

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS**

LAURA REIS DA SILVEIRA

**AS CENTRAIS SINDICAIS BRASILEIRAS NA OIT: AGENDA E PERCEPÇÕES
DIANTE DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL**

Porto Alegre

2021

LAURA REIS DA SILVEIRA

**AS CENTRAIS SINDICAIS BRASILEIRAS NA OIT: AGENDA E PERCEPÇÕES
DIANTE DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL**

Trabalho de conclusão submetido ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Relações Internacionais.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Henrique Vasconcellos Horn.

Porto Alegre

2021

CIP - Catalogação na Publicação

Silveira, Laura Reis da
AS CENTRAIS SINDICAIS BRASILEIRAS NA OIT: AGENDA E
PERCEPÇÕES DIANTE DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL /
Laura Reis da Silveira. -- 2021.
147 f.
Orientador: Carlos Henrique Vasconcellos Horn.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade
de Ciências Econômicas, Curso de Relações
Internacionais, Porto Alegre, BR-RS, 2021.

1. Organização Internacional do Trabalho. 2. Quarta
Revolução Industrial . 3. Centrais Sindicais
Brasileiras. I. Henrique Vasconcellos Horn, Carlos,
orient. II. Título.

LAURA REIS DA SILVEIRA

**AS CENTRAIS SINDICAIS BRASILEIRAS NA OIT: AGENDA E PERCEPÇÕES
DIANTE DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL**

Trabalho de conclusão submetido ao curso de Graduação em Relações Internacionais da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Relações Internacionais.

Aprovada em: Porto Alegre, 06 de maio de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Carlos Henrique Vasconcellos Horn - Orientador
UFRGS

Prof^ª. Dr^ª. Pâmela Marconatto Marques
UFRGS

Prof^ª. Dr^ª. Verônica Korber Gonçalves
UFRGS

À minha mãe, que me apoiou diante de todas as adversidades.

AGRADECIMENTOS

Para entrar na UFRGS tive que passar por duas provas, uma de conhecimentos e outra emocional. A primeira foi muito difícil, eu estudava em turno integral no IFMT em Cuiabá e estudava por conta própria em um curso pré vestibular pela internet. Mas minha mãe sempre acreditou em mim, e começou a guardar dinheiro no momento que eu falei para ela que queria estudar Relações Internacionais em Porto Alegre, “vou comprar a passagem só de ida”, ela dizia.

Quando eu passei pelo ENEM na primeira chamada, quase não tive tempo de comemorar, nem terminei o Ensino Médio por causa da greve. Foi aí que a segunda prova começou, mais difícil ainda, tinha que fazer a matrícula e de algum modo comprovar que eu terminaria o Ensino Médio algumas semanas *depois* da matrícula. Enviei toda a documentação necessária, dentro de todos os prazos possíveis, tudo e um pouco mais, comprovante com assinatura do reitor, calendários, termos de comprometimento, tudo para explicar a situação, e fui para Porto Alegre com a incerteza. Aqui, longe de todos os meus amigos e familiares, descobri que a UFRGS não tinha aceitado fazer a matrícula. Chorei por alguns dias. Depois de me recompor, pesquisei e fui na Defensoria Pública da União, munida de toda a documentação e em menos de uma semana o defensor entrou com um Mandado Judicial e eu fui matriculada alguns dias antes de começar a graduação.

Tudo isso teve consequências. Porque a minha matrícula era em mandado judicial, a UFRGS não analisou minha documentação socioeconômica e eu não pude me inscrever na casa do estudante, não pude ter acesso ao RU de graça, não tive acesso ao auxílio transporte, tive que morar de favor, tive que contar as moedas. O começo da graduação foi prejudicado. Mas tudo foi um aprendizado, um ensinamento de que a vida adulta não apenas é difícil, mas também é dura e pode ser até cruel. Hoje, eu consegui entrar para a Casa do Estudante, consegui passar por todos os semestres e estou no último. Dessa forma eu aprendi a persistir, e acima de tudo a valorizar a bondade nas pessoas, que me ajudaram e tornaram essa trajetória feinha muito mais feliz, graças a eles eu consegui chegar até aqui: minha família, meus amigos e pessoas que eu considero muito.

Agradeço a Luisa Patatas, minha professora do Ensino Médio que acompanhou a minha luta e me ajudou durante toda a graduação, esse trabalho é em sua memória. Agradeço a minha mãe, Vilma, que trabalha para dar a sua filha um futuro melhor, juntas nós estamos chegando lá! Agradeço ao meu namorado, Bruno, por quem eu me apaixonei desde o início da graduação, você é meu companheiro, amigo e eu te amo muito. Agradeço aos meus

sogros, seu Bruno e dona Carolina, que me acolheram como uma filha, vocês são demais! Agradeço a minha companheira de todas as crises existenciais Luana, as nossas conversas caminhando são as melhores! Agradeço a professora Pâmela Marconatto, que mudou a minha trajetória nessa universidade ao me mostrar o incrível mundo da pesquisa, continue assim! Agradeço ao professor Carlos Henrique Horn, meu orientador, que me acompanhou ao longo de um ano e meio até o final desse TCC, com uma infinita disponibilidade, compreensão e conhecimento a oferecer, obrigada por me aturar, sou muito grata! Agradeço ao professor Ronaldo Herrlein Júnior, que me apresentou ao professor Carlos. Nunca esquecerei sua preocupação e carinho, obrigada de coração.. Agradeço a todos os representantes das Centrais Sindicais Brasileiras e técnicos do DIEESE que aceitaram fazer as entrevistas e disponibilizaram parte de suas agendas lotadas para uma garota que queria fazer o TCC, vocês fazem muito por esse país.

Por fim, eu dedico esse trabalho a todos os estudantes cotistas que passaram ou passam por algum tipo de dificuldade dentro do mundo da universidade, nós existimos e passamos por muitas situações que professores, funcionários e outros alunos, muitas vezes, não fazem ideia. Eu sei que existem histórias de pessoas que não conseguiram, são anos estudando para serem barrados na porta da universidade. O processo da minha matrícula, desde então, nunca foi finalizado, mas cheguei até aqui! É difícil, eu sei, tentem de todas as formas possíveis, muitas vezes há alternativas, mas para isso é preciso buscar força e apoio em lugares inimagináveis. Apenas espero que no futuro seja mais fácil para os que ainda virão.

“ — O que eles acham, Ed?
— Acham que o mundo deve ser devolvido às pessoas.
— Sem a menor dúvida — disse Paul, tentando concordar com
a cabeça. Seus músculos respondiam debilmente à sua vontade,
e sua vontade, por sua vez, era uma coisa indistinta e
inoperante.
— As pessoas precisam ter o mundo de volta.
— Você vai ajudar?
— Sim — murmurou Paul.”
(Vonnegut, 1952, p.418).

RESUMO

O presente trabalho realiza um estudo de caso com as centrais sindicais brasileiras que fazem parte da estrutura tripartite da Organização Internacional do Trabalho, buscando entender sua atuação na barganha internacional para garantir os direitos dos trabalhadores diante da crescente automação do trabalho ocasionada na introdução de novas tecnologias no mercado de trabalho, na chamada Quarta Revolução Industrial. O trabalho apresenta as revoluções tecnológicas que mudaram o paradigma da produtividade e/ou gestão do trabalho durante a Idade Moderna, apresentando indícios de que uma Quarta Revolução Industrial está em curso, e quais são suas consequências no mercado de trabalho. Também faz um apanhado da história da Organização Internacional do Trabalho ao longo de seus 100 anos e explica a importante estrutura tripartite que reúne governos, empresários e trabalhadores para discussões de temas pertinentes ao mundo do trabalho. Por fim, explica a metodologia e analisa as entrevistas realizadas com as Organizações de Trabalhadores brasileiras constituintes da OIT, como se dá sua atuação internacional, qual é sua agenda diante da Quarta Revolução Industrial e quais são suas pautas mais importantes na OIT. O estudo conclui, através da perspectiva das Organizações de Trabalhadores do Brasil, que elas têm uma importante e vasta atuação internacional, mas que a discussão da Quarta Revolução Industrial se encontra em apenas em alguns setores da economia e em palcos fora da OIT, e que a sua atuação na OIT é considerada muito importante, principalmente na luta por direitos básicos mediante regressões nos direitos trabalhistas realizados pelo governo federal.

Palavras-chave: OIT. Quarta Revolução Industrial. Automação.

ABSTRACT

This paper presents a case study on the Brazilian trade unions participating in the tripartite structure of the International Labor Organization. It seeks to understand their role in this international forum as for the guarantee of workers' rights in the face of the consequences of new technologies associated to the so-called Fourth Industrial Revolution. The work starts by pointing to the technological revolutions that changed the paradigm of productivity and work management during the Modern Age, as well as the Fourth Industrial Revolution and their consequences over the labor market. It also gives an overview of the history of the International Labor Organization over its 100 years of existence and explains the important tripartite structure that brings together governments, employers and workers to discuss relevant topics of the world of work. Then, it analyzes the Brazilian peak organizations on the basis of interviews made with their officials. This analysis focuses on the organizations' international relations, their agenda in the face of the Fourth Industrial Revolution, and the most important ILO's agendas. The study concludes that Brazilian workers' organizations show an extensive and relevant international presence. Although the discussion on the Fourth Industrial Revolution is still restricted to some sectors of the national economy, officials regard their presence at the ILO's processes as very important, mostly for the legitimacy of their contest for basic workers' rights under an environment of regression in labor rights due to Brazilian federal government policies.

Keywords: ILO. Fourth Industrial Revolution. Brazilian trade unions. Automation.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADS	Agência de Desenvolvimento Solidário
BIT	Bureau Internacional do Trabalho
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
CPS	<i>Cyber-Physical Systems</i>
CSB	Central dos Sindicatos Brasileiros
CTB	Central de Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CUT	Central Única dos Trabalhadores
EUA	Estados Unidos da América
INST	Instituto Nacional de Saúde do Trabalho
IOS	Instituto Observatório Social
IOS	<i>Internet Of Services</i>
IOT	<i>Internet Of Things</i>
ML	<i>Machine Learning</i>
MR	<i>Mobile Robotics</i>
NCST	Nova Central dos Trabalhadores
ONU	Organização das Nações Unidas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TI	Tecnologia da Informação
UGT	União Geral dos Trabalhadores

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
2 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	18
2.1 MUDANÇA TECNOLÓGICA E SISTEMAS DE PRODUÇÃO NA HISTÓRIA.....	18
2.2 QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	22
2.3 CONSEQUÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO INTERNACIONAL.....	24
3 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	34
3.1 HISTÓRIA E ESTRUTURA DA ORGANIZAÇÃO.....	34
3.2 A AGENDA DA OIT DIANTE DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	39
3.3 AS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES BRASILEIRAS NA OIT.....	41
4 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.....	48
4.1 METODOLOGIA.....	48
4.2 EIXOS DE ANÁLISE.....	49
4.2.1 A ação internacional das centrais.....	49
4.2.2 As centrais diante da Quarta Revolução Industrial.....	52
4.2.3 A atuação das centrais na OIT.....	61
5 CONCLUSÃO.....	65
REFERÊNCIAS.....	67
APÊNDICE A	72
APÊNDICE B.....	75

1 INTRODUÇÃO

Mudanças no mercado de trabalho vêm ocorrendo desde os primórdios do sistema capitalista e de sua expansão no Sistema Internacional. Neste trabalho, é contada a história dessa trajetória através da perspectiva de Revoluções Industriais e dos pontos de cisão importantes que causam grande impacto no mundo do trabalho. No momento atual, em que se sobrepõem ampla transformação de processos produtivos e uma pandemia, observa-se a aceleração de tais mudanças, que vêm ocorrendo no sentido de grande automação até mesmo de atividades cognitivas. Os desdobramentos de tais eventos no mercado de trabalho internacional em um contexto globalizado são sentidos principalmente pelos trabalhadores. Neste contexto, interessa-nos estudar a resolução da problemática através de um ator internacional importante: os sindicatos, em um palco centenário para uniformização do direito do trabalho em nível internacional: a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Os efeitos significativos sobre o mercado e as relações de trabalho constituem uma das dimensões das transformações decorrentes da Quarta Revolução Industrial. Dada a complexidade do tema, o assunto envolve todos os setores da sociedade, como governos, empresas e sociedades acadêmica e civil, que têm uma responsabilidade conjunta em entender as tendências emergentes e mitigar os efeitos negativos que, em sua maioria, recaem nos trabalhadores. No cenário de globalização, as consequências da automação ultrapassam a estrutura de estados-nação específicos, não se circunscrevendo, por exemplo, aos países menos desenvolvidos, que deverão ser fortemente atingidos, dentre outros motivos, devido à dificuldade em retrainar uma abundante mão-de-obra barata e não qualificada. Consideradas a extensão e profundidade das consequências, pode-se defender políticas de proteção ao emprego do indivíduo e ao indivíduo na condição de desemprego (SCHWAB, 2016; HARARI, 2018).

Consequentemente, o tema do desemprego parece ter adquirido nova e grave dimensão em face do desenvolvimento tecnológico e das mudanças na gestão do trabalho associadas à assim-chamada Quarta Revolução Industrial. As revoluções gêmeas da tecnologia da informação e da biotecnologia, que estão dentre os vetores principais da nova revolução industrial, representam uma ameaça direta para a geração e mesmo a manutenção dos empregos formais. De outro lado, a computadorização das atividades produtivas também leva à escassez de trabalho especializado, o que vem sendo experimentado em países tão diversos quanto Canadá, China, Alemanha, Índia, Indonésia, Singapura e Tailândia. Entretanto, diferente das revoluções industriais anteriores, em que a extinção de postos de trabalho foi

combinada ao aumento mais do que proporcional na necessidade da força de trabalho humana em outras atividades, bem como a um aumento nos confortos materiais em geral, o largo alcance da automação produtiva na Quarta Revolução Industrial poderá diminuir drasticamente a necessidade de força de trabalho humana, pois as novas tecnologias poderão substituir os seres humanos não apenas nas suas capacidades físicas, braçais, como também nas cognitivas, aumentando, assim, a taxa de desemprego (HARARI, 2018; FREY e OSBORNE, 2013).

Há, portanto, uma relevância atual e futura do tema do desemprego sob um novo contexto. Em face da globalização, da interdependência entre os países e da concentração de produção e de capital, monopólios transnacionais passam a ter um papel central na economia dos países. Por conta disso, levanta-se a possibilidade de o desemprego vir a permear os estados-nação e criar uma necessidade de coordenação dos mecanismos de políticas econômicas, como a uniformização do direito do trabalho para proteção do trabalhador em órgãos multilaterais. Tal necessidade de coordenação num contexto de globalização produtiva e financeira foi levantada por Susan Strange, em sua obra *The retreat of the state: the diffusion of power in world economy (1996)*, com base na definição de poder como a habilidade de uma pessoa ou um grupo de pessoas de afetar os resultados em que suas preferências prevaleçam em relação às preferências dos outros. A autora destaca os atores não-estatais nas Relações Internacionais, em contraposição ao poder associado à hegemonia (Teoria da Estabilidade Hegemônica), amplamente utilizada em estudos de Economia Política Internacional (HARARI, 2018; SARFATI, 2005).

No que tange à coordenação de políticas do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um importante palco, onde se mantém permanente diálogo social ao reunir as organizações de empregadores, os sindicatos (organizações de trabalhadores) e governos com o intuito de estabelecer normas de trabalho, desenvolver políticas e elaborar programas. No Brasil, são partícipes desses processos diferentes instituições relacionadas à economia do trabalho (OIT, 2021). Assim, no Governo, devem ser incluídos: Ministério da Economia, Ministério da Saúde, Ministério da Cidadania, Ministério do Meio Ambiente, Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, Ministério das Relações Exteriores e Agência Brasileira de Cooperação. As organizações de empregadores relevantes para as atividades na OIT consistem de Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional da Agricultura e da Pecuária do Brasil, Confederação Nacional do Comércio, Bens, Serviços e Turismo, Confederação Nacional do Transporte e Confederação Nacional das Instituições Financeiras.

Já quanto às associações sindicais, marcam presença na OIT as centrais sindicais: Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical (FS), União Geral dos Trabalhadores (UGT), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Nova Central dos Trabalhadores (NCST), e Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) (OIT, 2021).

Neste trabalho, nossa atenção volta-se ao terceiro pilar da OIT, as organizações de trabalhadores. Busca-se examinar a agenda e as percepções das centrais sindicais brasileiras envolvidas na cooperação internacional através da OIT, procurando entender sua atuação para mitigar as consequências negativas da chamada Quarta Revolução Industrial sobre os trabalhadores do Brasil, um país periférico na Divisão Internacional do Trabalho (DIT). Dessa forma, a ideia é entender quais são as implicações da Quarta Revolução Industrial no mercado de trabalho internacional e investigar os programas de ação das organizações de trabalhadores brasileiras constituintes da OIT diante de tal cenário. Em suma, o presente trabalho consiste de um estudo de caso com as centrais sindicais do Brasil partícipes da Organização Internacional do Trabalho, de modo a investigar a dinâmica da barganha internacional para a construção de políticas sobre o futuro do trabalho nos marcos da Quarta Revolução Industrial.

O trabalho pretende contribuir para o preenchimento de uma lacuna na literatura sobre sindicatos brasileiros e a Quarta Revolução Industrial. No âmbito institucional mais próximo, constata-se, mediante uma pesquisa no LUME – repositório digital de pesquisas feitas na UFRGS –, que, considerando 389 Trabalhos de Conclusão do Curso de Relações Internacionais disponíveis, nenhum deles apresenta como temática principal a OIT, os sindicatos, a Quarta Revolução Industrial ou o mercado de trabalho, revelando a ausência de temas relacionados às Relações Internacionais na área do Trabalho nesse Curso. Isso ocorre mesmo diante do alto nível de desemprego, da elevada informalidade e da crescente “flexibilização” dos direitos trabalhistas no Brasil, fenômenos que também possuem uma dimensão internacional e tratamento em fóruns internacionais. Dessa forma, esse trabalho nasce da preocupação da autora com problemas sentidos localmente no contexto onde vive, buscando saber como atores não-estatais nas Relações Internacionais lidam com a questão.

Para a realização do trabalho, foram feitos levantamentos bibliográficos a respeito dos temas da Quarta Revolução Industrial e de suas consequências no mercado de trabalho internacional, da OIT e do funcionamento de sua estrutura tripartite, e do movimento sindical brasileiro e suas centrais sindicais. Quanto às centrais sindicais objeto da coleta primária de dados mediante entrevistas, utilizaram-se informações encontradas nos seus sites na Internet. Também foi realizada uma pesquisa no site da OIT, em especial sobre suas últimas resoluções

e recomendações e sobre as últimas pesquisas realizadas pelo seu corpo técnico, de modo a entender os assuntos mais discutidos na organização e sua abordagem da temática da Quarta Revolução Industrial. Nessa pesquisa, um ponto específico de levantamento refere-se às organizações de trabalhadores do Brasil constituintes da OIT e seus membros na lista da delegação brasileira presente na mais recente Conferência Internacional do Trabalho.

O desenvolvimento do trabalho assenta-se na análise de conteúdo de entrevistas realizadas com dirigentes e assessores de centrais sindicais brasileiras. Para sua realização, buscou-se o contato com os Secretários de Relações Internacionais das seis centrais que fazem parte da OIT por mensagens de e-mail e via páginas do Facebook, por telefonema aos números informados nos sites das centrais e via WhatsApp. Foi difícil estabelecer o primeiro contato, mas, uma vez tendo sido realizado, formou-se uma rede de contatos que permitiu chegar até os outros interlocutores. Aceitaram participar da pesquisa quatro representantes das organizações de trabalhadores partícipes da Organização Internacional do Trabalho e dois representantes do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) – uma entidade criada e mantida pelo movimento sindical brasileiro, com o objetivo de desenvolver pesquisas que atendem às demandas dos trabalhadores (DIEESE, 2021). Os técnicos do DIEESE ofereceram uma perspectiva mais ampla do movimento sindical, que permitiu amalgamar informações pertinentes ao tema. As entrevistas foram conduzidas virtualmente nas plataformas de vídeo-chamada Zoom e WhatsApp, respeitando os protocolos de distanciamento social durante a pandemia da Covid-19.

O questionário da entrevista, que consta do Apêndice B, foi formulado com o propósito de entender a atuação internacional das centrais sindicais, suas perspectivas diante da Quarta Revolução Industrial e sua agenda prioritária na OIT, de modo a também discutir se a OIT se mostra como um palco favorável para a resolução desse tipo de questão e quais são as estratégias do movimento sindical para atuar internacionalmente nessa problemática. Todas as entrevistas foram gravadas, transcritas e encontram-se no Apêndice B do trabalho. A análise das entrevistas é apresentada em três eixos temáticos – atuação internacional das centrais, agenda em face da Quarta Revolução Industrial e participação na OIT – a fim de responder às principais questões abordadas ao longo do trabalho e identificar a agenda e a percepção das centrais sindicais brasileiras partícipes da OIT.

Assim, além deste capítulo introdutório, o desenvolvimento do conteúdo do trabalho se dá em três capítulos principais. O segundo capítulo analisa o marco conceitual e teórico da Quarta Revolução Industrial e busca traçar um histórico do desenvolvimento tecnológico sob

o capitalismo, bem como sistematizar as tendências da Revolução Industrial e suas consequências no mercado de trabalho. O terceiro capítulo foca na Organização Internacional do Trabalho, a história e estrutura desse importante órgão de discussão tripartite, bem como sua agenda de discussões sobre a Quarta Revolução Industrial. Nele, listam-se as centrais sindicais brasileiras partícipes da OIT. O quarto capítulo detalha a metodologia utilizada e apresenta a análise do conteúdo das entrevistas feitas com representantes das centrais sindicais brasileiras nos três eixos já referidos: como se dá sua atuação no âmbito internacional, qual sua agenda perante a Quarta Revolução Industrial, e sua atuação e percepções sobre a OIT. O trabalho encerra com uma conclusão que sistematiza os pontos principais e constatações gerais sobre o estudo de caso.

2 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Neste capítulo, apresentamos o marco conceitual e teórico da Quarta Revolução Industrial – também conhecida como Indústria 4.0 – buscando traçar um histórico desde a Revolução Agrícola até a Terceira Revolução Industrial, expor os indícios de que uma Quarta Revolução está em curso, e discorrer sobre suas características principais e consequências no mercado de trabalho internacional.

2.1 MUDANÇA TECNOLÓGICA E SISTEMAS DE PRODUÇÃO NA HISTÓRIA

Há dois grandes períodos da história da humanidade contados a partir da experiência europeia: a Idade Média e a Idade Moderna. Na Idade Média, o modo de produção estava baseado no feudalismo, cujo declínio deu origem ao modo de produção capitalista associado à Idade Moderna. Ainda que não seja por ela definido, o capitalismo tem na industrialização um de seus traços principais e nas Revoluções Industriais seus momentos históricos de forte transformação indutora de incrementos consideráveis na produção e de mudanças na gestão do trabalho (SANTOS et al 2018; MIRANDA, 2012, SCHWAB, 2016).

Durante a Idade Média na Europa, a produção assentava-se nos feudos. Estas eram porções de terra de propriedade de senhores aristocratas e cultivadas por trabalhadores servis. Os servos que trabalhavam na terra do senhor obrigavam-se a lhe fornecer grande parte de sua produção. Estavam presos à terra em dois sentidos: dela não podiam se afastar, nem ser afastados. Dessa forma, se a terra fosse transferida a um novo senhor – em geral, o herdeiro –, os servos lá continuariam e serviriam a esse novo senhor feudal, sem possibilidade de mobilidade social. Em tal modo de produção, a riqueza está fundamentalmente atrelada à terra, da qual dependem os senhores feudais e os servos. No limite, trata-se de um padrão auto suficiente ou autárquico. O comércio dá-se no plano local das aldeias ou em virtude da ação de negociantes que percorrem longas distâncias, não havendo um comércio “nacional” sistemático. A riqueza acumulada pelos senhores feudais e pela igreja expressa-se na terra, na capacidade de mobilizar para a guerra e na forma de metais preciosos (MIRANDA, 2012).

Um incremento significativo da produção agrícola, gerando excedentes cada vez maiores, ampliou a circulação da produção por meio do comércio, transformando pequenas aldeias em cidades. Isso fez com que habitantes se tornem comerciantes ou formem pequenas indústrias, gerando assim uma estratificação do trabalho entre o campo e a cidade, formando a Revolução Agrícola. Consequentemente, a troca de valores entre essas cidades aumentava a necessidade da criação de documentos de crédito, como títulos de crédito, letra de câmbio e

nota promissória, salientando a relevância das transações comerciais e do poder monetário. Mediante o avanço da Idade Média para a Idade Moderna, contudo, não houve uma modificação da estrutura das sociedades européias, já que o acúmulo de riqueza continuava sendo feita através de metais preciosos e se concentrando nas mãos de reis, nobres e da Igreja e a produção de bens ainda era incipiente (MIRANDA, 2012, SCHWAB, 2016).

Tal cenário foi alterado em detrimento do alargamento do comércio, que era realizado pela busca sistemática de novas rotas pelo mar, já que os muçulmanos haviam fechado o caminho terrestre do comércio com o Oriente. Desse modo, tal procura levou não só ao descobrimento de novas rotas, como também à abertura do intercâmbio com o “Novo Mundo”, em que a exploração de mão-de-obra escrava e extração de metais preciosos nas Américas possibilitou o acúmulo de capital necessário para fomentar o capitalismo. Ao mesmo tempo, as cidades europeias iam crescendo cada vez mais, com uma população que precisava vender sua mão-de-obra para consumir os produtos produzidos na cidade e no campo. Tal desenvolvimento das cidades levou à concentração de dinheiro e poder nas mãos das monarquias e engendrou a formação das nações e do nacionalismo, surgindo regulamentações nacionais, moedas nacionais, línguas nacionais, igrejas nacionais, bandeiras nacionais, todos símbolos que geram um sentimento de unidade, redirecionando a lealdade da população do senhor feudal ou da cidade para o figura do rei, que é o monarca absoluto do estado-nação (MIRANDA 2012).

Conseqüentemente, a produção de bens foi se desenvolvendo. A estrutura precursora da organização moderna do trabalho foram as guildas. As guildas eram oficinas especializadas na produção de bens manufaturados por artesãos. Nessas oficinas, havia uma determinada hierarquia, na qual a pessoa entrava como aprendiz, fazendo trabalhos menores e aprendendo o ofício com o mestre, até adquirir a condição de jornaleiro, na qual cumpria uma série de jornadas de trabalho com diferentes mestres até adquirir a maestria de todo o processo de fabricação, com a qual obtinha controle sobre o processo produtivo, desde a compra das matérias-primas até a produção do bem e sua venda nos mercados. Tal modo de produção artesanal era caracterizado por trabalhadores altamente qualificados, altos custos de produção, baixa qualidade, baixo volume de fabricação e produtos não padronizados, feitos com ferramentas de baixa tecnologia (SACOMANO e SÁTYRO, 2018).

A demanda por produtos manufaturados advinda do crescimento das cidades possibilitou o desenvolvimento de novas tecnologias que aumentaram a produtividade dos bens. Nesse contexto, o tear mecânico foi inventado em 1767, pelo inventor inglês James

Hargreaves, sendo aperfeiçoado para um tear hidráulico já em 1769, por outro inventor inglês, Richard Arkwright. James Watt, ainda em 1769, inventou a máquina a vapor para que Edmund Cartwright, em 1785, inventasse o tear mecânico a vapor, que podia ser operado por uma mão-de-obra não especializada. Essa série de invenções possibilitou a Primeira Revolução Industrial, marcando o início da tecelagem industrial na Inglaterra. Desse modo, as empresas familiares, donas de rocas de tear, tornaram-se obsoletas, tendo que vender sua mão-de-obra para os donos dos novos meios de produção, surgindo assim a classe proletária. Com a posterior construção de ferrovias, a produção mecânica alia-se à maior facilidade no transporte. Nessa época, a produtividade aumenta significativamente, a jornada de trabalho chegava a 16 horas por dia na manufatura dos bens e na mineração, que empregavam mulheres, adolescentes e crianças com salários menores (SACOMANO e SÁTYRO, 2018; SCHWAB, 2016).

Destarte, adotando ideias que remetem à divisão e estratificação do trabalho referidas por Adam Smith em “A Riqueza das Nações”, de 1776, a cidade de Cincinnati, em Ohio, que já concentrava a produção de abatedouros, transformou-se no maior centro de manufatura e comercial do Oeste dos Estados Unidos entre 1825 e 1870. No final do século XIX e início do século XX, Frederick Taylor e Henry Ford foram os precursores ao postular e aplicar a divisão do trabalho em múltiplas etapas em linhas de produção no chão de fábrica, aperfeiçoando a produção em massa típica da Segunda Revolução Industrial. Ademais, Ford também fornecia aos seus empregados um salário que os possibilitaria comprar os carros por eles fabricados. A invenção da energia elétrica, em 1879, possibilitou também sua aplicação nas indústrias, aumentando ainda mais a produtividade com seu uso nas esteiras de produção (SACOMANO e SÁTYRO, 2018; SCHWAB, 2016).

Algumas décadas adiante, em 1968, a divisão de transmissão automática da General Motors emite um pedido para a substituição eletrônica de sistemas de fio rígido, baseados em um artigo escrito pelo engenheiro Edward R. Clark. A resposta vencedora para o requerimento adveio da Bedford Associates, de Massachusetts. A empresa realizou o desenvolvimento, fabricação, venda e manutenção do Modicon (acrônimo em inglês para controlador digital modular), que possibilitou a criação de uma programação de sistemas de automação para a fábrica. O paradigma de programação veio a governar a engenharia de sistemas de automação moderna, levando a sistemas altamente flexíveis e eficientes. A Tecnologia da Informação (TI) passou a ser usada intensamente para apoio e controle da

manufatura, automatizando processos, na chamada Terceira Revolução Industrial (DRATH e HORCH, 2014).

Em esforços para quantificar e convergir em um único gráfico o desenvolvimento humano, a fim de apontar especificamente qual foi a invenção que possibilitou rápido crescimento populacional e social, a invenção de James Watt do motor a vapor alterou significativamente o paradigma de crescimento, ao aprimorar uma máquina que supera as capacidades braçais de seres humanos e animais. Passaram-se décadas até que o motor a vapor fosse aperfeiçoado o suficiente para gerar tal impacto; antes de Watt, elas eram altamente ineficientes, aproveitando apenas 1% da energia advinda da queima do carvão. Analogamente, as tecnologias digitais podem ser tão disruptivas quanto a invenção de Watt no que tange à capacidade cognitiva do ser humano (BRYNJOLFSSON e McAFEE 2014; MORRIS, 2010).

Ainda incipiente, os computadores se mostraram altamente eficientes para fazer trabalhos que envolvem aritmética complexa; entretanto, demandavam um alto poder de processamento para executar tarefas “simples” como subir uma escada. Nesse sentido, previa-se que seria impossível para um computador realizar tarefas como dirigir um carro ou falar e interagir com seres humanos. Contudo, a evolução de tais tecnologias levou, por exemplo, a robôs que aprendem a executar tarefas em uma linha de montagem como Baxter, a robôs Kiva trabalhando em armazéns da Amazon, ao carro autônomo da Google andando sem assistência, e à assistente pessoal Siri, que responde a perguntas com cada vez menos erros. Segundo Brynjolfsson e McAfee, “Improvement in autonomous vehicles reminds us of Hemingway’s quote about how a man goes broke: “Gradually and then suddenly” (BRYNJOLFSSON e McAFEE 2014, p.10).

As tecnologias de *Machine Learning* (ML) e *Mobile Robotics* (MR) possibilitam a realização de praticamente qualquer tarefa. Os avanços tecnológicos em robótica foram acompanhados por uma queda significativa nos seus custos – nas últimas décadas, os preços de robôs caíram cerca de 10% anualmente e há uma tendência de caírem ainda mais rapidamente no futuro próximo. Conseqüentemente, no cenário global, as vendas de robôs industriais atingiram resultados expressivos. De acordo com Frey e Osborne (2013), tratando do início da segunda década do século XXI, o aumento ocorria a taxa de 40% ao ano. À medida que as capacidades tecnológicas aumentam e os custos caem, é esperado que robôs substituam o trabalho humano de baixos salários, ocupações que mais expandiram o mercado de trabalho estadunidense nas últimas décadas (FREY e OSBORNE, 2013). Esta combinação

de processos tecnológicos e econômicos veio a dar origem a uma nova revolução, a Quarta Revolução Industrial.

2.2 QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A “Quarta Revolução Industrial” refere-se a um conjunto de inovações tecnológicas que constituem uma nova ruptura na história humana. Klaus Schwab, fundador e presidente executivo do Fórum Econômico Mundial, reuniu em seu livro “The Fourth Industrial Revolution” (2016), um debate sobre as implicações políticas, sociais e econômicas do conceito, servindo como referência para a reunião do mesmo ano no Fórum. Nessa Reunião, líderes governamentais, políticos e intelectuais se encontraram em Davos para discussões pertinentes a esse tema (SCHWAB, 2016).

Schwab parte de uma visão de que estamos seguindo para uma Quarta Revolução Industrial, e não uma continuação da Terceira como se acreditava até o momento, devido a três principais fatores: velocidade, amplitude e profundidade e impacto sistêmico. A velocidade diz respeito ao ritmo acelerado no qual as inovações ocorrem, de maneira exponencial e não linear, por conta da facilidade de comunicação e das novas tecnologias conseguirem gerar outras tecnologias mais aprimoradas. A amplitude e profundidade refere-se ao alcance das novas tecnologias, primeiramente desenvolvidas graças à Revolução Digital. Por fim, o impacto sistêmico diz respeito a rupturas em sistemas inteiros, nos planos nacional e internacional, tanto na indústria quanto na Sociedade Civil. Esses seriam os motivos principais das novas tecnologias serem disruptivas e estarem perto de causar uma grande mudança no mercado de trabalho internacional (SCHWAB, 2016).

Tal conceito teve sua principal inspiração na feira de Hannover Mess, realizada na Alemanha, e que é a maior feira de tecnologia industrial do mundo. Na reunião de 2011, foram abertas as discussões sobre a Quarta Revolução Industrial e o papel da “*Industrie 4.0*” em tal revolução. A Indústria 4.0 está relacionada às transformações no processo de produção e, em larga medida, está sendo estudada antes de acontecer, diferente do que ocorreu nas revoluções anteriormente descritas. Dessa forma, a Indústria 4.0 é o motor que impulsiona a Quarta Revolução Industrial e está atrelada a uma maior modelagem dos serviços e produtos sem prejudicar a produção em massa, ligados a sistemas Ciber-Físicos (CPS na sigla em inglês). Esses sistemas são possíveis graças a tecnologias como a Internet das Coisas (IOT) e objetos inteligentes, que ajudam a criar uma rede de autogestão ainda maior que antes, em

virtude da integração entre seres humanos e máquinas, mesmo a grandes distâncias geográficas (PEREIRA e SIMONETTO, 2018).

Desde a Primeira Revolução Industrial, as economias têm passado por mudanças de paradigma nos sistemas de produção e gestão. Os desenvolvimentos em TI (Tecnologia da Informação) nas últimas três décadas têm fomentado uma demanda muito grande por produtos personalizados, de complexidade e qualidade aliadas a custos reduzidos. Nesse sentido, os sistemas Cyber-Físicos, a Internet das Coisas e o *Cloud Computing* possibilitam a troca e o armazenamento de informações do mundo físico, sendo tecnologias chave para a gestão e os processos produtivos na Quarta Revolução Industrial (SANTOS et al, 2018).

Os CPS reúnem objetos físicos ligados a uma rede que coleta dados em tempo real, formando uma infraestrutura modelo na rede virtual e possibilitando a criação de serviços baseados nos dados coletados. Desse modo, tais objetos físicos podem ser virtualmente integrados, testados e otimizados. É importante ressaltar que a Quarta Revolução Industrial está ainda para acontecer de forma plena. Mesmo que as tecnologias disruptivas já existam e estão sendo utilizadas, apenas com a difusão do uso na indústria seus efeitos serão plenamente sentidos no mercado de trabalho internacional. Tais tecnologias ainda enfrentam desafios para se difundirem, como a proteção e privacidade de dados, a Cibersegurança e a estabilidade dos sistemas (DRATH e HORCH, 2014)

Ademais, os CPS, a IoT, a Internet dos Serviços e as Fábricas Inteligentes são os 4 pilares da Indústria 4.0. A Internet dos Serviços (*Internet of Services – IOS*) permite a oferta e demanda de serviços utilizando a estrutura da Internet, enquanto as Fábricas Inteligentes reúnem a conectividade da Internet das Coisas e a disponibilização de serviços da Internet dos Serviços, sendo capazes de gerenciar cadeias produtivas em que humanos e máquinas se comunicam como se participassem de uma rede social que gera informações para plantas produtivas onde as demandas são executadas pelos CPS e por comunicação via IOT. Nesse sentido, haverá uma auto-organização dos sistemas de manufatura com novos sistemas de distribuição e aquisição, pois tais processos serão descentralizados e conectados por meio de diferentes canais; novos bens e serviços desenvolvidos de forma individual e personalizada, com inteligência, memória e inovação do produto; alta adaptabilidade às necessidades humanas; e, por fim, responsabilidade social da corporação no sentido de sustentabilidade e gestão eficiente de recursos no processo de produção (PEREIRA e SIMONETTO, 2018).

As tecnologias que viabilizam tais transformações radicais no processo produtivo são: big data e análise de dados, robôs autônomos, simulação, integração de sistemas horizontal e

verticalmente, Internet das Coisas Industrial, segurança cibernética, nuvem, impressoras 3D e realidade aumentada. Dessas tecnologias, o big data se mostra essencial para o aprofundamento da Revolução Industrial, pois a tecnologia permite o desenvolvimento mais rápido e eficiente de novas tecnologias, além de um controle maior do processo produtivo, das cadeias de distribuição e das pessoas. Neste contexto, é possível dizer que, analogamente ao que a terra ou os meios físicos de produção foram no passado, os dados serão um meio essencial de exercer poder na sociedade futura (FREY e OSBORNE, 2013; HARARI, 2018).

O tema das características e impactos da Quarta Revolução Industrial tem adquirido cada vez maior importância em países do Primeiro Mundo, em iniciativas tanto do governo quanto de organizações privadas, com o intuito de desenvolver tecnologias e implementá-las na indústria. Dentre os impactos mais relevantes do desenvolvimento exponencial das novas tecnologias, observa-se uma tendência a extinguir empregos formais em volume maior do que são criados, o que difere da tendência das revoluções anteriores (FREY e OSBORNE, 2013). Esse impacto é o tema principal deste trabalho, de modo que passamos a discuti-lo na próxima seção.

2.3 CONSEQUÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO INTERNACIONAL

A Quarta Revolução Industrial relaciona-se com o emprego da força de trabalho na medida em que, antes de tudo, as tecnologias disruptivas causam uma automação maior no processo produtivo. Em termos gerais, a automação constitui processos que auxiliam o ser humano em tarefas. Um exemplo são as antigas rodas d'água ou moinhos de vento e máquinas a vapor. A automação moderna tem alcance bem maior e é caracterizada pela integração de conhecimentos que substituem a decisão, a observação e/ou os esforços humanos por dispositivos eletrônicos, elétricos, mecânicos e *softwares* (AUTOR, 2015; SCHWAB, 2016; ROSÁRIO, 2009).

A automação moderna refere-se a sistemas que executam ações atrelados a uma capacidade sensorial de perceber e executar a ação mais adequada para determinada tarefa, com autocorreções em tempo real. O conceito não deve ser confundido com a automatização, sinônimo de mecanização, que seria um conjunto de tarefas repetitivas e mecânicas, sem a possibilidade de autocorreção. Desse modo, um sistema de automação simularia com maior facilidade a execução de um ser humano, utilizando suas informações sensoriais para calcular a trajetória mais adequada (ROSÁRIO, 2009).

A automação pode ser dividida em três classes: a rígida, a flexível e a programável. Na primeira, a produção ocorre com diversas estações de trabalho, composta por máquinas de comando numérico, que transferem as peças para cada estação ao término de cada processo, em uma linha de produção fixa, volume de produção elevado e fabricação de apenas um tipo de bem. Na segunda, sistemas de informação e de eletrônica se aliam à engenharia mecânica e formam um sistema mais flexível, capaz de produzir diversos produtos, em um volume de produção médio, usufruindo do mesmo sistema de produção. Por fim, na terceira classe de automação, a produção é menor e flexível, sendo efetuada em pequenos lotes, nos quais o equipamento deve ser reprogramado a cada novo lote. Nesse ambiente, a inovação tecnológica e a competitividade são de importância estratégica para a participação de empresas e países no mercado internacional. Os países em desenvolvimento se deparam com o desafio de modernizar suas estruturas de produção e gestão do trabalho, já que as mudanças vêm acontecendo de maneira cada vez mais acelerada e sem precedentes na história da humanidade (ROSÁRIO 2009).

Desde o século XIX, quando artesãos ingleses protestaram contra a automação da produção de têxteis na Inglaterra, destruindo máquinas de tear, há normalmente uma preocupação de que a automação tome a maioria dos empregos. No contexto atual, há três fatores que determinarão o impacto da automação no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, a automação pode beneficiar diretamente o trabalhador caso suas tarefas sejam complementadas por ela, porém este não será o caso se a automação fornecer, de modo principal ou exclusivo, as tarefas em substituição aos trabalhadores. Em segundo lugar, a elasticidade da oferta de trabalho pode mitigar os ganhos salariais. Os trabalhadores teriam seus salários significativamente rebaixados caso a tarefa complementar que eles fornecem for encontrada em abundância no mercado de trabalho. Por fim, caso a automação gere declínio na parcela da renda familiar que é gasta com determinado bem ou serviço, há um ganho para as famílias diante da automação. Nesse aspecto, para ilustrar, o autor cita que o aumento da produtividade no campo diminuiu a parcela da renda que é gasta com alimentos. Mas, em contraposição, a automação também pode gerar um aumento da parcela da renda que é gasta com determinado bem ou serviço, a exemplo do aumento na produtividade do setor farmacêutico, que aumentou a parcela da renda que é gasta com remédios. (AUTOR, 2015).

Com base na perspectiva conceitual de Autor, um exemplo atual seriam os taxistas e entregadores “motoboys”, que teriam os aplicativos de celular como complementares à sua tarefa. No entanto, caso as tecnologias de veículos autônomos se atrelarem a tais aplicativos,

seus empregos poderão ser completamente substituídos. De acordo com Abílio, os aplicativos ocasionaram a redução da renda de taxistas e entregadores no Brasil. Uma pergunta é a seguinte: se tais tecnologias complementam o trabalho, tornando-os ainda mais eficientes, como o ganho de produtividade não aumentou os salários? De acordo com a conceituação de Autor, ao retirar a necessidade de se conhecerem as cidades para levar passageiros e objetos a diferentes destinos, a tarefa veio a ser executada por um número crescente de trabalhadores menos especializados, fator que levou à redução de salários (AUTOR, 2015; ABÍLIO, 2019).

