



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdsp.v6i1.346>

A REORGANIZAÇÃO PRODUTIVA, A REFORMA TRABALHISTA E SEUS EFEITOS NOS MOVIMENTOS DE TRABALHADORES NO BRASIL: O ENFRENTAMENTO DA FRAGMENTAÇÃO DO COLETIVO

THE PRODUCTIVE REORGANIZATION, THE LABOR REFORM AND ITS EFFECTS ON THE MOVEMENTS OF WORKERS IN BRAZIL: CONFRONTING THE FRAGMENTATION OF THE COLLECTIVE

<i>Recebido em:</i>	06/03/2018
<i>Aprovado em:</i>	30/05/2018

Lourival José De Oliveira¹

Marisa Rossignoli²

RESUMO

O artigo, a partir da análise sobre as transformações ocorridas no sistema de produção, objetivou debater as novas organizações do trabalho e consequente fragmentação do coletivo no Brasil. Com a aprovação da reforma trabalhista pela Lei nº 13.467/2017,

¹ Doutor em Direito das Relações Sociais (PUC-SP); Professor titular do Programa de Doutorado/mestrado da Universidade de Marília; Professor associado da Universidade Estadual de Londrina; Advogado. Endereço eletrônico: lourival.oliveira40@hotmail.com

² Docente do Programa de Mestrado e Doutorado em Direito da UNIMAR; Doutora em Educação pela Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP; Mestre em Economia Política pela PUC/SP; Delegada Municipal do Conselho Regional de Economia - CORECON - SP para o Município de Marília - SP. Endereço Eletrônico: mrossignoli@unimar.br



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

rompeu-se com o princípio da proteção ao trabalho a partir do momento no qual se estabeleceu juridicamente uma aparente igualdade entre empregado e empregador, o que não coaduna com a questão fática, conforme ficou comprovado por meio da ampliação das possibilidades de negociação coletiva sobre matéria que antes era proibida. Constatou a transição de um sistema de proteção do trabalho humano, antes concentrado na figura do Estado, para um sistema que privilegia a negociação coletiva sem um aperfeiçoamento das organizações de trabalhadores. A vulnerabilidade do trabalho humano são dois resultados desse processo, que no seu conjunto, contribui para a crescente precarização das relações de trabalho. O método é o dedutivo com pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: fragmentação do coletivo; negociação coletiva; processo de produção; reforma trabalhista.

ABSTRACT

This article, based on the analysis of the transformations that took place in the production system, aims to discuss the new labor organizations and the consequent fragmentation of the collective in Brazil. With the approval of the labor reform by Law No. 13467/17, it broke with the principle of labor protection from the moment in which an apparent equality between employee and employer was legally established, which is not in line with the factual question, as was proven through the expansion of the possibilities of collective bargaining on matters that were previously prohibited. The transition was noted from a system of protection of human labor, previously concentrated on the state, to a system that privileges collective bargaining without an improvement of workers' organizations. The vulnerability of human labor are two results of this process, which together contributes to the increasing precariousness of labor relations. The method is the deductive with bibliographical research.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

Keywords: fragmentation of the collective; collective bargaining; production process; labor reform.

INTRODUÇÃO

Mudanças qualitativas e quantitativas ocorreram e estão ocorrendo no mercado de trabalho, comprovadas pela mudança na dinâmica dos processos de produção, fazendo com que o próprio trabalho tenha um novo significado.

São mudanças políticas/econômicas em que o contexto globalizado vai atribuindo novos significados ao contexto local, nacional e regional. Sendo assim, as relações de trabalho e com elas as organizações de trabalhadores também acabam adotando um novo espaço, com estruturas de alcance global, com projetos que redefinam as formas de ação e de estruturação.

São essas as condições básicas a partir das quais devem ser estudadas as relações de trabalho e os movimentos de trabalhadores, colocando-se o desafio de redimensionar as organizações sindicais locais, nacionais, regionais e globais bem como apreender as novas formas ou processos de proteção social que devem ser imprimidas principalmente pelo Estado Nacional frente às citadas mudanças.

Na mesma medida em que o capital criou uma “fábrica global”, as organizações de trabalhadores devem buscar atingir a mesma abrangência, sem se descuidarem das formas locais e nacionais de organização.

Segundo Octávio Ianni³, a nova totalidade, que é simultaneamente social, econômica, política e cultural exerce ou influencia em demasia tudo aquilo que é local, nacional e regional. Citando Robert Cox, Octávio Ianni enumera algumas estratégias para o avanço global dos sindicatos, destacando-se as seguintes: 1) promover contatos com outros

³IANNI, Octávio. O mundo do trabalho. In: FREITAS, Marcos Cesar (org.). *Reinvenção do futuro*. São Paulo: Cortez, 1996.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

sindicatos, do mesmo tipo, em outros países; 2) criar e manter sindicatos semelhantes nos países menos desenvolvidos; 3) pressionar escritórios centrais de grandes corporações para as negociações; 4) coordenar as negociações nos limites mundiais da corporação⁴.

É a chamada promoção da globalização por baixo, que tem como ponto de partida os locais de trabalho, em que se reconhece a existência de valores próprios, da história de uma coletividade local e de onde se parte para organizações nacionais, até se chegar às formas transnacionais de organização.

Dentro desse novo contexto, houve a tendência à chamada fragmentação do coletivo, ou dos interesses coletivos, com diferentes resultados, de acordo com o local de incidência e o setor da produção, sendo essa a grande dificuldade enfrentada pela organização de trabalhadores, em especial para tentar regular as relações de trabalho por meio de processos de negociação.

Esse é o objeto do presente estudo, ou seja, identificar, partindo das novas construções econômicas, as alterações produzidas nas relações de trabalho e com elas as dificuldades e necessidades criadas para construir uma nova forma de organização laboral que seja suficiente para lidar com essa nova realidade.

