisconsorte necessário de todos os sindicatos subscritores de convenção ou acordo coletivos, em todas as ações, individuais ou coletivas, que tenham como objeto a anulação de cláusulas coletivas (§5º, art. 611-A, CLT). Essa situação além de contrapor processualmente o sindicato e os trabalhadores (ou o sindicato e as empresas, no caso se sindicatos patronais) também cria uma despesa extra aos sindicatos com assessoria jurídica capaz de atuar em todas essas ações – uma realidade inalcançável para muitos sindicatos. A Reforma Trabalhista foi precisa ao atingir estruturas basilares do Direito Coletivo do Trabalho, quais sejam: as regras de custeio da organização sindical e a negociação coletiva do trabalho. A Lei 13.467/2017 extinguiu, imediatamente, sem qualquer período de transição, a obrigatoriedade da contribuição sindical, tornando-a facultativa (passiva de cobrança mediante expressa e prévia autorização), trazendo como uma de suas principais consequências o enfraquecimento econômico das entidades sindicais, eis que atingiu diretamente a sua principal forma de custeio. Aqui, frisa-se, não se faz uma defesa da obrigatoriedade da contribuição sindical, eis que representava uma afronta aos princípios da liberdade associativa e da autonomia dos sindicatos (DELGADO, 2019, p. 1609); a crítica que se faz limita-se à retirada abrupta de uma importante fonte de custeio sindical, iniciada em 1940, sem a estipulação de um período de adaptação. Ademais, a reforma se eximiu de regulamentar a cobrança de contribuição assistencial<sup>3</sup> (contribuição de fortalecimento sindical) perante os trabalhadores não associados, desde que aprovado em negociação coletiva<sup>4</sup> – o que hoje enfrenta forte resistência jurisprudencial; regulamentação essa que poderia atenuar a fragilidade financeira imposta ao sistema sindical

<sup>2</sup> Nesse sentido Delgado (2019, p. 1594) e Lima (2019, p. 16-17).

<sup>3</sup> Também chamada de contribuição negocial ou cota de solidariedade.

<sup>4</sup> Nesse sentido, consultar Delgado e Delgado (2018, p. 273-274).

pelo fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. Isso fica perceptível ao analisar que as entidades de trabalhadores e patronais arrecadaram, em 2017, R\$ 3,6 bilhões; em 2018, R\$ 500,00 milhões; e, em 2019, R\$ 128,3 milhões. Isso representa uma queda de arrecadação no percentual de 96,4% desde o advento da Reforma Trabalhista de 2017 (FERRARI, 2020). Nesse contexto de entidades sindicais economicamente fragilizadas, a reforma trabalhista inseriu na CLT (artigo 611-A) a regra da prevalência do negociado sobre o legislado – valorizando a negociação em detrimento do patamar mínimo civilizatório estabelecido por lei, afrontando o Princípio Protetor. Ela também disciplinou a prevalência dos acordos coletivos sobre as convenções coletivas (art. 620, CLT), fato esse que feriu o Princípio Protetor (art. 7º da CF) em uma de suas vertentes, a saber, o princípio da aplicação da norma mais favorável – o qual está inserido na própria lógica do direito do trabalho (proteção do hipossuficiente).

É evidente que a negociação justa pressupõe a existência de partes equilibradas e, no âmbito da negociação coletiva do trabalho, este equilíbrio somente seria minimamente possível com as entidades sindicais fortes e autônomas participando de forma efetiva das negociações coletivas ou acordos coletivos. Ademais, a negociação coletiva deve ser interpretada como um instrumento de elevação do patamar mínimo civilizatório com foco na dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. A Constituição Federal (art.7º) dispõem que os direitos ali previstos não inibem outros que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores. A inserção do §3º ao art. 620 da CLT trouxe duas novas regras à negociação coletiva: duração máxima de dois anos e a vedação à ultratividade. Isso mostra a incoerência do legislador reformista que ao mesmo tempo em que enaltece a negociação coletiva, impõe-lhe limites para estabelecer o seu prazo de duração. Ressalta-se que o fim da ultratividade enfraquece sobremaneira a classe trabalhadora no âmbito da negociação coletiva, eis que servia como estímulo negocial ao empregador. A ausência da ultratividade retira o interesse patronal pela negociação coletiva trabalhista “[...], pois, com a sua inércia, alcançará, na data prefixada para a terminação da vigência do ACT ou da CCT, o fim de todas as cláusulas negociais coletivas anteriormente pactuadas” (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 302).