Quanto aos empregos de cozinheiro, serviços de limpeza, cabeleireiro e personal trainer, estes não são complementados, nem substituídos pelas tecnologias atuais, pois são "tecnologicamente atrasados". Entretanto, a demanda por esses serviços parece fortemente elástica à renda, de modo que o aumento da produtividade nos setores líderes em tecnologia pode impulsionar o emprego nessas atividades (AUTOR, 2015).

Há também pesquisas em economias “multigerações”, nas quais o aumento da produtividade gerado pela robótica pode enriquecer a geração anterior de detentores do capital, às custas das próximas gerações. Consequentemente, os jovens enfrentam menor demanda pelo seu trabalho e, em alguns casos, também há restrições ao crédito que inibem seus investimentos em capital humano. Entretanto, não se pode esquecer as complementaridades entre automação e trabalho que aumentam a produtividade, aumentam os rendimentos e aumentam a demanda por trabalho, pois a raiz do problema, segundo Autor, estaria com a administração governamental e não com a tecnologia em si. A tecnologia cria problemas com a distribuição, que requerem ampla resposta política, como impostos direcionados sobre o capital para aumentar o bem-estar geral da população (AUTOR, 2015). Nas palavras de Autor:

These questions underline an economic reality that is as fundamental as it is overlooked: tasks that cannot be substituted by automation are generally complemented by it. Most work processes draw upon a multifaceted set of inputs: labor and capital; brains and brawn; creativity and rote repetition; technical mastery and intuitive judgment; perspiration and inspiration; adherence to rules and judicious application of discretion. Typically, these inputs each play essential roles; that is, improvements in one do not obviate the need for the other. If so, productivity improvements in one set of tasks almost necessarily increase the economic value of the remaining tasks (AUTOR, 2015, p.6).

Mediante o exposto, a automação atual ocasiona uma diminuição de ocupações específicas que os computadores já executam de forma mais eficiente e barata, o que muda a qualidade das vagas disponíveis no mercado de trabalho. A exemplo das tarefas que os

computadores executam no ambiente de trabalho, que não mudaram muito desde o início da era da computação, mas seu custo caiu drasticamente. O custo de se fazer um conjunto padronizado de cálculos caiu pelo menos 1,7 trilhão de vezes desde a era da computação manual, com a maior parte desse declínio ocorrendo desde 1980. Conseqüentemente, pode-se dizer que a substituição não está ligada somente ao que os computadores são capazes de fazer, como também a seu custo de execução, devendo ser menor e mais eficiente do que o trabalhador humano (AUTOR, 2015, FREY e OSBORNE 2013).

Dessa forma, o mercado de trabalho cresce para empregos que incluem a realização de tarefas consideradas “abstratas” ou “manuais”, pois mesmo que os avanços nas tecnologias possibilitem que Inteligências Artificiais e Robôs realizem esses tipos de tarefa, o poder de processamento que tais atividades demandariam ainda tornariam os custos de execução muito altos. Por conta disso, há o fenômeno da “polarização do trabalho”, pois as máquinas são eficientes em tarefas rotineiras, bem definidas, não em tarefas não rotineiras que demandam uma maior flexibilidade, como em empregos de setores que demandam raciocínio indutivo, capacidade de comunicação e domínio especializado (atividades abstratas) e preparação de alimentos, limpeza e manutenção e assistência médica presencial (atividades manuais), tarefas tipicamente em espectros opostos do mercado de trabalho, que requerem habilidades ou adquiridas, ou com educação superior, ou com mínimo/pouco treinamento. Isso levaria à polarização do mercado de trabalho, já que há um aumento na demanda por trabalhos de alta e de baixa qualificação, criando um vácuo na posição dos empregos intermediários, fenômeno confirmado por inúmeras evidências (AUTOR, 2015).

Nesse mesmo aspecto, Anaely Machado (2017) aponta que esse fenômeno da alta demanda por trabalhos de alta e de baixa complexidade tem sido sentido no mercado de trabalho brasileiro desde 1980, de acordo com estudos censitários. A computadorização dos empregos se encontra no aspecto das tarefas tanto manuais como cognitivas, mas com regras claras a ações repetitivas, tarefas nas quais o computador executa de maneira mais barata e eficiente, retirando grande parte dos empregos intermediários. Por conseguinte, com o aumento da escolaridade dos trabalhadores brasileiros, os empregados com oito ou mais anos de estudos sofrem uma diminuição real dos seus salários, dado sua maior oferta no mercado de trabalho, indicando que as inovações tecnológicas diminuem a demanda por trabalhadores menos qualificados, ao mesmo tempo que aumentam a demanda por trabalhadores de alta complexidade, com seus salários relativamente mais baixos contribuindo para esse movimento (MACHADO, 2017).

Ainda segundo Machado, o resultado é de que, no mercado de trabalho brasileiro, a polarização não apenas acontece, como também se acentua nas décadas recentes, concluindo-se que o Brasil tem o fenômeno da polarização do mercado de trabalho de maneira similar a países desenvolvidos, como os EUA. A indústria brasileira está entre a Segunda e a Terceira Revolução Industrial, com a aplicação de linhas de montagem e sistemas de automação, sendo o setor automotivo, constituído em sua maioria por empresas estrangeiras, o mais avançado em relação à Quarta Revolução Industrial. Desse modo, conclui-se que os empregos nos setores de comércio e serviços aumentaram; entretanto, esse aumento ocorreu de maneira mais proeminente nas ocupações classificadas nos extremos. Ademais, a diminuição da participação dos setores da indústria e agricultura na economia brasileira pode ter contribuído fortemente para a polarização do mercado de trabalho no Brasil (MACHADO, 2017). Nas palavras da autora:

Em especial, o crescimento do setor de serviços pode ser um ponto crítico para explicar a polarização. Enquanto a indústria e a agropecuária perderam espaço na economia nas últimas décadas, os serviços expandiram-se tanto em atividades que demandam mão de obra de baixa qualificação (como serviços pessoais) quanto em atividades que contratam empregados altamente qualificados (como os serviços empresariais associados ao desenvolvimento de tecnologias e soluções para empresas) (MACHADO, 2017, p5).

De acordo com Autor, a polarização dos empregos tem tendência de diminuir, na medida que muitos trabalhos que demandam média complexidade — com habilidades intermediárias de alfabetização, numeramento, adaptabilidade, solução de problemas e bom senso — continuem a ser demandados nas próximas décadas, já que não há previsão de que as máquinas executem tais tarefas sem uma queda substancial em qualidade. Diante da perceptível e constante troca de humanos por máquinas, ainda há espaço no mercado de trabalho. O que estaria em jogo é a capacidade do sistema de educação e treinamento profissional de produzir os tipos de trabalhadores que prosperarão nos empregos de média qualificação do futuro. Portanto, a questão principal é a de posicionar o investimento em capital humano no centro das estratégias governamentais de longo prazo, para que a classe trabalhadora desenvolva habilidades em tarefas que são complementares, não totalmente substituídas pelas inovações tecnológicas (AUTOR, 2015)..

No modelo de Frey e Osborne, os efeitos da substituição do trabalho pela computadorização das atividades são, de acordo com o progresso tecnológico, passíveis de afetar tarefas não rotineiras por conta de avanços em *Machine Learning* (ML) e *Big Data*. As

novas tecnologias podem vir a reconhecer padrões mais facilmente, analisando uma quantidade muito mais elevada de informações das que um ser humano seria capaz de realizar por conta de suas limitações físicas e psicológicas. Nesse sentido, um carro autônomo seria capaz de ver, ao mesmo tempo, todos os lados da pista e desviar de obstáculos sem ficar cansado ou distraído. Dessa forma, os investimentos em capital na computadorização das atividades são capazes de substituir uma grande faixa de atividades não rotineiras, diferente da perspectiva de Autor. O limite se encontra nos “gargalos” do desenvolvimento da engenharia dessas máquinas, em atividades de percepção e manipulação, criatividade e inteligência e inteligência social (FREY e OSBORNE, 2013).

Ao longo da história, os ganhos do progresso tecnológico foram distribuídos de maneira que beneficiaram gradualmente uma parcela crescente da força de trabalho; entretanto, nas últimas décadas, houve um declínio na demanda de trabalhadores qualificados, mesmo que a oferta de trabalhadores com ensino superior tenha continuado a crescer. Isso levou a que trabalhadores altamente qualificados descessem na escada ocupacional, assumindo empregos tradicionalmente desempenhados por trabalhadores pouco qualificados e empurrando esses trabalhadores pouco qualificados ainda mais para baixo, em alguns casos até mesmo para fora do mercado de trabalho. De acordo com estimativas de Frey e Osborne sobre a influência que a computadorização teria no mercado de trabalho estadunidense, com base em 702 ocupações detalhadas, chegou-se à conclusão de que 47% das ocupações são suscetíveis a substituição por computadorização . Isso levanta duas questões muito importantes: primeiro, a capacidade do trabalho humano de superar a tecnologia por meio da educação, e, segundo, a extensão potencial do desemprego tecnológico, uma vez que um ritmo crescente de progresso tecnológico causará maior rotatividade de empregos, resultando em uma taxa estrutural de desemprego mais elevada (FREY e OSBORNE, 2013). Nas palavras dos autores:

According to our estimate, 47 percent of total US employment is in the high risk category, meaning that associated occupations are potentially automatable over some unspecified number of years, perhaps a decade or two. It shall be noted that the probability axis can be seen as a rough timeline, where high probability occupations are likely to be substituted by computer capital relatively soon. Over the next decades, the extent of computerisation will be determined by the pace at which the above described engineering bottlenecks to automation can be overcome. Seen from this perspective, our findings could be interpreted as two waves of computerisation, separated by a “technological plateau” (FREY e OSBORNE, 2013, p. 38).

Nesse sentido, a primeira onda de automação dos empregos viria para as atividades mais facilmente substituíveis, enquanto a segunda onda depende ainda da superação de alguns “gargalos” tecnológicos. Essas duas ondas seriam intermediadas pelo “platô tecnológico”, pois há um tempo, ainda indeterminado, para que os avanços necessários nos custos e na eficiência das novas tecnologias se façam presentes. As ocupações que entrariam na primeira onda seriam: transporte e logística, suporte administrativo e de escritório, produção, construção, serviços e vendas. Este último grupo, particularmente, surpreendeu os pesquisadores tendo em vista que se encaixam na categoria dos gargalos tecnológicos. A crescente parcela de serviços com risco de computadorização pode ser explicada pelo crescente aumento de serviço pessoal e doméstico efetuado por robôs, mercado que cresce 20% anualmente, e no setor de vendas, de ocupações que demandam alta habilidade social, há risco elevado diante da computadorização para as atividades de caixas, balconistas e operadores de telemarketing. Após o término do platô tecnológico, que envolve desafios de percepção e manipulação da tecnologia, a segunda onda atingirá trabalhos de criatividade e inteligência social. Contudo, essas ocupações ainda são tidas como menos suscetíveis à computadorização e envolvem empregos relacionados a belas artes, teorias científicas, negociação, persuasão, percepção social e ajudar e cuidar de outras pessoas; em resumo, empregos que requerem conhecimento de heurísticas humanas ou ocupações envolvendo o desenvolvimento de novas ideias e artefatos, como a maioria das ocupações de gestão, negócios, finanças, educação, ciência, engenharia, saúde, artes e mídia. São nessas áreas que se deve focar o emprego do capital humano (FREY E OSBORNE, 2013).

É impreterível que políticas públicas do trabalho sejam fomentadas, principalmente em economias periféricas, pois a globalização faz com que os países fiquem dependentes uns dos outros. Por conta da elevação da apropriação do progresso técnico, bem como do agravamento da falta de transferência de conhecimentos técnicos, as economias mais pobres ficam em desvantagem. A automação pode desfazer grande parte da rede global de comércio, sabendo-se que o trabalho antes feito por pessoas pouco qualificadas em países mais pobres pode ser substituído por máquinas locais, alterando o comércio internacional. Mais ainda, nos países que dependem de multinacionais para gerar empregos, há a questão de retrainar uma grande massa de trabalhadores pouco qualificados sem a estrutura de países desenvolvidos (HARARI, 2018; AREND, 2015). Segundo Schwab:

Há um cenário desafiador para os países de baixa renda, isto é, saber se a quarta revolução industrial levará a uma grande “migração” das fabricantes mundiais para as economias avançadas, algo bastante possível caso o acesso a baixos salários deixe de ser um fator de competitividade das empresas. A capacidade de desenvolver fortes setores da indústria transformadora que sirvam à economia global com base nas vantagens dos custos é um caminho de desenvolvimento já muito utilizado para que os países acumulem capital, transfiram tecnologia e aumentem os rendimentos. Caso esse caminho se feche, muitos países terão de repensar seus modelos e estratégias de industrialização. Se e como as economias em desenvolvimento podem aproveitar as oportunidades da quarta revolução industrial será uma questão importantíssima para o mundo; é essencial que sejam feitas mais pesquisas e reflexões para compreendermos, desenvolvermos e adaptarmos as estratégias necessárias (Schwab, 2016, p 55).

Nesse sentido, a Quarta Revolução Industrial pode levar à uma dinâmica de “*the winner takes it all*” no âmbito interno e externo dos países, causando ainda mais conflitos e tensões sociais que prejudicam a diplomacia internacional (SCHWAB, 2016).

No caso do Brasil, Arend analisou a matriz produtiva por segmentos industriais de acordo com sua especificidade tecnológica – commodities agrícolas, commodities industriais, indústria tradicional intensiva em mão de obra, intensiva em tecnologia do paradigma fordista e intensiva em tecnologia do paradigma microeletrônico – e destacou a heterogeneidade estrutural, com ênfase em setores intensivos em recursos naturais e em mão-de-obra (da revolução tecnológica anterior e já superada pelos países avançados). Além disso, o país atravessa um processo de desindustrialização precoce, muito forte em relação aos países em desenvolvimento e às economias avançadas. Diante dessas características da estrutura produtiva do Brasil, tal produção se reflete no comércio exterior, marcando uma inserção subordinada do país nas cadeias globais de valor. Tendo em vista a Quarta Revolução Industrial, a desindustrialização precoce do Brasil atrelada ao ínfimo investimento em educação formariam uma situação que põe o país em ainda maior desvantagem (ARENDA, 2015). Segundo Arend:

O capital estrangeiro pouco contribuiu para alterar a estrutura produtiva nacional no período pós-1990, intensificando a inércia estrutural brasileira. Os setores dinâmicos do paradigma de crescimento mundial não se difundiram para o Brasil na forma de IED como no período do pós-guerra até a década de 1970. Além disso, continuaram os fluxos que especializaram cada vez mais a estrutura industrial no paradigma anterior, metal-mecânico-químico, e em recursos naturais. Percebe-se que as empresas multinacionais têm buscado a economia brasileira atraídas pelo mercado interno e/ou exploração de recursos naturais, demonstrando que o Brasil não é percebido pelo capital internacional como um país para agregar valor nas cadeias globais (ARENDA, 2015, p 22).

Isso ocorre mediante as mudanças na Divisão Internacional do Trabalho (DIT) ocorridas nas décadas de 1980 e 1990. Nessa época, ocorreram dois fenômenos contraditórios: de um lado, o desenvolvimento de uma revolução tecnológica nos países de Primeiro Mundo, com a difusão de uma infraestrutura capaz de gerar grande riqueza e transformação mediante o novo paradigma tecnoeconômico. Por outro lado, os países em desenvolvimento se viram em uma situação de baixo crescimento da produtividade, ainda nos moldes antigos, e ganhos nos setores com vantagens comparativas ricardianas. Desse modo, criou-se uma dependência tecnológica, com a “necessidade” de adquirir os novos recursos externos, tendo que recorrer a mudanças institucionais como atrativos para investimentos estrangeiros. Essa foi a trajetória do Brasil e dos países latino-americanos nos anos 1990. Desse modo, o comércio exterior do Brasil passou a demonstrar debilidade para formar novas estratégias de mudança industrial, com fluxos de capital predominantemente financeiros, e os produtivos apenas no sentido de aprofundar a especialização nos setores intensivos em commodities e industriais do paradigma já superado pelos países de Primeiro Mundo (AREND, 2015).

É importante ressaltar que há participação da indústria brasileira nas tecnologias microeletrônicas, que tem a capacidade de elevar a produtividade na indústria de forma sustentada, entretanto, sua participação é ínfima na estrutura produtiva do país e a menor corrente de comércio exterior, sendo que o carro chefe do investimento e crescimento nacional continuam sendo os anteriormente citados há décadas, pouco capazes de elevação na produtividade de maneira sustentada (AREND, 2015). Para o autor:

O baixo dinamismo da indústria brasileira não é um problema apenas contemporâneo, mas, sobretudo, estrutural, de longo prazo. Isso porque a relativa estagnação da indústria brasileira é um fenômeno que vem ocorrendo desde a década de 1980. A evolução do indicador de desindustrialização relativa internacional explicita que a insuficiência dinâmica do parque industrial brasileiro no período pós-1980 não se dá apenas em relação ao mundo. Excluindo o efeito Ásia da análise, percebe-se que nas últimas três décadas o Brasil apresentou, de fato, um *falling behind* manufatureiro internacional em relação a quase todos os grupos de países que compreendem o sistema mundial (AREND, 2015, p 52).

Em resumo, a Quarta Revolução Industrial causa um efeito negativo no curto prazo, ao acentuar a polarização do mercado de trabalho, extinguir empregos e rearranjar a estrutura em torno de outras ocupações, levando à necessidade de readequar a massa de trabalhadores que perderam seus antigos empregos. No longo prazo, esse rearranjo seria estabilizado, e um aumento na produtividade fornecido pelas novas tecnologias traria uma maior renda e,

consequentemente, um maior consumo, que aumentaria a demanda por mão-de-obra nos setores não substituídos ou complementares às novas tecnologias. Entretanto, se a produtividade não aumentar significativamente e/ou o ritmo de crescimento tecnológico perdurar, causando uma maior rotatividade de empregos, as estratégias para mitigar os efeitos negativos precisam se estender no longo prazo, não apenas no curto prazo (SCHWAB, 2016; FREY E OSBORNE, 2013).

A automação das atividades não se dá de maneira automática, pois o equilíbrio entre a conservação das ocupações existentes no mercado de trabalho e o progresso tecnológico na indústria também depende do balanço de poder existente na sociedade. Em virtude de as grandes corporações e empreendedores estarem no centro das decisões e liderarem a revolução tecnológica, sem considerações outras que não o lucro e a eficiência, cabe ao governo e à sociedade civil, por meio de ativismo político, buscarem soluções para os problemas do mercado de trabalho (FREY E OSBORNE, 2013, HARARI, 2018). Neste trabalho, nossa atenção recai no fórum multilateral de debate e indicação de políticas do trabalho, que é a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Assim, no próximo capítulo, apresentaremos um breve histórico e a estrutura da OIT e sua agenda recente.

3 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Neste capítulo, apresentamos a Organização Internacional do Trabalho (OIT), um dos mais importantes palcos de discussão entre governos, empresas e sindicatos sobre temas relacionados ao mercado de trabalho internacional. Fazemos uma breve exposição da história das questões trabalhistas no âmbito internacional e da OIT ao longo de seus 100 anos de existência, bem como explicamos o funcionamento da sua estrutura tripartite. Concluimos com a atenção voltada ao terceiro pilar, qual seja, as Organizações de Trabalhadores, indicando quais são as organizações brasileiras com assento nos debates da OIT.

3.1 HISTÓRIA E ESTRUTURA DA OIT

A história da Organização Internacional do Trabalho está diretamente vinculada às questões sociais dos trabalhadores e ao Direito Internacional do Trabalho, carregando desde sua criação em 1919 o propósito de suplantar barreiras geográficas e propagar ideias sobre justiça social que dissemine a paz, a estabilidade e a prosperidade a todos os seres humanos. Nas suas origens, está a “Questão Social” e a emergência do Direito Internacional do Trabalho (SOUZA, 2006).

Por conta do movimento de concentração populacional nas cidades e a generalização do trabalho assalariado desde a Primeira Revolução Industrial, no começo do século XIX, surgem questões sociais em torno das condições de trabalho e de vida dos proletários. Há um crescimento de lutas sociais e conflitos políticos em países europeus, que reivindicavam legislação social para legalização de sindicatos e direito de greve. A Segunda Revolução Industrial, ao acentuar a globalização do modelo econômico liberal- capitalista em virtude dos grandes avanços na comunicação e nos meios de transporte, carregou consigo a questão social para o âmbito internacional (LEITÃO, 2016; SOUZA, 2006).

As novas relações comerciais, industriais e financeiras que caracterizaram a Segunda Revolução Industrial fomentaram uma grande interdependência entre os países, gerando a necessidade do direcionamento da diplomacia para a criação de organismos transnacionais que resolvessem problemas “técnico-econômicos”. Datam desta época a União Internacional dos Telégrafos, criada em 1865, a União Postal Universal, em 1874, a União Internacional de Pesos e Medidas, em 1875, e a União para a Proteção dos Cabos Submarinos, de 1884. Neste momento, não se observa esforço para lidar com os problemas do trabalho assalariado. Foi com a criação da Associação Internacional dos Trabalhadores, a Iª Internacional, de 1864 a

1876, que a questão social ascendeu a nível internacional, trazendo junto a criação de sindicatos internacionais, que são a gênese da Federação Sindical Internacional de 1913. Uma manifestação relevante nesta seara foi do papa Leão XII, que apoiou soluções para a questão social em favor dos trabalhadores, com a Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891 (LEITÃO, 2016; SOUZA, 2006).

Sob a perspectiva da legislação internacional, é importante salientar a “política do porrete e da cenoura” da Alemanha militarista e conservadora: de um lado, toma medidas de repressão sindical ao movimento operário, proibindo em 1878 as greves e a liberdade sindical; de outro lado, aprova o primeiro sistema de previdência social de âmbito nacional e obrigatório que, futuramente, será referência para outros países. Por conta disso, o incremento nos custos de produção advindos de obrigações sociais fizeram o governo alemão utilizar a política internacional para difundir normas sociais e acabar com a diferença qualitativa e quantitativa nas legislações dos países europeus, pois isso criaria mais um impedimento “técnico” ao livre mercado (LEITÃO, 2016; SOUZA, 2006).

Por conseguinte, analisar e comparar as legislações nacionais se torna um importante instrumento para os trabalhadores conquistarem direitos a nível internacional. Assim, por exemplo, durante o “Congresso Internacional para a Proteção Operária” em 1897, na cidade de Zurique, Suíça, convocado por associações do movimento operário, políticas e sindicais, tal análise se fez presente. Neste fórum, que reuniu universitários franceses e alemães, registou-se um confronto entre intervencionistas e não intervencionistas, ou seja, entre os que defendem o papel do Estado para fazer valer os direitos dos trabalhadores e os que postulam uma ação marginal e subsidiária do Estado. O grupo intervencionista francês chegou a convocar, em 1900, o “Congresso para a Proteção Legal dos Trabalhadores”, tendo três pontos principais: a limitação da jornada de trabalho, a proibição do trabalho noturno e a inspeção do trabalho. Esse congresso constituiu um marco fundamental no Direito do Trabalho nos países europeus industrializados, pois institucionalizou uma relação de barganha internacional que será mantida com a criação da OIT em 1919 (LEITÃO, 2016).

Com o término da Primeira Guerra Mundial e a nova dinâmica da política internacional, partidos socialistas e movimentos sindicais adotaram uma postura de “sindicalismo reformista”, no sentido de não mais se orientar pela superação revolucionária do capitalismo, mas sim por conseguir melhores condições de vida e trabalho para os proletários por meio de negociação coletiva e greve. Na Inglaterra, como resultado desta corrente, promulgaram-se o *Compensation Act*, de 1897, *Old Pension Act*, de 1908, e o

National Insurance Act, de 1911. Foi nesse cenário que ocorreu a criação da Organização Internacional do Trabalho, fruto da Conferência de Paz que aprovou o Tratado de Versailles e instituiu a “Sociedade das Nações”. Com a OIT, fomentava-se a ideia de combater os problemas agravados durante o período da guerra, como a pobreza, a fome e o desemprego, com base na noção de que, para haver paz duradoura, deve-se promover a justiça social. Durante a II Guerra Mundial, houve uma retração na atividade da Organização Internacional do Trabalho até sua afiliação à Organização das Nações Unidas, quando se mantém o reconhecimento formal de sua característica autônoma e de compromissos mútuos entre as partes (LEITÃO, 2016; PAMPLONA FILHO e BRANCO, 2017; SOUZA, 2006).

O preâmbulo da constituição original da OIT aborda questões como regulamentação das horas de trabalho, proteção dos trabalhadores contra doenças gerais, profissionais e acidentes de trabalho, pensões por velhice e invalidez, afirmação do princípio “a trabalho igual, salário igual”, afirmação do princípio da liberdade sindical, entre outros. Desde então, o texto originário foi modificado em seis oportunidades. (LEITÃO, 2016; PAMPLONA FILHO e BRANCO).

Diferentes contextos históricos moldaram a atuação da OIT no âmbito global. Depois de sua criação, a mudança mais relevante se deu com a Declaração de Filadélfia, de 1944, que caracteriza o renascer da instituição após a Grande Depressão e a Segunda Guerra Mundial. A reestruturação da OIT antecipou os ideais que contribuiram para a fundação da ONU e a Declaração dos Direitos **Humanos**, destacando-se o direito à livre oportunidade, a vedação à mercantilização do trabalho e o reconhecimento do trabalho como fonte de dignidade (LEITÃO, 2016; PAMPLONA FILHO e BRANCO; OIT, 1948).

Outras mudanças ocorreram em 1964 e 1986. O texto atual da Constituição da OIT marca o trabalho como uma não-mercadoria, destaca a liberdade de expressão e de associação, prega o combate à pobreza onde quer que exista, pois constitui um perigo para a prosperidade de todos, e defende a necessidade de se utilizar energia inesgotável para a promoção do pleno emprego e a elevação do nível de vida, de um salário mínimo vital para todos os que têm um emprego do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva e da cooperação entre empregadores e os trabalhadores, da extensão das medidas de segurança social com vista a assegurar um rendimento mínimo a todos os que precisem de tal proteção, de uma assistência médica completa, da proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações e da proteção da infância e da maternidade, dentre seus principais temas (LEITÃO, 2016; PAMPLONA FILHO e BRANCO; OIT, 1948).

A OIT é uma pessoa jurídica de Direito Internacional, independente, mas vinculada à Organização das Nações Unidas (ONU). A OIT tem sua sede em Genebra, na Suíça, e conta com mais de dois mil funcionários, sendo 800 peritos em missões ao redor do mundo, com status de funcionários internacionais, pois têm independência e autonomia em relação aos governos nacionais. A fim de manter esse corpo de funcionários, recolhem-se contribuições obrigatórias feitas pelos Estados-membros, cuja repartição é dada de acordo com a riqueza do país: 55% para os EUA, Japão, Alemanha, França e Reino-Unido, 20% para os outros países industriais, 15% para os países da Europa central e oriental e 10% para os países em desenvolvimento (PAMPLONA FILHO e BRANCO, 2017; LEITÃO, 2016).

O corpo político da OIT é composto de uma assembleia, chamada de Conferência Internacional do Trabalho (CIT), que reúne os representantes dos membros; um conselho, o Conselho de Administração; e um secretariado permanente, o Bureau Internacional do Trabalho (BIT), que fica sob direção do Conselho de Administração. A representação dos Estados-Membros ocorre por meio de delegações tripartites de representantes de trabalhadores, representantes de empregadores e representantes do governo. Essa estrutura tem por finalidade promover o diálogo e a cooperação em todos os países do mundo, a fim de atingir os objetivos da carta constitucional (PAMPLONA FILHO e BRANCO, 2017; LEITÃO, 2016).

As assembleias da OIT ocorrem uma vez por ano, em junho, ou quando há necessidade, tendo sua sessão ordinária sediada em Genebra. Previamente à realização, são formadas comissões com o intuito de analisar as questões antes dos debates e das deliberações finais sobre os temas. No que concerne à votação, cada delegação recebe três pontos de voto nas comissões, distribuídos igualmente na estrutura tripartite. Entretanto, para as decisões em assembleia, cada delegação recebe quatro pontos de votos, sendo dois para os governos, um para as Organizações de Trabalhadores e um para as Organizações de Empregadores. Cada CIT pode resultar na adoção de convenções internacionais ou recomendações, estas quando há impossibilidade da matéria ou algum aspecto da matéria ser objeto de convenção, sendo ambas aprovadas pela maioria de dois terços das delegações durante a assembleia. A Convenção Internacional do Trabalho é o instrumento jurídico mais importante da ação da OIT, pois busca uniformizar os direitos nacionais em relação às matérias discutidas. Para sua ratificação, o Estado-membro tem um prazo máximo de 18 meses para passar pelo seu órgão nacional competente, devendo comunicar a ocorrência ou não da ratificação ao Diretor-Geral

do BIT para que se efetivem ou não as disposições legais, o que depende de se atingirem dois terços dos Estados-membros para entrada em vigor (LEITÃO, 2016).

Além disso, as recomendações apenas passarão pelo órgão nacional competente que decidirá autonomamente as diretrizes estabelecidas. Por fim, o controle da aplicação das convenções já ratificadas é dado de duas formas: mediante relatórios anuais que cada Estado deve enviar ao BIT e por eventuais apontamentos feitos pela Organização de Trabalhadores e Empregadores. Diante de descumprimento das regras às quais aderiu, há uma intervenção da Comissão de peritos independentes ou da Comissão tripartite da aplicação das convenções para tratar do assunto (LEITÃO, 2016).

O Conselho de Administração constitui a parte executiva da OIT, sendo definido por meio de eleição realizada de três em três anos durante a Conferência. O Conselho é composto de 56 membros, sendo que 28 deles representam governos – 10 de países de “importância industrial considerável” e 18 eleitos pelos delegados da Conferência –, 14 são membros de Organizações de Trabalhadores e 14 de Organizações de Empregadores. Os países de “importância considerável” são escolhidos com base em critérios como renda nacional e população econômica ativa. Atualmente, o grupo inclui Alemanha, Brasil, China, EUA, França, Índia, Itália, Japão, Reino Unido e Federação da Rússia. O Conselho reúne-se três vezes por ano com mandato para realizar a gestão principal do corpo burocrático da OIT em projetos de programa e orçamento, nomear o Diretor-Geral do BIT e instruí-lo sobre seu mandato, preparar a Ordem do Dia das reuniões da CIT, decidir sobre comissões especiais ou permanentes e fixar o local, a data e a ordem dessas reuniões, entre outros (LEITÃO, 2016; PAMPLONA FILHO e BRANCO, 2017; SOUZA, 2006).

O Conselho também delibera sobre relatórios e conclusões de comissões internas, como o Comitê de Liberdade Sindical, atendendo às reclamações sobre violação de direitos e aprovando e formulando perguntas sobre cada convenção, para que possam ser respondidas nos relatórios anuais que os países precisam enviar obrigatoriamente. Também age quanto a inobservância, queixa ou reclamação contra Estados-membros (LEITÃO, 2016; PAMPLONA FILHO e BRANCO, 2017; SOUZA, 2006).

Por fim, a Secretaria permanente (BIT, também conhecida como Repartição ou Oficina Internacional do Trabalho) tem sua sede em Genebra e vários outros escritórios regionais, como o de Brasília. Tem como função principal manter a logística e o funcionamento da organização, contribuindo na parte técnica e científica ao dirigir pesquisas, promover e publicar estudos, através de comissões tripartites e de peritos, centralizar

informações sobre a regulamentação do trabalho e as condições sociais no mundo e preparar a documentação para a Conferência, o Conselho e as demais reuniões, além de responder às consultas e publicações de trabalhos e revistas (SOUZA, 2006; LEITÃO, 2016).

A Secretaria é composta por funcionários provenientes de mais de cem países, com estatuto internacional próprio e independente, que não devem receber ordens dos países de origem ou outras organizações. O BIT é administrado pelo Conselho de Administração, e ambos têm como auxiliares as comissões setoriais tripartites, órgãos permanentes de representantes dos principais eixos da atividade econômica. Tais órgãos realizam o debate e análise dos problemas sociais e do trabalho, que se dirigem ao estudo dos Estados-membros e à ação da OIT. Além disso, o BIT conta com uma série de institutos e centros, dedicados à investigação, ao ensino e à cooperação técnica. Dentre eles há o Instituto Internacional de Estudos Sociais em Genebra, o Centro Internacional de Aperfeiçoamento Profissional e Técnico, em Turim, Itália, o Centro Interamericano de Administração do Trabalho, em Lima, Peru, o Centro Interamericano de Formação Profissional, em Montevideu, Uruguai, o Programa Regional de Emprego para América Latina e Caribe, em Santiago do Chile, e o Centro Latino Americano de Segurança e Higiene do Trabalho, com sede em São Paulo (SOUZA, 2006; LEITÃO, 2016).

O Brasil é membro fundador da OIT, tendo aberto, em 1950, o primeiro escritório da Organização Internacional do Trabalho na América Latina. O país ratificou 96 convenções internacionais do trabalho. Atualmente, o objetivo principal da instituição no país é a promoção do trabalho decente por meio da inclusão social, autonomia, dignidade e distribuição igualitária do crescimento econômico. Em 2006, a OIT e o Governo do Brasil lançaram a Agenda Nacional do Trabalho Decente, abrangendo três prioridades principais: a geração de mais e melhores empregos, a erradicação do trabalho escravo e trabalho infantil e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2016).

3.2 A AGENDA DA OIT DIANTE DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Atualmente, a OIT conta com 187 países-membros e 189 convenções aprovadas, cinco protocolos e 202 recomendações. Sua principal meta é a implementação uniforme do Trabalho Decente ao redor do mundo. Para o cumprimento de tal objetivo, a OIT vem promovendo políticas públicas organizadas em cinco diferentes eixos: gerar crescimento econômico que promova desenvolvimento, garantir a aplicação dos direitos do trabalho, fortalecer a democracia, adotar mecanismos de proteção adequados à realidade atual, e

promover a igualdade social com base nesses vetores (PAMPLONA FILHO e BRANCO, 2017).

É memorável que, ao longo de mais de um século de existência, a Organização Internacional do Trabalho, venha conseguindo amalgamar e promover o diálogo entre diferentes grupos sociais de mais de 185 países com economias díspares. Para isso, entretanto, as pautas ficaram cada vez mais amplas e gerais, a exemplo das últimas recomendações sobre “Transição da Economia Informal para a Economia Formal”, em 2015 e “Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência”, em 2017. São temas relacionados à precarização do mercado de trabalho; contudo, seus termos se prendem à superfície dos problemas atuais. Desde então, não se definiu nenhuma nova convenção, deixando sem abordagem às questões dos trabalhadores na Indústria 4.0 ou na Quarta Revolução Industrial e as relações de trabalho geradas pela difusão de novas tecnologias, como o trabalho remoto ou via aplicativos. O trabalho por aplicativos é um bom exemplo da presente lacuna de abordagem da OIT, sobretudo em vista de que se tornou um dos maiores “empregadores” na economia (PUTTI, 2019; OIT, 2021b).

Não obstante, o BIT vem realizando pesquisas e publicações no que concerne aos novos temas do mundo do trabalho. Mencionem-se as seguintes publicações: “The role of digital labour platforms in transforming the world of work” (2021), “As plataformas digitais e o futuro do trabalho” (2020), “Trabalhar para um Futuro Melhor” (2019), “Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites” (2018) “Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future” (2017) “Working anytime, anywhere: The effects on the world of work” (2017), em que se referem às mudanças nas relações de trabalho e à difusão de novas tecnologias como “futuro do trabalho”, porém deixando de citar diretamente a Indústria 4.0 ou a Quarta Revolução Industrial. Tendo em vista que já se passaram quase dez anos da realização da feira de Hannover de 2011 e cinco anos do Fórum Econômico Mundial de 2016, percebe-se que o diálogo entre governos e empresas sobre a Indústria 4.0 no âmbito internacional já está estágio bem mais avançado, havendo um atraso no diálogo sobre tais temas no âmbito da OIT. Não que o assunto esteja fora do campo de visão da instituição, assinala-se, mas sua crescente presença é notada principalmente pelas pesquisas realizadas. Ilustram as preocupações do corpo permanente da OIT a seguinte manifestação recente de seu Diretor Geral da OIT, Guy Ryder:

It is widely considered that the COVID-19 pandemic has accelerated changes that were already under way, both in society and at work. These include the expanded use of digital platforms and related technological innovations like cloud computing

and the use of big data and algorithms. The result has been innovative ways of working, and flexibility for both workers and businesses. The remote working arrangements adopted by many during the past year have brought a rise in e-commerce, e-services and online freelance work. For many who lost their jobs, in both developing and developed countries, digital labour platforms have offered opportunities to earn some income. Many businesses have relied on digital labour platforms to keep operating, reach new markets and reduce costs (ILO, 2021, p.3).

Assim, ainda não houve nenhuma decisão, seja por convenção ou recomendação, que promova a proteção ao trabalhador frente aos avanços tecnológicos. Contudo, as pesquisas sobre a aceleração da implementação das novas tecnologias no contexto da pandemia indicam que a OIT está preparada para conduzir um debate sistemático sobre o tema (ILO, 2021).

3.3 AS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES BRASILEIRAS NA OIT

No Brasil, como de resto nos demais países, o movimento sindical acompanhou o desenvolvimento industrial. No entanto, enquanto ocorriam a Primeira e a Segunda Revolução Industrial, de que resultou a criação de sindicatos no século XIX, na Inglaterra e em outros países que então vivenciaram a industrialização, o Brasil recém abandonava sua origem colonial, mantendo o regime escravocrata e tendo uma classe operária de tamanho ínfimo. As ideias a respeito de sindicatos e a defesa dos direitos dos trabalhadores ganham relevância apenas na segunda década do século XX, no meio urbano, e aceleram junto com o processo de desenvolvimento industrial após a Segunda Guerra Mundial. (GARCIA, 2014).

Na Constituição Imperial de 1824, foram abolidas as corporações de ofício. Décadas mais tarde, surgiram os primeiros sinais de sindicalismo no Brasil através de instituições assistenciais, como a Liga Operária de Socorros Mútuos (1872), a Liga de Resistência dos Trabalhadores em Madeira (1901), a Liga dos Operários em Couro (1901) e a Liga de Resistência das Costureiras (1906). Já na Constituição de 1891, inspirada no modelo norte-americano, não houve qualquer referência ao sindicalismo (GARCIA, 2014).

O sindicalismo brasileiro evoluiu em três fases: o anarcossindicalismo, o intervencionismo e o sindicalismo autônomo. A primeira fase ocorre sob a influência dos fluxos migratórios europeus entre 1890 e 1920, sob a marca das ideias anárquicas do sindicalismo, que era incipiente, mas que a legislação da época começava a reconhecer como entidades que intercedem em benefício dos trabalhadores. Havia também a liberdade sindical individual, na qual a pessoa era livre para se associar ou se desvincular do sindicato, além da

formação da Confederação Geral do Trabalho do Brasil (CGTB), criada em 1929 por iniciativa política do Partido Comunista do Brasil (GARCIA, 2014).

A segunda fase associa-se à Era Vargas, iniciada em 1930, a partir da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Nessa fase, promovem-se ideias corporativistas e o Estado goza de amplo poder para intervir na constituição e funcionamento dos sindicatos. Isso ocorria através da comissão de enquadramento sindical do Ministério, agrupando profissões em categorias e pelo requisito de autorização do Estado para a criação de sindicatos, Federações e Confederações. Nessa época, as entidades representativas dos trabalhadores eram restritas ao espaço local, por conta do receio do governo de dar muito poder a essas organizações, impondo uma série de limitações aos sindicatos em contrapartida ao reconhecimento oficial. Diante da Carta Constituinte de 1934, os sindicatos e associações eram reconhecidos por lei, bem como sua liberdade, autonomia e pluralidade; contudo, o Decreto Legislativo n. 24.694 exigia um terço de cada grupo para a formação sindical. Na Constituição de 1937, havia o direito de associação, entretanto, não o direito à greve, caracterizando um retrocesso diante da Carta de 1934 e perdurando até a Constituição Federal de 1988 (GARCIA, 2014).

Por fim, a terceira fase, iniciada no final dos anos 1970, marca o rompimento com o intervencionismo estatal, em um momento de maior abertura política. Com a Constituição de 1988, o processo de formação de sindicatos já não necessitava passar por autorização de governos. Tal movimento facilitou a fragmentação e fragilização do movimento sindical, por conta do aumento significativo no número de sindicatos sem a entidade centralizadora do Estado, impulsionando a criação de um sistema livre, mas visto como incoerente (GARCIA, 2014).

A estrutura sindical brasileira está atualmente alicerçada na Constituição Federal de 1988, bem como na Consolidação das Leis do Trabalho. Por conta do processo histórico anteriormente apresentado, tal estrutura apresenta, simultaneamente, caráter de regime corporativista e de regime livre, juntando os elementos do regime intervencionista do Estado com a liberdade de associação. (GARCIA, 2014).

A estrutura sindical originada no primeiro governo Vargas era de um sistema piramidal com três graus de representação. Na base da estrutura, estão os sindicatos de cada categoria profissional ou econômica, que representam os interesses individuais e coletivos dos empregados e empregadores, respectivamente, nos níveis municipal, intermunicipal, estadual ou nacional, de acordo com as regras da unicidade sindical. No meio da pirâmide,

encontram-se as Federações, formadas por agrupamento de cinco sindicatos ou mais, representantes da maioria absoluta de um conjunto de atividades ou profissões similares ou relacionadas. As federações geralmente ficam no nível estadual, podendo ir ao âmbito interestadual ou nacional. Por fim, na ponta da pirâmide se encontram as confederações, formadas por três ou mais federações, que normalmente atuam no âmbito nacional. A Convenção n. 87 da OIT aponta em seu artigo 5º o direito dos trabalhadores e empregadores de constituírem essas organizações de nível elevado, contudo, sem quantidade mínima de instituições filiadas, diferente da estrutura brasileira. Deve-se apontar, nesse sentido, que a fragmentação de organizações sindicais mediante a Constituição Federal de 1988 dificultou a reunião de mais de 50% de membros pertencentes à mesma classe de trabalhadores ou empregadores em apenas cinco unidades (GARCIA, 2014).

Paralelamente à estrutura oficial, formaram-se, a partir dos anos 1980, centrais sindicais com o propósito de liderar a ação geral dos sindicatos, federações e confederações afiliados. São estas instituições que interessam ao objeto do presente estudo. Atualmente, há seis Organizações de Trabalhadores brasileiras constituintes da OIT: a Central Única dos Trabalhadores, a Força Sindical, a União Geral dos Trabalhadores, a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, a Nova Central dos Trabalhadores e a Central dos Sindicatos Brasileiros. Na sequência, apresentamos um breve resumo sobre cada uma dessas organizações, indicando representantes que já participaram da Conferência Internacional do Trabalho (OIT, 2021a).