A reforma trabalhista, por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017⁵, promoveu uma das maiores mudanças no que se refere ao Direito Coletivo do Trabalho, em especial ampliando, ainda que em parte inconstitucional, o espaço de negociação nas relações de trabalho, envolvendo diretamente a organização sindical, mesmo que ainda mantido o velho modelo categorial e de sindicato único (artigo 8º da Constituição Federal). Será que as

⁴ IANNI, Octávio. O mundo do trabalho. In: FREITAS, Marcos Cesar (org.). *Reinvenção do futuro*. São Paulo: Cortez, 1996. p. 50-51.

⁵ Brasil. Lei 13.467 de 13 de jul. de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/legislacao/DetalhaSigen.action?id=17728053>>. Acesso em 5 de fev. 2018.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

mudanças promovidas no que se refere à negociação coletiva serão suportáveis pela atual estrutura de organização de trabalhadores existente no Brasil?

Adotou-se o método dedutivo, com pesquisas doutrinárias principalmente, envolvendo autores nacionais e internacionais. Aproximou-se das ciências econômicas, para dar base de sustentação às proposições aqui lançadas.

2 CONSTRUÇÃO CRÍTICA ÀS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES

Para se discutir as transformações sociais e econômicas ocorridas nos últimos anos e em específico apontar elementos para o enfrentamento da fragmentação dos movimentos dos trabalhadores, vale observar a importância da discussão do Direito em uma perspectiva sistêmica.

O sistema jurídico se inter-relaciona e se transforma com as contribuições e influências advindas de outros sistemas⁶, sistema econômico, sistema social, sistema jurídico se relacionam transformando a sociedade como um todo, entre estes subsistemas as transformações econômicas são de grande relevância neste processo de mudança.

Assim, a discussão pelo aspecto da reorganização social em torno do mundo do trabalho, seja por uma perspectiva geral em função das mudanças na própria estrutura advinda de questões relacionadas à tecnologia, seja na perspectiva conjuntural vivida pelo Brasil no momento em função da aprovação da Lei nº 13.467/2017, se faz de grande valia para compreensão desse novo sistema.

Desde os anos 70 do século XX profundo debate foi estabelecido em função das mudanças no mundo do trabalho, entre os elementos que levariam a estas mudanças a transformação de um padrão de produção taylorista-fordista para novas formas de

⁶ LUHMANN, Niklas. *O direito da sociedade*. São Paulo: Martins Fontes. 2016.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

organização da produção e da administração da mão de obra⁷, conforme será discutido no tópico 3.

Dentre os mais importantes estudiosos dos movimentos sociais, pode ser destacado o professor Alain Touraine⁸, por serem dominantes, dentre as várias teorias, os seus ensinamentos sobre o movimento sindical. Segundo Touraine, em cada sociedade existe um conflito central para a apropriação dos recursos econômicos e culturais, que condicionam as mudanças da historicidade. No caso do capitalismo, este conflito estaria situado na esfera produtiva. Segundo o mesmo autor, os problemas intrínsecos, como a burocratização, o corporativismo, o reformismo, dentre outros, fizeram com que os sindicatos deixassem de ser portadores de perspectiva de mudança social⁹.

Segundo Antônio David Cattani¹⁰, essa avaliação está referenciada na aspiração de um movimento social total, onde o sindicalismo deveria manifestar-se:

a) como projeto de sociedade, implicando a ruptura política e a superação do sistema de poder dominante; b) como fator de construção de laços de solidariedade, envolvendo a formação da consciência e de culturas específicas. Trata-se do sindicalismo revolucionário do início do século, ao qual Touraine refere-se como sendo a última ocasião em que o movimento sindical foi um verdadeiro movimento social, isto é, dinâmico e portador de transformações radicais para o conjunto da sociedade.

⁷ POCHMANN, Márcio. *O Emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2001.

⁸ TOURAINE, Alan apud CATTANI, Antônio David. *Trabalho & autonomia*. Petrópolis: Vozes, 1995.

⁹ TOURAINE, Alan apud CATTANI, Antônio David. *Trabalho & autonomia*. Petrópolis: Vozes, 1995. p.117.

¹⁰ CATTANI, Antônio David. *Trabalho & autonomia*. Petrópolis: Vozes, 1995. p.100.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

Estabelece-se uma diferença entre a posição defendida por Touraine e a dos teóricos liberais. Para os teóricos liberais, a identidade, a atuação e as possibilidades do sindicalismo são limitadas, o que não acontece com a tese defendida por Touraine.

Dessa discussão, surge a indagação: Qual a função ou a finalidade da organização de trabalhadores? O professor Cattani¹¹ distingue sindicalismo de movimento associativo dos trabalhadores, sendo este último a forma permanente de resistência ao poder e de criação coletiva. Assegura o mesmo autor:

(...) o movimento associativo dos trabalhadores (MAT) não se resume à luta por melhor remuneração e por melhores condições de trabalho no quadro das relações assalariadas impostas pelo capitalismo. É um movimento de resistência, um movimento permanente em prol da liberdade, da autonomia e da dignidade do ser humano enquanto produtor de bens materiais e culturais.

O que ocorre é que esse movimento, na sociedade capitalista, acaba sendo resumido no sindicato, tomando-se o todo pela parte, o que de certa maneira justifica que suas ações coletivas sejam possuidoras de uma dinâmica de construção permanente da liberdade, ultrapassando em muitas vezes o estreito limite de luta por interesses laborais. Dessa forma, quanto mais a economia se libera, quanto mais o Estado deixa de participar intervindo na economia, mais importância acabam tendo as ações coletivas encampadas pelos movimentos associativos de trabalhadores.

Na prática, a teoria liberal defende o fim dos movimentos associativos dos trabalhadores, que na sociedade capitalista são representados pelos sindicatos principalmente, como forma de eliminar a pouca resistência ainda existente, ou, na pior das

¹¹ CATTANI, Antônio David. *Trabalho & autonomia*. Petrópolis: Vozes, 1995. p.102.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

hipóteses, a manutenção do sindicalismo fora da empresa, de maneira a facilitar o seu monitoramento.

O cidadão e o trabalhador são o mesmo sujeito, e não podem ser vistos de maneira separada, posto que um dos direitos que compreende a cidadania é o do trabalho que, se não for respeitado, levará à desvalorização do cidadão. Para esse cidadão devem ser garantidas formas de manifestação, principalmente a partir do momento em que a sociedade se desestatiza gerando o crescimento da necessidade dos movimentos coletivos reivindicatórios.