A Lei 13.467/17 trouxe a possibilidade de negociação individual (Art. 444 da CLT) do trabalhador portador de diploma de nível superior e que perceba salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do regime geral da previdência social diretamente com o seu empregador sem intervenção do sindicato – tratando inclusive sobre os mesmos temas enumerados no art. 611-A da CLT. A atuação sindical também foi diminuída pela Reforma Trabalhista quando esta equiparou a dispensa coletiva com a individual. Com isso, foram desconsideradas as graves consequências de ordem pública trazidas pela dispensa coletiva – fato este que impediria a disponibilização de tamanho poder nas mãos unilaterais do empregador – sem a mínima participação dos representantes dos trabalhadores e do Estado. Essas importantes mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017 ao sindicalismo brasileiro acarretaram a fragilização econômica dos sindicatos, acentuaram a sua fragmentação e aprofundaram a crise de representatividade. Evidente que sindicatos excessivamente pequenos, com baixa filiação e arrecadação, não possuem “expressividade política” e não tem condições de resistir aos interesses contrapostos aos interesses das categorias que representam. A representatividade funciona como métrica para a capacidade de mobilização da categoria e resistência negocial, eis que apenas os sindicatos efetivamente representativos podem promover o equilíbrio de forças entre trabalhadores e empregadores (LIMA, 2019, p. 81-82). Nesse sentido, o movimento sindical enfrenta uma forte perda de representatividade política perante os empregados que é materializada pela queda progressiva na taxa de sindicalização. Apesar desse fenômeno também ser observado em vários outros países, mostra-se imprescindível registrar que, em 2019, a taxa de sindicalização caiu a 11,2% da população ocupada do Brasil, equivalente a 10,6 milhões de pessoas; representando uma diminuição de 951 mil trabalhadores sindicalizados em relação a 2018, segundo pesquisa do PNAD divulgada pelo IBGE (2020b). Essa é a menor taxa registrada de sindicalização desde o início dessa medição, em 2012, quando 16,1%

da população ocupada do país estavam sindicalizadas (IBGE, 2019). Esse quadro fica ainda mais acentuado diante dos elevados índices de desemprego. O IBGE divulgou os dados da Pesquisa Nacional de Domicílios (PNAD) informando que o número de pessoas desempregadas chegou a 14,3 milhões, em janeiro de 2021. Isso representa que a taxa de desocupação da população ficou em 14,2% (IBGE, 2021). É nesse contexto de fragmentação sindical, problemas de representatividade, dificuldade de custeio, baixa sindicalização, comprometimento da equivalência dos contratantes coletivos e elevadas taxas de desemprego que os sindicatos terão que atuar como importante instituição social frente aos efeitos da Indústria 4.0.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O panorama formado pelos efeitos da 4ª revolução industrial sobre o mundo do trabalho é desafiador, pois as alterações na organização de trabalho e a inserção de novas tecnologias levam à extinção de postos de trabalho. Ela também gera a expectativa de extinção de profissões, com o surgimento de outras, sobretudo com o advento da economia verde (tecnologia limpa), que exigem elevados níveis de capacitação dos trabalhadores. Nesse contexto, o sindicato mostra-se como importante ator democratizante no diálogo social com foco na dignidade humana e enfatizando a natureza social da economia. Para tanto, é necessário que assuma o protagonismo no fomento da capacitação continuada da classe trabalhadora; insira a tecnologia na sua estrutura administrativa e funcional; reformule os meios, a forma e a linguagem de comunicação para alcançar os trabalhadores inseridos nas novas morfologias do trabalho; e, aproveite a digitalização da economia, inclusive, para fomentar a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Com a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17), o sindicalismo foi frontalmente atingido na sua subsistência econômica em face da extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, sem a fixação de um período de adaptação e sem a regulamentação de uma fonte de custeio substitutiva. Em consequência, dois anos após a Reforma Trabalhista, as entidades sindicais perderam 96% de sua arrecadação. Além de fragilizar economicamente os entes sindicais, a Reforma Trabalhista regulou a prevalência do negociado sobre o legislado, a sobreposição dos acordos coletivos sobre as convenções coletivas, vedou a ultratividade da negociação coletiva e equiparou a dispensa coletiva à individual. Esses aspectos de fragilizam a atuação sindical na negociação coletiva e comprometem a equivalência entre os contratantes coletivos. Portanto, a Reforma Trabalhista fragilizou economicamente os sindicatos, acentuou a sua fragmentação e aprofundou a crise de representatividade. Dessa forma, impactou diretamente a atuação sindical brasileira perante a 4ª revolução industrial, eis que as fragilidades econômicas e de representatividade dificultam exacerbadamente a atuação sindical como agente de diálogo social possuidor de capacidade de mobilização da categoria e de resistência política e negocial.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Antônio Carlos. 2018. *Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo*. São Paulo: LTr.
- ANTUNES, Ricardo. 2018. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 1ª ed. São Paulo: Boitemp.
- BRASIL. 2021. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 11 abr.
- BRASIL. 2021. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 03 mar.
- BRASIL. 2021. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 11 abr.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A sociedade, a tecnologia e seus impactos nos meios de produção: uma