Central Única dos Trabalhadores

A Central Única dos Trabalhadores (CUT) foi fundada em 28 de agosto de 1983, na cidade de São Bernardo do Campo, em São Paulo, no Primeiro Congresso Nacional da Classe Trabalhadora (CONCLAT). Atualmente, é a maior central sindical do Brasil e da América Latina e a quinta maior do mundo, com mais de 3.806 entidades afiliadas, 7.847.077 trabalhadores associados a essas entidades e 23.981.044 trabalhadores na base da representação. A CUT está presente em todos os setores de atividade econômica do país. Sua estrutura interna contempla dois níveis: a Organização Horizontal, com a CUT nacional e as CUTs estaduais nos 26 estados e no Distrito Federal; e a Organização Vertical, com os sindicatos, federações e confederações (organizações sindicais de base e entidades sindicais divididas por setor de atividade econômica), a Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS), o Instituto Observatório Social (IOS), o Instituto Nacional de Saúde no Trabalho (INST), sete

Escolas Sindicais e uma Escola de Turismo e Hotelaria. As Agências, Institutos e Escolas são organismos para o desenvolvimento de políticas específicas e assessoria. Seu presidente nacional é Sérgio Nobre, o secretário de Relações Internacionais da CUT é Antônio Lisboa, e o secretário-adjunto é Quintino Severo (CUT, 2021).

De acordo com a lista oficial de delegações da Conferência da OIT de 2018, o secretário de Relações Internacionais, Antônio Lisboa, e a secretária da Mulher Trabalhadora, Juneia Martins Batista, participaram como conselheiros técnicos e delegados suplentes; a coordenadora da Secretaria de Relações Internacionais, Clair Siobhan Ruppert, participou como “pessoas designadas em conformidade com o artigo 2º parágrafo 3º”, e Vagner Freitas de Moraes (presidente em 2018), Julio Turra Filho (diretor executivo) e Fábio Tibiriça Bon (consultor jurídico) também acompanharam a CIT (CIT, 2018).

Força Sindical

A Força Sindical (FS) foi fundada em 8 de março de 1991, sob a liderança de Luiz Antônio de Medeiros, na cidade de São Paulo, durante o I Congresso da Força Sindical no Memorial da América Latina. A Força Sindical tem 2.675 entidades sindicais afiliadas, representando cerca de 10 milhões de trabalhadores na sua base. O atual presidente é Miguel Eduardo Torres, tendo Paulo Pereira da Silva como vice-presidente e Nilton Souza da Silva, o “Neco”, como secretário de Relações Internacionais (SINDICAL, 2010).

Na lista oficial de delegações da CIT de 2018, os participantes da Força Sindical foram: a secretária nacional de Cidadania e Direitos Humanos, Ruth Coelho Monteiro, e o assessor para assuntos internacionais, Ortelio Palácio Cuesta, como conselheiros técnicos e delegados suplentes. Nilton Souza da Silva (secretário de Relações Internacionais), Ademir Lauriberto Ferreira (tesoureiro nacional), José Pereira dos Santos (secretário de Formação Sindical), Rubens Fernandes da Silva (membro da Direção Nacional), Ethel Marchiori Remorini Pantuzo (assessora jurídica) e Divanzir Chiminacio (membro da Direção Nacional) também estiveram presentes na CIT (CIT, 2018).

União Geral dos Trabalhadores

A União Geral dos Trabalhadores (UGT) é uma central sindical nova, criada em 2007 a partir da fusão entre a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), a Social Democracia Sindical (SDS), a Central Autônoma dos Trabalhadores (CAT) e sindicatos egressos da Força Sindical (FS) e da Central Única dos Trabalhadores (CUT), além de sindicatos não filiados a

centrais. No ano de 2008, a UGT tinha a quarta posição entre as centrais sindicais brasileiras, reunindo 10,57% das entidades sindicais do país. Seu presidente é Ricardo Patah, tendo José Roberto Santiago Gomes como vice-presidente, Lourenço Ferreira do Prado como secretário de Relações Internacionais e Maria Rosalina Barbosa Gonçalves como secretária-adjunta de Relações Internacionais (UGT, 2021).

Os delegados representantes da União Geral dos Trabalhadores na CIT de 2018 foram: o secretário de Relações Internacionais, Lourenço Ferreira Prado, o secretário da Juventude, Luiz Gustavo de Pádua Walfrido Filho, como conselheiros técnicos e delegados suplentes; e a secretária-adjunta da Mulher, Eleuza De Cássia Bufelli, como “pessoas designadas em conformidade com o artigo 2º parágrafo 3º”. Ricardo Patah (presidente nacional), Antônio Carlos Dos Reis (vice-presidente), Gustavo Francisco Curihuinca Garcia (assessor), Antonio Maria Thaumaturgo (SINCAB) e Sônia Maria Marchi (UGT Paraná) também assistiram a CIT (CIT, 2018).

Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

A Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB) também foi fundada em 2007, no congresso de fundação da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, em Belo Horizonte, Minas Gerais. Atualmente a CTB conta com 700 entidades filiadas em todas as regiões do Brasil. Seu presidente é Adilson Gonçalves de Araújo e os vice-presidentes são Ivania Pereira da Silva Teles e José Divanilton Pereira da Silva (CTB, 2021).

A CIT de 2018 teve participação do dirigente sindical Carlos Augusto Muller, no grupo de conselheiros técnicos e delegados suplentes, e a dirigente sindical Cecília de Fátima Rodrigues como “pessoas designadas em conformidade com o artigo 2º parágrafo 3º”. Os dirigentes sindicais Leozildo Aristaque, Aquile Anderle, Antonio Cezar Carvalho Benoliel, Luiz Carlos Silva de Oliveira e Leonice Oliveira Rocha Souza também compareceram à CIT (CIT, 2018).

Nova Central dos Trabalhadores

A Nova Central dos Trabalhadores (NCST) foi fundada no dia 28 de junho de 2005, sendo a primeira central formada e com sede em Brasília, Distrito Federal. É composta por cinco Confederações, 82 federações, 1.078 sindicatos e cerca de 10 milhões de trabalhadores na base de representação. A NCST é presidida por José Calixto Ramos, Geraldo Ramthun é o diretor de Relações Internacionais e Eduardo Souza Maia é seu suplente (NCST, 2021).

De acordo com a lista oficial de Delegações da CIT de 2018, os participantes representantes da NCST foram: o diretor de Relações Internacionais, Geraldo Ramthun, como Delegado das Organizações de Trabalhadores; o presidente, José Calixto Ramos, na parte de conselheiros técnicos e delegados suplentes; o diretor de Formação Sindical e Qualificação Profissional, Sebastião Soares da Silva, como “pessoas designadas em conformidade com o artigo 2º parágrafo 3º”. Sônia Maria Zerino da Silva (diretora de Assuntos da Mulher), Moacyr Roberto Tesch Auersvald (secretário geral), Geraldo Gonçalves de Oliveira Filho (diretor da Organização Sindical), João Domingos Gomes dos Santos (diretor de Finanças), Damázio Morais de Sena (diretor), Eduardo de Souza Maia (diretor de Relações Internacionais suplente) e José Osmir Bertazzoni (diretor de Assuntos Jurídicos) também compareceram à CIT (CIT, 2018).

Central dos Sindicatos Brasileiros

A Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) foi fundada em 8 de fevereiro de 2008 por um conjunto de sindicatos nacionalistas e profissionais liberais. Em 2011, 300 sindicatos e 15 federações, decidiram reorganizar a CSB, se baseando nos princípios da unicidade sindical, do nacionalismo, ser contra a partidarização do movimento sindical e pelo fortalecimento dos sindicatos. A Central já conta com 800 sindicatos, 31 federações e 1 confederação, e seu presidente é Antonio Fernandes dos Santos Neto (CSB, 2021).

De acordo com a lista oficial de delegações, participaram da CIT de 2018: o secretário de Relações Internacionais, Aelson Guaita, na parte de conselheiros técnicos e delegados suplentes; o vice-presidente, Sérgio Augusto Jury Arnoud, como “pessoas designadas em conformidade com o artigo 2º parágrafo 3º”. Além deles, também os dirigentes sindicais Antônio Fernandes dos Santos Neto, Itamar Revoredo Kunert, Clóvis Matoso Vilela Lima, Antonieta de Cássia Dorledo de Faria, e as assessoras técnicas Márcia Pereira Guaita, Rosa Maria Aquate Fernandes dos Santos, Clovis Renato Costa Farias e Christhyanne Regina Bortolotto compareceram à CIT (CIT, 2018).

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) é uma organização criada e financiada pelos sindicatos brasileiros, fundada em 1955. Tal entidade tem como objetivo desenvolver pesquisas sobre o mundo do trabalho, prestar assessoria aos sindicatos e oferecer educação a fim de subsidiar a atuação do movimento

sindical brasileiro, de acordo com as demandas dos trabalhadores. São por volta de 700 federações, confederações e sindicatos afiliados ao DIEESE, incluindo as centrais partícipes da CIT de 2018. O DIEESE possui 17 escritórios regionais, por volta de 50 subseções em entidades sindicais específicas, e dois observatórios do trabalho, que constituem divisões que funcionam dentro de prefeituras ou governos estaduais para subsidiar o poder público com pesquisas e análises sobre temas do trabalho (DIEESE, 2021).

4 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Neste capítulo apresentamos a metodologia empregada para a realização das entrevistas com os representantes do movimento sindical brasileiro, a fim de identificar qual é sua agenda e percepção diante da temática. A análise do material coletado será dada em três eixos principais: como se dá sua atuação no âmbito internacional, a sua agenda mediante a Quarta Revolução Industrial e a sua atuação na OIT.

4.1 METODOLOGIA

Utiliza-se uma metodologia que busca compreender a agenda e percepções de atores não-estatais no contexto da Economia Política Internacional (EPI). A EPI se trata de uma investigação da tensão entre economia e a política, que neste trabalho se aplica no aparente conflito entre implementação das novas tecnologias no mercado de trabalho e a promoção de garantias legais para os trabalhadores que são afetados por suas consequências no curto e no longo prazo (SARFATI, 2005).

Para Susan Strange, as estruturas econômicas e atores não-estatais são parte integrante e indissociável das teorias de Relações Internacionais. Ela afirma que a capacidade de realizar decisões a respeito das necessidades fundamentais é a sua manifestação do poder como ator internacional, sendo diferentemente do sentido tradicional realista de autoridade estatal. Nesse sentido, há uma crítica da autora à visão Estado-cêntrica, dominante nas teorias de Relações Internacionais, na medida em que o Estado tem uma retração na atuação em EPI no que concerne a dois aspectos: a tecnologia e as finanças, por conta da velocidade e implementação das descobertas que geram um alto impacto na atividade econômica (SARFATI, 2005).

Nesse sentido, como objeto empírico, buscou-se realizar entrevistas direcionadas aos representantes das Organizações de Trabalhadores partícipes da Organização Internacional do Trabalho, bem como representantes do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) - que não participaram da CIT mas que são uma entidade criada e mantida pelo movimento sindical brasileiro, com o objetivo de desenvolver pesquisas que atendem as demandas dos trabalhadores (DIEESE, 2021) - que darão uma perspectiva técnica e mais ampla do movimento sindical, a fim de amalgamar informações pertinentes ao tema. Tais entrevistas foram feitas virtualmente em plataformas de vídeo-chamada, respeitando os protocolos de distanciamento social durante a Pandemia da COVID-19. Todas as Organizações listadas acima foram contatadas e as seguintes aceitaram fazer entrevista: o Secretário de Relações Internacionais Antônio de Lisboa Amâncio Vale da CUT; o

Secretário-Geral João Carlos Gonçalves “Juruna” da Força Sindical; o Secretário de Relações Internacionais Nilton Souza da Silva “Neco” da Força Sindical; o Secretário de Relações Internacionais Lourenço Ferreira do Prado da UGT; o Secretário de Relações Internacionais Nivaldo Santana da CTB; o diretor técnico do DIEESE Clemente Ganz Lúcio; e a coordenadora do curso de graduação em Ciências do Trabalho da Escola DIEESE Sirlei Márcia de Oliveira.

As perguntas foram direcionadas para a agenda e percepções dessas centrais sindicais constituintes da OIT, mais especificamente diante do advento da Quarta Revolução Industrial. O roteiro das entrevistas encontra-se no Apêndice A do trabalho. Ele foca nos aspectos principais da Quarta Revolução Industrial e suas consequências no mercado de trabalho no contexto do Brasil dado sua posição na Divisão Internacional do Trabalho, bem como a Organização Internacional do Trabalho e a barganha internacional sobre o tema. São ressaltadas as perguntas direcionadas a quais são os cursos de ação tomados diante da problemática, para se estabelecer uma relação de qual é o poder das centrais sindicais como ator internacional para agir em prol das causas trabalhistas. Deve-se manter em mente que as entrevistas foram realizadas em abril de 2021, ainda em um contexto de crise sanitária da pandemia, que pode ou não influenciar a percepção dos entrevistados sobre a temática. Ademais, as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas. As transcrições das entrevistas encontram-se no Apêndice B, e sua análise se dará em três eixos principais: a ação internacional das centrais, as centrais diante da Quarta Revolução Industrial e a atuação das centrais na OIT. Todos os participantes aceitaram em um consentimento formal, por e-mail, ter seus nomes divulgados neste trabalho.

4.2 EIXOS DE ANÁLISE

4.2.1 A ação internacional das centrais

Mediante a análise das entrevistas, a agenda internacional das centrais sindicais apareceu como muito ampla e diversificada, com parcerias bilaterais, multilaterais, regionais e globais. O intuito de tais parcerias, como abordado nas entrevistas com os Secretários de Relações Internacionais, aparentou ter como foco principal a troca de informações relevantes à atuação dos trabalhadores como classe, podendo até mesmo escalar para a articulação de políticas para enfrentamento de problemáticas através do âmbito internacional.

Na entrevista com a CUT, Antonio Lisboa de Amâncio Vale destacou que a área de Relações Internacionais da central sindical tem uma “tradição de ação internacional” que conta com o apoio das Confederações europeias desde a sua gênese. Além da OIT, a CUT atua na Confederação Sindical Internacional (CSI), Confederação Sindical das Américas, Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul, Confederação Sindical dos Países de Língua Portuguesa, nos Fóruns do G20 trabalhistas, o L20, no conselho consultor de trabalhadores da OCDE, no Fórum Sindical dos países dos BRICS, na Federação Sindical Mundial e a Federação Sindical das Américas, além de relações bilaterais com o movimento sindical do mundo inteiro, segundo Vale:

Então eu não saberia dizer quais são as principais, até para não cometer injustiças, mas nós temos muito forte relações históricas com o movimento sindical europeu, italianos, espanhóis, portugueses, alemães, franceses, belgas, movimento sindical britânico, holandeses, austríacos, aqui nas américas nós temos relações com todos os países, absolutamente todos. Mas a gente acaba se estreitando mais aqui no Cone Sul, por conta das questões da região (Argentina, Uruguai, Paraguai, Chile, também com os Estados Unidos, México, Canadá, enfim). Também nós temos uma ótima relação com o movimento sindical coreano (KCTU), tem um fórum que a gente participa com o movimento sindical coreano, o movimento sindical da África do Sul, mas temos relação com todo o movimento sindical africano, também com os japoneses, também com os chineses, então eu não saberia te dizer sinceramente quais são as principais organizações sindicais, como eu disse, é uma relação muito ampla com todo o movimento sindical (VALE, 2021).

A importância de tais relações é destacada diante da formulação do documento “Chamado Global - Salvar Vidas e Proteger o trabalho” que une organizações sindicais de mais de 30 países em um ato de requisição para os governos globais de, por exemplo, quebra de patentes das vacinas contra a COVID -19 e uma renda mínima para os trabalhadores que perderam seus empregos durante a Pandemia. Tal documento foi proposta pela CUT através das relações mantidas com tais movimentos sindicais ao redor do mundo (VALE, 2021; FIRMAS, 2021).

Durante a entrevista com a Força Sincal, o Nilton Souza da Silva, o “Neco”, destaca a atuação da FS em organismos multilaterais como a própria OIT, UNASUL, Conferência de Sindicatos e empregadores dentro da OEA, do G20, o Fórum Social Mundial, mas também relações bilaterais com centrais sindicais de outros países, como a Força Obriere na França, a UGT da Espanha e de Portugal, a Confederação Chinesa de Sindicatos na China, a Federação Russa de Sindicatos na Rússia, e todas as centrais das Américas, tirando de Uruguai e Canadá. Ele explica que a estratégia da Força é de buscar negociações dentro dos fóruns multilaterais, e sondar aquelas organizações com as quais a central tem maior identificação política, no

espectro “centro progressista”, e manter relações bilaterais com essas organizações de trabalhadores (NECO, 2021).

Ele ainda dá ênfase à articulação das centrais sindicais brasileiras (CSB, CUT, FS, UGT, CTB e NCST, participando também o DIEESE) para ajudar na liberação de insumos para ajudar no combate à pandemia. A Federação Nacional dos Sindicatos da China — ACFTU – All-China Federation of Trade Unions — doou US \$300 mil, cerca de R\$1,74 milhão (FEDERAÇÃO, 2021). Nas palavras dele:

Só para você ter uma ideia, o Brasil estava com problema dos insumos, todo mundo falava do IFA, já sabe né? O Brasil não tem insumos para produzir a vacina e a China é a maior produtora. Então o governo Bolsonaro brigando com a China, e a China é claro ela vai dizer que não fez nada, mas claro que não vai trancar né, isso é normal, arranja lá um “ah, faltou uma vírgula no contrato” e já atrasa o fornecimento. E nós tivemos uma reunião para ajudar nisso, para ver o que tava travando e como é que ele pode ajudar nós na liberação dos insumos para cá, e também pedimos a solidariedade do sindicato chinês, então saiu notícia dos jornais eles vão doar \$300000. Saiu lá que era em dinheiro mas na verdade não é, nós queremos tantos kits de intubação, nós queremos tanto disso, aí eles vão, dentro do valor dado, vão comprar lá e mandar de navio para cá esses produtos. Então isso a gente constrói via Secretaria Internacionais (NECO, 2021).

Neco ainda realça que, porque a Força Sindical tem uma representação muito grande de trabalhadores da área privada, eles também buscam manter boas relações com os sindicatos representantes de uma mesma empresa multinacional em vários países, pois assim eles conseguem, através dessa parceria, tentar ter uma equiparação dos direitos, buscando que todos os trabalhadores da mesma empresa em diferentes países tenham o mesmo nível de proteção. Segundo ele:

No Brasil por exemplo, nós tivemos, há algum tempo atrás, tivemos uma greve muito forte dos metalúrgicos de São José dos Pinhais, em uma montadora lá, e a gente que tem relação com os sindicatos alemães, a montadora era alemã, ligamos para eles mantemos uma relação, e dessa discussão que aconteceu? Estavam 30 dias sem negociação, paralisados, a direção daqui não queria negociar, mas a empresa abriu as portas porque o nosso representante lá na Alemanha, é porque é diferente do Brasil, lá os trabalhadores têm representação junto ao conselho da empresa, em alguns país são assim, na Europa principalmente, a gente conseguiu resolver por essa relação construída bilateralmente (NECO, 2021).

Na entrevista com a CTB, Nivaldo Santana salienta a filiação da central à Federação Sindical Mundial (FSM), o Encontro Sindical Nossa América (ESNA), a OIT, além de relações bilaterais com a Central Sindical do Uruguai (PIT- CNT), a CGTP-IN de Portugal, a COSATU na África do Sul, a Federação de Sindicatos da China, do Vietnã e da Índia, a

Central dos Trabalhadores de Cuba (CTC), e principalmente com as participantes da FSN, que o secretário destaca como uma das duas centrais sindicais internacionais, nas palavras dele:

A CTB é filiada à Federação Sindical Mundial (FSN). A Federação Sindical Mundial tem sede em Atenas, na Grécia, e tem um escritório regional na América Latina e Caribe que fica em Havana. A Federação Sindical Mundial é uma das duas centrais sindicais internacionais. Se você conversou com a CUT, a CUT é filiada à CSI, então é outra Central. Essa Central, a FSN uma Central Sindical de orientação classista ela tem representação em todo mundo então essa é nossa filiação internacional (SANTANA, 2021).

Por fim, na entrevista com a UGT, Lourenço Ferreira do Prado explica que a Secretaria de Relações Internacionais da UGT é duplicada, uma para europa, ásia, áfrica e oceania e outra para as américas. Ele é titular da primeira, e ressalta que as relações internacionais da UGT promovem o companheirismo, solidariedade e intercâmbio de ideias e de procedimentos nos processos de luta dos trabalhadores. Ele destaca as relações da UGT com os sindicatos de Portugal, Espanha, França, Alemanha, Rússia, Inglaterra, Bélgica, das centrais sindicais da África na África do Sul, Guiné Bissau, São Tomé, em especial nos países do BRICS como a como a COSATU na África do Sul, a Federação dos Sindicatos Chineses da China, o Conselho Municipal de Sindicatos de Xangai (CMTU), os sindicatos de trabalhadores de finanças da China além da central sindical do Japão RENGO (PRADO, 2021).

Através da agenda apresentada, é possível identificar o importante papel da área de Relações Internacionais para tais centrais sindicais, que articulam suas relações com inúmeras centrais de diversos países e atuam em diferentes organismos multilaterais, tanto para a troca de experiências, como para articulação da classe trabalhadora à nível internacional em prol das causas trabalhistas, a exemplo do apresentado pela CUT do “Chamado Global - Salvar Vidas e Proteger o trabalho”, da intervenção durante a negociação dos metalúrgicos de São José dos Pinhais da Força Sindical, além da articulação das centrais sindicais para conseguir doações do sindicato chines para o combate à COVID -19 no Brasil.

4.2.2 As centrais diante da Quarta Revolução Industrial

Analisando a agenda apresentada pelas centrais sindicais a respeito da Quarta Revolução Industrial foi identificado algumas linhas de pensamento convergentes: de que as discussões são muito importantes na perspectiva do movimento sindical, principalmente porque a pandemia acelerou a implementação de novas tecnologias no mercado de trabalho;

de que as centrais procuraram a proteção aos trabalhadores depois das tecnologias serem implementadas no mercado de trabalho, procurando remediar os efeitos negativos lutando por políticas de proteção ao trabalhador; e o governo dificulta a atuação do movimento nessas e outras questões, ao promover regressões muito graves nos direitos trabalhistas que estagnam as discussões em torno de pautas básicas, além de não ouvir os trabalhadores.

Na entrevista com a CUT, Antonio Lisboa de Amâncio Vale dá ênfase para o fato de que a Pandemia descortinou as desigualdades já existentes e acabou por acelerar o processo de digitalização no mercado de trabalho, dando destaque à economia de plataforma no Brasil. Segundo Vale, não se é contra o uso de novas tecnologias, mas o que se verifica é a polarização do mercado de trabalho, desregulação do trabalho e a não garantia de direitos mínimos, que geram uma enorme quantidade de trabalhadores precários, e isso ocorre por conta da incapacidade da governança de transformar parte dessa revolução em benefícios para os trabalhadores, segundo Vale:

Os benefícios da Terceira Revolução Industrial, foram em boa parte transferidos para a maioria da população, é por isso que surgiu o Estado de Bem- Estar Social, o repouso remunerado, a garantia de aposentadoria, sistema de saúde, sistema de educação pública, porque tinha revolução tecnológica mas tinha governança capaz de transformar parte dessa revolução tecnológica em benefícios para a humanidade. Hoje, nós temos o contrário. Há uma revolução tecnológica absurda, não só profunda como rápida, mas você não tem uma governança global capaz de transformar esses benefícios da revolução tecnológica em benefícios para a humanidade. Então a gente corre o risco, e eu costumo dizer isso, de ter uma pirâmide do trabalho onde você vai ter uma minoria, uma cúpula de trabalhadores altamente qualificados e ganhando muito bem, especialmente nas empresas de tecnologia, uma massa na meio na pirâmide do trabalho, de trabalhadores precários, ou seja, que trabalham muito e ganham pouco, e uma base dessa pirâmide de não-trabalhadores, ou seja, de pessoas que nem tem acesso ao trabalho (VALE, 2021).

Diante dos problemas apontados, Vale realça, primeiramente, que os sindicatos devem criar redes de articulação internacional, pois o modo de produção se organiza de forma global nas cadeias de valor em torno das Big Techs, portanto a organização do mundo do trabalho deve ser feita de maneira global. Segundamente, ele critica a perspectiva neoliberal das plataformas de serviços de que o trabalhador é um “colaborador”, ressaltando a necessidade de se criar consciência para que essas pessoas se entendam como trabalhadores: “Eu acho que esses são os grandes desafios que a gente tem. Enfrentar globalmente uma resolução estratégica global, e ao mesmo tempo enfrentar localmente com capacidade e consciência

crítica essas pessoas que estão sendo exploradas absurdamente por parte desse modelo” (VALE, 2021).

Além disso, Vale ainda destaca que a nova Divisão Internacional Trabalho deixa o Brasil em uma posição subordinada nas cadeias globais de valor, como apenas produtor de matéria prima, e para combater isso a CUT disputa por dois processos: primeiro de manter a capacidade de produção científica do país, luta na qual, segundo ele, eles estão perdendo, dando o exemplo da Emenda Constitucional 95 que tirou os recursos da produção científica. E a segunda seria a luta por garantir um parque industrial, mas que para isso deveria ter governança no Brasil, diferente da atual, uma segundo ele, “que não seja essa incoerência” (VALE, 2021).

Vale ainda realça um novo tipo de trabalhador, que trabalha cada vez mais em diferentes lugares, e aponta para a dificuldade de sindicalização desses trabalhadores, que precisam de um sindicato segundo os preceitos da CUT. Segundo ele, as estruturas sindicais devem estar abertas para os trabalhadores como um todo, não apenas daqueles trabalhadores que estão desempenhando uma tarefa momentaneamente pois ela pode mudar a qualquer momento, nesse sentido ele conta uma história para exemplificar seu ponto de vista:

Há uns 3 ou 4 anos na Alemanha, numa espécie de Comício eleitoral do Partido do Governo da época, do SPD, partido trabalhista alemão, a pessoa que estava em discurso disse: olha, nós temos muito a mostrar porque fizemos muita coisa nesses 4 anos, etc. a gente gerou 400 mil empregos. Então uma pessoa lá no fundo levantou e disse: tudo bem, vocês geraram 400 mil empregos, mas 4 são meus, porque eu acordo cedo vou dar aula de matemática, depois eu cuido de uma velhinha, depois eu vou trabalhar no Mcdonald's e à noite eu vou trabalhar no UBER. É um pouco isso que a gente vê aqui. Bom então qual é a solução? Primeiro que você não pode enxergar o trabalhador pelo o que ele está exercendo, mas pelo o que ele é capaz de exercer (VALE, 2021).

Na entrevista com a Força Sindical, Neco revela que se tratando da Quarta Revolução Industrial, eles têm um setores que discutem isso especificamente, na área dos metalúrgicos, Indústria Têxtil e Indústria Química, travando esse debate à nível mundial na organização INDUSTRIALL (uma organização criada em 2012 que reúne trabalhadores de diversas indústrias do mundo inteiro). Neco aponta que diante da Pandemia o cenário mudou para o crescimento do *online*, modificando nossas vidas e, conseqüentemente, o mundo do trabalho. Segundo ele, a alta taxa de desemprego no país faz com que as pessoas aceitem mais facilmente a uberização da economia, mas ressalta a necessidade de se lutar para que esses trabalhadores não fiquem sem nenhuma proteção social. Ele também realça a necessidade de

regulação do trabalho remoto, que por ser uma questão nova, há um movimento de se procurar nas relações internacionais experiências de outros movimentos sindicais que ajudem nessa questão, segundo ele:

Então a gente deve construir uma negociação coletiva, com algumas regras básicas para que esse trabalho seja um trabalho remunerado e com condições de trabalho dignas para o Trabalhador, por exemplo, quem paga a internet? quem paga a luz? quem paga tempo? ou o equipamento? Então isso tudo são discussões que são novas para o movimento sindical e que a gente conseguiu experiência de alguns países com a troca dessa experiência com o movimento sindical internacional, tu vai buscando alternativas para manter o direito do trabalhador assegurado e condições básicas mínimas de um trabalho seguro (NECO, 2021).

O Secretário explica como se dá a articulação dos setores em torno de tais pautas, segundo ele todas as centrais sindicais se dividem em setores - metalúrgicos, indústria química, indústria alimentícia, construção civil pesada, funcionários públicos, etc. - e cada setor se reúne internacionalmente para discutir as problemáticas. Diante disso, o papel da Secretaria Internacional é reunir os diferentes setores para passar a política da Força Sindical, nas palavras dele: “Então uma reunião com esses setores para ver quais são as principais demandas desses setores, que tipo de relação que eles querem que a gente construa baseado no pilar da Força Sindical plural de centro, é que a gente vai ajudar a construir nesse setores em cima das principais demandas.” (NECO, 2021).

Neco ainda revela que a demissão de trabalhadores é um ponto nevrálgico para a atuação da Central, dizendo que a FS é filiada à ADS (Alternativa Democrática Sindical) que congrega 25 sindicatos de vários setores para debater como vão resolver a pauta do desemprego. Segundo ele, a computadorização das ocupações é uma grande questão, citando exemplo das agências Bancárias, que agora sobraram apenas os cargos de chefia, e a informalidade da economia, explicando o movimento de polarização do mercado. Segundo ele:

Mas não podemos ter só informalidade, só patrão, porque quem mantém a Previdência? Por que tudo dá impacto, entendeu? Se você aumenta a informalidade, você deixa de recolher os impostos, e aí tem saúde precária, educação precária, segurança precária, e uma previdência precária, porque quem o sustenta é só quem tá trabalhando na formalidade, que dá para recolher os impostos, tudo isso entrar numa roda que se for uma coisa simples ali na engrenagem, faltando ela, pode botar no prejuízo outras coisas que são importantes (NECO, 2021).

Ele toca no assunto de desenvolver o parque industrial do Brasil, assim como Vale, com a necessidade de se investir pesado na indústria e na educação e infraestrutura do país, criticando o governo atual, por conta da venda de estatais em setores estratégicos importantes e falta de desenvolvimento em tecnologia. Segundo ele, há dois esforços principais, o primeiro é uma campanha nacional de arrecadação de cestas básicas para ajudar os trabalhadores que não podem trabalhar na pandemia, e o segundo é ir diretamente ao congresso nacional a fim de pressioná-lo a criar leis que resolvam os gargalos na economia, pois o Presidente não dialoga com os trabalhadores. Nas palavras dele:

Então a gente tem que nesse aspecto, o movimento sindical tem trabalhado para que em uma ponta a gente ajude as ONGs e associações de moradores, e na outra ponta a gente force uma política com o governo, no Congresso Nacional, no sentido de incentivar o investimento na indústria e principalmente na infraestrutura do nosso país a gente precisa, mais aeroportos, mais estradas, mais fluviáteis, mais avião, enfim mais eletricidade [...] tendo o problema que nós temos hoje, que é um governo negacionista, nega tudo, nega a ciência, nega a nova tecnologia, fica difícil de trabalhar mas nós, as centrais, temos feito o trabalho conjunto nesse sentido de, se não dá para trabalhar com o governo vamos trabalhar com o Congresso Nacional. Pressionar o Congresso Nacional para pressionar o governo a criar mais leis que busquem resolver esses gargalos que nós temos na nossa economia (NECO, 2021).

Por fim, ele ainda aponta a fragilização dos sindicatos brasileiros:

Tem empresários mais voltado para relações fora do país do que para dentro do crescimento do país, e o essa para fragilidade a gente ainda tem conseguido manter os nossos direitos, à custa de muito sacrifício, e agora não você sabe que o movimento sindical brasileiro está muito fragilizado em função de que tiraram desconto, e por incrível que pareça, o trabalhador não consegue entender a importância da contribuição dele para o sindicato, que nada se move sem dinheiro, eu tô aqui trabalhando eu tenho que me alimentar eu tenho que morar, eu tenho que vestir e a minha família também. Então ele tem que ter dinheiro para manter isso, e o trabalhador, lamentavelmente, não tem essa consciência, em muitos setores de nosso país, e essa é a grande briga, de convencer o trabalhador que ele é importante a nossa unidade para gente poder avançar nessas conquistas e essas lutas que a gente tem travado a nível internacional e a nível local. E é isso, sabe que com essa Pandemia os sindicatos valorizaram um pouco mais na cabeça dos trabalhadores, em função de se ele dependesse só do patrão dele ele tava ferrado. (NECO, 2021).

Durante a entrevista com a CTB, o Secretário de RI Nivaldo Santana apontou para o fato de que sempre há desenvolvimento tecnológico, e que o desemprego é uma das consequências da implementação de máquinas inteligentes na indústria, mas que não se pode agir formando um “NeoLudismo”. Dessa forma, os cursos de ação principalmente defendidos

foram a criação de uma legislação protetora do trabalho, com uma redução drástica da jornada de trabalho. Entretanto, ele ressalta que o que ocorre agora é o contrário, nas palavras dele:

E o que estamos vendo, é que esse desenvolvimento tecnológico tá em vez de vir acompanhado de regulamentação do trabalho, ele acompanhado da desregulamentação, em vez de diminuir a jornada nós estamos voltando aos primórdios do capitalismo. Quando você conversa com um motorista de Uber, eles trabalham 10, 12, 14, horas por dia porque eles foram submetidos a uma dupla exploração do trabalho e também eles são obrigados a usar até os meios de produção que o carro é dele. Então o principal remédio para você garantir emprego e apoiar e incentivar o desenvolvimento tecnológico é redução drástica da jornada de trabalho, é uma legislação protetora para garantir os direitos trabalhistas previdenciários, e procurar também, como ocorreu agora no Reino Unido, o trabalhador de Uber foi considerado o trabalhador aqui no Brasil não é considerado trabalhador, existe um fenômeno que nós podemos chamar de individualização das relações do trabalho, então é o direito coletivo natural considerado uma figura que tá prestando serviço quando fosse não tivesse nenhum tipo de vínculo trabalhista. (SANTANA, 2021).

Ainda segundo o Secretário, ele ressalta que desde 2008 há uma crise no sistema capitalista que está sendo transferida para os trabalhadores de duas maneiras: através da precarização do trabalho e da redução dos gastos sociais do Estado, com Reforma Trabalhista, Reforma da previdência, Reforma administrativa, super explorando o trabalhador em um trabalho muitas vezes precário. Segundo ele, a CLT está sendo desmontada, em um momento em que é preciso criar um código de trabalho contemporâneo adequado às inovações tecnológicas, para defender os direitos básicos dos trabalhadores. Segundo Santana:

Do ponto de vista dos trabalhadores, o papel dos sindicatos tem que ter como agenda principal se contrapor à precarização do trabalho, a desregulamentação do trabalho, que na prática leva ao fim do Direito do Trabalho como que eles fazem para precarizar o trabalho. Venha acompanhado de políticas, aí é de ordem política, de restrição do papel do sindicato Eles procuram asfixiar financeiramente o sindicato, diminuir o seu papel de representação, nem a justiça do trabalho os capitalistas querem que funcione com um árbitro do conflito capital e trabalho, então tem uma série de legislação para diminuir o papel da justiça do trabalho. Por isso que o papel do sindicato tem que ser pela regulamentação do trabalho, contra a precarização, a terceirização irrestrita e defender um código de trabalho (SANTANA, 2021).

Santana também ressalta que o que provoca mais desemprego no país não é o desenvolvimento tecnológico, mas sim a falta de um parque industrial no Brasil. Segundo ele, a indústria é a que gera crescimento econômico e emprego de qualidade, sem ela o Brasil passa de uma sociedade agrária exportadora, para uma sociedade urbana industrial e agora um país de serviços, ficando cada vez mais longe das fronteiras tecnológicas. Desse modo o Brasil precisaria de um projeto nacional de desenvolvimento com valorização do trabalho,

investimento em tecnologia e retomada da indústria, além de um forte investimento em educação e formação profissional (SANTANA, 2021).

Na entrevista com a UGT, Lourenço Ferreira do Prado dá destaque ao Quarto Congresso da UGT, que reuniu centrais sindicais do mundo inteiro. Durante o congresso, houve um seminário internacional sobre a Quarta Revolução Industrial e a resposta do movimento sindical para esses fenômenos. Segundo ele, também foram incluídos na discussão representantes do Poder Legislativo e do Poder Judiciário. O secretário, assim como falou Santana, cita que não podemos ter uma forma de Ludismo contemporânea, pois a tecnologia vem para facilitar a nossa vida. Focando no setor bancário, (ele é presidente da Confederação de Bancários), ele aponta que diante de qualquer automação é necessário atuar com dois mecanismos de proteção ao trabalhador. O primeiro é uma moratória tecnológica, que permite a estabilidade no serviço por um determinado tempo e o segundo é um seguro desemprego robusto, para a pessoa poder se readaptar ao mercado de trabalho, segundo ele:

Então, o processo de automação é muito grande, eu pessoalmente eu não vejo resposta para ele com essa Quarta Revolução Industrial, a não ser que a gente tenha uma forma de um seguro-desemprego robusto e de uma organização e conscientização cada vez maior da sociedade não só dos trabalhadores, empregadores, empreendedores profissionais autônomos, advogados médicos, engenheiros, etc. todo esse pessoal entrando no processo forte e de organização, de conscientização para poder ficar compatível com a revolução científica e tecnológica (PRADO, 2021).

Ele também ressalta que a Confederação dos Bancários têm uma reivindicação desde os anos 80 para que os bancos não demitissem os trabalhadores sem antes notificar e ouvir a Confederação de Bancários, contudo, segundo ele, os empregadores nunca concordaram com essa proposta. Os trabalhadores, assim como a sociedade como um todo, não têm respostas tão rápidas quanto às mudanças, e o trabalho dos sindicatos acaba sendo uma “operação tampão”. Dessa forma ele destaca a reorganização dos trabalhadores bancários em sistema de *Home Office* durante a Pandemia, que pode ser um movimento permanente em muitos casos. Nas palavras dele:

Nós tivemos agora, a partir de março 2020, fizemos o processo de maior número de trabalhadores possível trabalhar no sistema de teletrabalho ou *Home Office*, nós chegamos em um ponto de 350 mil trabalhadores e trabalhadoras trabalhando em casa, e alguns bancos por exemplo, entende que entre 40 e 50% dos trabalhadores poderão continuar trabalhando em casa, que darão resposta para os problemas, porque as novas tecnologias adotadas pelos bancos por que ele trata ela simplesmente ela é adequada para resolver todos os problemas de produção, de encaminhamento, de negócio dos bancos etc. (PRADO, 2021).

Já na perspectiva dos técnicos do DIEESE, Clemente Ganz Lúcio afirma que o movimento sindical como um todo ainda tem uma distância bastante grande com o debate da Quarta Revolução Industrial. O movimento sindical teria dificuldade de compreender a gravidade da mudança de paradigma na Quarta Revolução Industrial, com a tecnologia permeando todos os setores da economia, esboçando ainda uma reação “tímida” perto do que precisa ser feito. Segundo ele, o debate ocorre majoritariamente em setores mais avançados tecnologicamente, como o setor bancário, pois esses setores impulsionariam as discussões nesse sentido. Para Clemente Lúcio, a alta taxa de desemprego e informalidade no Brasil, aliada ao “ataque” ao movimento sindical por parte dos governos Temer e Bolsonaro agravam a situação, pois a atuação dos sindicatos fica prejudicada, com esforços direcionados para a própria sobrevivência (LÚCIO, 2021).

Clemente acredita que a tecnologia em si não gera a precarização do mercado de trabalho se tiverem políticas direcionadas para uma brutal redução da jornada de trabalho e regulamentação dos empregos de *home office* e da economia por aplicativo, políticas que revertam em bem-estar o incremento na produtividade. Entretanto, o poder de negociação do trabalhador diante da crise e o do desemprego fica prejudicado, ressaltando que em um momento de prosperidade econômica o poder de negociação seria maior, mas que agora o trabalhador aceita a precarização, pois a alternativa que se dá a ela é o desemprego, segundo ele:

Você abre um posto de trabalho com um milhão de pessoas disputando aquele posto de trabalho. 999.000 sabem que vão ficar fora, então elas topam qualquer coisa, não estão preocupadas em ter a proteção. Que é o que caracteriza uma situação de desemprego estrutural, portanto o desemprego estrutural, combinado com a desproteção do sindicato, com a desproteção do Estado, pressiona por reduzir o padrão de proteção, e assim a precarização vem, não porque a tecnologia é em si precarizante mas porque ela abre um contexto novo, e nesse contexto a gente não está preparado para fazer a regulação na mesma velocidade. (LÚCIO, 2021).

Ainda segundo ele, a desindustrialização do Brasil há três décadas têm contribuído para tal desemprego estrutural, nas estimativas que o DIEESE fez, foram quase quatro milhões e meio de empregos destruídos, por perda de densidade industrial decorrentes da operação lava-jato, uma operação destinada a destruir uma parte importante do setor industrial brasileiro, segundo ele. É preciso investir na indústria através de políticas de desenvolvimento industrial, pois assim as empresas conseguirão acompanhar a fronteira de inovação tecnológica, contudo, a destruição da indústria é irreversível, precisando-se ter uma “força política” muito grande para reverter essa situação. Por conta disso, o debate da Quarta

Revolução Industrial fica limitado a alguns setores que se apropriam da fronteira tecnológica, nas palavras dele:

Isso não acontece no setor bancário, o setor bancário está na fronteira, está integrado mundialmente, independente das loucuras do governo ele está integrado, mas fora setor bancário, também meia dúzia de setores, subsetores, o resto, a agricultura, está bem congestionada, porque ela tem uma importante atuação, saúde nós estamos perdendo, turismo nós estamos perdendo, são todos setores que nós deveríamos estar nas fronteiras, e estamos deixando essa Fronteira se distanciar.(LÚCIO, 2021).

Indo ao encontro da perspectiva de Clemente Lúcio, Sirlei Márcia de Oliveira ressalta que os trabalhadores brasileiros ainda estão se apropriando dessas discussões, por serem ainda muito novas, e que é um processo que se dá de maneira desigual. Por conta da heterogeneidade do mercado de trabalho brasileiro, há setores de ponta e ultrapassados coexistindo e debatendo a Quarta Revolução Industrial em diferentes patamares. Para ela, os trabalhadores do setor bancário e os sindicatos participantes da INDUSTRIAL são os mais avançados nesse debate. Ela ainda aponta que em todos os processos de reestruturação tecnológica há uma precarização, porque não necessariamente o incremento das tecnologias irão se reverter em melhores condições de trabalho, muito pelo desemprego gerado inicialmente, nas palavras dela:

Na verdade quanto mais você automatiza, mais você simplifica os processos de operação, mas você também elimina postos de trabalho, quando você elimina postos de trabalho aquelas pessoas que saíram dessa indústria elas vão se inserir em outros setores, e não necessariamente protegidos, e não necessariamente, com emprego formal, não necessariamente com o padrão de remuneração recente e com as mesmas condições. Na década de 90 isso ficou comprovado (OLIVEIRA, 2021).