Estabelecidas as alterações sofridas nas duas últimas décadas bem como a amplitude que possui os interesses das organizações dos trabalhadores, como deve ser trabalhada a sua renovação?

O que se tem é a necessidade da construção de um novo coletivo, deixando de lado questões de menor importância, como, por exemplo, planos de carreira, que aos poucos tendem a desaparecer. Esse novo coletivo compreende a participação na gestão da empresa ou de novas experiências que revitalizem o movimento sindical através de práticas sindicais próximas às bases, ao ponto de ser até necessária a troca de nome. Vale dizer, dispensar a denominação sindicato e passar a utilizar o termo movimento coletivo ou movimento associativo de trabalhadores.

O que importa mesmo é iniciar pelas alterações ocorridas no mundo do trabalho e a partir delas criar a estrutura do novo movimento de trabalhadores e não o inverso, ou, como vem acontecendo, impor a uma nova realidade a um novo mundo do trabalho. Quer dizer, impor um modelo de organização de trabalhadores onde as relações de trabalho estão sendo modificadas em uma dinâmica nunca vista antes.

As novas indústrias que estão se implantando tendem a desenvolver um novo perfil produtivo em face da tecnologia adquirida, com um trabalhador qualificado e polivalente. Surge também um operário industrial chamado de periférico, com seu estatuto social



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

precário¹². O movimento ou as organizações de trabalhadores deverão ser competentes para agir nas duas realidades¹³.

3 AS MUDANÇAS OCORRIDAS NOS PROCESSOS DE PRODUÇÃO: FORDISMO E PÓS-FORDISMO (TOYOTISMO)

A produção passou por uma grande mudança no seu modo de ocorrer, muito se discute do abandono do fordismo, alguns autores falam em pós-fordismo. Assim, faz-se necessária a explicação de tais conceitos para que se possa discutir a reorganização do mundo do trabalho.

O Fordismo é entendido como um modelo no qual há grande rigidez operacional, tendo seu auge no período que vai de 1910 a 1970, seu gerenciamento é burocrático e a mão de obra opera com extrema divisão do trabalho, movimentos repetitivos e produtos padronizados¹⁴, sua base teórica pode ser atribuída principalmente à obra de Frederick Winslow Taylor¹⁵, entretanto guarda relação direta com o Taylorismo e o primeiro grande precursor e observador desta sistemática de organização da produção foi Adam Smith¹⁶, talvez, entretanto, este último estivesse mais preocupado com os efeitos macroeconômicos da divisão do trabalho.

¹² Novos instrumentos ou novas formas de ação serão estabelecidos no próximo item, tomando como exemplo de visualização dessa nova realidade o setor automotivo.

¹³ O número existente de desempregados em uma dada sociedade interfere diretamente no mercado de trabalho, ou seja, com aqueles que possuem emprego. Recorda-se que para o neoliberalismo é importante a existência de um exército de reserva, que nada mais é do que a existência de desempregados para manter os salários baixos, a perda do poder de negociação e etc.

¹⁴ TENÓRIO, FERNANDO G. A unidade dos Contrários: Fordismo e pós-fordismo. *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro. n. 45. v. 4.jul./ago, p.1141-1172, 2011.

¹⁵ TAYLOR, Frederick Winslow. *Princípios de administração científica*. Rio de Janeiro: Presidência da República-Dasp, 1948.

¹⁶ TENÓRIO, FERNANDO G. A unidade dos Contrários: Fordismo e pós-fordismo. *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro. n. 45. v. 4.jul./ago, p.1141-1172, 2011. É um dos autores que discute a importância do Adam Smith.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

Na sua obra *Riqueza das Nações* datada de 1776, ao descrever a fábrica de alfinetes, Smith observa a diferença entre uma única pessoa realizar a produção de alfinete, que talvez não conseguisse produzir nada ao final do dia ou dividir a produção em várias atividades e 10 operários que permitiria a produção de até 48.000 alfinetes ao dia.

Smith observa que

Se, porém, tivessem trabalhado independentemente um do outro, e sem que nenhum deles tivesse sido treinado para esse ramo de atividade, certamente cada um deles não teria conseguido fabricar 20 alfinetes por dia, e Talvez nem mesmo um, ou seja: com certeza não conseguiria produzir a 240 partes, e talvez nem mesmo a 4.800 5 partes daquilo que hoje são capazes de produzir, em virtude de uma adequada divisão do trabalho e combinação de suas diferentes operações¹⁷.

Assim, é a divisão do trabalho a responsável pelo aumento da produção:

O maior aprimoramento das forças produtivas do trabalho, e a maior parte da habilidade, destreza e bom senso com os quais o trabalho é em toda parte dirigido ou executado, parecem ter sido resultados da divisão do trabalho¹⁸.

A considerar o ano da publicação de Adam Smith e a grande repercussão que teve na economia, verifica-se que no período posterior as atividades foram divididas e

¹⁷ SMITH, Adam. *A Riqueza das Nações*. Rio de Janeiro: vozes, 1994. p. 42.

¹⁸ SMITH, Adam. *A Riqueza das Nações*. Rio de Janeiro: vozes, 1994. p. 41.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

fragmentadas ao extremo. Para ele, a divisão levaria a um aperfeiçoamento da mão de obra, economia de tempo e desenvolvimento tecnológico.

Por sua vez, Taylor apresentou-se mais preocupado com a gestão da produção, a medição de tempos e movimentos e definição da gestão de forma sistematizada. Benedito de Moraes Neto observa que o Fordismo foi o desenvolvimento do Taylorismo¹⁹. Taylor havia apresentado em sua obra *Princípios da Administração Científica*, escrita em 1911, a necessidade da decomposição de cada processo de trabalho objetivando o aumento da produtividade do trabalho, o Fordismo colocou isto em prática, não somente para uma indústria ou um país, tal modelo desenvolveu-se pelo mundo até os anos 70.