- discussão sobre o desemprego tecnológico. *Revista LTr*, São Paulo, SP, v. 82, n. 07, p. 35-63, jul. 2018. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/144810/2020\\_cavalcante\\_jouberto\\_sociedade\\_tecnologia.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/144810/2020_cavalcante_jouberto_sociedade_tecnologia.pdf?sequence=1). Acesso em: 01 mar.2021.
- COSTA, Marcelo Nogueira de Almeida; PAGANI, Marcella. Quarta revolução industrial e o futuro do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 85, n. 4, p. 80-99, out./dez. 2019. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/167897/2019\\_costa\\_marcelo\\_4a\\_revolucao\\_industrial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/167897/2019_costa_marcelo_4a_revolucao_industrial.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 25 fev. 2021.
- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com comentário à lei n. 13.467/2017*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.
- FERRARI, Hamilton. Imposto sindical cai 96% em 2 anos, de R\$ 3.64 bilhões para R\$ 128,3 milhões. *Poder 360*, 29 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/economia/imposto-sindical-cai-96-em-2-anos-de-r-364-bilhoes-para-r-128-milhoes/>. Acesso em: 11 abr. 2021.
- GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira. *As novas tecnologias e os mecanismos de impacto no trabalho*. 2018. 330 f. Tese (Doutorado em Tecnologia da Inteligência e Design Digital) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Tecnologia da Inteligência e Design Digital, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/21157>. Acesso em 15 de abr. 2021.
- IBGE. *Em 2018, sindicalização cai em todas as categorias e atividades e atinge o menor patamar em sete anos*. 18 de dezembro de 2019, última atualização 19 de dezembro de 2019. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/26421-em-2018-sindicalizacao-cai-em-todas-as-categorias-e-atividades-e-atinge-o-menor-patamar-em-sete-anos>. Acesso em: 24 fev. 2021.
- IBGE. *PNAD Educação 2019: mais da metade das pessoas de 25 anos ou mais não completaram o ensino médio*. 15 de julho de 2020, última atualização em 16 de julho de 2020 (2020a). Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28285-pnad-educacao-2019-mais-da-metade-das-pessoas-de-25-anos-ou-mais-nao-completaram-o-ensino-medio>. Acesso em: 03 mar. 2021.
- IBGE. *Taxa de sindicalização cai a 11,2% em 2019, influenciada pelo setor público*. 26 de agosto de 2020 (2020b). Disponível em: <https://censo2021.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/28667-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-11-2-em-2019-influenciada-pelo-setor-publico.html#:~:text=Trabalhe%20no%20Censo-,Taxa%20de%20sindicaliza%C3%A7%C3%A3o%20cai%20a%2011%2C2%25%20em,2019%2C%20influe nciada%20pelo%20setor%20p%C3%BAblico&text=Os%20tr abalhadores%20associados%20a%20sindicatos,era%20de%2012 %2C5%25>. Acesso em: 24 fev. 2021.
- IBGE. *Desemprego fica estável em 14,2% no trimestre encerrado em janeiro*. 31 de março de 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30390-desemprego-fica-estavel-em-14-2-no-trimestre-encerrado-em-janeiro>. Acesso em: 15 abr. 2021.
- LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Reforma sindical: reflexões para um novo modelo brasileiro*. Fortaleza: Excola Social, 2019.
- MANNRICH, Nelson. Futuro do direito do trabalho, no Brasil e no mundo. *Revista Ltr: legislação do trabalho*, São Paulo, SP, v. 81, n. 11, p. 1287-1300, nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/124011>. Acesso em: 25 fev. 2021.
- MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA. *Registro sindical: dados abertos/estatística*. Disponível em: <https://www.justica.gov.br/seus-direitos/registro/dados-abertos-estatistica>. Acesso em: 08 abr. 2021.
- MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre trabalho 4.0. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de. *O mundo do trabalho em movimentos e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro*. São Paulo: LTr, 2018.
- OIT. *Relatório da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho: trabalho para um futuro mais brilhante*. Genebra, 2019. Disponível em: [http://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2019/02/relatorio\\_oit\\_portugues\\_2019.pdf](http://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2019/02/relatorio_oit_portugues_2019.pdf). Acesso em: 24 fev. 2021.
- PUGLISI, Maria Lúcia Ciampa Benhame. A estrutura sindical brasileira, a quarta revolução industrial e a representatividade dos novos trabalhadores e empresas. *Revista de direito do trabalho*, São Paulo, SP, v. 45, n. 202, p. 67-91, jun. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165072>. Acesso em: 02 mar. 2021.
- ROCHA, Marcelo Oliveira, Indústria 4.0 no Brasil: aspectos trabalhistas. In: ROCHA, Marcelo Oliveira. ZAVANELLA, Fabiano, (Organ.). *O primeiro ano de vigência da lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): reflexões e aspectos práticos*. p 13-22. São Paulo: LTr, 2018.
- SIGNES, Adrián Todolí. *El trabajo en la era de La economía colaborativa: La clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de La reputación online em La economía de las plataformas virtuales*. Tirantlobianch: Valencia, 2017.

\*\*\*\*\*