Nesse sentido, o que Sirlei de Oliveira aponta sobre o debate da Quarta Revolução Industrial se dar de maneira desigual se confirma nas conversas com os representantes sindicais, que ocorrem em vários níveis. Primeiro, um debate avançado nos setores de ponta, que os Secretários dão ênfase para os setores bancário, metalúrgico, químico e têxtil, com uma forte articulação a nível internacional, a exemplo da organização INDUSTRIALL. Segundo, no setor de serviços com os trabalhadores por aplicativos, que se discute a temática, mas a falta de organização dos trabalhadores em sindicatos prejudica a atuação na luta por direitos trabalhistas, local e internacionalmente. E terceiro, os setores da economia mais atrasados tecnologicamente, que não se apropriaram ainda desse debate.

Diante do contexto atual do Brasil, as centrais, que são de diferentes correntes ideológicas, concordam que o país deve investir pesado para desenvolver seu parque

industrial e gerar mais empregos formais, porque o desemprego estrutural aliado à crise acabam com o poder de negociação dos sindicatos, facilitando que a implementação de novas tecnologias resultem em uma precarização do mercado de trabalho. Também concordam que há regressão nos direitos trabalhistas, como as reformas realizadas nos últimos anos (Reforma Trabalhista, Reforma Administrativa, Reforma Previdenciária) que barra ainda mais o debate, porque a pauta da regulamentação dos novos tipos de trabalho, como o trabalho remoto ou trabalho por aplicativo, é substituída pela pauta de como manter direitos anteriormente adquiridos. Dessa forma, é possível concluir que a inserção subordinada do Brasil na Divisão Internacional do Trabalho não prejudica o país apenas economicamente, mas também em questão de proteção social aos trabalhadores, que perdem seu poder de negociação ao não terem uma base forte de empregos formais com a desindustrialização precoce do país, fazendo com que as tecnologias implementadas gerem necessariamente uma precarização no mercado de trabalho.

4.2.3 A atuação das centrais na OIT

A OIT é apresentada pelas Organizações de Trabalhadores Brasileiras como um órgão de extrema importância para a sua articulação a nível internacional, valorizando sua estrutura tripartite. No período em que foram realizadas as entrevistas, o Secretário de Relações Internacionais da CUT tinha um assento no Conselho de Administração da OIT como membro representante dos trabalhadores brasileiros. Há um acordo de rodízio entre as centrais sindicais para a posição no assento, que inclusive estava em discussão para a escolha de quem será o próximo representante, o que pareceu ser bastante concorrido. Eles têm um grupo que é utilizado para trocar informações importantes e criar consensos sobre quais pautas vão priorizar na OIT, segundo o Secretário Nilton Souza da Silva da Força Sindical.

Antônio Lisboa da CUT apresenta que tem participado das reuniões virtuais ocorridas no Conselho de Administração, repassando as questões para seus companheiros nas outras centrais sindicais. Segundo ele, há uma agenda bastante grande na Organização Internacional do Trabalho, mas que a liberdade sindical e negociação coletiva são as pautas originais. Ele aponta que as negociações no âmbito da OIT são dificultadas pelo fato de os governos estarem ou capturados pelas multinacionais e pelo sistema financeiro global ou reféns deles. Dessa forma, dois votos para o governo, um voto para a Organização de Empregadores e um voto para as Organizações de Trabalhadores acabam sendo, na prática, 75% dos votos contra 25% dos votos, segundo ele:

Então em algum momento nós vamos ter que tratar disso, mas ainda estamos discutindo coisas transnacionais antes dos termos da Quarta Revolução Industrial, ou seja, discutir as responsabilidades das empresas transnacionais nas cadeias de valor nas cadeias de distribuição. Que muitas vezes não existe, ou seja, acaba se aprovando documentos, ou normas que não garantem a responsabilização dos grandes grupos multinacionais, então isso dificulta. Por outro lado, é um processo também, por ser um fórum multilateral, as coisas tem o seu próprio ritmo, nem sempre acontece no momento que a gente quer, Mas certamente a gente vai ter que chegar lá, sem dúvida nenhuma essa questão, dos direitos dos trabalhadores da economia de plataforma, ou envolvidos com a internet das coisas, esse é um grande debate que está sendo feito hoje na OIT. Mas esse debate ainda não foi capaz de gerar uma norma capaz de orientar e garantir direitos a esses trabalhadores. Mas vai acontecer. (VALE, 2021).

Ele apontou que o modelo de construção de consensos na estrutura tripartite é lento mas de extrema importância, por ser a única organização que trabalha com os três lados. Desse modo, a correlação de forças estabelecida e o tamanho da organização dificultaria que os assuntos ocorram de maneira mais rápida (VALE, 2021).

Nilton Souza da Silva, da Força Sindical, que também já foi membro do Conselho de Administração, ressalta que a “Carteira Verde e Amarela”, medida do governo federal, quer acabar com os direitos dos trabalhadores, e é por isso que as Organizações de trabalhadores estão se articulando para colocar o Brasil na lista de países denunciados da OIT. Segundo ele, ainda os empresários impedem o andamento das discussões e da criação dos consensos, querendo não apenas não criar nenhuma convenção ou recomendação nova, mas também tentar deslegitimar o poder normativo da OIT, nas palavras dele:

Governo e empresários. Há uma orientação Empresarial a nível mundial de não permitir que se crie nenhuma recomendação ou nenhuma nova norma. Então esse é um grande embate, inclusive os empresários estão questionando que a OIT seja um órgão fiscalizador, eles não querem, olha essa discussão séria, que não tenha mais tripartismo na OIT, que seja que nem a ONU, só governo. Como é que vai ficar o mundo do trabalho? você sabe né, existe a ONU, a OMC, a OMS, existe dentro da ONU, a OIT, e todas as agências. Existe dentro da ONU aquela agência da questão humanitária, que trata de catástrofes, guerras, essas coisas todas, então, isso tudo são agências, e apenas a uma da ONU é tripartite, que é a OIT, e eles querem acabar com isso. Então só ficaria técnicos e governo. É interesse político né? para quê dar mais direitos, já tem direitos demais no mundo. Essa é a grande discussão, e eles estão discutindo esse poder normativo da OIT. Inclusive ameaçando entrar na justiça para tirar o poder normativo da OIT, para criar normas, os empresários ameaçaram, isso é uma posição mundial deles, até 2015, 2016 nós vínhamos bem, negociando as coisas, depois de 2016 para cá eles começaram a endurecer o jogo (NECO, 2021).

Nivaldo Santana da UGT ressalta que a OIT tem uma agenda muito vasta e que por isso formulou o conceito do Trabalho decente para orientar suas atividades nos últimos 20 anos. Segundo ele, os Secretários de RI das centrais sindicais tem se reunido em volta da

denúncia na OIT ao governo federal brasileiro pela Reforma Trabalhista, terceirização irrestrita, trabalho intermitente, desregulamentação do trabalho, medidas antissindicais e diminuição do papel da Justiça do trabalho. Ele ainda aponta que a OIT é um órgão importante, mas muito lento diante da construção de consensos com interesses antagônicos, questão que teria sido ainda mais agravada diante da pandemia porque não houve Conferência Internacional do Trabalho em 2020, e eles ainda estão debatendo se a próxima será virtual ou não.

Lourenço do Prado da UGT, também discute a denúncia contra o governo do Brasil pois a Reforma Trabalhista é contra a CLT e a liberdade e autonomia sindical e a lei 13.417 que acaba com a contribuição sindical. Ele ainda cita um momento em que o Diretor Geral da OIT veio ao Brasil para ressaltar a importância do órgão na questão de proteção aos direitos trabalhistas:

Mas para a área internacional funciona muito bem, e nós temos o caso concreto aqui em 1975 é a intervenção do Ministério do Trabalho, foi suspensa quando chegou aqui a visita do diretor geral da OIT, que naquela época era um Belga chamado Francis Blanchard, e nós achamos que isso foi muito importante justamente por causa do prestígio que a OIT tem em todos os países do mundo (PRADO, 2021).

No entendimento dos técnicos do DIEESE, Clemente Ganz afirma que a OIT não tem capacidade de atuação sem a participação do governo. Segundo ele, as Organizações de Trabalhadores participam ativamente, mas o governo não realiza ações positivas para tornar a agenda da OIT efetiva no país. Os empresários ainda atuam vigorosamente no sentido de desqualificar a OIT. Dessa forma, ele afirma que a OIT vem colocando a questão do desemprego tecnológico e a necessidade de um padrão regulatório, mas que o problema, reconhecido pelos empresários, não é enfrentado da maneira como deveria, segundo ele:

E o que eles estão dizendo, o que eles fazem na OIT é dizer que ele não vai aceitar nenhum padrão regulatório que a OIT imponha para que eles façam a inovação. Então a OIT não consegue fazer, por mais que ela diga, se você olhar os documentos, os diagnósticos todos apontam para esses problemas, mas a pergunta é o que você falou, mas se apontam para esses problemas porque não tem uma iniciativa? porque os empregadores não deixam. Eles criam obstáculos, eles não concordam, como a decisão tem que se dar por consenso, se os empregadores não concordarem não há regulação, não sai uma convenção, não sai uma orientação, eles não vão deixar sair, simplesmente porque eles querem ter liberdade para usar inovação do jeito que eles quiserem, e esse jeito que eles querem é contra a gente, é contra os trabalhadores. Que é demitir, que é exigir tal e tal coisa, que é tirar o poder do sindicato (LÚCIO, 2021).

Sirlei de Oliveira ainda aponta que o processo de construção de consensos é demorado no âmbito da OIT, mas que a atuação dos sindicatos é muito significativa. Para ela, no momento de desestruturação no mercado de trabalho, a pauta mais importante para os

trabalhadores no âmbito da OIT se verifica na ratificação da convenção 87 sobre a liberdade sindical (OLIVEIRA, 2021).

Resumindo o exposto pelos representantes: o debate da Quarta Revolução Industrial ainda não é tido como prioridade das Organizações de Trabalhadores brasileiras na OIT; o papel do governo na mediação entre empresários e trabalhadores é visto como mais favorável às Organizações de Empregadores; há uma lentidão característica da estrutura da OIT, que é importante mas leva tempo; os empresários levam ao limite o trancamento das discussões, se aproveitando da estrutura para ganhar tempo. Desse modo, o órgão que se apresenta, em um primeiro momento, como ideal para a construção e uniformização de políticas protetivas para os trabalhadores mediante a Quarta Revolução Industrial, para o Brasil se mostra na prática como um órgão de apelo internacional para remediar medidas regressivas do governo federal.

5 CONCLUSÃO

A Quarta Revolução Industrial é um processo lento e gradual, mas que vem dando indícios nas últimas décadas de ser altamente disruptivo. Diante dos avanços em *Machine Learning* e *Mobile Robotics*, a automação se dá agora nas atividades cognitivas, rotineiras primeiramente, e não rotineiras posteriormente. Com o processo de reestruturação da economia mundial em torno desse novo paradigma, cria-se um novo contexto em que muitos trabalhadores perdem seus empregos e precisam se realocar em áreas novas, tendo como opção ocupações ainda não regulamentadas e, caso o progresso técnico não venha acompanhado de um conjunto de políticas de proteção ao trabalhador, há uma precarização do mercado de trabalho.

As Organizações de Trabalhadores Brasileiras apresentam um grande reconhecimento das consequências no mercado de trabalho da Quarta Revolução Industrial, contudo são constrangidas pelas dificuldades estruturais do Brasil, sua inserção subordinada na Divisão Internacional do Trabalho, e desindustrialização precoce que diminui a quantidade disponível de empregos formais. O governo brasileiro é apresentado, na perspectiva dessas centrais sindicais, como um órgão que dá legitimidade à crescente precarização, ainda mais realizando medidas que facilitam esse processo (como a Reforma Administrativa, Reforma Trabalhista e Reforma da Previdência e o fim da contribuição obrigatória aos sindicatos).

Desse modo, o poder de negociação dos trabalhadores para a criação e manutenção de um conjunto de medidas protetivas para os trabalhadores, que perdem seus empregos e se realocam em um mercado precarizado, parece escasso diante das regressões nos direitos trabalhistas, pois há apenas um grupo menor de setores que se inserem nessa discussão de maneira intensiva. Além disso, a falta de organização dos trabalhadores que se encontram no mercado informal é um dos grandes desafios para os sindicatos do Brasil e do mundo. Na perspectiva das centrais sindicais, diante do advento de uma ocupação nova, desregulamentada, como os serviços por aplicativos, sem nenhuma proteção legal e sem uma representação sindical forte, sua capacidade de atuação fica limitada. Pelo lado dos trabalhadores essa ainda é uma alternativa melhor que o desemprego. Por conta disso, as centrais sindicais defendem o desenvolvimento de um parque industrial brasileiro que gerasse empregos formais, porque o desemprego no Brasil é primeiro um problema estrutural antes de ser tecnológico.

A OIT, como organismo de discussão e promoção de uma uniformização do direito do trabalho mundial vem aos poucos introduzindo esse debate, ainda mais no contexto de

Pandemia e aceleração da disseminação de novas atividades, como o uso aplicativos de serviços e *home office*, não apenas como alternativas novas, mas como essenciais para a manutenção da saúde pública em muitos países. Introduziu o debate, mas ainda não a ponto de criar a regulamentação necessária para que esse processo seja feito de maneira segura para os trabalhadores. Ainda assim, se reconhece a problemática, são feitas análises, pesquisas, diagnósticos e previsões em torno do assunto, mas há uma dificuldade em torno das discussões resolutivas. Multinacionais e países do mundo todo participaram há cinco anos, no Fórum Econômico Mundial, das discussões sobre a Quarta Revolução Industrial, apresentaram suas principais características e se mostraram cientes de suas consequências resultantes no mercado de trabalho internacional. Entretanto, na OIT eles são apresentados pelas Organizações de Trabalhadores como impeditivos da articulação internacional para a resolução da problemática. Os empresários e o governo são citados como empecilhos para as centrais sindicais no andamento dessas e de outras questões na Organização Internacional do Trabalho, que já se dão de maneira lenta pelo tamanho e composição da estrutura da OIT.

As Organizações de Trabalhadores brasileiras, por sua vez, tem sua agenda na OIT pautada principalmente em desfazer as regressões nos direitos trabalhistas do Brasil, no que diz respeito aos direitos básicos que as Reformas supracitadas acabam por extinguir. Sua agenda diante da Quarta Revolução Industrial é existente mas não se generalizou em uma quantidade significativa de setores, atuando de maneira descentralizada, diretamente com outros sindicatos internacionais ou em organizações internacionais mais específicas como a INDUSTRIALL. O poder de atuação da OIT no Brasil ainda é muito limitado na perspectiva das centrais sindicais, pois o governo não intercede pelos trabalhadores no conflito de interesses entre Organizações de Trabalhadores e Organizações de Empregadores, e não auxilia na implementação das agendas da OIT no Brasil, como a agenda do Trabalho Decente, que teria sido abandonada pelo governo federal.

Concluindo, a inserção subordinada do Brasil na Divisão Internacional do Trabalho não prejudica o país apenas economicamente, mas também em questão de proteção social aos trabalhadores, que perdem seu poder de negociação ao não terem uma base forte de empregos formais com a desindustrialização precoce do país, fazendo com que as tecnologias implementadas no desenrolar da Quarta Revolução Industrial gerem necessariamente uma precarização no mercado de trabalho. Dessa forma é preciso repensar a inserção econômica do Brasil diante da Quarta Revolução Industrial.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: : do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas. Indivíduo e Sociedade**, Online, v. 18, n. 3, p. 1-12, 15 nov. 2019. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242019000300041&script=sci_arttext. Acesso em: 29 mar. 2021.

AUTOR, David H.. Why Are There Still So Many Jobs?: the history and future of workplace automation. **Journal Of Economic Perspectives**, Online, v. 29, n. 3, p. 3-30, 1 ago. 2015. American Economic Association. Disponível em: <https://economics.mit.edu/files/11563>. Acesso em: 29 mar. 2021.

BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **The Second Machine Age**: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. Nova Iorque: W. W. Norton & Company, 2014. 320 p.

CIT. **Liste Finale des Délégations**: 107e session, genève. 107e session, Genève. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/lang--es/index.htm>. Acesso em: 05 abr. 2021.

CSB. **Central dos Sindicatos Brasileiros**. 2021. Disponível em: <https://csb.org.br/>. Acesso em: 05 abr. 2021.

CTB. **Central dos Trabalhadores e das Trabalhadoras do Brasil**. 2021. Disponível em: <https://ctb.org.br/>. Acesso em: 05 abr. 2021.

CUT. **Breve Histórico**. 2021. Disponível em: <https://www.cut.org.br/conteudo/breve-historico>. Acesso em: 04 abr. 2021.

DIEESE. **Quem somos**. 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/materialinstitucional/quemSomos.html>. Acesso em: 17 abr. 2021.

DRATH, Rainer; HORCH, Alexander. Industrie 4.0: hit or hype? [industry forum]. **Ieee Industrial Electronics Magazine**, Online, v. 8, n. 2, p. 56-58, jun. 2014. Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE). Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/263285662_Industrie_40_Hit_or_Hype_Industry_Forum. Acesso em: 29 mar. 2021.

DUARTE, Rosália. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educar em Revista**, [S.L.], v. 1, n. 24, p. 213-225, dez. 2004. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-40602004000200011&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 10 abr. 2021.

FEDERAÇÃO dos Sindicatos da China doa US\$ 300 mil para ações das centrais brasileiras no combate à Covid. **ISTOÉ**, 29 mar. 2021. Disponível em: <https://istoe.com.br/federacao-dos-sindicatos-da-china-doa-us-300-mil-para-acoes-das-centrais-brasileiras-no-combate-a-covid/>. Acesso em:

29 mar. 2021.

FIRMAS. **CHAMADO GLOBAL “Salvar vidas e proteger o trabalho” Vacinas para todas e todos!**: em defesa da quebra de patentes!. Em defesa da quebra de patentes!. 2021. Disponível em: <https://pt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/chamado-global-portuguecc82s-2-1.docx..> Acesso em: 19 abr. 2021.

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A.. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?. **Science Direct**, Oxford, v. 114, p. 254-280, 17 set. 2013. Disponível em: Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>. Acesso em: 29 mar. 2021.

GARCIA, Welington Castilho. **Análise crítica da Organização Sindical Brasileira à luz dos princípios de Liberdade sindical da OIT**. 2014. 202 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Direito do Trabalho e Seguridade Social, Usp, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22052015-105329/en.php>. Acesso em: 02 abr. 2021.

HARARI, Yuval. Trabalho: Quando você crescer, talvez não tenha um emprego. *In*: 21 lições para o século 21. 1ª edição. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. cap. 2, p. 36-65.

ILO. **World Employment and Social Outlook**: the role of digital labour platforms in transforming the world of work. The role of digital labour platforms in transforming the world

of work. 2021. ILO Flagship Report. Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--pt/index.htm#index.htm. Acesso em: 05 abr. 2021.

LÚCIO, Clemente Ganz. Entrevista V. [abr. 2021]. Entrevistadora: Laura Reis da Silveira. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp4 (55 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice B desta monografia.

NCST. **Nova Central dos Trabalhadores**. 2021. Disponível em: <https://www.ncst.org.br/>. Acesso em: 05 abr. 2021.

OIT. **A OIT no Brasil**: o Brasil e o trabalho decente. O Brasil e o Trabalho Decente. 2016. Departamento de Parcerias e Apoio aos Programas de Exteriores. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/WCMS_496598/lang--pt/index.htm. Acesso em: 05 abr. 2021.

OIT. **Constituintes da OIT no Brasil**. 2021a. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/WCMS_459987/lang--pt/index.htm. Acesso em: 04 abr. 2021.

OIT. **Convenções**. 2021b. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 02 abr. 2021.

OIT. Declaração de Filadélfia. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho**. 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 31 mar. 2021.

OLIVEIRA, Sirlei Márcia de. Entrevista VI. [abr. 2021]. Entrevistadora: Laura Reis da Silveira. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp4 (35 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice B desta monografia

LEITÃO, Augusto Rogério. A Organização Internacional do Trabalho (OIT): quase um século de ação em contextos históricos diversos. **Laboreal**, Online, v. 12, n. 1, p. 1-13, 2016. OpenEdition. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxii0116arl>. Disponível em: <https://journals.openedition.org/laboreal/3402>. Acesso em: 29 mar. 2021.

MACHADO, Anaely. **Existe polarização no mercado de trabalho brasileiro?** 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8109>. Acesso em: 29 mar. 2021.

MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. A Mudança do Paradigma Econômico, a Revolução Industrial e a Positivização do Direito do Trabalho. **Direito, Justiça e Cidadania**, São Roque, v. 3, n. 1, p. 1-24, jan. 2012. Disponível em: <http://docs.uninove.br/arte/fac/publicacoes/pdf/v3-n1-2012/Fer1.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2021.

MORRIS, Ian. **Why the West Rules—For Now: The Patterns of History, and What They Reveal About the Future**. New York: Farrar, Straus and Giroux, 2010, p. 73.

NECO, Nilton Souza da Silva. Entrevista II. [abr. 2021]. Entrevistadora: Laura Reis da Silveira. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp4 (52 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice B desta monografia.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. **Estrutura da Organização Internacional do Trabalho: aspectos histórico institucionais e econômicos**. Aspectos Histórico Institucionais e Econômicos. 2017. Disponível em: http://www.editoramagister.com/doutrina_24301422 ESTRUTURA_DA_ORGANIZACAO_INTERNACIONAL_DO_TRABALHO_ASPECTOS_HISTORICOS. Acesso em: 30 mar. 2021.

PEREIRA, Adriano; SIMONETTO, Eugênio de Oliveira. **Indústria 4.0: conceitos e perspectivas para o Brasil**. conceitos e perspectivas para o Brasil. 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/325775247_INDUSTRIA_40_CONCEITOS_E_PERSPECTIVAS_PARA_O_BRASIL. Acesso em: 29 mar. 2021.

PRADO, Lourenço Ferreira do. Entrevista IV. [abr. 2021]. Entrevistadora: Laura Reis da Silveira. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp4 (65 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice B desta monografia.

PUTTI, Alexandre. Apps são os maiores empregadores, mas precarização dá o tom nos trabalhos. **Carta Capital**. Online. 07 maio 2019. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/proletariado-digital-apps-promovem-trabalhos-precarios-a-brasileiros/>. Acesso em: 02 abr. 2021.

ROSÁRIO, João Maurício. Introdução à automação. In: ROSÁRIO, João Maurício. **Automação Industrial**. 11. ed. São Paulo: Baraúna, 2009. Cap. 1. p. 13-32.

SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. Introdução. In: SACOMANO, José Benedito; GONÇALVES, Rodrigo Franco; SILVA, Márcia Terra da; BONILLA, Silvia Helena; SÁTYRO, Walter Cardoso. **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**. São Paulo: Blucher, 2018. Cap. 1. p. 17-26.

SANTANA, Nivaldo. Entrevista III. [abr. 2021]. Entrevistadora: Laura Reis da Silveira. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp4 (38 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice B desta monografia.

SANTOS, et. al. **Indústria 4.0: desafios e oportunidades**. desafios e oportunidades. 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/325060590_INDUSTRIA_40_DESAFIOS_E_OPORTUNIDADES. Acesso em: 29 mar. 2021.

SARFATI, Gilberto. Teorias de Economia Política Internacional: teoria da estabilidade hegemônica e o trabalho de Susan Strange. In: SARFATI, Gilberto. **Teorias de Relações Internacionais**. São Paulo: Saraiva, 2005. Cap. 8. p. 333-344.

SINDICAL, Força. **A história da Força: introdução**. Introdução. 2010. Disponível em: <https://fsindical.org.br/a-historia-da-forca/introducao/>. Acesso em: 04 abr. 2021.

SOUZA, Zoraide Amaral de. **A Organização Internacional do Trabalho**: oit. OIT. 2006. Disponível em: <http://www.fdc.br/Arquivos/Mestrado/Revistas/Revista09/Artigos/Zoraide.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2021.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. 176 p.

UGT. **União Geral dos Trabalhadores**. 2021. Disponível em: <https://ugt.org.br/>. Acesso em: 05 abr. 2021.

VALE, Antônio Lisboa de Amâncio. Entrevista I. [abr. 2021]. Entrevistadora: Laura Reis da Silveira. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp4 (40 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice B desta monografia.

VONNEGUT, Kurt. **Piano Mecânico**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020. 496 p.

APÊNDICE A - ROTEIRO DAS ENTREVISTAS

Questões para dirigentes sindicais:

1. Como é a área de Relações Internacionais da [Nome da central sindical]?
2. Quais os principais contatos internacionais – sindicatos de outros países, instituições internacionais e outros – da [Nome da central sindical]?
3. Em 2011, ocorreu a Feira de Hannover, na Alemanha, que popularizou o termo Indústria 4.0, que serve para destacar que os desenvolvimentos tecnológicos atuais caracterizam uma Quarta Revolução Industrial. O assunto também é central para o Fórum Econômico Mundial, que reuniu empresas e representantes de países para abordar o tema “Dominar a Quarta Revolução Industrial”. Como você avalia o estado atual das discussões no movimento sindical brasileiro e, em particular, na [Nome da central sindical] sobre o tema da Quarta Revolução Industrial?
4. Há um temor de que os principais pilares da Quarta Revolução Industrial – Sistemas Ciber-Físicos, Internet das Coisas, Internet de Serviços e Fábricas Inteligentes – possam acarretar uma precarização do mercado de trabalho em geral. Você concorda com esta avaliação? Qual é a perspectiva dos sindicatos nas discussões de âmbito internacional sobre as lutas dos trabalhadores para enfrentar esse tipo de precarização?
5. No caso brasileiro, há o temor de que não conseguirá acompanhar todas as dimensões da Quarta Revolução Industrial e que prosseguirá no processo de desindustrialização, inclusive com a saída de empresas multinacionais. No caso específico do risco de fuga de multinacionais, você avalia que esse processo está acontecendo? Se sim: Como o movimento sindical brasileiro e, em particular, a [Nome da central sindical] tem agido em relação ao tema?
6. Antigamente, era comum que uma pessoa escolhesse uma profissão ou ofício e ficasse nele a vida toda. Hoje em dia, as pessoas precisam “se reinventar” de uma hora para outra diante das mudanças no mercado de trabalho, que estão cada vez mais rápidas. Como a [Nome da central sindical] avalia a questão da adaptação dos trabalhadores diante das novas tecnologias? Quais suas propostas para enfrentar esta questão?

7. A [Nome da central sindical] acompanha as atividades da OIT? Se sim: Como faz esse acompanhamento? Se não: Por que não acompanha as atividades da OIT?

8. Quais são as pautas que a [Nome da central sindical] avalia como mais importantes na OIT?

9. A OIT ainda não decidiu sobre nenhuma convenção ou mesmo recomendação que toque diretamente no assunto da Quarta Revolução Industrial. Por que isso ocorre? Tem algum fator, na sua opinião, que dificulta essas discussões? O que mais está sendo priorizado na OIT?

10. Você tem algum comentário final?

Obrigada.

Questões para técnicos do DIEESE:

1. Em 2011, ocorreu a Feira de Hannover, na Alemanha, que popularizou o termo Indústria 4.0, que serve para destacar que os desenvolvimentos tecnológicos atuais caracterizam uma Quarta Revolução Industrial. O assunto também é central para o Fórum Econômico Mundial, que reuniu empresas e representantes de países para abordar o tema “Dominar a Quarta Revolução Industrial”. Como você avalia o estado atual das discussões no movimento sindical brasileiro sobre o tema da Quarta Revolução Industrial?

2. Há um temor de que os principais pilares da Quarta Revolução Industrial – Sistemas Ciber-Físicos, Internet das Coisas, Internet de Serviços e Fábricas Inteligentes – possam acarretar uma precarização do mercado de trabalho em geral. Você concorda com esta avaliação? Na sua percepção, qual é a perspectiva dos sindicatos brasileiros nas discussões de âmbito internacional sobre as lutas dos trabalhadores para enfrentar esse tipo de precarização?

3. No caso brasileiro, há o temor de que não conseguirá acompanhar todas as dimensões da Quarta Revolução Industrial e que prosseguirá no processo de desindustrialização, inclusive com a saída de empresas multinacionais. No caso específico do risco de fuga de multinacionais, você avalia que esse processo está acontecendo? Se sim: Como o movimento sindical brasileiro tem agido em relação ao tema?

4. Antigamente, era comum que uma pessoa escolhesse uma profissão ou ofício e ficasse nele a vida toda. Hoje em dia, as pessoas precisam “se reinventar” de uma hora para outra diante das mudanças no mercado de trabalho, que estão cada vez mais rápidas. Como você avalia o

envolvimento do movimento sindical brasileiro na questão da adaptação dos trabalhadores diante das novas tecnologias? Quais as principais propostas que você identifica no movimento sindical brasileiro para enfrentar esta questão?

5. Na sua experiência, é possível constatar que o movimento sindical brasileiro, em especial as centrais sindicais, acompanha as atividades da OIT? Se sim: Como faz esse acompanhamento? Se não: Por que não acompanha as atividades da OIT?

6. Quais são as pautas que, na sua percepção, o movimento sindical brasileiro avalia como mais importantes na OIT?

7. A OIT ainda não decidiu sobre nenhuma convenção ou mesmo recomendação que toque diretamente no assunto da Quarta Revolução Industrial. Por que isso ocorre? Tem algum fator, na sua opinião, que dificulta essas discussões? O que mais está sendo priorizado na OIT?

8. Você tem algum comentário final?

Obrigada.

APÊNDICE B - TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS

Nome da entrevistada: Sirlei Márcia de Oliveira, Coordenadora do curso de graduação em Ciências do Trabalho da Escola do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Data da entrevista: 13/04/2021 às 14h.

1. Em 2011, ocorreu a Feira de Hannover, na Alemanha, que popularizou o termo Indústria 4.0, que serve para destacar que os desenvolvimentos tecnológicos atuais caracterizam uma Quarta Revolução Industrial. O assunto também é central para o Fórum Econômico Mundial, que reuniu empresas e representantes de países para abordar o tema “Dominar a Quarta Revolução Industrial”. Como você avalia o estado atual das discussões no movimento sindical brasileiro sobre o tema da Quarta Revolução Industrial?

Então como você mesmo está apontando esse é um tema muito atual, e o movimento sindical leva um tempo para ele se apropriar desses processos todos. A segunda coisa que a gente tá falando, quando a gente trata especificamente do Brasil, é um mercado de trabalho muito heterogêneo, então a gente vai pegar indústria que é indústria de ponta com indústria que funciona ainda modelos que são modelos já ultrapassados. Então a gente tem sempre o novo e o velho sendo utilizados quando a gente trata da produção industrial no Brasil. Então tem que pensar que é um mercado de trabalho heterogêneo e essa heterogeneidade vem das plantas produtivas que a gente tem aqui. Muitas vezes, o que acontece Laura, é que as empresas de ponta acabam vendendo seus equipamentos para outras empresas que vão utilizar ainda para produção, até porque os processos de inovação tecnológica são muito caros, então demanda das empresas um investimento muito alto. Então vamos pegar, por exemplo, dois setores. Vamos pegar o setor bancário que é um setor que começou, na década de 80 até agora, com processos constantes de inovação tecnológica. Vamos pegar o setor automotivo, a gente vai ter dentro do setor automotivo a Mercedes-Benz que trabalha com uma planta totalmente automatizada, com robô, em um processo integrado ao que você tá chamando de quarta Revolução Industrial, e você vai pegar provavelmente empresas que produzem determinado tipo de componente para o setor que ainda deve estar trabalhando com modelo muito ultrapassado. Então tem que entender esse contexto para a gente poder pensar como é que o movimento sindical atua nisso. Então você vai ter, inclusive dentro desses dois setores, um grupo de trabalhadores e suas representações que estão aí na ponta fazendo discussão da

Indústria 4.0, participando de fóruns internacionais, fazendo intercâmbio, indo para Alemanha, para os Estados Unidos, onde você tem esse processo mais alavancado. A outra coisa que a gente tem que ter muita clareza é que a gente tá falando de países desenvolvidos, países subdesenvolvidos, e o Brasil que andou sem lá quantas décadas para trás quando a gente pensa o contexto que a gente tá vivendo hoje. Então é assim que atua o movimento sindical, ele vai ter dentro das suas centrais sindicais ou dentro das suas Confederações ou federações ou mesmo Sindicato, pensando na estrutura sindical, ele vai ter áreas que vão estar tratando da questão da inovação tecnológica, isso desde sempre. Eu não sei se o Clemente chegou a mencionar, mas o DIEESE, durante a década de 90, ele fez um processo de formação dos trabalhadores, quando a gente teve um momento que foi um momento chave aí do ponto de vista de reestruturação produtiva. E isso isso acontece, a gente lá no final da década de 90 e início dos anos 2000, o DIEESE formou 4 mil trabalhadores para discutir a questão da reestruturação produtiva, tendo feito inclusive intercâmbio, então levou trabalhadores daqui, de várias centrais sindicais, para missões, então visitou Estados Unidos, visitou China, visitou Japão, visitou França e vários lugares. Então tem sempre um esforço do movimento sindical de acompanhar esse processo. E o DIEESE como uma instituição privada sem fins lucrativos que foi criada pelas Organizações de Trabalhadores ela tem como principal papel produzir conhecimento e subsidiar esses trabalhadores nos seus processos de negociação. Então o trabalhador da Mercedes, o trabalhador do Banco Itaú, o trabalhador de uma empresa pequena, ele geralmente passa por um processo de formação para que ele possa nas mesas de negociação discutir isso. Então, além das centrais, confederações, federações e sindicatos terem suas áreas de relações que acompanham todo o processo de discussão internacionalmente, hoje a gente identifica que ela é de uma certa forma menor do que era na década de 90. Então quando você fala como é que o movimento sindical está tratando da Indústria 4.0 ele ainda está se apropriando desse processo, e ele se dá de maneira desigual. Se eu pegar o grupo dos Metalúrgicos do ABC e o grupo do Sindicato dos Bancários de São Paulo eu vou ter um grupo muito grande que está acompanhando esse processo, como eu falei para você, a gente tem um representante na INDUSTRIALL, que é o organismo internacional do setor industrial, o metalúrgico está aí dentro, a indústria têxtil, várias outras indústrias, mas ela é heterogênea como eu te falei.

2. Há um temor de que os principais pilares da Quarta Revolução Industrial – Sistemas Ciber-Físicos, Internet das Coisas, Internet de Serviços e Fábricas Inteligentes – possam acarretar uma precarização do mercado de trabalho em geral. Você concorda com esta avaliação? Na sua percepção, qual é a perspectiva dos sindicatos brasileiros nas discussões de âmbito internacional sobre as lutas dos trabalhadores para enfrentar esse tipo de precarização?

Bem simples a pergunta. De novo, vamos voltar à questão da heterogeneidade do mercado de trabalho. E aí eu vou sempre voltar à década de 90 relacionando ao processo de reestruturação produtiva porque é um processo já finalizado, já concluído, o outro a gente está no início dele. Então um a gente já tem respostas e o outro a gente ainda tá nesse processo de construção. Então vai haver precarização? Esse é um processo constante quando a gente pensa em um sistema capitalista. Você vai ter um núcleo, o que é chamado de *core dos trabalhadores*, os mais qualificados que vão ser melhor remunerados, e isso vai diminuindo, do ponto de vista da possibilidade de inserção nesse mercado estruturado, e você vai ter uma franja muito grande. Cada processo de mudança, de reestruturação isso vai acontecer. Então quanto mais tecnologia você tem, você não necessariamente vive um processo onde o resultado da implantação da tecnologia se reverte em melhores condições de trabalho. Então na década de 90, tinha a ideia de que os trabalhadores brasileiros eram pouco qualificados, tinham baixa escolaridade e que eles não conseguiriam utilizar o sistema CNC. Não era verdade porque nem tinha tanta exigência, eram operações básicas. Então você também tem esse fetiche em relação à Indústria 4.0. Na verdade quanto mais você automatiza, mais você simplifica os processos de operação, mas você também elimina postos de trabalho, quando você elimina postos de trabalho aquelas pessoas que saíram dessa indústria elas vão se inserir em outros setores, e não necessariamente protegidos, e não necessariamente, com emprego formal não necessariamente com o padrão de remuneração recente e com as mesmas condições. Na década de 90 isso ficou comprovado. Eu fiz uma tese sobre processo de reestruturação no setor de telecomunicações, depois que você quiser eu posso te mandar, e eu justamente fui olhar como é que se dava esse processo, como é que eram as condições de trabalho para as chamadas empresas mães, e as condições de trabalho para as empresas terceirizadas, do os setores que foram terceirizados, que prestavam serviços para essas empresas. E fica claramente comprovado a partir do resultado das negociações coletivas, a partir do resultado das remunerações, que estão expressas nos acordos coletivos que tem uma precarização sim,

por conta desse processo que eu te falei. Você diminui o núcleo e quem fica para fora vai ficar na condição pior do que ele está no núcleo duro. Então sim, provavelmente, vamos viver isso, eu não sei se você está acompanhando, mas por exemplo grandes bancos estão fechando agências, estão demitindo, estão querendo eliminar o cargo de caixa, por exemplo. Então imagina você tem milhões de trabalhadores nessa função, e é uma função que vai ser extinta tem todo na discussão aí sendo feita pelo Santander, pela Caixa, pelo Banco do Brasil, pelo Itaú, justamente na implantação da indústria 4.0 e outra coisa que você transfere para o usuário, nós, uma série de operações porque elas são tão simples que você não tem mais a necessidade de ter alguém desenvolvendo aquilo. Depois isso também está tudo estruturado num sistema, que você também não quer que ninguém tenha ficar alimentando porque você mesmo já alimenta, então você faz a sua aplicação financeira, você abre a sua conta bancária, você faz os pagamentos, você movimenta tudo já utilizando o que a gente está chamando de inovação tecnológica, decorrente da indústria 4.0. Então, o DIEESE, ele tem uma faculdade, nós temos um bacharelado interdisciplinar em ciências do trabalho cujo currículo, ele está todo estruturado para que esse trabalhador tenha capacidade de compreensão do que está acontecendo no mundo do trabalho. Nós temos uma pós-graduação em Economia e Trabalho para ele ver como o capitalismo, ou seja a economia, ela é realizada em determinado estado-nação isso tem total impacto sobre a maneira como estado atua, a maneira como as relações de trabalho vão se dar em determinado território. Além disso, a gente tem mais de 40 cursos de curta duração que a gente vai reformulando e vai oferecer aos trabalhadores de acordo com a necessidade. Por exemplo, a gente tem toda uma discussão sobre a reforma trabalhista, a reforma previdenciária, a reforma administrativa, que está acontecendo agora, curso sobre terceirização. Especificamente, a gente tem que estar o tempo inteiro se atualizando. Então o DIEESE tem mais de 80 pesquisadores, eu por exemplo, que estão o tempo inteiro estudando e procurando entender o que está acontecendo para que a gente possa desenvolver esses cursos, que são cursos ou um bacharelado de longa duração, ou uma pós-graduação que tenha 360 horas ou os cursos de curta duração, que aí varia entre 8 ou 24 horas, que aí depende da temática que a gente vai desenvolver. E além disso centrais, federações, confederações, todos eles têm o seu setor de formação, então também tem uma estrutura dentro dos sindicatos e dentro das centrais que também vão desenvolver esses processos de formação. Tem sim que correr atrás o tempo inteiro, não tem a mesma capilaridade, a mesma estrutura e a mesma capacidade que as empresas têm. As empresas são muito rápidas, porque tem recursos, tem uma estrutura, mas os sindicatos também correm atrás.

3. No caso brasileiro, há o temor de que não conseguirá acompanhar todas as dimensões da Quarta Revolução Industrial e que prosseguirá no processo de desindustrialização, inclusive com a saída de empresas multinacionais. No caso específico do risco de fuga de multinacionais, você avalia que esse processo está acontecendo? Se sim: Como o movimento sindical brasileiro tem agido em relação ao tema?

Você provavelmente deve ter acompanhado o que aconteceu recentemente no caso da Ford. Isso, não só a Ford mas outras empresas também e tem, o tempo inteiro ameaças da saída de outras indústrias multinacionais aqui. Mas o que a gente está vivendo, como eu falei anteriormente, justamente determinado pelo governo que a gente tem atualmente, que é um governo que investiu nesse processo de desindustrialização, ele é o responsável por esse processo. Nós vivemos um período de um governo democrático que foi o primeiro, segundo governo Lula, governo Dilma, todo um esforço de você desenvolver uma indústria de base, que ela é fundamental, desenvolvemos tecnologia para extração de petróleo em águas profundas, então a gente tinha aí um investimento. E agora o que a gente tem é justamente um política, ou uma não política Industrial, então sim, nós corremos sério risco de muitas outras empresas abandonarem o país, e a gente continuar nesse processo de desindustrialização. Vamos torcer para que em 2022 a gente tenha uma mudança em relação ao governo, e que a gente de fato possa recuperar tudo aquilo que a gente está perdendo nesses últimos anos. Então a gente corre esse risco, mas a questão é a seguinte, não é que não vai ter nenhum investimento em tecnologia, mas na indústria de base ela foi praticamente toda desestruturada.

4. Antigamente, era comum que uma pessoa escolhesse uma profissão ou ofício e ficasse nele a vida toda. Hoje em dia, as pessoas precisam “se reinventar” de uma hora para outra diante das mudanças no mercado de trabalho, que estão cada vez mais rápidas. Como você avalia o envolvimento do movimento sindical brasileiro na questão da adaptação dos trabalhadores diante das novas tecnologias? Quais as principais propostas que você identifica no movimento sindical brasileiro para enfrentar esta questão?

Esse termo “reinventar” é um termo bem fetichizado, porque na verdade os empregos de qualidade estão desaparecendo. Os empregos nesse núcleo que eu te falei eles vão sumindo. Então o que os trabalhadores precisam, na verdade, é correr atrás de uma ocupação para conseguir se manter. E aí nós temos um crescimento absurdo de empregos de baixa qualidade, e principalmente, de baixa remuneração. A gente vai pegar UBER, a gente vai pegar os trabalhadores dos aplicativos, a gente vai pegar os trabalhadores do setor de teleatendimento que são todas as ações que foram criadas justamente no contexto de grande desemprego, de grande desestruturação de corporações. Então você vai pegar Engenheiro, você vai pegar Professor, você vai pegar mecânico, você vai pegar uma série de trabalhadores que anteriormente desenvolviam suas ocupações em empresas mais estruturadas e de hoje estão trabalhando nessas funções sem proteção social, sem carteira de trabalho, sem uma remuneração decente, sem nenhuma proteção. E isso não é uma especificidade do Brasil, isso é uma especificidade ela é de diferentes países, em alguns num grau mais aprofundado e outros um pouco menos. É óbvio, eu acho que no Brasil, isso se aprofundou um pouco mais Laura, porque a gente viveu recentemente grandes reformas. A reforma trabalhista ela é responsável por esse processo de desestruturação ainda maior do mercado de trabalho.

5. Na sua experiência, é possível constatar que o movimento sindical brasileiro, em especial as centrais sindicais, acompanha as atividades da OIT? Se sim: Como faz esse acompanhamento? Se não: Por que não acompanha as atividades da OIT?