A crise econômica mundial dos anos 70, do século XX também trouxe uma crise do modelo de produção fordista. A rigidez do modelo de produção fordista, a organização dos trabalhadores, aliados a questões internas da produção, bem como questões decorrentes da ordem mundial, a crise do petróleo e o período de estagflação²⁰, aceleraram a mudança da forma de organização da produção industrial.

As décadas de 70 e 80 foram um conturbado período de reestruturação econômica e reajustamento social e político. No espaço social criado por todas essas oscilações e incertezas, uma série de novas experiências nos domínios da organização industrial e da vida social e política começou a tomar forma.²¹

O período pós-fordista tem grande influência do toyotismo (assim como o fordismo, advindo e experimentado no setor automobilístico que será discutido no item a seguir) e se

¹⁹ MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. Maquinaria, taylorismo e fordismo: a reinvenção da manufatura. *Revista de Administração de Empresas*. Rio de Janeiro, n. 26, v. 4, out./dez., 1986. p. 31-34.

²⁰ A estagflação combina período de queda na produção e mesmo assim manutenção de taxas de inflação.

²¹ HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. 6. ed. São Paulo: Loyola, 1998. p. 140.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

inicia nos anos 70, do século XX com grande uso da tecnologia e mudanças no padrão de gestão.

A preocupação com padrão de qualidade, a produção pelo método *just in time*, que em linhas gerais, produz com estoque mínimo, sendo a produção efetivada no momento que é demandado o bem, fez com que o Toyotismo e a economia japonesa passassem a ser olhadas e copiadas pelo mundo.

Aqui para este trabalho, preocupa particularmente, as mudanças na organização dos trabalhadores em um modelo e em outro.

David Harvey observa que

O mercado de trabalho (...) passou por uma radical reestruturação. Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis ²².

No Brasil, a aprovação da Lei 13.467/2017 que trouxe mudanças no que se refere à terceirização do trabalho, não apresentou uma discussão nova, ao contrário, esta caminhava, tanto no debate como na operacionalização desde os anos 80 do século 20 ²³.

Para uma maior análise, discute-se o setor automobilístico brasileiro que reflete parte desta trajetória apresentada.

²² HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. 6. ed. São Paulo: Loyola, 1998. p. 143.

²³ POCHMANN, Márcio. *O Emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2001.



4 A RACIONALIDADE PRODUTIVA PARTINDO DO ESTUDO DO SETOR AUTOMOBILÍSTICO

Conforme apresentado, a partir dos anos 70, as grandes empresas passaram a adotar um novo conjunto de estratégias de produção que atingiram o mundo do trabalho. Tais estratégias são caracterizadas enquanto um avanço quantitativo e qualitativo de produção, com inovações tecnológicas e organizacionais, transformando as relações de trabalho e exigindo novas formas de organização de trabalhadores. Este novo complexo de reestruturação produtiva integrada à adoção de novas estratégias sistêmicas fizeram com que as formas clássicas de prestação de trabalho fossem redefinidas.

David Harvey define este período como sendo de *acumulação flexível*, modelo este no qual há flexibilidade nos processos e no mercado de trabalho²⁴.

Pode ser citado como um dos exemplos o setor automotivo, que passou por um processo mais acentuado de reestruturação produtiva, justificando-se a sua seleção para esse estudo. A partir dos anos 90, no Brasil, fez perceber um impulso rumo à adoção da automação generalizada, podendo ser citado, como exemplo no Brasil, o caso da Ford e da Volkswagen, que passaram a rever suas estratégias de produção, racionalizando a produção de acordo com um processo de reestruturação produtiva.

Segundo Giovanni Alves²⁵, é na indústria automobilística, um dos principais setores industriais do capitalismo mundial, que surge, com maior plenitude, a natureza da crise da acumulação do capital na era da mundialização. É uma crise de superprodução de mercadorias que, seguindo a lógica da produção destrutiva, tende a sofrer um processo de aceleração.

²⁴ HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. 6. ed. São Paulo: Loyola, 1998.

²⁵ ALVES, Giovanni. *Reestruturação produtiva e crise do Sindicalismo no Brasil*. Tese (Doutorado) – Departamento de Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 1998. p. 201.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

Ainda sobre a indústria automotiva, assistiu no Brasil as novas estratégias de investimentos produtivos, com a instalação de novas plantas industriais, mais avançadas, valendo os exemplos da Volkswagen de Resende e de montadoras como a Renault em Curitiba e a Hyundai, em novas localizações e com padrões de flexibilidade do trabalho. No que diz respeito às antigas localidades de produção, tem-se, por exemplo, a região do ABC paulista onde as fábricas passam por novos métodos de gerenciamento e organização da manufatura, criando as chamadas células de produção.

Essa nova reestruturação produtiva, diferente de qualquer outra já ocorrida nos últimos séculos, impôs mudanças dentro da empresa no que tange à adoção de novos sistemas internos de produção bem como na relação entre as empresas.

Com a chamada descentralização produtiva, caracterizada principalmente pela chamada terceirização, alterou-se significativamente o mundo do trabalho. Na medida em que se constituiu uma nova rede de produção, atendendo-se os princípios da racionalização da produção e das novas técnicas de gestão da produção (com programas de gerenciamento pela Qualidade Total), teve-se a necessidade da transferência de atividades produtivas para outras empresas, mudando conseqüentemente a concepção do chamado espaço-território da produção.

Atribuindo uma maior amplitude ao fenômeno da terceirização, a reforma trabalhista, por meio do artigo 2º da Lei nº 13.467/2017, promoveu um corte incisivo no histórico nacional a respeito da terceirização das relações de trabalho na medida em que definitivamente permitiu-se a terceirização em qualquer atividade empresarial, inclusive aquela atividade que é considerada a principal para a empresa.

Antes a terceirização atingia os serviços de apoio à produção, como limpeza, transporte, vigilância e outras. Na nova reestruturação produtiva atingiu diretamente as atividades vinculadas aos setores principais de produção, com trabalho qualificado,



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

oferecendo uma nova divisão do processo produtivo aliado à manutenção do nível tecnológico.

No caso do setor automotivo, aqui tomado como exemplo de reestruturação, as montadoras devem apenas fiscalizar a produção e não produzir ou mesmo montar os seus veículos, visto que a montagem de automóveis (Ford, V.W, General Motors e Fiat principalmente) está sendo realizada por empresas contratadas no espaço cedido pela própria montadora, passando as mesmas a se constituírem em organizações de marketing de vendas.

Em síntese, as montadoras cederam espaço e equipamento para que os fornecedores operem internamente, ou seja, em sua própria fábrica, ocorrendo o chamado consórcio modular ou condomínio industrial²⁶.

Dessa maneira, essa etapa da terceirização não vai desenvolver apenas uma nova forma de subordinação, ligada que está agora aos interesses da corporação e não mais somente aos da empresa. Cria-se um novo trabalhador, vinculado a um mundo do trabalho diferente, transformando o coletivo do trabalho principalmente através da chamada desconcentração operária.

Dentro deste contexto, tomando aqui o exemplo da indústria automobilística, é que se reconhecem de maneira mais evidente as dificuldades enfrentadas pela organização de trabalhadores no Brasil que, presa em maior ou menor proporção ao conceito de categoria profissional, acaba por ter dificuldade de participação nessa nova forma de processo produtivo, ou, no caso do sindicalismo por empresa, encontrará várias empresas concentradas, num processo que compreende a coordenação conjunta da produção.

²⁶ ALVES, Giovanni. *Reestruturação produtiva e crise do Sindicalismo no Brasil*. Tese (Doutorado) – Departamento de Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 1998. p. 128.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

Conclui-se que os movimentos de trabalhadores encontram-se fora da empresa e do complexo de produção, perdendo por sua vez a pouca legitimidade que possuía. Os seus contornos não estão atendendo as necessidades geradas pelo novo coletivo.

Com a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a questão principal é impor a negociação coletiva, enumerando textualmente (artigo 611-A da CLT) uma série de matérias que deverão ser objeto de um processo de negociação, justificadas pela dinâmica e ou transformações ocorridas nas relações de trabalho, que segundo os fundamentos utilizados para a reforma, impõe um novo conceito de prestação de trabalho.

Como conciliar esse novo apelo reformista diante da atual estrutura e condições que se encontram os movimentos de trabalhadores no Brasil e no mundo? Os movimentos ou organizações de trabalhadores são capazes de suportar essa responsabilidade?

5 NECESSIDADE DE REORGANIZAÇÃO DOS MOVIMENTOS DE TRABALHADORES

Demonstradas as alterações ocorridas dentro da empresa e nas relações entre as várias empresas, tomando-se como exemplo o setor automotivo no Brasil, justifica-se a necessidade de um novo disciplinamento das relações de trabalho, de modo a acompanhar essas variações.

Dessas alterações, conforme dito anteriormente, acaba por ser atribuída maior importância à negociação coletiva, como sendo o instrumento capaz de proporcionar de forma rápida a flexibilidade e adaptação do trabalhador às novas contingências do mercado de trabalho, com vantagens sobre o procedimento de elaboração de leis por meio do



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

Estado, por produzir tratamento genérico, não valorizando na maioria das vezes as particularidades existentes por ramo de produção.

No que diz respeito à organização sindical no final dos anos 80 e início da década de 90 no Brasil, houve a iniciativa de uma nova prática sindical com o intuito de enfrentar essa nova reestruturação produtiva, sob a denominação de comissões de fábricas, comissões de empresas, conselhos de representantes ou com outras denominações, que passariam a demonstrar que o processo de reestruturação produtiva exigia uma interiorização do sindicato, ao propor o desenvolvimento de formas de organizações nos locais de trabalho.

Entretanto, a experiência demonstrou que essas formas de organização de base revelaram fragilidades, especialmente diante da oposição criada entre os organismos sindicais de fora da fábrica. Desta maneira, continuou a preponderar no Brasil o sindicalismo indireto, perdendo a cada dia mais o acesso às suas bases e resumindo suas formas de ação às campanhas salariais e aos serviços de assistência jurídica nas rescisões contratuais.

Na década de 90 no Brasil ocorreram mudanças na direção do movimento sindical brasileiro, passando de uma orientação de confronto para uma orientação chamada de convergência propositiva, não demonstrando as mesmas iniciativas políticas de antes, tendo em vista que o seu pano de fundo, a democratização, perdeu sua vez para as crises do desemprego, da recessão econômica e para as crescentes alterações no novo modo de produção, conforme já apresentado neste estudo.

No entanto, ficou clara a necessidade da implementação de organização nos locais de trabalho, através da constituição de grupos chamados comissões de fábrica (ou outras denominações adotadas), imprescindível também a criação de subcomissões localizadas a fim de enfrentar a reestruturação do processo produtivo, seja negociando a introdução de novas tecnologias, seja participando da nova distribuição de tarefas.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

Foram enfrentadas várias dificuldades dentro do próprio sindicalismo com as propostas de estruturação dessas formas de organização de base. Houve por assim dizer um verdadeiro combate às comissões de fábricas, que em algumas situações passaram a ser vistas até mesmo como uma ameaça ao sindicato. Houve ainda outra prática sindical, sempre marcada pelo confronto ideológico, de resistência às alterações que ocorreriam na produção.

Segundo a socióloga Márcia de Paula Leite²⁷, a adoção da estratégia sindical propositiva seria a única saída para a crise do sindicalismo ou movimento de trabalhadores diante da reestruturação produtiva, visto que resistir às mudanças ocorridas nos modos de produção seria o suicídio. Adotar práticas de confronto, segundo a socióloga, é contribuir para que as práticas empresariais marginalizem mais ainda os sindicatos.

É dotada de racionalidade a proposta apresentada pela socióloga, uma vez que os sindicatos somente manter-se-ão vivos no processo de reestruturação produtiva a partir do momento em que se organizando, implantem nos locais de trabalho efetivamente as suas bases de sustentação, assumindo uma postura propositiva na defesa dos seus representados.

Não se trata de aderir a uma situação. Trata-se de saber lidar, através de estratégias diferentes, com a nova realidade posta, de forma a valorizar a negociação coletiva, passando por uma rápida transformação no que tange ao aspecto político-ideológico de confrontação com o capital, e, para que isso seja alcançado, parte-se do princípio da necessidade da interiorização do movimento associativo dos trabalhadores, o qual deverá estar dentro da fábrica e não distante dela.