Sim, você sabe que é tripartite, o único organismo que é tripartite, e que tem representação de das organizações de trabalhadores, das organizações dos empregadores e do governo, então sim. Senão a gente não teria pelo menos 82 das convenções ratificadas. O resultado tem a ver com a participação histórica dos trabalhadores no debate realizado nas conferências que têm como resultado as convenções. Primeiramente a OIT ela indica, aí depois cada nação ratifica ou não e define em que momento que vai entrar em exercício. Então, a OIT deve ter, se eu não me engano, cerca de 200 convenções. O Brasil ratificou 82 delas. é significativo. Para ficar muito claro que tem sim uma participação, e essa participação é muito qualificada, eu não sei quem você entrevistou das centrais sindicais, mas eu imagino que as pessoas que você entrevistou elas devem ter me falado de como é esse processo ele se dá. É óbvio que é tudo resultado de uma construção que você vai ser representantes do Brasil e representantes dos Estados Unidos, e aí cada um com grau de compreensão e com repertório, e com uma

possibilidade de contribuição por esse processo, mas as representações brasileiras geralmente são muito qualificadas. Não é à toa que a gente tem um representante na INDUSTRIALL, não é à toa que o Brasil teve uma brasileira, durante mais de dez anos, responsável pelo escritório da OIT aqui no Brasil, a Laísa Abramo.

6. Quais são as pautas que, na sua percepção, o movimento sindical brasileiro avalia como mais importantes na OIT?

A pauta mais importante para o movimento sindical na OIT eu imagino que os dirigentes devem ter te falado isso também, é a ratificação da convenção 87 que é justamente a convenção que diz respeito sobre a liberdade sindical. Então pensa, no momento de um governo negacionismo, do governo ditatorial, de um governo que desenvolveu uma série de ações para minar cada vez mais a possibilidade de atuação do movimento sindical, a convenção mais importante é a convenção 87, e a convenção que diz respeito sobre a questão do trabalho decente. Como o processo de desestruturação permanecesse cada vez mais profunda do mercado de trabalho, então discutir a questão da Liberdade sindical que é garantir que o movimento sindical possa atuar, possa entrar nas empresas, possa representar a os trabalhadores e a pauta da discussão do trabalho decente eu acho que são fundamentais no contexto que a gente está vivendo.

7. A OIT ainda não decidiu sobre nenhuma convenção ou mesmo recomendação que toque diretamente no assunto da Quarta Revolução Industrial. Por que isso ocorre? Tem algum fator, na sua opinião, que dificulta essas discussões? O que mais está sendo priorizado na OIT?

Então como eu te falei isso é resultado das conferências que são realizadas reunindo todos os estados nações que fazem parte da OIT e com representações de governos, trabalhadores e empregadores. Então imagina para você construir um consenso pensando na heterogeneidade toda, que não tá só no mercado de trabalho do Brasil, essa heterogeneidade também está em todos os países, que são os países em desenvolvimento ou subdesenvolvidos, só que eles fazem parte da OIT então para você construir uma convenção que seja de fato promotora da qualidade do emprego, ela tem que lidar com esse processo, então acho que é por isso. Além do que essa questão da Revolução ela é muito recente ainda, então o processo eu acho que ele leva um tempo para se dar. Eu acho que é por isso, porque não houve tempo ainda de construir os consensos. E se você não constrói os consensos você não vai ter a convenção. Ratificar é um outro processo, mas o documento, a orientação, ela também tem que dialogar

com o que você tem de estrutura em relação às leis trabalhistas, ela não pode tá deslocada. Então acho que é essa dificuldade, Laura. Eu não conheço todos os meandros da construção das convenções, mas eu acredito que é isso só pensando na maneira como a organização funciona que seja essa maior dificuldade.

8. A senhora tem algum comentário final?

Meu comentário final é que a gente tenha um governo democrático, que a gente tenha de novo restabelecida as forças das representações dos trabalhadores, porque se você não tiver um estado capaz de equilibrar a relação de força entre capital e trabalho é barbárie, é um caos. Então meu desejo é esse, que a gente retome o processo democrático que a gente viveu ao longo dos últimos vinte anos. O que significa, portanto, o fortalecimento dos sindicatos e a capacidade de lidar com todos esses processos de transformação no mundo do trabalho.

Nome do entrevistado: Clemente Ganz Lúcio, Diretor técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Data da entrevista: 09/04/2021 às 17h.

1. Em 2011, ocorreu a Feira de Hannover, na Alemanha, que popularizou o termo Indústria 4.0, que serve para destacar que os desenvolvimentos tecnológicos atuais caracterizam uma Quarta Revolução Industrial. O assunto também é central para o Fórum Econômico Mundial, que reuniu empresas e representantes de países para abordar o tema “Dominar a Quarta Revolução Industrial”. Como você avalia o estado atual das discussões no movimento sindical brasileiro sobre o tema da Quarta Revolução Industrial?

Olha o movimento sindical brasileiro ainda tem uma distância bastante grande do debate que tá nos países centrais, não é só no movimento sindical, nas próprias empresas, acho que o percentual de empresas que têm uma conexão com esse debate é muito pequeno, menos de um quinto das empresas têm conexão (são as grandes, as médias e pequenas empresas estão muito distante disso) mesmo as grandes não têm grande maioria não tem uma estratégia de inovação tecnológica e o Brasil vem se distanciando cada vez mais disso porque não tem uma

política de desenvolvimento industrial que apoia essa expansão, e as perdas das empresas estatais, especialmente Petrobras e outras, desestimula também. Então nós estamos muito, com a economia em marcha ré em relação a isso, infelizmente, e de alguma forma rebate no movimento sindical porque não há uma pressão empresarial por puxar esse debate em geral. Entretanto você tem setores que continuam avançando nessa discussão, por exemplo o setor bancário que é o setor que no mundo mais investe em inovação tecnológica, o Brasil é um setor de vanguarda no setor de inovação também, no setor financeiro. E o setor bancário vem avançando, e os bancários estão enfrentando essa agenda, agenda pesada de inovação, acho que a grande questão que, no geral, o movimento sindical tem dificuldade de compreender aqui há uma mudança de paradigma na Quarta Revolução Industrial, porque diferente das revoluções anteriores na política Industrial, especialmente da terceira foi com a qual a gente se defrontou muito desde os anos 70, essa não é uma é uma mudança tecnológica que altera pesadamente a indústria e tudo aquilo que se refere à força bruta, força mecânica, a força de trabalho, no ponto de vista da substituição da máquina pela força de trabalho. O braço mecânico, a máquina substituindo o canavieiro, toda aquela tecnologia do equipamento que substitui a força de trabalho humano. Diferente disso, essa tecnologia ela impacta todos os setores, seja pela expansão da indústria para dentro dos instrumentos, tudo isso que estamos fazendo agora é indústria, isso permite com que você faça uma pesquisa sem eu estar presente, bom é uma mudança radical em energia, transporte e comunicação e inteligência artificial como elemento novo que ele impactar todos os setores das atividades produtivas. Então do ponto de vista da prospecção, todas as atividades laborais, qualquer atividade laboral será mediada por algum tipo de tecnologia, então essa é a grande mudança radical. Mais do que isso, tendencialmente muitas dessas atividades laborais serão substituídas pela tecnologia, por máquinas, e não mais só máquinas que substituem atividades rotineiras, mas máquinas que aprendem a se relacionar com humanos e a máquina que aprender a tomar decisão. Então tudo aquilo que a gente faz no cotidiano produzir uma arte, escrever um livro, fazer uma cirurgia, bom todas essas coisas as máquinas vão e estão aprendendo, que já produzem uma obra de arte, já escreve no livro, já faz uma petição na justiça, já elaboram projeto de arquitetura, bom elas tão produzido, por que elas estão aprendendo aquilo que a gente sabe, e o que é mais impressionante é que elas estão aprendendo a tomar decisões como se humano fosse. Então isso significa uma mudança radical no mundo do trabalho, está impactando a vida dos trabalhadores, e ainda reação é uma reação, eu diria no caso do Brasil, tímida perto do que precisa ser feito. Esse ano de Pandemia, mais uns dois três anos aí do governo Temer e

Bolsonaro aonde o ataque ao movimento sindical foi muito severo obrigou a tentar se defender e portanto, o tempo que deveria ser gasto para enfrentar uma agenda desta foi gasto para não morrer. Então foi tentando sobreviver, sair dos ataques, como não tem também o setor empresarial ativamente puxando essas iniciativas, o que os trabalhadores estão vendo é o emprego morrer porque a empresa está fechando, não porque está tendo inovação tecnológica, em geral. E tem setores, especialmente o setor bancário e outros setores de indústrias que estão mais na ponta, no caso do Brasil, esses sim estão inovando, e os sindicatos têm enfrentado, mas tem enfrentado aquém daquilo que precisa ser enfrentado. Não só no Brasil, no mundo, a dificuldade é muito grande, mas no Brasil nós estamos mais atrás ainda, porque essas mudanças elas vão exigir uma agenda radicalmente diferente daquilo que o sindicalismo tem conseguido protagonizar, especialmente no que se refere à redução da jornada de trabalho. Mas não só pensar, aí como que a economia, considerando na economia a atuação do Estado como produtor de emprego de interesse público, vai gerar ocupação para todo mundo ser empregado, deve ser ocupado pela renda, provavelmente ocupações na área dos cuidados ambientais e das pessoas deverá ser uma área de emprego que deverá crescer muito, além de uma brutal redução da jornada de trabalho, ou seja, estamos falando na próxima década de disputarmos uma jornada de trabalho semanal de 15 horas, 20 horas por semana. O que é inimaginável para o país onde as pessoas trabalham 60 horas por semana. Então é uma mudança radical, mas isso não é a prioridade por que você tem hoje a prioridade que é enfrentar o desemprego, e informalidade, infelizmente. E tem uma parcela pequena que tá lá na fronteira, se defrontando com essa tecnologia, uma rotatividade grande, então a moçada que tá chegando no mundo do trabalho já chega trabalhando nesse mundo, como se ele fosse natural, para quem é velho, isso não conhece, sabe a diferença mas para que ele tá chegando já é assim, o mundo nunca foi diferente, para vocês que vão chegar no mundo do trabalho o mundo já é assim, ele nem conhece o mundo anterior. E o sindicato não tem a presença de vocês que estão chegando no mundo do trabalho. Então o que vocês estão vivendo no mundo do trabalho não tá dentro do sindicato, porque as pessoas que estão chegando no mundo do trabalho, começando a trabalhar dessa forma como se assim fosse natural, não estão levando para dentro do sindicato os problemas que é trabalhar nessa nova condição. Vou te dar um exemplo, agora você tem um terço, mais ou menos, da força de trabalho dos bancários trabalhando em *Home Office*. Se as pessoas que estão trabalhando em *Home Office* não estiverem no sindicato, levando agenda, trazendo os problemas do que é trabalhar em *Home Office*, os dirigentes sindicais nunca trabalharam em *Home Office*, então eles não vão saber

quais são os problemas que os bancários, as bancárias enfrentam ao trabalhar em Home Office. Então isso tudo é uma mudança que se o sindicato não internalizar esse tipo de presença no mundo do trabalho, como ativistas, militantes, dirigentes, portanto se essas pessoas que estão vivendo essa mudança tecnológica não levarem essa mudança para dentro do sindicato com o sentido do que que eles acham que é a agenda, os problemas, como que protege, como dar garantia de saúde, de segurança, não vamos ser nós que nunca vivemos isso que vamos inventar essa forma.

2. Há um temor de que os principais pilares da Quarta Revolução Industrial – Sistemas Ciber-Físicos, Internet das Coisas, Internet de Serviços e Fábricas Inteligentes – possam acarretar uma precarização do mercado de trabalho em geral. Você concorda com esta avaliação? Na sua percepção, qual é a perspectiva dos sindicatos brasileiros nas discussões de âmbito internacional sobre as lutas dos trabalhadores para enfrentar esse tipo de precarização?

Eu não acredito que elas em si conduzem à precarização. Todas essas tecnologias de um lado sim, dependendo de como elas forem conduzidas, e se ficarem sob o controle exclusivo das empresas, elas destruirão postos de trabalho. Então por si elas têm uma contradição. As máquinas não consomem, então se elas são eliminadores em absoluto de postos de trabalho, vamos pegar uma indústria que não tem um trabalhador humano, todo o trabalho é um trabalho morto de máquinas, essas máquinas podem produzir mas não geram renda, se as pessoas consomem como que aquela indústria, toda maquinificada, vai produzir para quem consumir? Então essa contradição precisa ser resolvida, é uma macrocontradição. Agora, além da relação entre a geração ou não e a queima de postos de trabalho, é esse o problema estrutural. Por isso acho que a agenda da inovação não pode, em absoluto, ficar na mão das empresas, ela precisa ser negociada, o Estado precisa entrar induzindo que essa inovação gera incremento de produtividade, e esse incremento tem que resultar em uma das vertentes que é uma brutal redução da jornada de trabalho. A segunda coisa é que essas tecnologias elas podem gerar bem-estar e qualidade de vida, mas podem também não gerar, mas isso depende não necessariamente da tecnologia mas a regulação que vem com o uso da tecnologia. Qual é o problema? É que essas tecnologias são indiscutíveis em relação ao modelo de relação de trabalho. Como você pensa que a gente vai realizar uma greve dos trabalhadores em *Home Office*? Eu não sei como organizar uma greve com trabalhadores em *Home Office*, eu sei

como organizar uma greve fazendo piquete na porta de um banco, isso aí fazer, agora organizar uma greve com as pessoas em casa eu não tenho ideia. Bom, se a gente não souber organizar uma greve, a tendência dessas pessoas é ir para uma precarização, porque o banco vai jogar a responsabilidade e o custo. Quem é que paga energia você trabalhando em casa? Você ou o banco? Se você sofreu um acidente que você estava atendendo um cliente teve que segurar sua filha que estava se queimando e você se queimou junto, é um acidente doméstico um acidente de trabalho? E assim vai. Se você tiver trabalhando em casa, e o teu namorado pegar o código de segurança que você estava trabalhando e entrar na conta do banco e fizer alguma coisa, esse crime é de sua responsabilidade ou é dele? Bom, tudo isso parte de regulação. Isso exige uma regulação, exige procedimentos de segurança, você vai internalizar essa segurança para dentro da tua casa, você não vai deixar as pessoas entrarem na sua casa quando você estiver trabalhando? Bom, tem infinitas questões que vão exigir regulação. Você trabalha quantas horas por dia em *Home Office*? De que forma? Quem controla a jornada de trabalho? Tudo isso é novo, se não tiver uma regulação e o banco puder decidir a forma com que ele irá trabalhar, provavelmente irá conduzir a precarização. Essa precarização eu estou falando no setor de ponta, se a gente olhar para outras coisas, o aparelho celular hoje é um instrumento de trabalho, então todos os meninos e meninas que entregam comida de bicicleta, patinete, carro ou moto, por esse aplicativo, por essa plataforma que tá no celular. Quando ele está usando o celular e ele é roubado, é um roubo de trabalho, a empresa para que ele tá prestando serviço e para que ele tá fazendo entrega é responsável ou não por aquele roubo? Quem é que garante que vai ser repostado aquele aparelho para ele poder voltar a trabalhar? Então se ele sofreu um acidente e ficou inválido sem poder trabalhar, quem é que garante a renda para ele viver? Eu que comprei a pizza, você que estava produzindo a pizza e disse para ele entregar, quem é que vai fazer isso? Então tudo isso exige regulação. Hoje, nada disso está regulado porque tudo é novo, isso não existia há alguns meses ou anos atrás. Então a precarização vai depender da nossa resposta em regular essas coisas ou não, eles podem ser um trabalho, e um trabalho que seja bem regulado, agora vai levar tempo. Vai levar tempo porque a reação de um lado desses empregadores é de não aceitar a regulação porque eles estão numa etapa mais rápida de acumular riqueza, quanto mais eles exploram mais eles acumulam, de outro lado a gente desconhece esse mundo, por outro lado essas pessoas precisam desesperadamente de um emprego, de uma ocupação, então não estão preocupados com a proteção tão preocupado em ganhar algum dinheiro para poder viver. Então tudo isso leva a uma dificuldade enorme, porque essas tecnologias elas alteram o padrão de relação no

interior, e a gente não consegue ter na mesma velocidade em um contexto de desemprego absoluto, como a gente vive, fazer essas mudanças. Imagina que isso que a gente tá vivendo agora a gente tivesse vivido em 2009 e 2010, quando o emprego estava bombando, quando as empresas saiam desesperadas pagando o que fosse necessário para contratar alguém. Provavelmente, nesse contexto nosso poder de pressão para regular seria outro, muita coisa que não está regulada hoje a gente já teria regulado naquela época, porque a gente ia pro pau ia brigar, ia dizer não vai ser assim, nós não vamos fazer, a gente teria poder de pressão. A gente eu estou dizendo os sindicatos né. Hoje não, você tem 30, 40 milhões de pessoas no Brasil desesperadamente atrás de emprego. Você abre um posto de trabalho com um milhão de pessoas disputando aquele posto de trabalho. 999.000 sabem que vão ficar fora, então elas topam qualquer coisa, não estão preocupadas em ter a proteção. Que é o que caracteriza uma situação de desemprego estrutural, portanto o desemprego estrutural, combinado com a desproteção do sindicato, com a desproteção do Estado, pressiona por reduzir o padrão de proteção, e assim a precarização vem, não porque a tecnologia é em si precarizante mas porque ela abre um contexto novo, e nesse contexto a gente não está preparado para fazer a regulação na mesma velocidade.

3. No caso brasileiro, há o temor de que não conseguirá acompanhar todas as dimensões da Quarta Revolução Industrial e que prosseguirá no processo de desindustrialização, inclusive com a saída de empresas multinacionais. No caso específico do risco de fuga de multinacionais, você avalia que esse processo está acontecendo? Se sim: Como o movimento sindical brasileiro tem agido em relação ao tema?

Primeiro, a desindustrialização é um fenômeno grave porque são quase três décadas de queda da participação da indústria. Não é só por um aumento da economia no setor de serviço mas é por perda de densidade Industrial mesmo. Nós estamos perdendo, perdendo elos importantes de cadeias produtivas, perdendo empresas, destruindo empresa, ou seja, a lava-jato foi uma operação destinada a destruir uma parte importante do setor industrial brasileiro, Petrobras empresas que eram as mais importantes, muitas multinacionais brasileiras foram gravemente afetadas. Nas estimativas que o DIEESE fez, foram quase quatro milhões e meio de empregos destruídos, mais de 300 bilhões de investimento, ou seja, você está destruindo as principais empresas que são portadoras de capacidade de estar na fronteira tecnológica e trazer o desenvolvimento tecnológico para o país. Então se a gente perde os principais vagões que

puxam a economia brasileira, das empresas nacionais, não vão ser as empresas multinacionais que vão internalizar a tecnologia aqui. Quando o chinês compra o pré-sal brasileiro, e o Brasil deixa de produzir uma sonda e compra e importada da China, quem vai produzir as sondas são os chineses na China, o nosso Engenheiro vai ficar aqui, vendendo suco na praia. E nós não vamos internalizar essa tecnologia. Então essa perda ela é irreversível, os estudantes que estão estudando engenharia, que entraram há cinco anos atrás acreditando que podiam ter um bom emprego porque a economia estava bombando, vão dançar, vão vender pipoca, fazer qualquer coisa mas não vão ser engenheiro, porque você não vai ter emprego, porque nós estamos destruindo as empresas que produzem esse emprego. E isso tem efeito em várias outras cadeias, fizemos isso no setor da construção também, fizeram isso no setor naval, ou seja, setores que o Brasil estava na fronteira nós estamos destruindo. E por outro lado, é que nós, no nosso desenvolvimento industrial, tínhamos feito uma opção que era importante que era de como outros países fazem para sustentar o seu desenvolvimento que era permitir com que empresas multinacionais vendesse no Brasil desde que elas tivessem uma base produtiva para desenvolver e produzir esse produto aqui no Brasil, podendo importar uma parte dos componentes mas sendo obrigada a produzir outra parte aqui no Brasil, que era a chamada Política de Conteúdo Nacional. Ou seja, você produz um carro, 60% do carro tem que ser produzido aqui no Brasil, que você pode importar 40% dos componentes. Bom o Brasil abriu mão dessa política, à medida que o Brasil abriu mão e autoriza essas empresas a importarem a Ford está indo embora, a Ford não precisa mais ter uma planta industrial no Brasil, ela pode vender os carros da Ford importando, vamos importar do Uruguai ou da Argentina, que ela vai produzir lá e vender no Brasil. Ela não precisa mais ter uma empresa, uma planta, para produzir o carro com conteúdo nacional. Então essa mudança na política Industrial brasileira dá radicalmente uma outra performance. Mais recentemente, o governo reduziu as alíquotas de importação, então para muitos produtos hoje é muito mais barato importar do que produzir no Brasil. O produto importado eu não paga imposto e o produto nacional paga imposto. Então tudo o que nós estamos fazendo nos últimos anos é destruir as empresas e os instrumentos de política industrial para fazer a indústria se desenvolver. Se não há investimento, essas empresas não vão acompanhar na fronteira da inovação tecnológica. Então os riscos que nós temos de perder de setores que são dinamizadores da Inovação é grande. Nós temos ainda algumas, mas estamos tendo cada vez menos. A indústria dos anos 70, 80 chegou a representar trinta por cento do PIB, hoje está com menos de 10, e está cada vez menos. Nós vamos ficar com meia dúzia de empresas aqui e acolá, mas para o tamanho

do Brasil é uma destruição, reparação de curto prazo é praticamente impossível. Nós vamos precisar de algumas décadas de novamente investimento muito pesado, não sei da onde que a gente vai tirar força, força política. Se você ganhar a presidência, for candidata a presidenta, o que você faz com a Petrobras? Você estatiza novamente? Você tem canhão para peitar o chinês e dizer devolve tudo que vocês levaram? O que que a gente faz? Porque objetivamente é isso, você vendeu, se você questionar ele vem para cá e coloca um canhão na nossa testa e diz bom, se vocês não quiserem garantir nós vamos pela força, se nós vamos medir força, nós não temos força para medir. Então, o contexto da nossa da nossa destruição não é um contexto de um mundo no qual as mudanças que a gente fez como país, para serem revertidas, vão exigir muita muita muita sabedoria, não sei da onde que a gente vai tirar, para reverter. Então tem coisa que nós estamos perdendo, acho o pré-sal a gente já perdeu, nós já entregamos, uma coisa que é irreparável para nossa trajetória. E isso tem consequências na inovação porque a Petrobrás era a principal empresa em termos de inovação no país, seguido pelo setor elétrico, seguido pelo setor agrário com a Embrapa, seguido pela inovação que a gente podia fazer no setor automotivo que o Brasil tinha plantas interessante, muito modernas, porque foram muitas delas instalados recentemente, ou seja, podia botar na fronteira também da busca por exemplo pelo motor elétrico, não só para carro mas para o ônibus. Bom, podiam estar na fronteira disputando um monte de coisa, nós estamos abrindo mão de tudo isso, porque o governo federal, a visão deles é que não compete ao Estado. Quem vier produzir aqui não importa, não estão muito preocupados com o desenvolvimento do país, tão preocupado de fazer disso aqui um negócio, e como é um negócio tem gente que vai ganhar no mundo muito dinheiro para nossa base, mas nós vamos ficar cada vez mais pobres, porque a riqueza que tá gerada aqui, não fica aqui, ela tá sendo exportada como riqueza para outro lugar. Então essa expropriação da nossa riqueza, quase como um neocolonialismo, tem como base uma destruição da indústria, que já vinha também por um problema de política econômica, nós tínhamos condições adversas, um câmbio valorizado, quando você tem um câmbio valorizado, onde é muito mais interessante importar do que exportar, a indústria sofre muito. Você consegue comprar uma camiseta chinesa por 1 real e você consegue, no máximo, produzir uma camiseta no Brasil por 2 reais, a tua camiseta não vende, nós consumidores vamos comprar a camiseta de 1 real da China. Então na verdade o câmbio tem que estar posicionado para que as nossas empresas tenham a mesma condição de competir com as outras empresas no mundo. O nosso câmbio não pode ser contra a nossa empresa, favorecendo que os exportadores no Brasil tenham vantagem. Mas há muitos anos, nós demos

vantagem aos exportadores, e não demos proteção às empresas brasileiras. Então isso tudo tem consequência, e essa consequência tem reflexo sobre inovação. Então o fato da gente não tá com empresas acompanhando a fronteira tecnológica vai nos distanciando, cada vez mais eles estão avançando, e nós estamos aqui parado. Para poder chegar, encontrá-los novamente, vai ser um esforço bastante grande. Talvez a gente jamais vai conseguir encontrá-los, vamos pegar microeletrônica, o Brasil não tem a menor chance de ser um país de fronteira em microeletrônica, bom, essa nós perdemos, por exemplo na área de fármacos, nós éramos um país que estava próximo da fronteira, devíamos estar, por exemplo essa crise da Pandemia agora deveria nos colocar na fronteira e nós abandonamos a fronteira estamos deixando os outros. Tanto é que nós não produzimos vacina, nós não inventamos vacina, um país que devia ser um dos protagonistas da vacina porque a gente deixou de investir. Ao deixar de fazer isso, nós perdemos a fronteira, os países estão no mundo, nove países produzindo a vacina e o Brasil está fora do jogo. E devíamos ser um dos nove. Não somos mais, objetivamente não somos mais. Não conseguiu nem produzir máscaras para proteger as pessoas. Então nós estamos deixando aquilo que nós tínhamos de ativos, se a gente tivesse produzido vacinas podiam tá vendendo um bilhão de vacinas para o mundo, e não estamos, estamos desesperados tentando catar vacina pelo mundo, num país que podia produzir vacina. Então as consequências são muito graves para a sociedade, vão morrer um milhão de pessoas no Brasil que não precisavam morrer, se a gente tivesse uma indústria mais séria, por exemplo, de vacinas. Fora isso, quer dizer, tudo tem uma consequência muito concreta, às vezes a gente não percebe essas coisas, mas no caso da indústria sim, tem uma perda, e essa perda tem uma consequência de nos distanciar da fronteira da inovação tecnológica. Isso não acontece no setor bancário bancário, o setor bancário está na fronteira, está integrado mundialmente, independente das loucuras do governo ele está integrado, mas fora setor bancário também meia dúzia de setores, subsetores, o resto, a agricultura, está bem congestionada, porque ela tem uma importante atuação, saúde nós estamos perdendo, turismo nós estamos perdendo, são todos setores que nós deveríamos estar nas fronteiras, e estamos deixando essa Fronteira se distanciar. Você vai ter que achar saída para essas coisas.

4. Antigamente, era comum que uma pessoa escolhesse uma profissão ou ofício e ficasse nele a vida toda. Hoje em dia, as pessoas precisam “se reinventar” de uma hora para outra diante das mudanças no mercado de trabalho, que estão cada vez mais rápidas. Como você avalia o envolvimento do movimento sindical brasileiro na questão da

adaptação dos trabalhadores diante das novas tecnologias? Quais as principais propostas que você identifica no movimento sindical brasileiro para enfrentar esta questão?

Bom, primeiro, pensando como um movimento em geral, essa questão não é uma questão que está na agenda. Não creio que exista uma preocupação do movimento sindical como todo. Há sim, setores, sindicatos de gente preocupada, os trabalhadores na indústria tem uma participação no Conselho Nacional do SESI (Serviço de Ensino no Setor Industrial). Então, ali você tem 5, 10 dirigentes sindicais que estão envolvidos com essa discussão, que estão ali tentando produzir proposta, intervenção, em nome dos trabalhadores. Portanto tem um tem um foco, e tentam buscar uma resposta para isso. Mas não é uma questão que preocupa todo o movimento sindical, então tem nichos onde os trabalhadores têm uma inserção. Parte disso também não acontece porque o sistema público de emprego, tanto na educação como no sistema público de emprego, foi desmontado no Brasil. Então nós não temos por parte do Estado, uma mobilização para transformar essa questão em uma questão de debate público, de formulação de política pública, porque com certeza, essa inovação e esta perspectiva de mudança do que é uma trajetória profissional deveria internalizado nos currículos de segundo grau e universitário, vocês estudantes deveriam tratar disso, de todos os cursos, para poder se estruturar para vida pensando que vai ser assim. Provavelmente as universidades teriam que estar apresentando para vocês uma outra programação em termos de formação, como você não vai se formar mais em quatros anos, você vai ter vínculo com a universidade pelos próximos 40 anos, porque você vai precisar permanentemente estar atualizado. Então isso vai significar uma outra lógica, uma outra lógica do mestrado, do doutorado, uma outra estruturação da vida acadêmica, provavelmente associada às empresas, as empresas vão ter relações com as universidades, para manter seus quadros permanentemente atualizados. Não necessariamente para continuar na própria empresa, mas porque esses quadros precisam estar atualizados para continuar na vida laboral. Então isso faz parte de uma política pública, obrigar as empresa a dizer, olha Laura, você vai ser contratada por 20 horas essa semana, mas 2 horas por semana você vai estar fazendo formação permanente, permanentemente se formando porque você sabe que daqui a cinco anos esse posto de trabalho que você tem vai desaparecer, vai vir uma máquina e você vai ter que fazer outra coisa da vida. então isso é uma mudança radical do ponto de vista da formação. Isso está um pouco na agenda das empresas, não está na agenda do governo e não está na agenda dos sindicatos. Porque a

política pública não tá trazendo esse debate, e quando tá na agenda dos trabalhadores, está em espaços muito restritos, como te falei, no SESI, ali eles estão discutindo, tem um grupo discutindo, mas eles não conseguem fazer com que esse debate desça para a base sindical, porque na base sindical o cara tá preocupado com o emprego, eles Ah mas você tá falando não tá aqui na empresa, que o pessoal ainda tá brincando com estilingue, tá tentando matar passarinho com estilingue não com chumbinho, não com canhão, nós estamos ainda em outro mundo, esse mundo de vocês é lá para cima, para cá ainda não é assim. Agora, eu lembro que a gente discutia isso há 10 anos atrás era importante você induzir todo o sistema educacional para se reestruturar profundamente, e a gente fez discussão de currículo do Segundo Grau, currículo universitário, toda essa discussão foi desconectada dessas coisas, fazendo revisões burocráticas muitas vezes, desconectada dessa discussão, muito do caso da própria universidade a estrutura universitária, uma estrutura totalmente desconectada nesse mundo, atrasada, a universidade olha para trás, e o mundo olha para frente. Então nós temos uma universidade que não faz sentido para esse mundo, nós estamos no meio de uma crise cada vez maior, ou seja a universidade, a escola, não conseguem responder. A elite está criando escolas que criam uma resposta, então os filhos dos ricos vão ter uma escola voltada para esse mundo, e nós vamos nós vamos ficar fora, com uma universidade olhando para o passado e chorando a desgraça de não saber o que fazer. Então é preciso que a gente faça uma mudança, isso implica política pública, implica o governo exigindo do MAC uma mudança estrutural porque a formação é a principal elemento para dar conta dessas coisas. Nós não vamos criar obstáculos para a tecnologia inovar, ela vai continuar inovando. Então o que nós temos que fazer é, se preparar para fazer o domínio dessa tecnologia, sabermos que nós queremos dessa tecnologia, controlarmos a tecnologia, e distribuir o resultado disto para o nosso bem-estar. Você trabalha 15 horas por semana, 5 você se forma e 10 você trabalha. Então a formação passa a ser no tempo permanente, provavelmente imagino que os meus bisnetos vão ver o mundo aonde em vez de trabalhar 40, vai trabalhar 10 anos na sua vida, no outro tempo você vai fazer arte, estudar, fazer música, você vai ter tempo para fazer outras coisas da vida, que não precisa mais gastar um tempo produzindo economicamente, pode gastar seu tempo fazendo outra profissão, cuidando das pessoas, cuidando do filho, se um dia tiver filhos você vai ter 3 anos de afastamento maternidade para cuidar dos filhos, a gente vai ter capacidade material de ter uma outra organização da vida. Agora isso é uma disputa. E para isso a educação é fundamental porque nós temos que preparar as pessoas para dizer que você vai entrar todo mundo no qual você tem que saber que você pode trabalhar muito menos e

usufruir muito mais em outras dimensões. Faz parte do tempo do seu trabalho se preparar para o trabalho, então a formação é permanente, não vai pegar o diploma e vai dar adeus para a universidade, não, você vai estar o tempo todo fazendo um programa de formação. Com a empresa, com a universidade, com a escola. Então aí significa organizar tudo, organizar tudo, ter uma outra dinâmica e isso é a parte fundamental, a outra distribuição eu falei da jornada de trabalho, e a outra é uma é uma regulação do tempo em que a gente quer fazer a inovação acontecer. Eu acho que a velocidade da inovação não deve continuar nessa dinâmica, ela é humanamente impossível de ser absorvida, nós não podemos continuar fazendo com que a máquina nos faça escravo, e que a gente não consiga fazer de outra forma. Então nós não precisamos fazer com essa velocidade. Nós não precisamos ter a cada 6 meses um novo telefone celular, com nova tecnologia, nos obrigando o tempo todo a consumir o novo telefone, para simplesmente a gente poder fazer uma conexão cuja diferença é de frações de segundos. Nós podemos fazer um processo de inovação que permita que as pessoas não percam o emprego, possam organizar o tempo do trabalho, as empresas possam internalizar as pessoas possam aprender. Então em vez de mandar você ir embora vamos fazer um trabalho de requalificação, para você aprender a nova tecnologia. Mas na velocidade que vai é mais fácil te mandar embora e colocar que já sabe. Então a gente não pode deixar que essas sejam as opções das empresas. Agora, para isso tem que ter força, força social para impedir com que elas façam essa escolha, e fazer com que a tecnologia seja algo para fazer com que as pessoas vivam bem.

5. Na sua experiência, é possível constatar que o movimento sindical brasileiro, em especial as centrais sindicais, acompanha as atividades da OIT? Se sim: Como faz esse acompanhamento? Se não: Por que não acompanha as atividades da OIT?

Olha, acompanha por esse time aí de dirigentes que você tá fazendo contato, eles são os representantes no âmbito internacional, a nível nacional a OIT tem uma atuação às vezes mais, a OIT em alguns países atua segundo a dinâmica dos governos. Então esse atual governo, o governo Temer e esse atual governo não faz questão nenhuma, esse aí se fosse embora não ia fazer falta nenhuma para eles. Então a capacidade da OIT é praticamente nula inexistente, porque o governo não aciona, se o governo não aciona a OIT não tem liberdade para sair fazendo as coisas no país, ela conversa com a gente conversa, mas ela não tem capacidade propositiva. Se o governo chama, aí há a capacidade de atuação, mas sem uma anuência, um

convite formal por parte do governo ela não tem. Então no Brasil a atuação da OIT é muito, hoje é muito restrita, quase inexistente. Mas não é necessariamente porque ela não quer fazer, é porque o governo não quer que ela faça nada. No âmbito internacional, os trabalhadores têm uma participação, o Brasil tem mas a OIT também sofre um ataque muito pesado internacional, o setor empresarial atua vigorosamente para desqualificar a OIT. Porque o setor empresarial no mundo quer consolidar uma reversão do padrão e do poder regulatório do sindicato, então quer reduzir o papel regulatório que a OIT produz no mundo, quer a reduzir a dor o papel regulatório dos estados nacionais e quer reduzir o papel regulatório que os sindicatos têm. Então a OIT junto com esses sindicatos é permanentemente atacada, é um órgão tripartite, governo, trabalhadores e empregadores, se os três não estão de acordo, ela não libera. Se vai para uma reunião onde que o governo diz eu não concordo, o empresário diz que não concordo, ficamos nós sozinhos. Como no geral, em muitos casos governos e empresários estão atuando de forma conjunta, no sentido de criar obstáculo da regulação, o trabalho dos dirigentes sindicais tem sido muito dificultado, não é fácil. Apesar disso, a OIT tem muita atuação, ainda tem muita capacidade de intervenção, mas ela não tem nesse momento aquele papel protagonista que tinha há 10, 15 anos atrás.

6. Quais são as pautas que, na sua percepção, o movimento sindical brasileiro avalia como mais importantes na OIT?

Ela vem colocando essa agenda que você apresentou da mudança tecnológica e denunciando para o mundo a gravidade do problema do desemprego, do desemprego tecnológico, do desemprego estrutural, e é pouco ouvida no mundo infelizmente. Não se dá atenção devida à ela, por um lado não se dá atenção não porque se desconheça o problema, mas porque não quer se dar atenção àquilo que a OIT coloca que é a necessidade de um padrão regulatório. Então tem o problema do desemprego, o Fórum Econômico reconhece mas não diz que nós precisamos ter um padrão regulatório para enfrentar o problema. O problema são dos países, o problema é do trabalhador que tem que ser a sua empregabilidade atual, bom aquela coisa toda, a culpa é nossa ou é do governo, as empresas não tem, ela tem que concorrer, tem que fazer o melhor para o seu negócio. Então a OIT tem dificuldade, o contexto é de dificuldade para a OIT fazer sua agenda avançar. Tem a prioridade sobre o emprego, têm prioridade para olhar inovação tecnológica e a relação com o emprego, e aí essa agenda da formação, da proteção da previdência, todas elas fazem parte, a agenda do trabalho decente foi uma forma da OIT de apresentar de maneira articulada um conjunto protetivo aos trabalhadores, no Brasil

foi simplesmente jogado no lixo porque o governo federal abandonou, os governos estaduais também. Então tudo que construímos ali entre 2005 e 2015 foi a expansão dessa agenda, e ela foi simplesmente abandonada.

7. A OIT ainda não decidiu sobre nenhuma convenção ou mesmo recomendação que toque diretamente no assunto da Quarta Revolução Industrial. Por que isso ocorre? Tem algum fator, na sua opinião, que dificulta essas discussões? O que mais está sendo priorizado na OIT?

Ela não fez porque os empresários e empregadores do sistema produtivo, especialmente capitaneado pelo setor financeiro que passa a dominar cada vez mais o setor produtivo, não vai deixar isso acontecer porque eles querem a máxima flexibilidade para fazer todas as adequações da força de trabalho para tecnologia que está posta, eles querem demitir e não querem que o sindicato enche o saco, querem demitir e não querem indenizar, não querem pagar multa, não querem precisar conversar com sindicato para eles poderem fazer uma inovação. A Ford como fez agora no Brasil, simplesmente anuncia tô indo embora. A Ford não poderia fazer isso na França, ela teria que chamar, comunicar, informar, discutir, pagar, indenizar, aqui no Brasil não. Se você fosse na França 10, 15 anos atrás ela não poderia fazer nem o que ela fez agora na França, a França já flexibilizou, não do jeito que está no Brasil. E o que eles estão dizendo, o que eles fazem na OIT é dizer que ele não vai aceitar nenhum padrão regulatório que a OIT imponha para que eles façam a inovação. Então a OIT não consegue fazer, por mais que ela diga, se você olhar os documentos, os diagnósticos todos apontam para esses problemas, mas a pergunta é o que você falou, mas se apontam para esses problemas porque não tem uma iniciativa? porque os empregadores não deixam. Eles criam obstáculos, eles não concordam, como a decisão tem que se dar por consenso, se os empregadores não concordarem não há regulação, não sai uma convenção, não sai uma orientação, eles não vão deixar sair, simplesmente porque eles querem ter liberdade para usar inovação do jeito que eles quiserem, e esse jeito que eles querem é contra a gente, é contra os trabalhadores. Que é demitir, que é exigir tal e tal coisa, que é tirar o poder do sindicato. Como a regulação significaria, necessariamente uma convenção significaria, que eu te falei a inovação tem que gerar bem para todo mundo, portanto tem que gerar um resultado distribuído, a negociação é forma e o diálogo social é forma de distribuir, tudo isso faz parte do arranjo discursivo de formulação do que a gente pode chamar de coesão social no âmbito

das Relações Internacionais e do papel regulatório da OIT. Eles estão dizendo, nós não queremos nada disso, não queremos diálogo, não queremos negociação, nós fazemos e vocês executam. Nesse modelo a OIT não cabe então eles não vão conseguir fazer no curto prazo nada, enquanto a gente não conseguir reverter, enquanto não tiver um setor empresarial falando: opa, chega porque nós fomos além da conta, precisamos ter algum padrão regulatório para envolver as pessoas. Acho que vai chegar um dia que vai acontecer isso, mas até lá a gente vai sofrer bastante, e o momento é o momento em que a OIT tá com muita dificuldade de fazer essa agenda avançar. Agora um pouquinho com a mudança nos Estados Unidos pode ter uma pequena mudança da presença dos Estados Unidos na OIT, nós vamos ver né, o Biden está defendendo os sindicatos, então quando os Estados Unidos muda a sua posição e a mudança, nesse aspecto, dos Estados Unidos e do governo americano é muito importante, isso vai ter um reflexo na OIT, creio que um reflexo positivo. Se na europa a gente tiver mais alguns governos de centro, centro-esquerda como hoje um pouquinho na Espanha, Portugal também com o jeito dele, que é um país pequeno mas se ele tiver um posicionamento mais forte, por exemplo da França, da Alemanha, da China. Agora para os chineses chegarem com uma proposta dessa é duro, é difícil, mas se vier alguns desses países, obriga as outras a tentar vir para uma composição. Ah não dá para regular tudo, mas vamos regular essa parte, como fazer tal coisa. Com o Trump, com esses malucos na europa, com o Bolsonaro aqui, aí é uma derrota total, sem chance. Eles estavam inclusive deixando de pagar a OIT, os Estados Unidos não estava pagando a cota que tem que pagar, ou seja, a OIT estava sem dinheiro, eles estavam simplesmente secando a fonte de financiamento. Então o jogo era bastante pesado.

8. O senhor tem algum comentário final?

Não, falamos bastante coisa.

Nome do entrevistado: Antonio Lisboa, Secretário de Relações Internacionais da CUT.

Data da entrevista: 08/04/2021 às 16h.