Um exemplo dessas alterações sofridas no que tange às negociações foi a forma tripartite de negociação, que deu como resultado o acordo com as montadoras ocorrido no

²⁷ LEITE, Márcia de Paula. Reestruturação produtiva e sindicatos: o paradoxo da modernidade. In: LEITE, Márcia de Paula (org.). *O trabalho em movimento: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil*. Campinas: Papirus, 1997. p.14



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

período de 1992 a 1995, em que os trabalhadores se colocaram preocupados com o destino da empresa onde trabalhavam, negociando uma política setorial que levasse em consideração os preços dos automóveis, o mercado, os tributos cobrados, dentre outros elementos, não se restringindo aos seus salários ou condições diretamente relacionadas com o trabalho e transformando, para alguns especialistas do assunto, em num marco das relações trabalhistas no Brasil.

Segundo Scott Martin, sindicatos, empresários e representantes do Estado, reunindo assim representantes do capital, do trabalho e do poder público, iniciaram uma negociação tripartite que foi a “câmara setorial da indústria automotiva”, gerando acordos nacionais inéditos nos anos de 1992 e 1993.²⁸ O autor observa ainda que:

(...) tais acordos "neocorporativos" de estilo europeu nunca haviam sido alcançados na história brasileira, seja em nível setorial ou nacional. No plano nacional, acordos tripartites deste tipo chegaram a ser esboçados durante os governos Sarney e Collor, nas tentativas fracassadas de "pactos sociais" ou "entendimentos nacionais". No plano setorial, as câmaras que funcionaram nesses governos sempre foram basicamente mecanismos bipartites (entre o Estado e o capital), que não iam além das questões relativas ao controle de preços e que tinham uma existência muito transitória. A câmara automotiva não só contou com a participação sindical mas também com o apoio de sindicatos importantes da Central Única dos Trabalhadores (CUT), liderados pelo Sindicato de Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, berço do "novo sindicalismo" que emergiu no final dos anos 70 e um dos protagonistas centrais da atividade

²⁸ MARTIN, Scott. *As câmaras setoriais e o meso-corporativismo*. Luz Nova Revista de Cultura e Política, nº 37, 1996, Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451996000100008>. Acesso em 06 dez. 2017.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

grevista sem precedentes que se registrou no país ao longo dos anos oitenta²⁹.

Estes acordos tiveram grande impacto na indústria no triênio 1992-94, permitindo uma dinamização do setor e contribuíram para a retomada do crescimento no período do final do governo Collor de Mello e início do governo Itamar Franco, servindo de modelo para outros setores.

A título de exemplo, salienta Frederico³⁰ que o acordo rompeu com o corporativismo varguista, traço dominante das relações trabalhistas no país, instaurando, por assim dizer, uma nova modalidade de participação operária no processo de luta de classe, onde a presença do Estado foi somente para monitorar o acordo.

Em que pese a rejeição por boa parte dos movimentos de representação direta dos trabalhadores junto à empresa no Brasil, é certo que muito mais do que antes, diante do revolucionário processo de reestruturação produtiva, essas formas de movimento de trabalhadores poderão representar a efetiva participação do trabalhador junto à administração empresarial, podendo ser entendida como uma das possibilidades concretas de participação do movimento de trabalhadores ante a reestruturação dos modos de produção.

A questão agora é saber se a diminuta reforma promovida no que se refere à organização de trabalhadores foi suficiente para atender a reestruturação produtiva até aqui tratada e ou a necessidade de aperfeiçoamento do processo de negociação coletiva.

²⁹ MARTIN, Scott. *As câmaras setoriais e o meso-corporativismo*. Luz Nova Revista de Cultura e Política, nº 37, 1996, Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451996000100008>. Acesso em 06 dez. 2017

³⁰ FREDERICO, Celso. *Crise do socialismo e movimento operário*. São Paulo: Cortez, 1994.



6 REFORMA TRABALHISTA E A TENTATIVA DE REORGANIZAÇÃO DOS MOVIMENTOS DE TRABALHADORES

Antes de tudo, cabe situar o leitor no plano geral da chamada reforma trabalhista, promovida pela lei nº 13.467/2017, que parece ter quebrado com o princípio da proteção estabelecendo uma situação fática de igualdade entre empregado e empregador, o que não é real, comprovada por meio da ampliação das possibilidades de negociação sobre vasta matéria que antes era proibida justamente por conta de não haver liberdade fática para a negociação.

Observa-se também que essa negociação foi ampliada no plano individual e coletivo a ponto do texto celetário agora dizer o que não cabe ser negociado. Também foi retirada a intervenção de órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego em questões que dizem respeito diretamente à proteção da saúde do trabalhador, reduzindo a proteção sobre o próprio ambiente de trabalho, como aconteceu em relação à prorrogação do horário de trabalho em locais insalubres, no fracionamento das férias ou então na necessidade que antes existia de homologação das rescisões contratuais, sendo que nesse último caso, retirou a mínima possibilidade do empregado saber aquilo que estava sendo ou não corretamente pago a ele quando do recebimento de suas verbas rescisórias.

É sabido que o grande sustentáculo dos direitos sociais laborais é a Constituição Federal. Não existem dúvidas que em especial com fundamento nos artigos 1º, inciso VI, 3º e 170, todos da Constituição Federal (citando apenas os principais dispositivos) e levando-se em conta ser a função jurisdicional um direito fundamental, que a justiça do trabalho recolocará aquilo que a reforma trabalhista de forma precipitada e desarrazoada tentou malandramente retirar da proteção do direito, ou seja, a dignidade humana, que se faz no maior princípio e finalidade constitucional.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

E para acrescentar mais discussão sobre a geração de insegurança jurídica que foi produzida pela reforma, a Medida Provisória nº 808/2017³¹, após 03 dias úteis da entrada em vigência da Lei nº 13.467/2017, veio promover a chamada reforma da reforma. Como pode pretender alterar um alei com 03 dias de vigência? E ainda, por meio de Medida Provisória? Parece que a confusão e a insegurança jurídica tornaram-se generalizadas.

O artigo 611-A e B da CLT foi o ponto alto da reforma, considerando que o principal objetivo (tentado por FHC em 1996) foi o de sobrepor o acordado sobre o legislado. Também o artigo 9º da CLT restou preservado (talvez por descuido dos proponentes da reforma), em que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho.

E como se não bastasse, violou diretamente os princípios norteadores da própria negociação, que se trata da existência da contraprestação, que no caso, segundo o parágrafo 2º do artigo 611-A, não precisa ser expressamente indicada. No artigo 620 da CLT, ainda sobre negociação coletiva, estabeleceu-se que o acordo coletivo sempre prevalecerá sobre o que foi estabelecido em convenção coletiva, quebrando o princípio da norma mais benéfica, contida no artigo 7º da C.F. e deixando a possibilidade de no âmbito da empresa pactuar algo prejudicial para os trabalhadores em se comparando com o contido na convenção coletiva.

De tudo o que foi dito sobre acordo e convenção coletiva, o que efetivamente deverá ser refutado é 8º, parágrafo 3º da CLT, em que existe a limitação para a justiça do trabalho analisar o conteúdo dos acordos e convenções, devendo restringir-se apenas aos elementos essenciais do negócio jurídico, chamado de princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, na forma do artigo 104 do C.C. O próprio STF reconheceu que os

³¹ BRASIL. Medida Provisória nº 808/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em 6 fev. 2018.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

limites impostos à negociação individual não são os mesmos da negociação coletiva, permitindo assim, mesmo antes da reforma, a formação de normas entre as partes produzindo graves prejuízos sociais.³² Também referido dispositivo esbarra na amplitude do acesso à justiça, na medida em que quer impedir a justiça do trabalho de exercer o controle sobre a legalidade e constitucionalidade das convenções e acordos coletivos, o que é completamente inadmissível.

A Medida Provisória nº 808/2017 veio na tentativa de amenizar a inconstitucionalidade promovida pela lei, caso isso fosse possível, editando novo artigo 611-A. Primeiro em relação à sua redação do “caput”, onde fez adicionar: (...), observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição (...), querendo deixar consubstanciado que ainda cabe às entidades sindicais a titularidade na negociação e participação de acordos e convenções coletivas de trabalho, expungindo assim a dúvida sobre a Comissão de Representantes de Empregados (artigo 510-A da CLT) poder substituir a entidade sindical. Também, no inciso XII, apresentou uma nova redação:

enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença previa das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as

³² 30/04/2015 PLENÁRIO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590415 SANTA CATARINA. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE590415Voto.pdf>> . Acesso em 6 dez. 2017.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho³³;

Em palavras curtas, não retirou a possibilidade de ver fixado por acordo ou convenção coletiva questões referentes ao grau de insalubridade sem a necessidade de perícia técnica, que é o único meio para saber o grau de insalubridade do ambiente de trabalho, não podendo ser esse elemento objeto de acordo. Contudo, na parte final condicionou a validade do acordo ou convenção ao respeito das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, o que significa que qualquer acordo que descumprir essas normas será nulo.

Portanto, parece que se houver acordo que esteja em descompasso com perícia técnica elaborada em conformidade com as regras de proteção ao trabalho será o mesmo nulo de pleno direito. Mas observe que o lesado, no caso o empregado, é que terá o ônus de provar, o que é extremamente dispendioso, segundo as novas regras estabelecidas quanto ao pagamento dos honorários periciais.

Também foi retirado, para piorar ainda mais, a necessidade dos sindicatos participarem em ações individuais promovidas por empregados contra os seus empregadores, quando se tratar de nulidade de cláusula de convenção ou acordo coletivo (artigo 611-A, parágrafo 5º), sendo agora necessária a notificação dos sindicatos apenas em ações coletivas.

De tudo o que aqui foi sinteticamente apresentado sobre pontos principais da reforma sobre negociação coletiva e organização sindical destaca-se: a) a tentativa de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado; b) a criação da chamada comissão de representação dos empregados; c) a não necessidade de contrapartida expressa nos

³³ BRASIL. Medida Provisória nº 808/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em 6 fev. 2018.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

processos de negociação coletiva, e, d) não dito na exposição, o fim a contribuição sindical compulsória (artigo 583 da CLT).

Quais foram as mudanças apresentadas nos movimentos de trabalhadores para enfrentar o processo de negociação coletiva de trabalho? A resposta é simples. Praticamente nenhuma mudança. A comissão de representação dos empregados não se trata de uma política de aproximação dos trabalhadores à sua entidade categorial. A estrutura getulista foi preservada, retirando-se apenas a contribuição compulsória em favor da organização sindical. Não foi criado qualquer procedimento tripartite de negociação, em que as matérias estabelecidas que terão prevalência sobre o legislado (artigo 611-A da CLT) foram exemplificativamente fixadas e o artigo 611-B, parágrafo único chegou ao ponto de dispor que: *Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para o os fins do disposto neste artigo*. Talvez não tenha sido observado um despautério maior até hoje fixado em norma do trabalho, dispensando aqui maiores comentários.

De forma curta, não houve a construção quer seja jurídica ou política de um movimento de trabalhadores capaz de enfrentar o tema negociação coletiva de trabalho. Sobre o mesmo manto da unicidade sindical e da divisão dos trabalhadores em categorias econômicas e profissionais quer se evoluir no processo de negociação ao ponto de fazer com que esta sobreponha o legislado.

O presente estudo não elegeu o apontamento das diversas inconstitucionalidades criadas pela reforma trabalhista e sim o estudo sobre possíveis mudanças propostas para os movimentos de trabalhadores, ou organização sindical, para o enfrentamento dos processos de negociação coletiva, conduzindo para a conclusão que se manteve a mesma estrutura de organização sindical, quando este se fazia um “apêndice” do Estado e as normas de ordem pública preponderantemente ditavam os direitos trabalhistas.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

Agora, tem-se a tentativa de transição para um sistema que privilegia a negociação coletiva sem o aperfeiçoamento do movimento de trabalhadores, mantendo apenas empregador e empregado, seja individualmente falando ou coletivamente, como os únicos sujeitos do processo de negociação.