1. Como é a área de Relações Internacionais da CUT?

Bom, nós temos uma tradição de ação internacional desde a fundação da CUT. Na nossa Fundação, na nossa fundação lá em 1980, a gente teve muito apoio internacional do movimento sindical internacional, especialmente das Confederações europeias. Nós sempre tivemos uma trajetória da ação política internacional complexa. De lá para cá nós fomos

construindo essa estratégia internacional até hoje. Então hoje nós temos, você sabe que o movimento sindical brasileiro tem passado por uma crise muito forte, especialmente depois da Reforma Trabalhista, mas nós temos uma ação nacional efetiva. Atuamos junto à OIT, atuamos junto à Confederação Sindical Internacional (CSI), atuamos sobre o movimento sindical da região por meio da Confederação Sindical das Américas, atuamos num fórum de centrais sindicais do Cone Sul, que foi criado para acompanhar o processo de criação e acompanhamento do processo do Mercosul que chama-se Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul. Nós atuamos também na Confederação Sindical dos países... (NESSE MOMENTO HÁ CORTES NA TRANSMISSÃO DE VÍDEO CHAMADA, A PRÓXIMA PARTE OCORRE VIA CHAMADA DE ÁUDIO NO WHATSAPP)

Bom, eu não sei até onde você ouviu, mas eu falei que a gente tem uma trajetória de ação internacional forte desde a nossa fundação, da fundação da CUT, nós tivemos tanto o apoio do movimento sindical Internacional e temos ação efetiva nos fóruns internacionais. A gente é filiado a Confederação sindical internacional, tem sede em Bruxelas, nós somos afiliados a Confederação Sindical das Américas, que tem sede de Montevidéu, nós somos afiliados, somos parte da coordenadora de centrais sindicais do Cone Sul, que são as centrais sindicais de Brasil, Argentina, Uruguai e Paraguai e que portanto acompanham os temas relativos ao Mercosul desde sempre. Nós também fazemos parte da Confederação Sindical dos Países de Língua Portuguesa, dos oito países de língua portuguesa, e que se reúne anualmente. Fora isso, a gente tem relação com a Organização Internacional do Trabalho, você sabe, eu sou membro tenho um assento no Conselho de administração da OIT como membro representante dos trabalhadores brasileiros no conselho. Nós atuamos nos fóruns do G20, especialmente dos fóruns trabalhistas no G20, do L20. Atuamos na OCDE, no conselho consultor de trabalhadores da OCDE. Temos atuação de cooperação Internacional na América Latina, na África e na ONU, enfim temos uma atuação efetiva, e para isso a gente tem uma equipe, que já foi maior mas hoje é uma equipe de oito pessoas, mas já foi o dobro.

2. Quais os principais contatos internacionais – sindicatos de outros países, instituições internacionais e outros – da CUT?

Nós temos contatos com dezenas de movimentos. Para você ter uma ideia, ontem saiu um documento, que chama-se “Chamado Global – Salvar Vidas e proteger o trabalho”, com vacina para todos e quebra de patentes das vacinas, que tem dezenas, acho que talvez uma

centena de organizações... (NESSE MOMENTO A INTERNET CAI, A PRÓXIMA PARTE OCORRE VIA TELEFONE CELULAR)

Então, a gente fez um chamado ontem para uma convocação Global como uma proposta nossa. Também nós temos o Fórum Sindical dos países dos BRICS. Então nós temos relações com todo o movimento sindical mundial. Como somos filiados a Federação Sindical Mundial e a Federação Sindical das Américas, tanto o movimento sindical americano americano, quanto europeu, africano, asiático, enfim. Então eu não saberia dizer quais são as principais, até para não cometer injustiças. Mas nós temos muito forte relações históricas com o movimento sindical europeu, italianos, espanhóis, portugueses, alemães, franceses, belgas, movimento sindical britânico, holandeses, austríacos, aqui nas américas nós temos relações com todos os países, absolutamente todos. Mas a gente acaba se estreitando mais aqui no Cone Sul, por conta das questões da região (Argentina, Uruguai, Paraguai, Chile, também com os Estados Unidos, México, Canadá, enfim). Também nós temos uma ótima relação com o movimento sindical coreano (KCTU), tem um fórum que a gente participa com o movimento sindical coreano, o movimento sindical da África do Sul, mas temos relação com todo o movimento sindical africano, também com os japoneses, também com os chineses, então eu não saberia te dizer sinceramente quais são as principais organizações sindicais, como eu disse, é uma relação muito ampla com todo o movimento sindical.

3. Em 2011, ocorreu a Feira de Hannover, na Alemanha, que popularizou o termo Indústria 4.0, que serve para destacar que os desenvolvimentos tecnológicos atuais caracterizam uma Quarta Revolução Industrial. O assunto também é central para o Fórum Econômico Mundial, que reuniu empresas e representantes de países para abordar o tema “Dominar a Quarta Revolução Industrial”. Como você avalia o estado atual das discussões no movimento sindical brasileiro e, em particular, na CUT sobre o tema da Quarta Revolução Industrial?

Para discutir o tema da Quarta Revolução Industrial, eu começo dizendo qual é a nova realidade gerada pela pandemia do Coronavírus. Eu tenho a seguinte avaliação, eu tenho repetido que a pandemia, primeiro ela descortinou um mundo que já existia, ou seja um mundo injusto a nosso ver, desigual, com concentração de riqueza, tanto do ponto de vista regional, dos países desenvolvidos em detrimento dos países do Sul do mundo, por exemplo a europa os EUA, o Japão, o Canadá, em detrimento dos América Latina, África, Sudeste Asiático. Portanto já havia uma grande diferença do ponto de vista do poder regional.

Também ela descortinou um processo de extrema desigualdade, ou seja, com minorias ganhando muito dinheiro e grandes massas assalariadas ou não assalariadas ganhando muito pouco sobrevivendo com muito pouco. Portanto, a Pandemia acaba por retirar o nevoeiro e abrir a cortina desse mundo que já era injusto. Mas ao mesmo tempo, ela também gerou uma aceleração em outros processos, o próprio processo da digitalização, da automação, da economia de plataforma, enfim e esses processos todos, que tem a ver com a Quarta Revolução Industrial. Agora, a gente já tem sinais, mas nós só vamos saber mais na frente qual é o resultado disso. O meu receio é de que o mundo saia da Pandemia ainda mais desigual, por conta dessa Pandemia, ou seja, com mais desequilíbrio ecológico, com mais desequilíbrio humanitário, com mais desequilíbrio econômico, com mais desigualdade. Do ponto de vista da Quarta Revolução Industrial, a primeira coisa é que nós não somos contra os avanços tecnológicos, o grande questionamento é a quem esses avanços tecnológicos irão beneficiar, porque, sendo eles uma conquista humana, e por quem essas tecnologias serão dominadas. E mesmo antes da Pandemia o que a gente já verificava? que essas tecnologias estavam cada vez mais concentradas em poucos grupos econômicos, especialmente nas chamadas Big Techs, mas não somente nas Big Techs, também nos países desenvolvidos, e os países no Sul do Mundo gerando empregos precários, emprego desregulado, gerando mais desigualdade. Portanto, o que a gente vai ver agora, muito provavelmente é a aceleração desses processos. Então o que a gente deve discutir em termos de Quarta Revolução Industrial, é disputar para que os benefícios das tecnologias sigam para salvar as pessoas, e não para gerar mais desigualdade, gerar fome e desequilíbrio humanitário.

4. Há um temor de que os principais pilares da Quarta Revolução Industrial – Sistemas Ciber-Físicos, Internet das Coisas, Internet de Serviços e Fábricas Inteligentes – possam acarretar uma precarização do mercado de trabalho em geral. Você concorda com esta avaliação? Qual é a perspectiva dos sindicatos nas discussões de âmbito internacional sobre as lutas dos trabalhadores para enfrentar esse tipo de precarização?

Bom, eu concordo primeiro com essa avaliação, o que não quer dizer que eu esteja conformado com a situação. Eu inclusive a uns 4 ou 5 anos, há um bom tempo, que eu fiz um debate com um estudioso brasileiro, ele era chefe de recursos de pessoas da Vale, e a gente teve um debate naquele momento, deve ter sido lá para 2017 por aí, já muito acalorado,

porque ele tinha um argumento dele era de que os avanços tecnológicos, iam de fato melhorar a vida humana porque iam baratear o preço das coisas, e que portanto ao baratear o preço das coisas iriam garantir que mais pessoas pudessem ter acesso a essas coisas. E eu dizendo não é bem isso, porque o que adianta você baratear o preço, por exemplo, de um telefone de última geração como esse que eu estou usando aqui com você? Quem terá acesso? Continuará sendo uma minoria absoluta, porque não são as pessoas que ao viver a 1 dólar por dia, na maioria da população humana, que vai ter acesso a um telefone de última geração, mesmo sendo “barateado” pelas novas tecnologias. Essa discussão é uma discussão central, isso vai gerar, sem dúvidas, e já está gerando. Vamos pegar o exemplo dos milhões de jovens que estão nas ruas do mundo inteiro, mas especialmente nas ruas do Brasil, por conta da economia de aplicativo. Você sabe que hoje os maiores empregadores do Brasil, a terceira maior empresa do Brasil é os Correios, que tem como 100 mil trabalhadores, a segunda é o Ifood, Ubereats, etc. que tem milhões de trabalhadores, e o que é pior, elas não reconhecem esses jovens como sendo trabalhadores, acham que são empreendedores, colaboradores. E qual é a qualidade do trabalho dessas pessoas? Ela é a pior possível. Hoje estamos desenvolvendo uma pesquisa aqui em Brasília sobre isso, estamos já finalizando o processo de entrevistas, mas os números indicam que essas pessoas trabalham 13, 14, 16 horas por dia, muitas vezes dormem no centro da cidade para poder não voltar para as periferias, para poder ganhar algo como mil, mil e duzentos reais, para tentar sustentar suas famílias, sem nenhum direito a mais. Ou seja, não tem direito à aposentadoria, não tem direito a férias, não têm repouso remunerado, só tem direito à saúde porque tem o Sistema público de Saúde, enfim, a educação porque também é pública. Então isso já está gerando enorme quantidade de trabalhadores precários, no nosso país também. Portanto, qual é a saída? Porque não somos contra o uso da tecnologia, mas o que a gente tem hoje, com a Quarta Revolução Industrial, é algo completamente absurdo porque, vamos pegar por exemplo, lá na Primeira Revolução Industrial, porque também houveram grandes disputas por espaço naquele momento. Mas o fato é que, a evolução tecnológica produzida pela humanidade, foram sendo transformadas em benefício para boa parcela da humanidade. Vamos pegar a Terceira Revolução Industrial, no pós guerra, quando se descobre a química, os processos de produção mais avançados, isso acabou trazendo para boa parte da população, principalmente na europa, o Estado de Bem-Estar Social. É claro que os traumas da Segunda Guerra Mundial geraram também uma vontade política de governança política global, de melhorar a vida das pessoas. Então, os benefícios da Terceira Revolução Industrial, foram em boa parte transferidos para a maioria da população, é por isso que surgiu

o Estado de Bem- Estar Social, o repouso remunerado, a garantia de aposentadoria, sistema de saúde, sistema de educação pública, porque tinha revolução tecnológica mas tinha governança capaz de transformar parte dessa revolução tecnológica em benefícios para a humanidade. Hoje, nós temos o contrário. Há uma revolução tecnológica absurda, não só profunda como rápida, mas você não tem uma governança global capaz de transformar esses benefícios da revolução tecnológica em benefícios para a humanidade. Então a gente corre o risco, e eu costumo dizer isso, de ter uma pirâmide do trabalho onde você vai ter uma minoria, uma cúpula de trabalhadores altamente qualificados e ganhando muito bem, especialmente nas empresas de tecnologia, uma massa na meio na pirâmide do trabalho, de trabalhadores precários, ou seja, que trabalham muito e ganham pouco, e uma base dessa pirâmide de não-trabalhadores, ou seja, de pessoas que nem tem acesso ao trabalho. Sintetizando, a Revolução tecnológica sempre foi transformada em melhor qualidade do trabalho, então à medida que a ciência foi evoluindo, as pessoas começaram a trabalhar menos. Em 100 anos, 120 anos, no Brasil a jornada de trabalho diminuiu. Então qual é o problema que traz a Quarta Revolução Industrial? Ela inverte essa lógica de que se tem mais produtividade, as pessoas precisam trabalhar menos. Porque a lógica é essa né? porque se tem uma máquina que pode trabalhar por mim, por que eu tenho que continuar trabalhando mais? Então é uma lógica que tem aumento de produtividade, e ao mesmo tempo as pessoas trabalhando mais, não bate essa equação. O que vai ter? gente trabalhando e gente que não vai trabalhar, e certamente isso vai gerar uma polarização. Entre aqueles trabalhadores de ponta e os que muitas vezes nem são trabalhadores. Primeiro, se o modelo de produção capitalista se organiza de forma global, nas chamadas cadeias de valor, especialmente as cadeias das Big Techs, é preciso que a organização do mundo do trabalho seja feita de forma global. Por isso é importante a Organização Internacional do Trabalho, e é importante que os sindicatos tenham uma articulação internacional para poder criar redes contra a polarização e a exploração capitalista. Segundo, eu acho que é preciso em nível nacional, é preciso garantir para esses trabalhadores, que muitas vezes são iludidos por esse discurso de meritocracia, discurso individualista, discurso de que são empreendedores, virou moda agora o termo “colaborador”. Colabora quando quer!, ele não está aqui para colaborar. Ou seja, tem que organizar, mobilizar, formar e criar consciência política nessas pessoas, para que elas se entendam como trabalhadores. Eu acho que esses são os grandes desafios que a gente tem. Enfrentar globalmente uma resolução estratégica global, e ao mesmo tempo enfrentar localmente com capacidade e consciência crítica essas pessoas que estão sendo exploradas absurdamente por parte desse modelo.

5. No caso brasileiro, há o temor de que não conseguirá acompanhar todas as dimensões da Quarta Revolução Industrial e que prosseguirá no processo de desindustrialização, inclusive com a saída de empresas multinacionais. No caso específico do risco de fuga de multinacionais, você avalia que esse processo está acontecendo? Se sim: Como o movimento sindical brasileiro e, em particular, a CUT tem agido em relação ao tema?

Primeiro, claramente está acontecendo. Nós temos o exemplo da FORD. A Quarta Revolução Industrial, além do processo produtivo, nós temos também o processo distributivo, são as chamadas cadeias de distribuição, cadeia de valor, cadeia de produção. Esse processo, vai gerar, claramente um novo modelo de concentração, na produção dos países do Norte, e nos países do Sul o que resta é a produção barata semi escrava, essa coisa toda. Ou ainda, o que é pior, a produção da matéria prima. Nós voltamos a uma nova Divisão Internacional do Trabalho, em que o Norte, ou seja, um país sede de uma cadeia produção de valor, ganha a partir da criação e da distribuição e cabe aos países periféricos a produção de matéria prima. Isso está sendo colocado claramente, não há dúvida nenhuma. E eu não tenho dúvida de que isso é um grande desafio. Bom, qual é o desafio do movimento sindical, o desafio da CUT para isso? É um enorme desafio porque, afinal de contas, porque como eu disse, a gente precisa enfrentar vários outros “inimigos” por assim dizer, mas sem dúvida nenhuma é disputar no Brasil por dois processos. Um, de manter a capacidade de produção científica do país, e que a gente infelizmente tem perdido porque basta ver o que aconteceu a questão da tal emenda constitucional 95 que tirou recursos da produção científica, na produção da saúde e hoje nós estamos sofrendo. Agora com a pandemia e com a tragédia que a gente vive. Mas eu acho que há duas coisas que a gente precisa trabalhar, é a luta por garantir que o parque industrial das novas tecnologias, ou se mantenha ou seja valorizado, mas para isso tem que ter política governamental, que não é o caso, e a outra coisa é a questão da produção, da produção energética, da produção produtiva para um modelo que não seja poluente, que não seja tão agressivo ao planeta. Mas é preciso ter governança para isso, por isso a nossa luta por uma governança diferente no Brasil, que não seja essa incoerência.

6. Antigamente, era comum que uma pessoa escolhesse uma profissão ou ofício e ficasse nele a vida toda. Hoje em dia, as pessoas precisam “se reinventar” de uma hora para outra diante das mudanças no mercado de trabalho, que estão cada vez mais rápidas.

Como a CUT avalia a questão da adaptação dos trabalhadores diante das novas tecnologias? Quais suas propostas para enfrentar esta questão?

Bom, essa é uma muito grande também. Em um debate eu falei: nós não podemos criar essa distância tão grande entre sindicalistas do século XX dialogando com trabalhadores do século XXI. Então esse é o primeiro desafio, ou seja, é entender que o mundo mudou, que as pessoas buscam essas reinvenções, que eu nem sei Laura, se elas buscam essas reinvenções ou se elas são obrigadas a se reinventar. O fato é, essa Revolução Tecnológica ela obriga as pessoas, da sua geração e das próximas a estarem constantemente estudando, pesquisando. Porque se não, as coisas mudam de uma hora para a outra. Isso gera um novo tipo de trabalhador, sem dúvida nenhuma, eu vejo por exemplo, entre eu e os meus filhos, mas também poderia ver entre eu e o meu pai. A diferença desse agora é que as mudanças profundas são mais rápidas. Bom, eu vou só contar uma história: há uns 3 ou 4 anos na Alemanha, numa espécie de Comício eleitoral do Partido do Governo da época do SPD, partido trabalhista alemão, a pessoa que estava em discurso disse: olha, nós temos muito a mostrar porque fizemos muita coisa nesses 4 anos, etc. a gente gerou 400 mil empregos. Então uma pessoa lá no fundo levantou e disse: tudo bem, vocês geraram 400 mil empregos, mas 4 são meus, porque eu acordo cedo vou dar aula de matemática, depois eu cuido de uma velhinha, depois eu vou trabalhar no Mcdonald's e à noite eu vou trabalhar no UBER. É um pouco isso que a gente vê aqui. Bom então qual é a solução? Primeiro que você não pode enxergar o trabalhador pelo o que ele está exercendo, mas pelo o que ele é capaz de exercer. Ou seja, você não pode mais ter um sindicato de professores, de metalúrgicos, não é que você não possa ter, mas as estruturas sindicais tem que ser abertas para o trabalhador como um todo, não a partir do que ele desempenha momentaneamente porque ele pode mudar a qualquer momento. Aliás pode mudar no meio do dia até. Esse trabalhador precisa do sindicato, segundo a nossa organização. Esse é um grande desafio para o movimento sindical.

7. A CUT acompanha as atividades da OIT? Se sim: Como faz esse acompanhamento? Se não: Por que não acompanha as atividades da OIT?

A gente tem assento lá, e eu participo, agora são virtuais mas tem os Conselhos, na Conferência Internacional do Trabalho (CIT). E a nossa equipe acompanha isso, de um lado participando dos processos tripartites, nos espaços da OIT, que basicamente o Conselho de Administração, a Conferência Internacional, e os temas todos que buscam ser discutidos. Nós

acompanhamos, presencialmente participando quando somos convidados e, porque a OIT com ela é tripartite, ela dá voz aos trabalhadores por meio do voto, e nós acompanhamos permanentemente, seja pelo acompanhamento do site, seja pelas reuniões ou seja fazendo proposições para a própria organização.

8. Quais são as pautas que a CUT avalia como mais importantes na OIT?

Ahh Agora você me apertou aqui nessa relação. Eu acho que a OIT, na sua origem, é em relação ao mundo do trabalho. Então as pautas relativas ao mundo do trabalho são as mais importantes, mas obviamente, como o mundo do trabalho mudou, então todos os temas são importantes, por exemplo, a liberdade sindical, a negociação coletiva, eu diria que são as originais, mas isso envolve várias outras pautas, e aí hoje tem a ver com os temas de juventude, os temas de gênero, os temas classistas, de combate ao racismo, nos temas ambientais, todos esses são temas importantes porque o mundo do trabalho envolve todas essas questões. Então recentemente, as duas últimas conferências, foi o convênio 89 do Trabalho Doméstico, que beneficia algo como 50 milhões de trabalhadores do mundo, e o convênio 190 que é o de combate ao assédio no mercado de trabalho, que beneficia, especialmente as mulheres, porque as mulheres são mais assediadas do que os homens, absurdamente mais. Então toda a pauta da OIT é importante, obviamente partindo do princípio de Organização Sindical e de direito à negociação.

9. A OIT ainda não decidiu sobre nenhuma convenção ou mesmo recomendação que toque diretamente no assunto da Quarta Revolução Industrial. Por que isso ocorre? Tem algum fator, na sua opinião, que dificulta essas discussões? O que mais está sendo priorizado na OIT?

Há sem dúvida nenhuma fatores, porque hoje, por exemplo, os Estados, os governos nacionais, na sua grande maioria ou estão capturados pelas multinacionais e pelo sistema financeiro global, ou estão reféns das multinacionais e do sistema financeiro global. A OIT é tripartite, mas 50% dos votos são para o governo, 25% para os trabalhadores e 25% para os empregadores. O que acontece é que os trabalhadores acabam sendo, muitas vezes, só 25% contra 75%, o que na medida em que as transnacionais vão incidindo, inclusive no financiamento da Organização, acabam tendo mais poder, essa discussão, por exemplo, que

você levantou, é uma dificuldade muito grande, entre outras por conta do poder que o capital financeiro tem nos fóruns internacionais, não tô dizendo a OIT, todos os fóruns internacionais, e do próprio poder que os governantes têm, por estarem muitas vezes capturados por isso. Então em algum momento nós vamos ter que tratar disso, mas ainda estamos discutindo coisas transnacionais antes dos termos da Quarta Revolução Industrial, ou seja, discutir as responsabilidades das empresas transnacionais nas cadeias de valor nas cadeias de distribuição. Que muitas vezes não existe, ou seja, acaba se aprovando documentos, ou normas que não garantem a responsabilização dos grandes grupos multinacionais, então isso dificulta. Por outro lado, é um processo também, por ser um fórum multilateral, as coisas tem o seu próprio ritmo, nem sempre acontece no momento que a gente quer, Mas certamente a gente vai ter que chegar lá, sem dúvida nenhuma essa questão, dos direitos dos trabalhadores da economia de plataforma, ou envolvidos com a internet das coisas, esse é um grande debate que está sendo feito hoje na OIT. Mas esse debate ainda não foi capaz de gerar uma norma capaz de orientar e garantir direitos a esses trabalhadores. Mas vai acontecer. O modelo acaba imprimindo um ritmo que nem sempre é o ritmo que nós trabalhadores necessitamos. Por outro lado, o fato de ser uma estrutura tripartite, ela obriga a ser um ritmo mais devagar, porque você vai construindo os consensos. São processos. E ainda, de fato, o poder especialmente das grandes cadeias transnacionais dos órgãos multilaterais acaba por dificultar a nossa ação. Mas eu não diria que a estrutura dificulta, porque ela é a única que tem. Mas a correlação de forças estabelecidas no mundo é o que dificulta que as coisas aconteçam de maneira mais rápida.

10. O senhor tem algum comentário final?

Não.

Nome do entrevistado: Nilton Souza da Silva “Neco”, Secretário de Relações Internacionais da Força Sindical.

Data da entrevista: 08/04/2021 às 17h30

1. Como é a área de Relações Internacionais da Força Sindical?

Por quê tu faz Relação Internacional sindical? às vezes se pergunta muito isso, aí tem gente que pensa que o dirigente sindical tá fazendo turismo no outro país, tem essa discriminação. Em algumas organizações pessoas pensam que a Secretaria Internacional é uma agência de turismo, sendo que na verdade nós temos um trabalho muito sério. Primeiro, nos organismos que fazem essas discussões, a OIT é um deles, a OEA, a UNASUL e assim vai, que são organismos que terminam chamando os trabalhadores para ouvir qual é a nossa posição em determinados temas. Principalmente na área do trabalho, existe pela OEA, que por exemplo a conferência de ministros que paralelo ela tem a conferência dos sindicatos e empregadores, e tira um documento de determinados temas então a relação internacional se dá também por isso e também tem a relação bilateral que aquela relação que você faz as organizações que você possa construir um trabalho conjunto, seja por exemplo, empresas do Brasil que estão instaladas fora do Brasil que nos interessa tem uma relação com uma organização que mantém a representação lá no país. O caso é muito na nossa área da Força que a gente é muito tem uma representação muito grande na área privada. É um por exemplo a Friboi, que cresceu daquele jeito daquele tamanho, se instalou comprou a Swift nos Estados Unidos, houve uma relação recíproca dos sindicatos tanto do Brasil quanto nos Estados Unidos construíram um comitê da empresa para discutir as questões internas da empresa, tanto do Brasil quanto nos Estados Unidos, para tentar ter uma equiparação de direitos claro que nunca vai sair igual, pelo menos trocar as experiências saber como é que tá essa questão de segurança na questão das leis trabalhistas e tal. Então essa relação sindical se dá muito nisso, a construção de uma de uma relação bilateral que ajuda a construir ações. No Brasil por exemplo, nós tivemos algum tempo atrás tivemos uma greve muito forte dos metalúrgicos de São José dos Pinhais, uma montadora lá e a gente que tem relação com os sindicatos alemães, a montadora era alemã, ligamos para eles mantemos uma relação, e dessa discussão que aconteceu? Estavam 30 dias sem negociação, paralisados, a direção daqui não queria negociar mas a empresa abriu as portas porque o nosso representante lá na Alemanha, é porque é diferente do Brasil, lá os trabalhadores têm representação junto ao conselho da empresa, em alguns países são assim na Europa principalmente a gente conseguiu resolver por essa relação construída bilateralmente.

2. Quais os principais contatos internacionais – sindicatos de outros países, instituições internacionais e outros – da Força Sindical?

A Força Sindical tem muita relação com países como: China, Rússia, na Europa a gente tem boa relação com Portugal, Espanha com a França. Todos direto com a organização sindical lá, de central para central. Por exemplo, na França tem uma das outras organizações tem uma chamada Força Obriere, que a gente tem uma boa relação com eles, na Espanha tem a o UGT tem começou as obreiras, têm essas centrais a gente tem uma boa relação com eles, Portugal a UGT de Portugal, com a China a Confederação chinesa de Sindicatos, com a Rússia Federação russa de Sindicatos, e aqui nas Américas a gente tem praticamente tirando Uruguai que é uma central mais a esquerda, no resto a gente tem uma relação bem forte ou quase todos os países aqui tirando o Canadá e os Estados Unidos, tirando fora o Canadá e Uruguai os outros países quase todos nós temos boas relações com as organizações sindicais de lá. E a gente tem construído isso primeiro nos fóruns internacionais, na OIT quando era presencial a gente se encontrava pelo menos uma vez por ano, as delegações se encontravam fazendo reuniões para discutir os temas que estarão em debate mais importante na OIT que posição nós poderíamos tomar na própria OEA aqui nas Américas quando tem conferência administrativa do trabalho e nos outros fóruns mundiais que é aquela cúpula dos presidentes, o G20. Nós nos reunimos também para botar posição dos trabalhadores enfim nossa relação é construída em cima do pensamento também dá força a força não é uma central de esquerda somos uma central de centro, vamos dizer não esquenta mais centro Progressista, e a gente trabalha nesse com as organizações que têm esse pensamento com relação ao nosso trabalho. Como encaminhar as coisas, buscar negociação acima do capitalismo e essa é uma discussão que a gente tenta travar com aquelas organizações que que a gente consiga construir uma coisa em conjunto. E lembro o Fórum Social Mundial participou muito delegações amigas e ali construiu muitas relações também porque quando a gente tinha tem esses fóruns internacionais a gente sempre procura reuniões bilaterais com aquelas organizações que a gente tem algum tipo de afinidade a gente aproveita a oportunidade que estamos lá no fórum para buscar aquelas organizações que também estão lá de outros lugares do mundo para manter uma boa relação.

3. Em 2011, ocorreu a Feira de Hannover, na Alemanha, que popularizou o termo Indústria 4.0, que serve para destacar que os desenvolvimentos tecnológicos atuais caracterizam uma Quarta Revolução Industrial. O assunto também é central para o Fórum Econômico Mundial, que reuniu empresas e representantes de países para abordar o tema “Dominar a Quarta Revolução Industrial”. Como você avalia o estado

atual das discussões no movimento sindical brasileiro e, em particular, na Força Sindical sobre o tema da Quarta Revolução Industrial?

Nós temos um setor que discute isso especificamente, que é o setor industrial da Força Sindical. A gente tem uma boa força na área dos Metalúrgicos, na questão das montadoras, na questão da Indústria Têxtil e na Indústria Química. A gente consegue travar esse debate ao nível mundial porque existe uma organização que congrega todos os trabalhadores da área chamada INDUSTRIALL. E essa organização é que faz os debates em relação a essa questão da Quarta, Quinta, todas as modificações que tem no mundo do trabalho na indústria. O que nós temos que fazer para resolver isso? Na uberização, por exemplo, que faz parte dessa Revolução, a mobilidade urbana mudou, nós tínhamos o táxi, nós tínhamos ônibus e agora passamos a ter uma terceira opção, que na nossa visão é uma é uma relação trabalhista. O que devemos fazer? não vamos ser contra o Uber pelo desemprego que temos no nosso país. Como é que nós podemos fazer para ajudar aquelas pessoas que vão estar no UBER para que não fique sem nenhuma proteção social? Eu acho que essa é a discussão que a gente traz. Como é que a gente vai regular essas modificações, que tá tendo no mundo do trabalho? por exemplo, agora mesmo na Pandemia, está nos fazendo, isso aqui, normalmente era impossível de se fazer, não se acreditava fazer por vídeo, tu ligaria, Nós ficaríamos por telefone conversando tu me fazendo as perguntas e eu te respondendo, ou tu mandaria por e-mail, e eu te darei a resposta por e-mail ou tu viria presencialmente e a gente conversaria presencialmente. Assim que foi em 2018, com a pandemia a coisa mudou de um jeito que cresceu essa questão da online que ela não só tá hoje modificando toda nossa vida, trabalho remoto, sabia que no Brasil não tinha regulamentação sobre o trabalho remoto? Nós tínhamos o teletrabalho, que não tem nada a ver com o trabalho remoto, tem a ver com Call Center. Nada a ver com o trabalho em casa. Então a gente deve construir uma negociação coletiva, com algumas regras básicas para que esse trabalho seja um trabalho remunerado e com condições de trabalho dignas para o Trabalhador, por exemplo, quem paga a internet? quem paga a luz? quem paga tempo? ou o equipamento? Então isso tudo são discussões que são novas para o movimento sindical e que a gente conseguiu experiência de alguns países com a troca dessa experiência com o movimento sindical internacional, tu vai buscando alternativas para manter o direito do trabalhador assegurado e condições básicas mínimas de um trabalho seguro. Então isso a gente vem desenvolvendo, os setores, cada Central se divide em setores, os setores Metalúrgicos, todo setor da indústria aí tem químicos.. como eu falei para ti. Setor

da Alimentação, aí pega todo o setor que trabalha com bebidas, alimentação que eu digo é indústria lá não é restaurantes, e esses setores também têm sua organização internacional, que discutem as modificações no âmbito do trabalho daquele setor, Comércio (UNI), também para o setor de madeira tem o seu próprio, construção civil pesada tem seu próprio organização internacional. Então isso Funcionários Públicos têm as Organização Internacional, e setores se reúnem e discutem todos os problemas que tem. E como a secretaria internacional da Força Sindical se envolve com isso? Nós reunimos setores também, para passar nossa política, porque assim há uma disputa também internacional sindical por espaço, e essa disputa internacional por espaço se dá também nisso, por exemplo em alguns setores a CUT é mais forte no Brasil, em outros nós somos mais fortes, em outros a UGT é mais forte, setor de comércio a UGT é bem mais forte que todos, mas nós somos a indústria principalmente na área de montadoras a CUT também, pega uma área muito grande de sindicatos importantes na área de metalurgia. Então esses setores a gente a secretaria reunir eu voltei agora essa semana que vem fazer uma reunião com o nosso setor porque a gente tem que acertar com essa questão do advento do covid-19, temos que acertar como vamos começar a trabalhar nossas relações internacionais. Então uma reunião com esses setores para ver quais são as principais demandas desses setores, que tipo de relação que eles querem que a gente construa baseado no pilar da Força Sindical plural de centro, é que a gente vai ajudar a construir nesse setores em cima das principais demandas. A ideia começa a discutir por aí, depois implementada isso a gente tenta pôr em prática na Secretaria Nacional, buscando fazer reunião com setores. Nos interessa, quais os países que interessa? Ah, nos interessa uma conversa hoje, com os Estados Unidos e o setor da Ford, da Fiat ou Volkswagen, então nós vamos procurar a organização que representa aquele país para tentar montar uma reunião e discutir temas que são pertinentes à categoria de interesse mútuo. É assim que a gente constrói a política internacional. Só para você ter uma ideia, o Brasil estava com problema dos insumos, todo mundo falava do IFA já sabe né Brasil não tem insumos para produzir a vacina e a China é maior produtora. Então o governo Bolsonaro brigando com a China, e a China é claro ela vai dizer que não fez nada, mas claro que não vai trancar né, isso é normal, arranja lá um “ah, faltou uma vírgula no contrato” e já atrasa o fornecimento. E nós tivemos uma reunião para ajudar nisso, para ver o que tava travando e como é que ele pode ajudar nós na liberação dos insumos para cá, e também pedimos a solidariedade do sindicato chinês, então saiu notícia dos jornais eles vão doar \$300000. Saiu lá que era em dinheiro mas na verdade não é, nós queremos tantos kits de intubação, nós queremos tanto isso, aí eles vão, dentro do valor dado, vão comprar lá e

mandar de navio para cá esses produtos. Então isso a gente constrói via Secretaria Internacionais. Claro que eu não sei em que área você vai atuar na área internacional, porque tem outras áreas da questão do setor econômico que é vendas, que é compras, é um campo enorme.

4. Há um temor de que os principais pilares da Quarta Revolução Industrial – Sistemas Ciber-Físicos, Internet das Coisas, Internet de Serviços e Fábricas Inteligentes – possam acarretar uma precarização do mercado de trabalho em geral. Você concorda com esta avaliação? Qual é a perspectiva dos sindicatos nas discussões de âmbito internacional sobre as lutas dos trabalhadores para enfrentar esse tipo de precarização?

É isso que eu tava falando para você que a uberização é uma delas, desse tipo de tipo de internet que surgiram, iFood, decolar.com, que estão substituindo, a airbnb, que estão substituindo os os setores da plásticos que trabalhavam isso na papelaria, essas agências de aluguel de imóveis, empresas de vendas de passagem aérea e de hospedagem, nesse setor de serviços. Podemos falar na automação também, bem avançada no setor bancário que hoje você não precisa ir no banco não, você faz tudo pela internet, você vai olhar eu fui eu tive que ir no banco agora que eu estou aposentado, tive que dizer que eu tô vivo, para receber aposentadoria eu fui no banco aí tu vai no caixa eletrônico ali, entra o cartão bota o teu dedo ali a senha e aparece em cima a última vez que você utilizou. Eu acho que eu utilizei a última vez foi em 2018, o caixa eletrônico do Itaú. Então essas coisas eram o que antes você tinha que fazer presencialmente. Bom, e o que acarreta nisso? demissão. Hoje você ver funcionários de uma agência bancária praticamente é só cargo de chefia, porque não tem mais funcionário que era responsável por isso aqui, já faz quase tudo porque a outra parte está sendo feita tudo nas máquinas, as máquinas substituíram as pessoas, nós vamos ser contra a Revolução Industrial? não, porque a máquina também para ajudar a desenvolver uma tecnologia olha a questão da Medicina como tá cansado hoje em dia, eu vejo você bateu o raio-x hoje você faz computadorizado, ressonância, faz um monte de outras coisas, então Isso tudo foi a revolução industrial com essas pesquisas, com esses avanços que se dá na tecnologia. Bom que nós podemos fazer, como é que vai fazer aquele trabalhador que vai ser substituído por uma máquina? Essa é a questão que nós podemos perder. Já tem previsão aí para 2030 nós temos que cada pão construção exército para defender a sua casa, porque vai ter tanta gente desempregada e tanta gente passando fome, que você vai ter que se cercar com o exército na

volta que só vão tomar as coisas que você tem, porque você é um privilegiado da sociedade. Essas coisas toda a gente tem que pensar, como é que nós vamos resolver isso é a grande discussão. Aí nos fóruns internacionais, há por exemplo, a Cut é filiada a CSI que é uma Confederação internacional sindical que congrega todos os sindicatos do mundo, nós aqui somos filiados à ADS que é Alternativa Democrática Sindical das Américas, que congrega 25 sindicatos de vários setores, e aí nessas organizações a gente debate essas coisas, como é que nós vamos sair, qual é a saída para resolver um problema como resolver essa questão do Desemprego. Mas não também podemos ter só informalidade, só patrão, porque quem mantém a Previdência? Por que tudo dá impacto, entendeu? Se você aumenta a informalidade, você deixa de recolher os impostos, e aí tem saúde precária, educação precária, segurança precária, e uma previdência precária, porque quem o sustenta só quem tá trabalhando na formalidade, que dá para recolher os impostos, tudo isso entrar numa roda que se for uma coisa simples ali na engrenagem, faltando ela, pode botar no prejuízo outras coisas que são importantes porque essas reformas da previdência no Brasil, somente tendo caixa para sustentar né? aí tu vê as desigualdades funcionalismo público paga um percentual menor e recebe salário integral, recebe reajuste integral da categoria, já o aposentado da iniciativa privada ele recebe, só tem um teto que ele pode dizer que são cinco salários mínimos mais do que isso não, então são coisas que a gente começa a vendo as desigualdades como é que tu resolve isso, e também como é que tu tá no crescimento da informalidade como é que tu vai criar mais emprego e aí começa a toda aquela discussão criar a indústria brasileira. Eu pego de exemplo a China, o que era a China há 40 anos atrás? Uma república fechada. E eu estive lá, a China se abriu para o mundo ela buscou o que? ter parque industrial próprio, economia própria, banco próprio, criou um sistema que hoje é a China tá aí é o que é hoje uma das principais economias do mundo porque os cara investiram que? Investiram na indústria deles investir em tecnologia e eles têm o próprio conhecimento, não vou comprar o negócio dos Estados Unidos que não vai me dar o conhecimento daqui 10 anos aqui já vai estar obsoleto e eles já vão tá com uma outra coisa bem mais na frente. Você lembra o celulares vou dar o exemplo para você do celular, os primeiros celulares que vieram para o Brasil foi o lixo americano, que era da Motorola aqueles trambolhão grandão, e o telefone pequeno. Então são coisas que o Brasil tem que pensar, tem que parar de apertar parafuso, e começar a ter o seu próprio seu próprio Parque Industrial desenvolver a sua tecnologia, aplicar em ciência para não deixar os nossos melhores cérebros sair para fora. O que acontece com nossos melhores cérebros? ganhar bolsa para estudar aonde? Harvard dá o melhor de si lá na enfim, Oxford,

outros lugares do mundo que a gente vê que eles aproveitam isso, e não tá dizendo que é errado isso, Brasil aqui não faz o seu papel, que é de investir na ciência e tecnologia e investir nos seus próprios cérebros. Nós temos mais de uma, nós temos duas grandes indústrias de vacinas, por quê a gente não produz vacinas? Por quê nós temos que esperar o insumo da China? Por quê a gente não desenvolveu aqui no Butantã, nós temos a Fiocruz. A gente prefere ser apertador de botão, eu digo apertador de parafuso é: vem quase tudo montado, tu só contratar gente para ir lá apertar parafuso, tu não cria, tu não desenvolve tecnologia.

5. No caso brasileiro, há o temor de que não conseguirá acompanhar todas as dimensões da Quarta Revolução Industrial e que prosseguirá no processo de desindustrialização, inclusive com a saída de empresas multinacionais. No caso específico do risco de fuga de multinacionais, você avalia que esse processo está acontecendo? Se sim: Como o movimento sindical brasileiro e, em particular, a Força Sindical tem agido em relação ao tema?

Não é de hoje a desindustrialização do Brasil, e às vezes não é só a desindustrialização, é a venda de Estatais importantes, venda de Petrobras, venda da distribuição. Os cara não vende ainda não venderam o acionista majoritário da Petrobras, mas toda aquelas empresas que era a eletrobras. A Embratel gente, nós somos donos dos nossos satélites, sabe o que aconteceu na guerra das Malvinas? Os satélites que são americanos, que usam, o que os americanos fizeram para ajudar os ingleses? Pegaram para lá para dizer onde é que estava a frota Argentina para os ingleses levarem vantagem em questão de estratégia de guerra. Nós ficamos sem satélite aqui, na Amazônia para monitorar a questão, incêndio aquelas coisas todas, clima. Então essas coisas quando tu desenvolve tecnologia tu é dono dela, então as informações estão com teu país, não estou pronta para isso caso por exemplo é a grande discussão do 5g, qual a indústria que nós vamos utilizar? Os americanos que é arriscado dá para chinesas eu acho que também é arriscado dá para os americanos, porque a informação vai ser deles né lamentavelmente. Vai dizer que eles não vão espionar? Claro que espionam! já tá espionando há muito tempo, Facebook, WhatsApp, para mim que eles foram criados para inteligência de segurança dos Estados Unidos, não foi não foi outra coisa com isso os cara detém informação. Você viu que os casos escândalo Cambridge analytica, Facebook, ela vazou lá não sei quantos milhões de, influência em eleição, influência em votação do BREXIT na Inglaterra, uma série de coisas que está nessa discussão central de se tu detém a tecnologia. O Brasil agora comprou aqueles jatos da Suécia, os jatos da Suécia nunca participaram de guerra, os jatos americano sempre

participam. Só que os jatos da Suécia nos deram em cinco anos da transferência de tecnologia, os americanos não vão para lá daqui 10 anos vai estar virado numa sucata o nosso avião, e eles já estão com quatro, cinco níveis acima né então, são essas coisas né. Que que nós estamos fazendo? O movimento sindical, as centrais sindicais brasileiras tem uma reunião que é quase que semanal onde a gente discute estratégias naqueles pontos que nós somos comuns. Um ponto comum é discutir essa questão da industrialização do nosso país, do investimento em tecnologia no investimento em ciência, que lamentavelmente este governo não está fazendo, o quê isso causa um dano incomensurável ao nosso país, um dano irreparável. Porque imagina, quantos anos nós temos que voltar de pesquisa que uma pesquisa não é um ano 2 anos 3 anos 4 anos pode levar até 10 anos. E o nosso país com todos os problemas é o oitavo ou no meio do mundo. Imagina se não tivesse envolvendo tecnologia não estaria aí batendo que nem a China junto com os americano,s e nós temos uma grande vantagem porque nós temos uma coisa que ele tem mais, ainda temos bens naturais a água potável, floresta, minério enfim, uma série de outras coisas que eles não têm petróleo só que claro que que a gente faz? Como não tem indústria vende tudo para fora in natura e eles nos vendem beneficiados. O maior produtor de café do mundo o Brasil, e nós pagamos uma fortuna para que ele moído, porque nós não temos indústria aqui mãe, que beneficie, e assim vai, minério ferro, minério de ferro e eles nos vendem depois pronto três vezes mais o preço que nós passamos pelo minério in natura. Então são essas coisas que têm prejudicado onosso país.

6. Antigamente, era comum que uma pessoa escolhesse uma profissão ou ofício e ficasse nele a vida toda. Hoje em dia, as pessoas precisam “se reinventar” de uma hora para outra diante das mudanças no mercado de trabalho, que estão cada vez mais rápidas. Como a Força Sindical avalia a questão da adaptação dos trabalhadores diante das novas tecnologias? Quais suas propostas para enfrentar esta questão?