Sem dúvida que em se tratando de proteção ao trabalho humano e em considerando o bem social que constitucionalmente é o valor trabalho, impõe-se que todo processo de negociação deve envolver, deve ter a participação, de outros agentes sociais e não somente o trabalhador e o empregador representados ou não pelo seu sindicato. Muito menos na forma individual, como aconteceu com a reforma, em especial no artigo 444, parágrafo único da CLT, onde se permitiu que o empregado, individualmente considerado, possa negociar tudo aquilo que somente coletivamente poderia fazê-lo.

Uma das primeiras consequências de imediato que se visualiza é a extração da característica de direito social do valor trabalho humano, com a sua redução à uma simples mercadoria. Talvez uma segunda consequência, diante da fragilidade e da desconcentração produtiva tem-se a quase total vulnerabilidade do trabalhador nos processos de negociação. E, em quarto a descaracterização do próprio processo, não podendo se quer ser chamado de negociação.

Observa-se assim um descompasso entre aquilo que é construído juridicamente por meio da reforma trabalhista no Brasil com o que de fato está acontecendo, levando-se em conta as mudanças, as novas formas de produzir. Parece que a nova normatização das relações do trabalho está voltada para algo que não está acontecendo de fato no Brasil. É como se através da construção normativa tentasse querer fazer existir pressupostos fáticos que de fato não existem.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

CONCLUSÃO

O presente estudo apresentou como objetivo a análise da reforma trabalhista na perspectiva da organização dos trabalhadores no que se refere especificamente ao enfraquecimento do poder de negociação em função da fragmentação do coletivo.

Verificou-se que uma vez que há uma desestatização da sociedade e das relações de trabalho se faz necessário um crescimento do coletivo.

Neste caminho, constatou-se que as mudanças no mundo da produção, no período considerado pós-fordista, por si só, enfraqueceram as formas de organização e reivindicação dos trabalhadores.

No Brasil, principalmente a partir dos anos 90, deu-se o chamado sindicalismo indireto, no qual os sindicatos acabaram por resumirem-se as campanhas salariais e assistência jurídica nas rescisões dos contratos de trabalho. Diante desses acontecimentos, faz-se necessária uma maior organização interna que seja capaz de enfrentar as reestruturações produtivas e as mudanças nas relações de trabalho.

Um dos possíveis caminhos é o que foi denominado de estratégia sindical propositiva, que ao não adotar uma política de confronto direto e sim da busca de alternativas, permite um caminho para as negociações.

Ao apresentar a reforma trabalhista promovida pela lei nº 13.467/2017 verificou-se que a retirada do Estado e do sindicato de uma série de questões que envolvem a negociação entre empresa e empregados enfraqueceu as organizações de trabalhadores, e em outras situações, deslocou para o processo de negociação questões que estavam restritas ao controle do Estado, justamente diante de uma nova sistemática que pretende, ideologicamente, fortalecer os processos de negociação, sem contudo constituir uma estrutura que comporte o referido processo.



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

Trata-se do que aqui foi denominado de fragmentação do coletivo, provocando quase que uma total vulnerabilidade do trabalhador frente a um processo que de negociação que de negociação apresenta penas o nome.

Como afirmado, tem-se um descompasso da proposta da reforma trabalhista, que estabeleceu como divisor de águas e como seu primado o processo de negociação coletiva diante de uma situação fática de fragmentação do coletivo, que implica, juntamente com a estrutura sindical brasileira, em uma impossibilidade de estabelecer um processo de negociação.

Como resultado, levando-se em conta as finalidades constitucionais previstas em especial no artigo 3º da Constituição Federal, bem como o contido no artigo 170 da mesma carta, que trata da ordem econômica, tem-se a descaracterização ou até mesmo a despersonificação do valor trabalho humana, desprovendo-o da própria condição de valor social.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. *Reestruturação produtiva e crise do Sindicalismo no Brasil*. Tese (Doutorado) – Departamento de Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 1998.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 16 jan. 2018.

_____. Lei 13.467 de 13 de jul. de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <
<http://legis.senado.leg.br/legislacao/DetalhaSigen.action?id=17728053>>. Acesso em 5 de
fev. 2018.

____. Medida Provisória nº 808/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT,
aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso
em 6 fev. 2018.

CATTANI, Antônio David. *Trabalho & autonomia*. Petrópolis: Vozes, 1995.

IANNI, Octávio. O mundo do trabalho. In: FREITAS, Marcos Cesar (org.). *Reinvenção do futuro*. São Paulo: Cortez, 1996.

FREDERICO, Celso. *Crise do socialismo e movimento operário*. São Paulo: Cortez, 1994.

HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. 6. ed. São Paulo: Loyola, 1998..

LEITE, Márcia de Paula. Reestruturação produtiva e sindicatos: o paradoxo da modernidade. In: LEITE, Márcia de Paula (org.). *O trabalho em movimento: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil*. Campinas: Papius, 1997.

LUHMANN, Niklas. *O direito da sociedade*. São Paulo: Martins Fontes. 2016.

MARTIN, Scott. *As câmaras setoriais e o meso-corporativismo*. Luz Nova Revista de Cultura e Política, nº 37, 1996, Disponível em: <



DOI: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v6i1.346>

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451996000100008>.

Acesso em 06 dez. 2017.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. Maquinaria, taylorismo e fordismo: a reinvenção da manufatura. *Revista de Administração de Empresas*. Rio de Janeiro, n. 26, v. 4, out./dez., 1986. p. 31-34.

POCHMANN, Márcio. *O Emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2001.

SMITH, Adam. *A Riqueza das Nações*. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

TENÓRIO, FERNANDO G. A unidade dos Contrários: Fordismo e pós-fordismo. *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro. n. 45. v. 4.jul./ago, p.1141-1172 , 2011.

TAYLOR, Frederick Winslow. *Princípios de administração científica*. Rio de Janeiro: Presidência da República-Dasp, 1948.