Quais são as ações que nós podemos fazer para poder amenizar o problema do trabalhador informal? (que não tem proteção lutar para que haja um investimento na indústria Nacional, haja investimento público em Estrutura Brasil precisa de infraestrutura não adianta vim aqui falar: vamos instalar um monte de indústria no Brasil, mas em eletricidade? pensar como vai ser o nosso parque industrial da onde vai vir a eletricidade? Estrada? avião? navio? trem? tudo tem que se pensar e se houver investimento nesse sentido vai haver um aumento da e as pessoas vão estar mais a formalidade mais protegido do que hoje, hoje no Brasil ele tem uma

roda mas 60% da nossa população ativa economicamente ativa na informalidade, isso é grave. Então como a gente vai ajudar isso? No momento agora a Força lançou ontem uma campanha nacional de arrecadação de cestas básicas para manter contato com associação de moradores, com ONGs e tentar a nossa estrutura e com a nossa relação, buscar ações para que a gente possa ajudar essas pessoas hoje, em função de que estão na pandemia não podemos trabalhar, não poderão vender o seu sua força de trabalho, até na informalidade a gente tentar ajudar, uma saída mas não é por aí a saída saída é ensinar a pescar é construir uma alternativa que deu uma estabilidade para essa pessoa não ficar só dependendo da doação. Sabe que a doação é sazonal. Essas pessoas ficam motivadas porque veem o noticiário falando da pobreza no país. Porque uma coisa é pobreza, outra coisa é a extrema pobreza, aquela pessoa não tem o que comer mesmo, é uma refeição olhe lá por dia. Então a gente tem que nesse aspecto o movimento sindical trabalhar para que uma ponta a gente ajude as ONGs e associações de moradores, e na outra ponta a gente force uma política com o governo, no Congresso Nacional, no sentido de incentivar o investimento na indústria e principalmente na infraestrutura do nosso país a gente precisa, mais aeroportos, mais estradas, mais fluviais, mais avião, enfim mais eletricidade.

Nós tivemos, principalmente no governo Fernando Henrique, e no governo Lula, nós tivemos um incentivo muito forte que era grande defesa nossa que é a qualificação do trabalhador. As centrais de poderem trabalhar isso, fazer a qualificação do Trabalhador para o mercado de trabalho, porque você vê mudou, não só na questão da profissão, escolaridade antes você entrar no segundo grau, hoje a grande maioria das profissões já estão exigindo terceiro grau, lá na universidade, se formado em algum nível de Universidade. Você não acha mais o trabalho que seja um trabalho (eu tô falando dos trabalhos formais, no trabalho informal você trabalha como você quer, capinando rua, no seu serviços de faxina, para quem não tem tanta qualificação....) (NESSE MOMENTO HÁ INTERRUPÇÕES NA CONEXÃO, QUE É RESTABELECIDADA LOGO EM SEGUIDA).

Nós tínhamos um centro de solidariedade, que depois fechou porque isso tinha ajuda do governo federal. As centrais entravam com mão de obra e aí o governo bancava uma parte. Então se criou o centro de solidariedade que espalharam o Brasil todo, criadas pela Força, cursos de capacitação do trabalhador, e aí também ganhava o reemprego, para fazer o curso ele ganhava o curso vale alimentação, e vale transporte na época ele era para os trabalhadores que não tinham capacidade de buscar umas como pagar um curso particular, então a gente

trabalhou isso, e também para empregar com uma agência de emprego. Então o problema todo que nós encontramos foi entre 15 e 20% dos trabalhadores que procuravam se capacitar não tinham a questão da não da qualificação na profissão, mas estudo muito baixo grau e as empresas contam muito muito exigente, e você imagina agora na pandemia, com um ano sem aula, só quem tem condições de usar a internet, você imagina evasão escolar e qualificação, esses dias eu estava conversando sobre isso, como é que vai ficar a formação dos nossos profissionais? médico? advogado, enfim, Comerciarário, como é que vai ficar essa formação? Vamos formar gente com desnível ou vamos formar só para dizer que o cara ganhou o canudo só se formou e na hora que vai para praticar não sabe nem a metade do que vai fazer? São coisas que a gente tem que pensar e como é que a gente vai resolver isso? tendo o problema que nós temos hoje, que é um governo negacionista, nega tudo, nega a ciência, nega a nova tecnologia, fica difícil de trabalhar mas nós, as centrais temos feito o trabalho conjunto nesse sentido de se não dá para trabalhar com o governo vamos trabalhar com o Congresso Nacional. Pressionar o Congresso Nacional para pressionar o governo a criar mais leis que busquem resolver esses gargalos que nós temos na nossa economia.

7. A Força Sindical acompanha as atividades da OIT? Se sim: Como faz esse acompanhamento? Se não: Por que não acompanha as atividades da OIT?

Nós temos um grupo dos Secretários Internacionais das Centrais no Whatsapp, para quando tem que tratar de assuntos que são importantes em temas da OIT, denúncia, quando vai ter a conferência a gente para de bater o que que nós vamos defender lá, porque é tripartite, governo, trabalhadores e empregadores. Então o que que nós vamos fazer lá? e aí se das grandes discussões para nós temos um grupo aqui que você não ir para tratar disso, e também o governo federal chama que na época na conferência chama as centrais sindicais para uma reunião internacional eles, do Ministério do Trabalho, para ouvir as duas partes para ouvir ouvir ele, o governo né, e ouvir nós trabalhadores, empresários em relação aos temas para ser debatidos, datas, horários, quais as comissões que vão funcionar, o que está sendo debatido em cada comissão, e aí gente, as centrais, buscam uma estratégia, para gente chegar no objetivo melhor dessa alternativa, eu já fui membro do Conselho de Administração, e agora quem tá representando os trabalhadores brasileiros é o Lisboa da CUT, que termina esse ano mandato dele, agora a gente vai entrar em discussão quem no Brasil, quais as centrais ou ele ou a CUT continuar representando vai ter outro outra representação. Eu tive uma reunião com ele agora sobre isso, às 14h nós estávamos discutindo sobre o Conselho de Administração,

eles querem mais um mandato e a gente quer o nosso mandato. Então é uma discussão aí, a gente vai fechar um acordo, tem que fechar acordo porque é a representação do Brasil, o cara não pode representar sozinho, representar a CUT, representar a UGT, tem que representar os trabalhadores do Brasil.

8. Quais são as pautas que a Força Sindical avalia como mais importantes na OIT?

Primeiro quando tem as normas, ultimamente está muito difícil de aprovar porque os empresários estão jogando muito pesado, não permitindo que se crie uma nova norma nenhuma, e muitas vezes nas revisões eles querem acabar com as normas. Que eu me lembre foi discutida foi de trabalhadores marítimos, na última que foi aprovada, antes dessa foi das empregadas domésticas, depois disso não teve mais nenhuma política. E outra coisa que é importante para nós, são as denúncias que a gente faz. Teve lá no governo do Lula, da Dilma principalmente no governo da Dilma, uma denúncia forte das centrais sindicais em relação a intromissão do governo nas relações sindicais porque nós entendemos e a Lei e a constituição diz que a liberdade sindical é livre para representar os trabalhadores e o governo sempre interfere. Então a gente teve um denúncia muito séria, na época do governo da presidente Dilma e agora Bolsonaro com essas medidas, que eles chamam a Carteira Verde e amarela, que quer acabar com os direitos dos trabalhadores, nós temos a denúncia lá e temos também uma denúncia, que é com relação a convenção 98, que é o funcionalismo público no Brasil não tem negociação coletiva, eles não negociam, não tem com quem negociar, quem é o patrão? o governo, com quem eles sentam? O certo era sentar com o Congresso Nacional e aí fazer aquela pressão com o Congresso Nacional toda. Mas hoje, os trabalhadores da área pública não tem representação coletiva, não tem nada tem que ser tudo em em Lei, e a briga deles é dentro das câmaras de vereadores, das assembleias legislativas e dentro do congresso nacional. Então essa outra as duas principais denúncias que nós temos lá, e outra coisa que a lista dos países que são denunciados porque tem assim os empresários querem tirar a Colômbia e a Venezuela, o governo quer tirar a Venezuela, os empresários querem tirar a Colômbia da lista, a Colômbia tá por pelo 87, que é a liberdade sindical, Colômbiamata de dirigente sindical, no mínimo um por mês é assassinado, é um dos países que mais assassina dirigentes sindicais do mundo. Para você ter uma ideia, nos presidentes sindicais o governo tem que dar carro blindado e segurança para eles poderem andar no país deles, depois tem a Venezuela que é aquela Ditadura do Maduro que não ouve os sindicatos. Então lá os governos não querem que entre na lista a Venezuela. Então a gente tem feito esse trabalho no sentido de

manter no mínimo de 15 a 20 países para ser analisado, o que é manter na lista? é que lá daí é chamado na comissão de normas para responder, o Brasil é obrigado a responder perante toda a conferência por que que não tenha convenção 98 ratificada no Brasil? é a mesma coisa porque a 87 não é respeitada a liberdade sindical na Colômbia? Por que que mata o dirigente sindical? E aí através dessa discussão sai uma orientação da OIT pro país. E às vezes quando não há entendimento, a própria OIT monta uma comissão e vai lá visitar o país para ver o que está acontecendo. Então normalmente a gente tenta incluir entre 15 e 20 países, aí tem que ser de comum acordo, entre empresários, governos e trabalhadores.

9. A OIT ainda não decidiu sobre nenhuma convenção ou mesmo recomendação que toque diretamente no assunto da Quarta Revolução Industrial. Por que isso ocorre? Tem algum fator, na sua opinião, que dificulta essas discussões? O que mais está sendo priorizado na OIT?

Governo e empresários. Há uma orientação Empresarial a nível mundial de não permitir que se crie nenhuma recomendação ou nenhuma nova norma. Então esse é um grande embate, inclusive os empresários estão questionando que a OIT seja um órgão fiscalizador, eles não querem, olha essa discussão séria, que não tenha mais tripartismo na OIT, que seja que nem a ONU, só governo. Como é que vai ficar o mundo do trabalho? você sabe né, existe a ONU, a OMC, a OMS, existe dentro da ONU, a OIT, e todas as agências. Existe dentro da ONU aquela agência da questão humanitária, que trata de catástrofes, guerras, essas coisas todas, então, isso tudo são agências, e apenas a uma da ONU é tripartite, que é a OIT, e eles querem acabar com isso. Então só ficaria técnicos e governo. É interesse político né? para quê dar mais direitos, já tem direitos demais no mundo. Essa é a grande discussão, e eles estão discutindo esse poder normativo da OIT. Inclusive ameaçando entrar na justiça para tirar o poder normativo da OIT, para criar normas, os empresários ameaçaram, isso é uma posição mundial deles, até 2015, 2016 nós vínhamos bem, negociando as coisas, depois de 2016 para cá eles começaram a endurecer o jogo.

10. O senhor tem algum comentário final?

Aquilo que é importante para nós, eu acho que nós trabalhadores são sempre a parte mais fraca na negociação, sabe disso né? Porque nós não temos poder econômico. O Bolsonaro chamou 500 vezes para conversar com banqueiro, para conversar com empresário, mas não

chamou ninguém para conversar com o trabalhador. Porque essa é a política do governo dele né, não tem conversa com trabalhador então tu já sai prejudicado. Congresso Nacional nosso é conservador, não precisa ser de esquerda para ver isso, as pautas que passam são só pautas para tirar direito, para modificar previdência, para tirar mais direito, enfim é sempre assim, nunca é para dar direito nunca é para avançar nas conquistas é o contrário, acho que a última vez que nós tivemos foi na Constituição de 88 depois de lá para cá é uma briga conseguir manter aquilo que a gente conseguiu construir. A gente tá perdendo bastante, mas por ser a parte mais fraca. Qual é o poder que nós temos? o poder de mobilização e de conscientização das pessoas, aqui também a gente leva e desvantagens dos meios de comunicação, se fosse pagar uma fortuna para você ocupar um espaço, e eles nos davam espaço, quando nos dão para usar o espaço, ou dá um espaço desse tamanho [sinal de pequeno com os dedos], e para o empresário no espaço maior. Então essa é a relação de viver em um país neoliberal que é o caso do Brasil. Tem empresários mais voltado para relações fora do país do que para dentro do crescimento do país, e o essa para fragilidade a gente ainda tem conseguido manter os nossos direitos, à custa de muito sacrifício, e agora não você sabe que o movimento sindical brasileiro está muito fragilizado em função de que tiraram desconto, e por incrível que pareça, o trabalhador não consegue entender a importância da contribuição dele para o sindicato, que nada se move sem dinheiro, eu tô aqui trabalhando eu tenho que me alimentar eu tenho que morar, eu tenho que vestir e a minha família também. Então ele tem que ter dinheiro para manter isso, e o trabalhador, lamentavelmente, não tem essa consciência, em muitos setores de nosso país, e essa é a grande briga, de convencer o trabalhador que ele é importante a nossa unidade para gente poder avançar nessas conquistas e essas lutas que a gente tem travado a nível internacional e a nível local. E é isso, sabe que com essa Pandemia os sindicatos valorizaram um pouco mais na cabeça dos trabalhadores, em função de se ele dependesse só do patrão dele ele tava ferrado.... (NESSE MOMENTO HÁ UMA DIFICULDADE NA CONEXÃO DA VIDEOCHAMADA QUE É POSTERIORMENTE RESTABELECIDO).

Agora destravou, você conseguiu pegar alguma coisa? sobre importância do sindicato regulador, da consciência de contribuir, tem que ajudar, tem que fortalecer seu sindicato, que é somente assim que a gente vai fazer resistência, sem isso não tem como fazer resistência, a luta para manter os direitos dos trabalhadores, e é isso que a gente tem feito no Brasil, no mundo, unir a classe trabalhadora para tentar avançar nas conquistas pelo menos não perder o que tem.

Nome do entrevistado: Nivaldo Santana, Secretário de Relações Internacionais da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil.

Data da entrevista:08/04/2021 às 17h30min

1. Como é a área de relações internacionais da CTB ?

A CTB é filiada à Federação Sindical Mundial (FSN). A Federação Sindical Mundial tem sede em Atenas, na Grécia, e tem um escritório regional na América Latina e Caribe que fica em Havana. A Federação Sindical Mundial é uma das duas centrais sindicais internacionais. Se você conversou com a CUT, a CUT é filiada à CSI, então é outra Central. Essa Central, a FSN uma Central Sindical de orientação classista ela tem representação em todo mundo então essa é nossa filiação internacional. Aqui na América Latina, a CTB participa de uma organização chamada Encontro Sindical Nossa América (ESNA). Encuentro Sindical Nuestra América, como os nossos “hermanos” chamam. Esse encontro sindical Nossa América reúne centrais sindicais dos países da América Latina e do Caribe não necessariamente vinculadas a uma determinada Central Sindical, tem centrais sindicais como a Central Sindical do Uruguai, por exemplo, e a Pit CNT vizinha e de vocês no Rio Grande do Sul, que é uma Central Sindical unitária do Uruguai e que não tem filiação internacional mas tem outras que são filiadas FSM. Então esse encontro sindical Nossa América também é um espaço importante de articulação nossa. Nós temos também relações bilaterais com centrais sindicais principalmente aqui da América Latina para atividades conjuntas com essa centrais sindicais, e algumas outras centrais Nacional América Latina que nós temos uma relação mais privilegiada. Nós destacamos a cgtip-in de Portugal, que é uma Central Sindical que nós temos bom contato. A COSSATO na África do Sul, que nós também temos um bom relacionamento, e outras centrais sindicais que nós compartilhamos nas nossas atividades. No plano institucional, a CTB participa também do fórum das centrais sindicais aqui do Brasil, que é o Fórum das centrais internacionais, e nós participamos das reuniões anuais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A OIT, você estudiosa do assunto deve estar bem atualizada, é uma organização tripartite vinculada à ONU, e que tem como objetivo principal a luta pelo trabalho decente, só que é uma organização tripartite tem governos, têm empresários e tem trabalhadores, então não não é muito simples você construir consensos com interesses tão diversificados como esse. Tem governos mais progressistas, governos conservadores, os empresários têm uma preocupação principal de preservar seus lucros, aumentar a produtividade do trabalho, ter o que eles chamam de segurança jurídica, ao passo que os trabalhadores têm uma agenda própria, agenda em defesa do emprego, melhores salários, redução da jornada de trabalho, defesa da segurança e saúde do trabalho e outros direitos básico. Então esse plano mais geral são os espaços de atuação da CTB.

2. Quais os principais contatos internacionais – sindicatos de outros países, instituições internacionais e outros – da CTB?

Nós já participamos de atividades com a Federação de Sindicatos da China, do Vietnã, da Índia, na Ásia. A estrutura da FSM também tem os seus ramos de produção, de uma organização própria. Então nós atuamos no setor metalúrgico, no setor financeiro, Servidor Público, da Construção, e nós temos um leque bastante diversificado de articulação. Eu citei algumas centrais sindicais que nós temos um relacionamento mais próximo mas nós temos também uma relação bastante ampla. Aqui na América Latina e no Caribe da sede da FSN é em Cuba, e nós temos também uma relação muito próxima da CTC (Central dos Trabalhadores de Cuba), que é uma Central Sindical com bastante representatividade, participa bastante das atividades sindicais inclusive aqui no Brasil, não só com a CTB mas com outras centrais sindicais.

3. Em 2011, ocorreu a Feira de Hannover, na Alemanha, que popularizou o termo Indústria 4.0, que serve para destacar que os desenvolvimentos tecnológicos atuais caracterizam uma Quarta Revolução Industrial. O assunto também é central para o Fórum Econômico Mundial, que reuniu empresas e representantes de países para abordar o tema “Dominar a Quarta Revolução Industrial”. Como você avalia o estado atual das discussões no movimento sindical brasileiro e, em particular, na CTB sobre o tema da Quarta Revolução Industrial?

Olha, na história da humanidade e a história também do capitalismo, é de um incessante progresso técnico. Por isso que se fala em Quarta Revolução Industrial. Teve a Primeira então cada vez que dá um salto tecnológico. Começou com a Primeira Revolução Industrial na Inglaterra, depois vem o uso da eletricidade e do petróleo (só resumindo bastante). E a chamada Terceira Revolução Industrial foi com o surgimento dessas tecnologias de informação, que é o uso de máquinas inteligentes, a robotização, e coisas do tipo. Quais são as características das mudanças de paradigmas tecnológicos? Primeiro, é o grande aumento na produtividade, que é uma busca permanente das empresas. As empresas buscam cada vez mais o aumento da produtividade por duas razões essenciais. Primeiro para enfrentar a concorrência e procurar monopolizar o nicho de mercado em que elas atuam. E a outra motivação é para diminuir o custo da força de trabalho. Cada vez mais eles investem em máquinas e equipamentos e cada vez menos eles querem investir em trabalho humano

assalariado. Então, na atual conjuntura que nós estamos enfrentando, existe uma discussão teórica importante que cria a seguinte opinião: o desenvolvimento tecnológico provoca desemprego em larga escala e muitos trabalhadores e trabalhadoras vão ser descartados porque não terão mais necessidade. Eles vão ser substituídos por máquinas inteligentes, por robôs com Inteligência Artificial. Agora existem alguns pensadores, que dizem que sempre que existe mudança tecnológica, surge essa aversão. Quando o mundo passou da agricultura para a indústria, o trabalho rural foi substituído pelo trabalho urbano, também se dizia que as máquinas na indústria iam acabar com os empregos e ia virar uma catástrofe social. No início do capitalismo havia o movimento chamado Ludismo. Eles achavam que o grande inimigo deles eram as máquinas, por isso procuravam quebrar as máquinas. Nós não podemos reeditar agora um Neo Ludismo, nós temos que ser favoráveis ao desenvolvimento tecnológico, favoráveis aos avanços técnicos científicos, por que isso faz parte do avanço da humanidade. O que nós precisamos criar, é uma legislação protetora do trabalho. No início do capitalismo, as pessoas trabalhavam 16, 18 horas. Então começou uma luta com o desenvolvimento da propriedade a luta pela redução da jornada de trabalho. Duas datas importantes no calendário de trabalhadores e trabalhadoras. O primeiro de maio e o 8 de março são datas que relembram momentos históricos de luta pela redução da jornada. O que nós achamos que o desenvolvimento tecnológico para preservar empregos, tem que vir acompanhado da regulamentação, ter uma drástica redução da jornada de trabalho. Nós podemos reduzir muito, antes era 16, foi para 8, hoje nós podemos lutar por uma jornada de trabalho de 4 horas, por exemplo, 3 horas. E isso é compatível com o atual estágio de desenvolvimento tecnológico. Mas hoje, nós temos a crise econômica no mundo todo, agravada pela pandemia, que que está acontecendo? Nós estamos vendo dois fenômenos importantes: a desregulamentação do Direito do Trabalho, o maior contingente de trabalhadores hoje são em plataformas digitais. Existe um estudo que tem cerca de 21000000 de trabalhadores tem o seus ganhos via plataforma digital, e alguns é a única fonte de renda. Não só motorista de Uber, não só entregador de alimentação que as pessoas podem pedir, mas também outras atividades: eletricista, pedreiro, mecânico, encanador até manicure, é tudo por aplicativo. E o que estamos vendo, é que esse desenvolvimento tecnológico tá em vez de vir acompanhado de regulamentação do trabalho, ele acompanhado da desregulamentação, em vez de diminuir a jornada nós estamos voltando aos primórdios do capitalismo, quando você conversa com motorista de Uber, eles trabalham 10, 12, 14, horas por dia porque eles foram submetidos a uma dupla exploração a exploração do trabalho e também eles são obrigados a

usar até os meios de produção que o carro é dele. Então o principal remédio para você garantir emprego e apoiar e incentivar o desenvolvimento tecnológico é redução drástica da jornada de trabalho, é uma legislação protetora para garantir os direitos trabalhistas previdenciários, e procurar também, como ocorreu agora no Reino Unido, o trabalhador de Uber foi considerado o trabalhador aqui no Brasil não é considerado trabalhador, existe um fenômeno que nós podemos chamar de individualização das relações do trabalho, então é o direito coletivo natural considerado uma figura que tá prestando serviço quando fosse não tivesse nenhum tipo de vínculo trabalhista.

4. Há um temor de que os principais pilares da Quarta Revolução Industrial – Sistemas Ciber-Físicos, Internet das Coisas, Internet de Serviços e Fábricas Inteligentes – possam acarretar uma precarização do mercado de trabalho em geral. Você concorda com esta avaliação? Qual é a perspectiva dos sindicatos nas discussões de âmbito internacional sobre as lutas dos trabalhadores para enfrentar esse tipo de precarização?

Desde 2008 nós enfrentamos uma crise do sistema capitalista no mundo, que se agrava agora com a Pandemia, e os grande capitalistas, eles têm duas receitas básicas para enfrentar a crise. Reduzir o custo da força do trabalho, é uma das marcas. Como isso se materializa? Reforma Trabalhista, terceirização, trabalho intermitente, desregulamentação do trabalho, então esse é o “pacote” que nós podemos denominar, de precarização do trabalho. E eles também procuram reduzir os gastos sociais do Estado. Por isso que tem reforma da previdência, reforma administrativa. Então a nossa compreensão de que nós temos uma contradição de interesses antagônicos. Como está diminuindo a margem de lucro, porque nós estamos enfrentando hoje é uma superexploração do trabalho e uma grande precarização. Isto é inevitável, a única solução é se a solução do ponto de vista dos capitalistas. Do ponto de vista dos trabalhadores, o papel dos sindicatos tem que ter como agenda principal se contrapor à precarização do trabalho, a desregulamentação do trabalho, que na prática leva ao fim do Direito do Trabalho como que eles fazem para precarizar o trabalho. Venha acompanhado de políticas, aí é de ordem política, de restrição do papel do sindicato Eles procuram asfixiar financeiramente o sindicato, diminuir o seu papel de representação, nem a justiça do trabalho os capitalistas querem que funcione com um árbitro do conflito capital e trabalho, então tem uma série de legislação para diminuir o papel da justiça do trabalho. Por isso que o papel do sindicato tem que ser pela regulamentação do trabalho, contra a precarização, a terceirização irrestrita e defender um código de trabalho. A CLT, que existe no Brasil desde 1943 está

sendo desmontada, então nós precisamos criar um código de trabalho contemporâneo adequado a essas inovações tecnológicas e procurar defender os direitos básicos dos Trabalhadores.

5. No caso brasileiro, há o temor de que não conseguirá acompanhar todas as dimensões da Quarta Revolução Industrial e que prosseguirá no processo de desindustrialização, inclusive com a saída de empresas multinacionais. No caso específico do risco de fuga de multinacionais, você avalia que esse processo está acontecendo? Se sim: Como o movimento sindical brasileiro e, em particular, a CTB tem agido em relação ao tema?

O Brasil está precisando de um projeto Nacional. Nós estamos no atual governo brasileiro, um governo ultraliberal, um governo que a profunda dependência do país aos interesses econômicos das grandes potências, em particular os Estados Unidos, e não tem um projeto em um projeto de industrialização e avanços em pesquisa e inovação Ciência e Tecnologia por isso que o Brasil está caindo até no Ranking, o Brasil era uma das dez maiores economias do mundo, hoje em dia é a 12º economia. O Brasil é um país que teve uma industrialização tardia, começou o processo de industrialização muito tempo depois dos países centrais, e agora tá sofrendo um processo de desindustrialização precoce, e isso vai cobrar um alto preço para o país, um país sem indústria é um país fadado a ter crescimento econômico pífio, não vai conseguir gerar empregos de qualidade quem puxa o mercado de trabalho mais qualificado, melhor remunerado, é a Indústria, os trabalhadores industriais que puxa esse emprego o que a gente vê no Brasil que o Brasil era uma sociedade agrária exportadora, depois passou por uma sociedade Urbana industrial e de forma acelerada o Brasil está se transformando no país de serviços, e com predomínio de serviço de baixa qualidade, o Brasil tá ficando longe das Fronteiras tecnológicas. Então por isso que a gente diz que o que provoca desemprego não é o desenvolvimento tecnológico eu acho, que provoca mais desemprego é um sub desenvolvimento tecnológico um país como o Brasil retardatário nesses avanços tecnológicos não vai conseguir gerar empregos suficientes para sua população e os empregos gerados são empregos de baixa qualidade, baixa remuneração. Então isso daí não é problema solucionado nos marcos da luta sindical, precisa de uma luta mais ampla, o Brasil precisa de um novo projeto Nacional de Desenvolvimento com valorização do trabalho, com investimentos em tecnologia, e a retomada da indústria, principalmente desses polos industriais o maior conteúdo tecnológico.

6. Antigamente, era comum que uma pessoa escolhesse uma profissão ou ofício e ficasse nele a vida toda. Hoje em dia, as pessoas precisam “se reinventar” de uma hora para outra diante das mudanças no mercado de trabalho, que estão cada vez mais rápidas. Como a CTB avalia a questão da adaptação dos trabalhadores diante das novas tecnologias? Quais suas propostas para enfrentar esta questão?

Olha como eu disse no início, o desenvolvimento das máquinas fazem parte da história da humanidade. No século XIX Marx escreveu um texto sobre maquinaria e ele falou que máquinas que aumentam a produtividade, que barateia os custos das mercadorias, isso é um processo inevitável e irreversível. E isso também afeta a organização do trabalho e afeta as profissões. Eu, por exemplo, era datilógrafo, para você ter uma ideia, quando era um pouco menos da sua idade o que tinha bastante no Brasil era escolas datilografia as pessoas vão aprender a datilografar naquelas máquinas de escrever hoje não existe mais hoje todo mundo tem computador. Os operários faziam o curso no SENAI para ser torneiro mecânico aquelas máquinas gigantes ferramenteiro, hoje já são máquinas bastante automatizadas. Então isso faz parte do processo evolutivo, como que nós resolvemos essa contradição? tem que ter forte e investimento em educação e formação profissional adequado que acompanha a evolução as pessoas precisam se desenvolver profissionalmente aumente desenvolver sua educação e sua formação por isso que quando não defendemos um mercado de trabalho regulamentado, valorizado, redução de jornada, nós temos que acrescentar também a necessidade de investimento maciços em educação e formação. Isso vai gerar trabalhadores mais qualificados e aptos para atuar numa economia com trabalho tecnologicamente de ponta.

7. A CTB acompanha as atividades da OIT? Se sim: Como faz esse acompanhamento? Se não: Por que não acompanha as atividades da OIT?

A CTB participa das assembleias, das conferências anuais da organização internacional do trabalho. A participação da CTB ela é articulada com Fórum das centrais sindicais, existe 6 centrais sindicais no Brasil legalizadas, elas atuam no OIT existem um acordo de que fazer no rodízio, então cada conferência anual uma Central Sindical fale nome de todos os trabalhadores brasileiros, fala o governo, fala o representante patronal e o representante dos trabalhadores é definido dentro desse desse espaço da OIT e o fórum das centrais sindicais tem um fórum também dos secretários de relações internacionais da centrais que procura debater uma pauta comum, essa pauta, por exemplo, as últimas pautas que nós temos feito é de denunciar o governo brasileiro pela reforma trabalhista, reforma trabalhista regressiva que

fere os princípios da OIT que tem como centro a defesa do trabalho decente, mas no Brasil com a terceirização irrestrita, trabalho intermitente, desregulamentação do trabalho, medidas antissindicais que são práticas que a OIT combate, diminuição do papel da Justiça do Trabalho, tem sido essa agenda e nos temos debatido. Claro que são processos complexos, são muitos países que participam da OIT, governos de diferentes orientações, empresários, mesmo o movimento sindical não é homogêneo tem várias concepções, várias visões, mas é dentro do nosso espírito é de lutar por um país desenvolvido, democrático que respeite atuação da legitimidade de representação do sindicato, e também defesa da legislação trabalhista que uma coisa importantíssima porque essas reformas trabalhistas, reformas previdenciárias, terceirização irrestrita e foram aprovadas nesses últimos anos no Brasil são medidas tá desmontando o direito do trabalho precarizando o trabalho, e tudo isso anda na contramão dos princípios da OIT, a OIT defende liberdade sindical, direito de negociação coletiva, contra trabalho infantil, trabalho forçado, contra discriminação no emprego, por isso que no fundamental essa é uma agenda da básica da nossa atuação.

8. Quais são as pautas que a CTB avalia como mais importantes na OIT?

Olha, a agenda da OIT é muito vasta. Tem períodos que é priorizado a luta contra o trabalho forçado, trabalho escravo, contra o trabalho infantil, o trabalho feminino, sobre exploração do trabalho, e nesse último período nós estamos há um pouco mais de 20 anos que é a OIT pegou o conceito de Trabalho Decente para orientar as suas atividades.

9. A OIT ainda não decidiu sobre nenhuma convenção ou mesmo recomendação que toque diretamente no assunto da Quarta Revolução Industrial. Por que isso ocorre? Tem algum fator, na sua opinião, que dificulta essas discussões? O que mais está sendo priorizado na OIT?

Olha, a agenda da OIT é muito vasta. Tem períodos que é priorizado a luta contra o trabalho forçado, trabalho escravo, contra o trabalho infantil, o trabalho feminino, sobre exploração do trabalho, e nesse último período nós estamos há um pouco mais de 20 anos que é a OIT criou o conceito de Trabalho Decente para orientar as suas atividades, e nós podemos dizer que nessas últimas a última década a questão da quarta Revolução Industrial apareceu com mais força, como você disse, teve uma assembleia do Fórum Econômico Mundial em Davos na Suíça, há uns 2 ou 3 anos atrás, e o presidente do fórum escreveu um livro da Quarta

Revolução Industrial e a partir desse livro, e pelo peso desse fórum, que é dos grandes capitalistas, esse tema entrou com força na agenda do trabalho Mundial. A OIT é muito lenta, porque ela como é um grupo heterogêneo e diversificado ela não tem aquela agilidade para tratar das questões e nós ainda isso se agravou que a última conferência foi adiada devido a pandemia está em debate a próxima conferência lá ser virtual ou não essa discussão. Mas na minha opinião, são interesses econômicos muito fortes e não querem regulamentar o trabalho novo tipo de trabalho diante dessas novas tecnologias porque se você coloca esse tema em pauta e vai discutir as propostas para viabilizar trabalho decente com novas tecnologias, você vai entrar em duas questões que causa urticária nos grandes capitalistas: primeiro que uma nova regulamentação do trabalho na contramão do que tem sido feito no mundo inteiro que é desregulamentar e vai entrar também em pauta a questão da redução da jornada de trabalho e também um tema de interesse dos trabalhadores, mas que não tem muito espaço nos debates dos empresários, então essa é a causa. A composição tripartite da OIT exige uma negociação muito grande para você conseguir construir uma agenda mais avançada, precisa compatibilizar interesses contraditórios, como esses interesses tão contraditórios ele a solução acaba vindo de forma mais lenta. A composição tripartite da OIT é um elemento importante para retardar a colocar com força na agenda a regulamentação do trabalho diante desses novos paradigmas produtivos.

10. O senhor tem algum comentário final?

Olha, uma questão que eu queria acrescentar é que existe uma certa incompatibilidade entre o trabalho com esses novos paradigmas produtivos, que seja respeitado, com o sistema capitalista que tem como objetivo permanente a conquista do lucro máximo, a conquista do lucro máximo exige uma superexploração do trabalho, então para resolver essa equação você precisa de um sistema político econômico e social que harmonize os interesses majoritários da sociedade, que isso seja só possível uma sociedade nível superior, uma sociedade que transitasse para uma concepção socialista, essa é a opinião da CTB.

Nome do entrevistado: Lourenço Ferreira do Prado, Secretário de Relações Internacionais da União Geral dos Trabalhadores.

Data da entrevista: 12/04/2021 às 11h.

1. A UGT possui uma área de relações internacionais?

Nós temos uma área internacional duplicada na Secretaria de Relações Internacionais, para a Europa, Ásia e África e Oceania, e uma Secretaria de Integração das Américas, então para as Américas, Mercosul, etc. Nossa estrutura organizacional dentro da UGT para a área de Relações Internacionais é essa: uma secretaria que eu sou o titular, para a Europa, Ásia e África e Oceania, e outras para relação de integração com as Américas, do Mercosul, Américas desde o Canadá lá em cima até a Terra do Fogo lá em baixo na Argentina.

2. Quais os principais contatos internacionais – sindicatos de outros países, instituições internacionais e outros – da UGT?

Bom, em nível da Europa, nós temos relações muito próximas com o sindicato de Portugal, da Espanha, da França, da Alemanha, da Rússia, da Inglaterra é claro, e da Bélgica. Resumidamente são estes países com os quais a gente constrói relações mais estreitas. De central para central, de central para algum Sindicato. Porque, por exemplo, no caso da Bélgica, ela tem um entendimento com o sindicato lá, com as confederações específicas que é como se fosse uma central do país como um todo. E evidentemente nós temos também relações importantes dos sindicatos das centrais sindicais da África, ou por exemplo países menores Guiné Bissau, Angola, Moçambique, São Tomé, África do Sul, especialmente a África do Sul que é a questão de BRICS que é desenvolvida praticamente com os companheiros da COSATU da África do Sul que é a central mais representativa. E também temos relação com outros entrar lá que existe também, que são boas relações de companheirismo, solidariedade, intercâmbio de ideias, de procedimentos, de processos de solidariedade na luta dos trabalhadores que são desenvolvidos nos BRICS, e que envolvem o Brasil, a Rússia, Índia, China e a África do Sul. Então, a Europa, Ásia, África, na Ásia são basicamente as relações com os sindicatos da China, a Federação Nacional dos sindicatos chineses, temos amizade com o Conselho Municipal de Sindicatos de Xangai (CMTU) basicamente na China na seriam esses dois, um em Pequim e outro em Xangai. Também temos os Bancários, que eu sou Presidente da Confederação de Bancários, o trabalhador de seguro, nós temos o intercâmbio com o sindicatos de trabalhadores de finanças da China, que é sediado em Pequim. No Japão, nós temos boas relações de troca de experiências com relação à Rússia, e outras atividades do movimento sindical, de formação profissional, de formação sindical. Com a RENGO, que é a Central Sindical japonesa, a mais representativa.

E também temos relação com outros sindicatos porque o Japão tem uma pluralidade sindical muito grande, eles são milhares de sindicato, apesar de ser uma ilha, um país pequeno, muito desenvolvido, com um progresso imenso, científico, tecnológico, etc, mas na verdade o número de sindicatos é muito grande, é imenso, a pluralidade sindical tem uma estratificação muito grande de sindicatos por todas as províncias do Japão.

3. Em 2011, ocorreu a Feira de Hannover, na Alemanha, que popularizou o termo Indústria 4.0, que serve para destacar que os desenvolvimentos tecnológicos atuais caracterizam uma Quarta Revolução Industrial. O assunto também é central para o Fórum Econômico Mundial, que reuniu empresas e representantes de países para abordar o tema “Dominar a Quarta Revolução Industrial”. Como você avalia o estado atual das discussões no movimento sindical brasileiro e, em particular, na UGT sobre o tema da Quarta Revolução Industrial?

Nós fizemos o nosso Quarto Congresso, a UGT é uma central nova, nós fizemos o nosso Quarto Congresso em 2018, se eu não me engano foi em 2018, e nesse Quarto Congresso nós fizemos um seminário internacional que envolvia a Quarta Revolução Industrial, e a resposta do movimento sindical para os fenômenos. Foi um evento muito importante, nós tivemos representantes de companheiros de sindicatos europeus, sindicatos norte americanos, sindicatos dos companheiros da África também que compareceram, e houve inclusive uma participação muito efetiva dos sindicatos turcos, dos companheiros da Turquia. Foi uma experiência muito muito rica porque a Quarta Revolução Industrial foi o processo de digitalização de todos os processos e procedimentos quanto à produção, circulação de bens e etc. e realmente, praticamente a Quarta Revolução Industrial ela encontra a sociedade como um todo ainda despreparada para enfrentar esse tipo de problema. Nós tivemos vários processos, nós tivemos a Revolução Industrial na Inglaterra, há praticamente dois séculos atrás, que levou trabalhadores a quebrarem as máquinas, porque se quebrassem as máquinas não haveria problema. Mas essa resposta, do movimento sindical na Inglaterra, chamada de Ludismo, não foi realmente uma resposta adequada, porque você tem que conviver com a tecnologia porque ela vem na verdade para facilitar o trabalho das pessoas, dos trabalhadores evidentemente, e da sociedade todo, trabalhadores empregados, trabalhadores por conta própria, autônomos, a sociedade como um todo é impactada pela Quarta Revolução Industrial. Então isso que aconteceu na Inglaterra, com quebra das máquinas, não produziu o efeito,

muito pelo contrário, não foi construtivo nem nada. Depois o movimento sindical continuou cuidando desses assuntos, vieram da forma mais característica e mais pesada nos anos 80. Eu participei de um seminário em 1984, em Barcelona, na Espanha, justamente naquela época não era nem digitalização, nem virtualização, nem Quarta Revolução Industrial, naquela época a gente cuidava apenas daquilo que envolvia a questão de automação. Automação do sistema financeiro e respostas do movimento sindical, um seminário de uma semana inteira. E naquela oportunidade, isso em 1984, 36 ou 37 anos praticamente atrás, a senhora não devia ter nascido ainda. Então o seguinte, ali o que se tirou foi o seguinte: para você responder a automação, a novos procedimentos de produção de distribuição de bens, etc. primeiramente tinha que ter um processo de moratória tecnológica. Você tinha, por exemplo, uma estabilidade de 5 anos dos trabalhadores, e nesse processo de 5 anos, e nesses 5 anos os trabalhadores iam procurar se atualizar, se reciclar para poder então ser inserido nessas plataformas de trabalho criadas com a nova automação do processo de produção. Esse é o primeiro ponto com relação aos trabalhadores, com relação ao governo como um todo, o que se desejava, e a Espanha já tinha isso, era um seguro-desemprego, para que? Porque se a pessoa era apanhada desempregada, estava desqualificada profissionalmente, porque ela não tinha condições de trabalhar, porque o conhecimento dela não era adequado para trabalhar com aquelas máquinas, aqueles procedimentos automáticos então ela tinha que ter uma moratória tecnológica, e além da moratória tecnológica ela também tinha que ter o seguro-desemprego. O seguro-desemprego veio, se eu não me engano em 1988, mas por trás do custo de 6 meses também é em valores pequenos. Isso também não dá uma resposta para o movimento sindical como um todo. Então, e no mais o que teria que caber ao movimento sindical, nós já fizemos isso em toda a oportunidade, vários seminários, chamando técnicos, chamando especialistas, para debater o problema e verificar como nós resolveríamos esse problema. Porque? a tendência Mundial é que quem trabalha no setor primário da economia no setor agrícola, seja deslocado para o setor secundário da economia, a indústria, a indústria por sua vez quando ela tem um processo de evolução tecnológica, científica, ela vai descartar um bocado de trabalhadores, e esses trabalhadores são enviados para a área terciária, ou seja, comércio, bancos, de serviços. E por fim, um setor mais avançado, mais sofisticado, mais especializado, seria uma espécie de um quarto setor ainda, que justamente o setor de informática, etc. Agora quem já estava no setor terciário, ou no setor quaternário? a tendência é ele voltar para onde? ele não tinha mais para onde ir. Você tinha que estudar, tinha que se preparar e conseqüentemente ser secundado por um processo de reciclagem e também o

seguro-desemprego potente capaz de responder as agruras e o sofrimento de quem perde realmente, de quem é realmente podado de um emprego na forma de sustento. Então, se você vai do primário, para o secundário, para o terciário, para o quaternário, você iria para onde? não teria resposta, eu voltaria novamente para o setor primário, para a agricultura? Hoje poderia até voltar, você pode ver no setor de *agrobusiness*, o setor agrícola como um todo, ele é muito importante para vocês estão de Relações Internacionais, vocês vêem que é um setor de exportação recebe um grande apoio, um grande suporte da área de *agrobusiness*, soja, milho, arroz, feijão, carne, etc. Haveria, como há na verdade sem dúvida nenhuma, uma oportunidade de trabalhar no setor primário, voltada para o quaternário, obviamente, um setor primário muito mais evoluído, porque você tem todo o preparo da terra de forma mecanizada, você tem plantio automatizado, mecanizado, você tem a colheita automatizada e mecanizada, e conseqüentemente se você chegou lá na ponta e não qualificou direito, você vai voltar para o setor primário, setor agrícola, setor pastoril agropecuário, já está muito desenvolvido, e conseqüentemente você não teria pernas, não teria forma de dar respostas no setor de *agrobusiness*. Então de maneira geral, resumindo um pouco, acho que me alonguei na resposta, a parte dele enfrentamento da Quarta Revolução Industrial, o que nós temos é justamente isso, dentro das centrais sindicais, a UGT teve o seminário em 2018, debateu como tem sido as experiências do mundo todo, e dentro da UGT posteriormente nós já fizemos um outro seminário, na própria UGT, no mês de maio de 2018 ou 2019, justamente a gente debatendo essa questão de como nós faríamos, nós chamamos autoridades, chamamos parlamentares, procurando colocar o Poder Legislativo e o Poder Executivo, nessa discussão, porque isso deve ser resolvido através de Lei, a negociação coletiva ela é muito mais dinâmica, você vai com seu empregador e fala para ele, a minha proposta para resolver o problema ela é essa daqui, nós reivindicamos isso, aí o empregador ele fala bom eu posso atender mas tem o problema tributário, eu tenho o impacto com os impostos de contribuição, etc. muito forte. Então eu não teria condições de responder isso aqui agora, por isso que a gente chama esses seminários, gente do governo federal, gente da Câmara e do Senado, justamente para você ter o Legislativo, para as leis, prepara e discute, e finalmente o Executivo que tem que executar aquelas leis, sancionar a lei e depois tem que executar essa lei, conseqüentemente para dar um contraste operacional para aquilo que a sociedade debateu dentro do seminário. Então, na Quarta Revolução Industrial, nós estamos no meio dela então, cada vez mais temos avanços maiores, a gente não imaginava por exemplo que o processo de automação que você tinha nos anos 1980, 1990, o início da aplicação dos códigos de barras,

que hoje é uma coisa usual, trivial, corriqueiro, e os cartões, eu me lembro, por exemplo, quando discutia a questão da automatização dos cartões de crédito, porque o cartão de crédito, ele tinha uma trilha magnética e não podia ser compatível com a trilha magnética de outro banco. Então, posteriormente vieram os bancos 24h, para estabelecer um processo de integração rápida e essa questão foi resolvida, mas nós nunca esperávamos que numa situação daquelas, você entrava no supermercado via um pessoal com aquela maquininha para tabelar preços, hoje você chega e pega o produto leva na Caixa já tá tudo montado e você paga e vai embora. Então, de forma até mais evoluída, quando eu estive na China há 2, 3 anos atrás, já tinha lá em lojas comerciais, como já tem no Brasil também, você entra de carro, você tem uma forma de ser identificado pela identificação facial e você compra o que você quiser, embrulha da forma que que a tela automaticamente tudo é feito ali, e você sai sem conversar com ninguém, você não tem ninguém, você não tem gente, não conversou com ninguém e resolveu sua necessidade de comprar aquele material que precisava naquele dia. Então, o processo de automação é muito grande, eu pessoalmente eu não vejo resposta para ele com essa Quarta Revolução Industrial, a não ser que a gente tinha uma forma de um seguro-desemprego robusto e de uma organização e conscientização cada vez maior da sociedade não só dos trabalhadores, empregadores, empreendedores profissionais autônomos, advogados médicos, engenheiros, etc. todo esse pessoal entrando no processo forte e de organização, de conscientização para poder ficar compatível com a revolução científica e tecnológica, que vem com essas novas tecnologias, que são tecnologias super de ponta e que a gente muitas vezes fica assim meio pasmo no meio sem saber como dar a resposta para aquilo ali. Então eu acho que cada vez mais o processo de organização e conscientização é fundamental, é necessário, sem esses dois pontos, organização e conscientização acho que a gente não vai responder essa questão da nova tecnologia. Porque ela veio realmente para dar mais tempo que o homem, dar mais perfeição ao trabalho executado, gerar o lucro para sua para o empregador, para aquele que adquire que compra o produto da nova tecnologia, mas é no final tem que ter um consumidor que vai conseguir aqueles produtos todos, esse consumidor tem que ter um ganho, e esse ganho tem que ser através de emprego, nem todo mundo é empreendedor, todo mundo não é empresário para fazer operações e ganhar dinheiro com aquilo, a grande maioria da sociedade no mundo inteiro é integrada por trabalhadores e trabalhadoras, e trabalhadores e trabalhadoras eles tem a sua força de trabalho que ele vende. Então ele tem que ter alguém para comprar essa força de trabalho. Hoje no Brasil nós temos mais de 14 milhões de desempregados, e o governo e os empresários, a sociedade não

consegue dar resposta, não consegue recolocar esse pessoal. Então o que acontece? São 14 milhões e 500 mil trabalhadores que não tem condição de conseguir. Então quando você tem um problema, você não tem renda, você não tem emprego, você não tem nada, porque tem uma desagregação familiar grande, além da fome evidentemente, porque ela é terrível, que ela vai destruir, e você tem a questão da criminalidade aumenta, a prostituição, crime, roubo, furto, etc. até outros processos mais sofisticados que uma vez ou outra aparecem, justamente por que? Porque o membro daquela sociedade, daquele país, no caso aqui no Brasil, que tem uma força de trabalho, tem uma qualificação profissional, e ele acha que é melhor porque há um ano atrás, dois anos atrás, respondiam os problemas dele, ele conseguia aquele conhecimento que ele tinha e o mercado tinha resposta para pagar o conhecimento que ele tinha, hoje ele não tem mais.

4. Há um temor de que os principais pilares da Quarta Revolução Industrial – Sistemas Ciber-Físicos, Internet das Coisas, Internet de Serviços e Fábricas Inteligentes – possam acarretar uma precarização do mercado de trabalho em geral. Você concorda com esta avaliação? Qual é a perspectiva dos sindicatos nas discussões de âmbito internacional sobre as lutas dos trabalhadores para enfrentar esse tipo de precarização?

Acho que as respostas continuam sendo nos mesmos dois pilares, você tem que ter um processo grande de conscientização da categoria, dos trabalhadores como todo, da sociedade como um todo, e outro ponto que é fundamental também novamente a questão da organização, a sociedade tem que se organizar para dar resposta a isso, se cada um for de per si dar uma contribuição, dificilmente vai ser ouvido em qualquer fórum, não vai ser ouvido dentro do governo, não vai ser ouvido no congresso. Então o movimento sindical tem que justamente debater isso, procurar estabelecer uma síntese daquilo que é fundamental, daquilo que é substancial para os trabalhadores, e tocar para frente isso aí. A precarização eu não tenho dúvida nenhuma, na primeira resposta que eu dei, o trabalho vai ser precarizado, e ele vai ficar tão reduzida que talvez hoje a jornada de trabalho que a gente tem não tenha mais tanto sentido mais no futuro. Eu sou trabalhador do sistema financeiro, com a COVID-19 agora, nós tivemos uma época, evidentemente, nós somos uma categoria pequena, muito organizada, combativa mas pequena. Nós tivemos agora, a partir de março 2020, fizemos o processo de maior número de trabalhadores possível trabalhar no sistema de teletrabalho ou *Home Office*, nós chegamos em um ponto de 350 mil trabalhadores e trabalhadoras

trabalhando em casa, e alguns bancos por exemplo, entende que entre 40 e 50% dos trabalhadores poderão continuar trabalhando em casa, que darão resposta para os problemas, porque as novas tecnologias adotadas pelos bancos por que ele trata ela simplesmente ela é adequada para resolver todos os problemas de produção, de encaminhamento, de negócio dos bancos etc. Então, os desdobramentos da Quarta Revolução Industrial eles serão muito profundos, tem aquela teoria que diz o seguinte: se fecha um trabalho que exigia um número de horas de trabalho, exigia um determinado nível de qualificação, ele poderá existir no futuro, de forma diferenciada, que você vai trabalhar menos, que você vai ter praticamente o mesmo rendimento, e consequentemente você vai dar resposta para o seu problema de venda da sua força de trabalho, do seu emprego, do seu sustento. É uma forma razoável, eu acho que a sociedade está perdendo isso aí. O movimento sindical ele muitas vezes tem dificuldades, não só o movimento sindical mas também de empresários porque a sociedade está na frente das leis, dos códigos etc. muitas vezes também fica difícil de avançar, fica complicado. Tem muitas coisas que a gente ainda não tem resposta. Isso aí, por exemplo, é na “Operação Tampão”, segurar para não arrebentar, para não estourar. Então o seguinte, por enquanto, nós pretendemos ter na verdade teve emprego, que trabalha no local de trabalho fixo, mesmo que seja em casa, tem que ter um local, que o empregador ele quer conferir, quer saber se você tá trabalhando naquele horário x, então tem o Sistema de Controle disso na planilha de controle, não deixa furo porque ele sabe se você está trabalhando ou não está. E, cada vez mais não tenha dúvida nenhuma, a precarização ela virá, mas isso é infalível, virá a precarização. E a sociedade tem que encontrar forma para responder isso, por enquanto nós estamos nos mesmos dois pilares: conscientização e organização porque sempre a gente não tem pernas para caminhar, não tem pernas para avançar.

5. No caso brasileiro, há o temor de que não conseguirá acompanhar todas as dimensões da Quarta Revolução Industrial e que prosseguirá no processo de desindustrialização, inclusive com a saída de empresas multinacionais. No caso específico do risco de fuga de multinacionais, você avalia que esse processo está acontecendo? Se sim: Como o movimento sindical brasileiro e, em particular, a UGT tem agido em relação ao tema?

Nós temos por exemplo o caso da Nissan, a Nissan é uma empresa japonesa, montadora de automóveis do Japão, que tem montadora no Brasil, tem montadora nos Estados Unidos. E teve esse processo que envolveu presidente, o capital franco-nipônico, o capital da França e

do Japão, mas ela continua aqui sem problema nenhum. Agora nós temos o caso da FORD, a Ford fechou, nós temos o caso recente da LG, uma empresa que envolve produtos de tecnologia, fabricação de elementos muito sofisticados de tecnologia, na cidade de Taubaté, que está saindo daquela região, e, conseqüentemente, pode ser que alguns se localizem depois na zona franca para evitar a questão tributária mais pesada, um tratamento tributário mais benéfico como, por exemplo, na zona franca de Manaus, mas nós podemos também ver a empresa que sai definitivamente do Brasil, como é o caso da Ford. O que acontece? as empresas, elas ficam em um local onde elas têm um retorno importante para o seu capital, o dinheiro que investindo tem um retorno. O que aconteceu com a Ford? Segundo o que se comenta pelos jornalistas, é que ela não atualizou a sua planta de produção, não atualizou de forma adequada e começou a perder mercado para outras empresas automobilísticas, conseqüentemente, no Brasil, ela fez as contas de mais e de menos, se eu não me engano era a empresa mais antiga que tinha no Brasil era a Ford, e chegou à conclusão de que devia sair do país. Ah mas é o governo ou não é o governo, eu não acho, acho que é questão do momento, chegou num ponto que se fez a conta, eu gastei 10 e tive um lucro de 1 ou 2. Então você vai embora. Agora, eu não sei se seria na verdade, uma desatualização da empresa, ou uma falta de acompanhar par e passo o que está acontecendo com as novas tecnologias, pode ser que a resposta afirmativa, porque a empresa não se modernizou, veio esse processo agora muito mais acelerado, muito mais avançado, muito mais rápido, muito mais eficiente, muito mais eficaz, e simplesmente a empresa não teve condições de responder isso. Agora de qualquer forma, as leis de mercado, não tenho dúvida nenhuma, eu não sou neoliberalismo, não sou esse tipo de economista que pensa que tudo vai se resolver porque tem a mão invisível do mercado que corrige. Então eu não penso assim porque o mundo hoje é muito relativo. Nós estamos aqui, 11h30 da manhã na China são 10h30 da noite, no Japão é 10h30 da noite, então enquanto aqui para nós tem Sol lá tem noite. Então hoje em dia tudo é muito globalizado, e conseqüentemente, a empresa que não acompanhar isso aí, não adequar o processo produtivo adequado ao processo vigente hoje de gastar e produzir muito e gastar pouco, acho que são os dilemas que o capitalismo tem que enfrentar, e nós trabalhadores temos que estar preocupados com nossos empregos. Evidentemente, que, se não tem a empresa, você também não tem emprego, aquele comprador daquela mão-de-obra, da força de trabalho. Por enquanto o que nós estamos cuidando é procurar conscientizar, enfiar na cabeça de todos os trabalhadores e trabalhadoras que é necessário estudar mais, você não precisa ser doutor, você não precisa ser pós doutor, mestre, não. Você tem que ser simplesmente a pessoa que se atualize com os

conhecimentos que estão acontecendo no mundo todo, você tem que saber o que está acontecendo, para você não ser apanhado de surpresa e não ter mais perna para acompanhar esse processo de evolução tecnológica, porque a evolução é tão grande que eu me perdi nisso aqui.

6. Antigamente, era comum que uma pessoa escolhesse uma profissão ou ofício e ficasse nele a vida toda. Hoje em dia, as pessoas precisam “se reinventar” de uma hora para outra diante das mudanças no mercado de trabalho, que estão cada vez mais rápidas. Como a UGT avalia a questão da adaptação dos trabalhadores diante das novas tecnologias? Quais suas propostas para enfrentar esta questão?

Vou começar no sistema financeiro que é menor e depois vou para os outros. No sistema financeiro nós temos uma reivindicação antiga dos anos 80, que diz o seguinte: que os bancos não demitiriam os trabalhadores atingidos por processos de novas tecnologias, processos e serviços, sem antes ouvir a nossa Confederação de Bancários que eu presido. Isso é uma coisa bem pequenininha, simplesmente os empregadores nunca concordaram. O banco do Brasil uma vez, disse que ele poderia responder as perguntas de uma forma muito pontual, mas não tocaram na cláusula. Os bancos em geral ninguém tocou. Na indústria, no comércio, no transporte, simplesmente ninguém deu resposta para essa pergunta, e simplesmente nós estamos aí, voltamos a aquela mesma situação. Nós temos que conversar com nossos companheiros. Bom, temos um grande número de companheiros trabalhando em casa, no sistema de Home Office. É uma realidade. A questão do COVID, ela veio, e impôs essa norma, essa conduta, para você trabalhar em casa, e pelo que nós temos notado ela veio para ficar, porque tem um fundamento científico de saúde pública de que ficando em casa você tem menos contágio, conseqüentemente tem menor probabilidade de ser contagiado, pelo novo vírus. E como o banco não compra rapadura, ou pão ou qualquer outra mercadoria, ele compra e vende dinheiro, ele compra e vende crédito, compra e vende credibilidade. Aonde você estiver, você pode fazer aquele trabalho automaticamente. Porque dentro do sistema financeiro, você tem aquelas tarefas, que podem perfeitamente serem programadas, perfeitamente adaptadas, colocadas dentro do computador e passa a ser um procedimento automático, você vai fazer um empréstimo ou um financiamento no banco, ele pega seu nome quanto você ganha, já viu, você pode tomar tanto emprestado. Então nós temos consciência de que o trabalho em casa, o tal Home Office está cada vez mais enraizado, mais consolidado, e que você não vai mais ter condição de ficar o tempo todo na agência ficando com os colegas e

com as colegas. Alguns bancos, se eu não me engano, já tem um processo em que a pessoa trabalha 15 dias em casa, trabalha uma semana no Banco. Então para você não perder totalmente o contato com as pessoas, o contato com a clientela, as relações sociais que se tem que ter, com quem trabalha, ao mesmo tempo, no mesmo lugar, com quem integra uma categoria profissional, tem os mesmo interesses, os mesmos objetivos. Então eu acho que a questão do trabalho em casa, do teletrabalho, do Home Office, ele veio para ficar de uma forma cada vez mais caracterizada, e sem retorno, então você vai ter que se preparar para trabalhar em casa. Os bancos, por exemplo, falam o seguinte: você vai ter que usar o computador da empresa, o banco empresta, mas você vai ter que usar água a mais, mais energia, um bucado de coisas. Então, os bancos estão fazendo o quê? Estão dando um valor todo mês para cobrir essas despesas, além do computador para você ficar em casa trabalhando, o computador que é propriedade do Banco não é propriedade sua. Então, dentro da UGT o que nós estamos fazendo é discutir isso aí, quando veio a questão da COVID-19 a gente entendeu que o pessoal tinha que ficar em casa, isso aí foi em geral, em muitos lugares, a questão funcionava desse jeito. Então, havia alguns locais com lockdown, fechava tudo, abria tudo, etc. e veio a questão do auxílio emergencial de R\$ 600,00 no ano passado, e o grande pagador desse benefício foi a caixa econômica federal, sendo assim, o trabalhador da caixa teve que trabalhar muito naquele atendimento, nas filas, nos pagamentos, agora a segunda leva, por exemplo, a que começou a ser paga no começo de abril, já certamente vai pagar menos gente porque muito daquela clientela, considerada “invisível”, hoje já tem uma conta corrente, um cartão magnético, você pode sacar o dinheiro sem necessidade de entrar naquela fila. Então de maneira que hoje em dia, com essas novas tecnologias, a sua presença física é totalmente dispensável. Eu estou conversando com a senhora aqui, a senhora no Rio Grande do Sul e eu estou aqui em Brasília. Outro dia eu estava conversando com os companheiros de Genebra na Suíça, um companheiro no Rio Grande do Sul, outro no Amazonas, outro na Bahia, outro em São Paulo, outro aqui em Brasília. Hoje a presença física não é mais relevante, você resolve tudo. Agora tem coisas que você tem que ir pessoalmente, tem que assinar, a Caixa Econômica ainda está meio atrasada nesse aspecto, você tem que ir lá assinar um cartão ou coisa assim se não você não regulariza a sua vida, para sacar e receber dinheiro naquela instituição financeira. Então **doutora**, nessa questão o que a UGT pensa é sempre a mesma coisa, você debate, você conversa, você ouve especialistas, e você procura ter um time que melhor entende das coisas, com cabeça mais aberta para discutir, porque a gente tem que estar sempre aqui no presente, mas também tem que estar sempre com um olho

no futuro. Hoje, o nosso sistema solar, praticamente ficou pequeno, com a questão de ir para Marte então, cada vez vai ficando mais complicado. De maneira que a UGT pensa assim: discute, conscientiza, procura organizar, e procura sempre reivindicar dos empregadores isso aí. Agora evidentemente que o governo tem que ter uma sensibilidade grande, para também dar resposta adequada, especialmente nas empresas que o governo tem, porque o governo é um grande empresário, o governo tem muitas empresas, sistema financeiro, indústria, etc.

7. A UGT acompanha as atividades da OIT? Se sim: Como faz esse acompanhamento? Se não: Por que não acompanha as atividades da OIT?

A UGT acompanha as atividades da OIT. Durante um período ela teve um membro seu, Arnaldo de Souza Benedetti, que já é falecido, apesar de ser jovem, que era membro do Conselho de Administração, hoje quem integra o Conselho de Administração dos trabalhadores é o companheiro da CUT, Antonio Lisboa. Nós temos um processo de rodízio, que caberá a UGT ser a detentora do próximo cargo, agora na conferência de junho de 2021. Então os grandes problemas são discutidos no Conselho de Administração durante o ano, se eu não me engano são 3 reuniões por ano e a cada 4 meses tem uma reunião, presencial ou virtual, e se resolve assim. E anualmente, como vai acontecer agora em junho, há as Conferências Internacionais, então a UGT sim comparece, comparece desde que a UGT passou a existir a partir de 2007, antes disso a CGT participava. Porque a UGT é uma sociedade de CGT, Central Autônoma dos Trabalhadores (CAT), e a SDS (Social Democracia Sindical). Então, essas 3 centrais deram origem à UGT. A gente participa dos debates, a gente sempre que possível ouve alguém indicado pela ACTRAV (Activité de travail) que é esse departamento da OIT que cuida dos trabalhadores. É assim que a gente faz, a gente sabe que evidentemente, a OIT ela não manda prender ninguém em nenhum país, ela tem o Comitê de Aplicação de normas, e tem a Comissão de aplicação de normas, então todos os países que ratificaram a convenção coletiva e não pratica essa convenção, pode receber um queixa na Comissão de aplicação de normas, no comitê de liberdade sindical, e o governo tem que responder àqueles questionamentos colocados no descumprimento daquela convenção. O Brasil, na reforma trabalhista de 2017 fez essa queixa contra o governo do Brasil, pois estava desrespeitando a CLT e conseqüentemente, praticando atos contrários à liberdade e autonomia sindical. No final saiu a lei 13.417, que extinguiu a contribuição sindical etc. Posteriormente nós fizemos agora novamente uma reclamação na OIT em 2018 com relação a, se eu não me engano, a convenção 189, que cuida de negociação coletiva, porque o governo não negocia,

ele praticamente não negocia, os representantes das empresas e do governo não negociam com os trabalhadores. Então isso aí, como falta negociação, a gente teve que chamar para o governo explicar isso. Nenhum governo gosta de ser chamado para responder questões da OIT, mas esse comitê de aplicação de normas, ele ouve as autoridades do Brasil, ele ouve a justiça do trabalho, ele ouve o Ministério Público do Trabalho, ele ouve os atores sociais envolvidos, representantes dos empregadores, representantes dos trabalhadores e forma sua convicção. E aí então, chama o país, o Estado-membro da OIT para ir lá comparecer e responder isso. Então, o Brasil do governo Lula não apareceu lá praticamente nenhuma vez, nem no governo Dilma, mas já no governo Temer houve essa reclamação, porque o governo Bolsonaro é muito novo, de 2018 para cá. Mas a gente entende que o governo deve ter uma resposta conclusiva, uma resposta justa, do governo do Brasil sobre as convenções que ele deixa de cumprir, com relação, especialmente a negociação coletiva aqui no Brasil. E a gente espera que nessa Conferência agora de 2021, se o Brasil integrar aquela lista de países que tem que responder à Comissão de normas, talvez ele compareça e preste os esclarecimentos necessários que o movimento sindical exige e requer. Então essa é a forma que a UGT trabalha na OIT. Participa das convenções todos os anos, procura estar sempre junto da Comissão de aplicação de normas, que é a comissão mais importante que legisla, que verifica se estão sendo cumpridas as leis que são as convenções e recomendações. E aí então você tem condição de entender que o movimento sindical é respeitado. Muito embora essa OIT não possa mandar sancionar ninguém nem nada, mas a moral internacional é muito importante, porque a partir do momento que você é um país terceiro mundista, esse ministro de Relações Exteriores gostaria que o Brasil fosse um pária, um pária internacional, mas isso nenhum país quer no mundo, então é uma afirmação muito infeliz, uma derrapada terrível. Então nenhum país quer ser pária porque isso é uma coisa horrível. Então, essa questão da moral internacional é muito importante, e um país que está sempre dando resposta, como é o caso da Venezuela, o caso do Zimbábue na África, o caso de Mianmar na Ásia, agora, por exemplo, Mianmar é uma ditadura. Então são países que quando descumprem as normas internacionais de trabalho, de convenções que eles aprovaram através do seu congresso, do seu poder legislativo, são países que não merecem muita confiança e, conseqüentemente são sancionados por esse carimbo chamado de moral internacional.

8. Quais são as pautas que a UGT avalia como mais importantes na OIT?

Na questão das metas da ONU para 2030, a agenda 2030 é fundamental. Os 17 objetivos do milênio. Essa parte por exemplo que envolve o diálogo social ele é importante, é fundamental, se você não tem diálogo social simplesmente perde muito sentido bocado de coisa da sociedade etc. Em 2019 foi muito importante a aprovação da convenção da violência contra a mulher. E mais a OIT tem umas cinco normas básicas fundamentais que ela sempre coloca como se fosse um dogma, uma Bíblia. A primeira delas é a questão que cuida é a convenção 87, que o Brasil nunca ratificou até hoje, que ela prevê a Liberdade sindical e consequentemente, a possibilidade de ter mais de uma organização sindical para representar a mesma categoria Profissional ou Econômica na mesma base territorial. Tem também essa convenção sobre negociação coletiva, são mais três ou quatro convenções importantes que eu não lembro assim de cabeça, porque nós ficamos 2020 todinho sem ir à OIT, sem conversar muita coisa e tal e o Lisboa (CUT) , como ele é do Conselho de Administração ele tem durante três reuniões por ano ele participa de debate, a gente tomar as informações. Então eu acho que essas 5 normas da OIT são fundamentais, nós entendemos que a OIT tinha que ter uma forma de responder às novas tecnologias, uma forma de você demitir essas pessoas mas de uma forma mais justa, que você pudesse provar a necessidade econômica de demitir e tal. Porque a empresa gasta dinheiro com a mão de obra, mas ela gasta dinheiro também com contributos para sustentar o governo, então a gente entende que podia ter um tipo de resposta. A gente sabe que dentro da OIT há muitas dificuldades. Por exemplo, é ali que se pratica o verdadeiro tripartite, só que assim, o trabalhador tem um voto, o empregador tem um voto e o governo tem dois votos, então tem um empate, fica empatado. Tem um processo de trabalho dentro da OIT que você chama de consenso. Um consenso para você não ter um voto vencido, uma parte vencedora e uma parte derrotada. Então esse processo de reciclagem de mão de obra ou uma recomendação para que todos os países tenham um seguro desemprego compatível com a necessidade, eu acho que a OIT devia ter isso aí, mas por enquanto a gente sabe que há dificuldades. Hoje África tem uma disparidade muito grande entre países mais desenvolvidos e menos desenvolvidos, você tem, por exemplo África do Sul, tem outros países importantes na Nigéria, você tem a Angola que fala português etc. Mas a OIT conta com 54 votos da África, então para cento e poucos votos, a África tem praticamente um terço dos votos. Então, há muita disparidade entendimento e compreensão do desenvolvimento científico e tecnológico de diversos países da África, se a senhora pegar os outros países que estão reclamados perante a comissão de aplicação de lá muito são africanos, por exemplo Zimbábue e outros países mais ali né e estão sempre comparecendo ali para serem

reclamados. Isso não é privilégio só da África não, eu sei disso, nas Américas, a Europa tem na Ásia, todos os países que sempre alguém ali para dar uma resposta para sobre cumprimento de normas da OIT. Então a gente entende que a OIT podia fazer um esforço maior, mas a gente sabe das dificuldades que têm, porque os estados membros que cotizam e pagam para a OIT, queira ou não queira acabam tendo a prevalência nos lotes, tem dois lotes, depois tem o dinheiro. Então não vou dizer que seja alguma forma de coabitação, de corrupção, de compra de voto, não. Só vou dizer que na verdade a OIT é muito importante mas é um organismo que na verdade os estados lá de cima que mandam. Porque são os mesmos os pagantes. Agora continua sendo uma organização extremamente importante fundamental, a Confederação aqui por exemplo sofreu duas intervenções do governo, duas intervenções do Ministério do Trabalho 1964 e durou até 1966, depois outra intervenção em 1972 até 1975. Nessa última intervenção, ela foi levantada quando visitou aqui em Brasília o Diretor Geral da OIT, e para o governo ficava muito ruim ter uma confederação de trabalhadores sob intervenção do governo no Ministério do trabalho, e convivendo dentro da OIT normalmente. Qual era o motivo que tinha? não era corrupção, não era nada não, simplesmente porque não agradava o governo aquilo que a Confederação colocava naquela oportunidade. Então as normas internacionais do trabalho, as decisões do Conselho de Administração da OIT, são muito importantes para todos os países, muito embora você não tenha uma relação de causa e efeito. Vai preso, vai sancionado? não. Mas para a área internacional funciona muito bem, e nós temos o caso concreto aqui em 1975 é a intervenção do Ministério do Trabalho, foi suspensa quando chegou aqui a visita do diretor geral da OIT, que naquela época era um Belga chamado Francis Blanchard, e nós achamos que isso foi muito importante justamente por causa do prestígio que a OIT tem em todos os países do mundo.

9. A OIT ainda não decidiu sobre nenhuma convenção ou mesmo recomendação que toque diretamente no assunto da Quarta Revolução Industrial. Por que isso ocorre? Tem algum fator, na sua opinião, que dificulta essas discussões? O que mais está sendo priorizado na OIT?

Eu acho que não dificulta, mas a gente tem que ver uma coisa, nós temos que os países centrais, os Estados Unidos, Alemanha, China, Japão, etc. e temos os países periféricos eu não sei se nós estamos nos países periféricos ou nos países centrais. Nos países centrais nós temos um grande desenvolvimento, uma inflação controlada, uma democracia sem qualquer abalado

nem nada. Então sem dúvida nenhuma aqui nos países centrais, a chamada elite dos os países acaba influenciando um pouco. Não com a forma muito explícita, mas de uma forma mais sutil mas que produz efeito e conseqüentemente acaba gerando essa dificuldade aí.

10. O senhor tem algum comentário final?

Como dentro da Organização Internacional do Trabalho, cada país tem uma cotização anual ali, eu não sei qual é o critério mas eu sei que o Brasil paga alguns milhões de dólares. Por ser um órgão da ONU, a OIT poderia ser mais incisiva em muitos pontos, porque há quem considere que em muitos pontos a OIT acaba sendo um pouco neutra. Justamente por causa disso ela não pode dizer: a lei é essa, tem que cumprir ou eu mando prender você, eu mando encarcerá-lo, pagar uma multa. Mas eu acho que é muito importante, a gente tem uma experiência prática na intervenção do governo, do Ministério do Trabalho, foi suspensa justamente quando visitou aqui o Diretor-Geral da OIT. Então eu diria que deveria continuar existindo, é uma entidade que completou 100 anos agora, em 2019 ela completou 100 anos, que é um data muito importante. Esse debate do tripartismo (governo, empregador e trabalhador) sempre conhecido com as grandes guerras, no final de 1919, criou a Liga das Nações, com a OIT. Terminou a primeira grande guerra. Na segunda grande guerra, terminada em 1945 com a convenção de são francisco, é quando passa a existir realmente a OIT. Por ser um dos órgãos da ONU, que realmente prega a paz mundial, o entendimento, o diálogo, a negociação, e evitar-se ao máximo a utilização da guerra como forma de solução de conflitos, eu acho que a OIT tem um papel muito grande a desempenhar, e claro, nós vamos sempre continuar reivindicando que seja cada vez mais afirmativa, e se possível ser mais taxativa.

Nome do entrevistado: João Carlos Gonçalves “Juruna”, Secretário- Geral da Força Sindical.

Data da entrevista: 08/04/2021 às 10h

1. Como é a área de Relações Internacionais na Força Sindical?

Então, vou falar assim da força mas que é generalizada essa ideia, tá? A central se organiza em termos internacionais, ela tem a sua Secretaria Internacional né?, que faz relação com as centrais sindicais internacionais, e também incentiva a organização internacional via os ramos de produção ao qual ela tem filiados. Por exemplo, os metalúrgicos, os químicos, as costureiras, diferentes setores, esse pessoal por exemplo, está reunido no setor industrial, então eles são filiados hoje à INDUSTRIALL (com dois Ls no final). É uma organização que foi criada há pouco tempo, à qual participam os setores industriais da força, da CUT e da UGT. Principalmente Força e CUT. Os comerciários, também são incentivados a participar da UNI, né? E, quem mais? Aí tem os setores de servidores públicos, que também tem sua corrente filiada aos servidores públicos internacionais. Tá? fora isso nós temos também um incentivo à organização por empresa também. Por exemplo, trabalhadores da FORD, trabalhadores da GM, trabalhadores de multinacionais, que também tem sua rede de organização internacional também, para negociações coletivas internacionais, ou para trocar, digamos assim, informações, experiências, né?

2. Quais os principais contatos internacionais – sindicatos de outros países, instituições internacionais e outros – da Força Sindical?

Que a Força Sindical tem contato? Nós somos filiados à ADS (Alternativa Democrática Sindical) é uma organização aqui da América que está sediada na Colômbia, e da qual nós temos a secretaria geral desse organismo, tá? Então nós somos filiados à ela, e tem 29 centrais sindicais aqui da América que também são filiadas à eles, tá? Nós temos contatos internacionais de países. Nosso principal contato é a UIL (União Italiana de Lavoro), nós temos contatos com a UFO (União da Força Operária da França). Nós temos contatos com a UGT Portugal. Contatos com a representação da central sindical chinesa, né? eu não saberia dizer aqui agora a sigla, que eu posso te passar depois. E contatos também com a representação de trabalhadores sindical da Rússia. Esses são os principais contatos que nós temos. Agora, claro, nós temos contatos bilaterais, por exemplo, com a UAW, que é o setor principal da AFLSIL, AFLSIL é a central sindical americana (EUA). Dentro da AFLSIL, tem os ramos, a UAW é do ramo automobilístico, né?. Então, dentro dela, da AFLSIL, nós temos a UAW, que é a organização dos trabalhadores e montadoras, tá? E aí a Força Sindical tem uma grande representação de montadoras, né? Hoje é uma das maiores representações de

metalúrgicos na área de montadoras. Nós temos no Paraná, nós temos Rio de Janeiro, em Goiás e aqui em São Paulo. E é isso.

3. Em 2011, ocorreu a Feira de Hannover, na Alemanha, que popularizou o termo Indústria 4.0, que serve para destacar que os desenvolvimentos tecnológicos atuais caracterizam uma Quarta Revolução Industrial. O assunto também é central para o Fórum Econômico Mundial, que reuniu empresas e representantes de países para abordar o tema “Dominar a Quarta Revolução Industrial”. Como você avalia o estado atual das discussões no movimento sindical brasileiro e, em particular, na Força Sindical sobre o tema da Quarta Revolução Industrial?

Certo. Então, você toca num assunto específico, né? Esse assunto é principalmente no setor Industrial, Metalúrgico, Químico, vai no comercial também. Como central nós temos incentivado essas negociações com o empresariado, e incentivado os contatos internacionais das representações que eu citei, de cada ramo, tá? eu não saberia te dizer aqui especificamente o quê. Aí eu posso te passar os contatos para você conversar. Inclusive ontem, houve um encontro internacional, na qual a Força Sindical participou, a CUT participou, com os setores industriais dos Estados Unidos, tá? teve um seminário de videoconferência, que depois eu posso te passar os contatos de quem participou. Uma dificuldade que nós temos no Brasil. No Brasil, nós não temos a organização no local de trabalho, a chamada Seção sindical. Nós não avançamos na organização de ter a representação sindical eleita nos ambientes de trabalho. Poucas empresas têm isso no Brasil, tá? As montadoras têm, né? comitês sindicais. Mas na maioria das empresas aqui no Brasil, e na legislação, nós não temos a representação sindical no ambiente de trabalho. Isso dificulta um pouco, ou muito melhor dizendo, o debate, entendeu? sobre as mudanças que andam ocorrendo ali no sistema de produção, tá? Os trabalhadores não têm estabilidade no emprego para opinar sobre isso ou para trazer a informação para o sindicato. Essa é uma dificuldade. Nos outros países, você tem essa representação sindical, tem na França, tem na Itália, tem nos Estados Unidos, né? Todos eles têm a representação sindical. Aqui nós não temos. Mas mesmo assim, nós temos conseguido através das grandes empresas, porque como elas tem lá mesmo não estando na nossa legislação, em grandes empresas, que tem essa tradição internacional de representação sindical, nós temos conseguido avançar. Outros locais não, para você ver a diferença. A Volkswagen, na Alemanha, eles têm representação de trabalhadores até na Diretoria da

empresa, tá? representação sindical em todos os locais de trabalho. No Brasil, onde tem Volkswagen tem os Comitês Sindicais, tá? Mas nos Estados Unidos, a Volkswagen se instalou no Sul dos Estados Unidos, onde não têm tradição sindical e onde não tem organização, compreende? Lá o sistema, é uma estratégia, e cada país também, eles têm um esquema, né? Mas aqui no Brasil, desde a greve de 1978 que começaram, principalmente nas indústrias automobilísticas, os trabalhadores e os sindicatos conquistaram essa organização interna. Então fica mais fácil essa discussão, e mais democrático esse debate. Mas não é em todas não, normalmente você vê no noticiário, o debate depois que aconteceu a implementação, aí tem demissões, aí negocia os penduricalhos, como os salários a mais, o quê fazer quando tá doente, essas coisas que são mais um rescaldo do que já foi feito do que propriamente uma intervenção do que será o ambiente de trabalho com essa introdução. Jornada de trabalho, por exemplo, na legislação aqui é 44h, desde 1988 não houve modificações. Uma ou outra empresa conseguiu negociar sobre a jornada mas não é uma coisa generalizada.

4. Há um temor de que os principais pilares da Quarta Revolução Industrial – Sistemas Ciber-Físicos, Internet das Coisas, Internet de Serviços e Fábricas Inteligentes – possam acarretar uma precarização do mercado de trabalho em geral. Você concorda com esta avaliação? Qual é a perspectiva dos sindicatos nas discussões de âmbito internacional sobre as lutas dos trabalhadores para enfrentar esse tipo de precarização?

Você vê as empresas, UBER, empresas com tecnologia, né? Elas tem suplementado, e precarizado sim o trabalho, e em muitos desses locais não se desenvolveu uma organização sindical, é mais difícil até, porque são trabalhadores individuais, que trabalham em casa, são trabalhos por conta própria, essa experiência o movimento sindical têm buscado superar mas não têm sido fácil não. Não tem sido fácil porque há uma tradição aqui no Brasil de você ter um espaço físico no local determinado, na sede da empresa, as pessoas se encontram ali, então fica mais fácil a organização. Nós temos a organização de motoboys, temos organizações mas não tem sido fácil. E a introdução das novas tecnologias tem colocado o trabalho em casa, por exemplo, em domicílio, então começa a afastar as pessoas uma das outras, essa dificuldade é a principal que temos encontrado aqui. Setores bancários, setores assim, eles têm certo avanço nesse debate. E, no nosso caso, da Força Sindical, nossa ação tem sido mais nos, assim, muitos filiados que tenham essa implementação desse tipo de trabalho, sabe?

5. No caso brasileiro, há o temor de que não conseguirá acompanhar todas as dimensões da Quarta Revolução Industrial e que prosseguirá no processo de desindustrialização,

inclusive com a saída de empresas multinacionais. No caso específico do risco de fuga de multinacionais, você avalia que esse processo está acontecendo? Se sim: Como o movimento sindical brasileiro e, em particular, a Força Sindical tem agido em relação ao tema?

Então, você tocou numa questão que tem sido uma luta, principalmente depois que o Bolsonaro tomou posse. Aumentou o processo de desindustrialização no País, nós estamos perdendo. A indústria já foi muito significativa do ponto de vista da geração de mão de obra, e uma mão de obra com salário razoável (isso é positivo porque é uma maneira também de melhorar a educação, a profissionalização, porque exige, essas empresas demandam digamos assim, cargos técnicos experiências do trabalho, da profissão. Nós temos perdido empregos industriais. O Brasil tem perdido espaço industrial no mundo. Essa solução não passa só pelo movimento sindical, nós temos essa compressão. Nós mantivemos e mantemos contatos e ações com o empresariado brasileiro. Há dois anos atrás nós fizemos um encontro no Rio de Janeiro com a Confederação Nacional da Indústria (CNI). No Rio de Janeiro, lá no Museu do Amanhã. Nós mantemos contato com eles nossa discussão de termos uma pauta unitária de pressão sobre o governo, investimentos do governo, investimento em tecnologia, para tentar garantir um emprego aqui. Não é uma coisa fácil porque as empresas também multinacionais, ela sai daqui quando querem, não é? Vou te dar um exemplo: a porta fechou de São Bernardo a foto que fechou em Camaçari e tá indo para a Argentina tá indo para outros lugares, em uma decisão unilateral deles, e não há um governo que possa negociar, que possa fazer propostas. Nós estamos em um caminho difícil nesse momento de desindustrialização. Essa é uma campanha que nós temos feito não só dentro do movimento sindical, mas buscado também alternativa junto com o empresariado na ação unitária. Você deve ter ouvido a notícia ontem que o presidente da República foi jantar com o empresariado em São Paulo. O do setor que ele foi, era o de Vigilância. Isso não é sistema industrial, isso aí é de serviços, não é? Para você ver como em São Paulo, o papel industrial têm perdido, digamos assim, influência.

6. Antigamente, era comum que uma pessoa escolhesse uma profissão ou ofício e ficasse nele a vida toda. Hoje em dia, as pessoas precisam “se reinventar” de uma hora para outra diante das mudanças no mercado de trabalho, que estão cada vez mais rápidas. Como a Força Sindical avalia a questão da adaptação dos trabalhadores diante das novas tecnologias? Quais suas propostas para enfrentar esta questão?

Você tocou numa questão bem interessante porque nós já tivemos aqui na Força, e outras centrais também, os cursos de qualificação profissional por causa dessa mudança que está ocorrendo rapidamente. Não só para as pessoas se adaptarem a outra profissão, mas também para se qualificar para essas novas profissões e às vezes exigem muitas pessoas nos seus 40, 50 anos a mexerem no computador, agora é mais na máquina, mas um trabalho de grande diferente. Então a qualificação profissional é fundamental. Nós tivemos durante o governo do Fernando Henrique Cardoso e depois no governo Lula, um incentivo para que o sindicato fizesse cursos de qualificação profissional. Mas isso, atualmente, fechou todos eles. Fechou o sistema de qualificação profissional, as escolas de qualificação, fecharam também os locais onde as pessoas iam procurar emprego e de acordo com a sua profissão ou da necessidade de uma qualificação rápida e necessária, ele se inscrever ali. Então nós temos um sistema hoje muito difícil de atuação sindical por conta da retirada de investimentos do governo para qualificação profissional, como também a diminuição dos orçamentos das entidades sindicais com o fim e algumas algumas fontes de financiamento que nós tínhamos, a contribuição sindical, caixa especial que também ajudavam a qualificação profissional. Esse é um debate que nós ainda estamos fazendo junto ao Congresso Nacional para tentar ter uma regra de financiamento sindical, uma regra de investimento na área da qualificação também. Mas já fomos melhores.

7. A Força Sindical acompanha as atividades da OIT? Se sim: Como faz esse acompanhamento? Se não: Por que não acompanha as atividades da OIT?

As centrais sindicais do Brasil tem uma representação de participação na OIT. A OIT é um órgão tripartite de empresários, governos e trabalhadores. Existe uma reunião anual de discussões e nós sempre temos representação lá. Quem vai normalmente é o Secretário Internacional, mas ele também é sempre acompanhado por representantes de diversos setores do trabalho. Então industrial, comércio, demais segmentos, hotelaria. Então os debates das regras, das normas, sempre nós temos participado, nós temos uma representação muito forte lá. A CUT, a Força, a UGT, a Nova Central, CSB e CTB têm representação na OIT.

8. Quais são as pautas que a Força Sindical avalia como mais importantes na OIT?

Na OIT está sendo mais priorizada a questão do trabalho precário. Você tem com a introdução das novas tecnologias, ao invés de melhorar as condições de trabalho, você tem a precarização

do trabalho, de pessoas sem registro, de pessoas sem assistência social, sem proteção social, e eu acho que esse tipo de trabalho tem sido mais forte no debate.

9. A OIT ainda não decidiu sobre nenhuma convenção ou mesmo recomendação que toque diretamente no assunto da Quarta Revolução Industrial. Por que isso ocorre? Tem algum fator, na sua opinião, que dificulta essas discussões? O que mais está sendo priorizado na OIT?

Talvez, é porque você deve ter um acordo tripartido sobre isso. Talvez não tenha encontrado foi encontrado ainda um meio de fazer uma proposta que agrade a todos os lados, essa é uma coisa, porque as empresas também fogem desse tipo de regulamentação internacional, então eu creio que ainda não se conseguiu ainda chegar numa Norma unitária até agradar trabalhadores empresários e governo. Então ele já a própria estrutura dificulta mas é importante também porque a norma só sai se pôr uma coisa tripartite com opinião dos três lados Por outro lado, nós ficamos sem regras Então os debates ficam sendo, como eu te disse, no seu país ou via empresas por exemplo uma General Motors e que no mundo todo você tem os comitês sindicais que fazem essa discussão. Mas a OIT deveria se pronunciar sobre isso. Eu não saberia te dizer, não tem essa informação, de como estaria essa questão no momento, mas eu posso te dar o telefone também de pessoas que possam te ajudar.

10. Você tem algum comentário final?

Eu acharia importante você contactar pessoas que estão mais diretamente relacionadas com essa questão. Vou passar os contatos no telefone.