Revista Brasileira de Direito Sindical

Nesta edição:

Entrevista com José Reginaldo Inácio
Presidente da CNTI

Editora RTM®

Revista Brasileira de Direito Sindical

INSTITUTO IRTM DE DIREITO DO TRABALHO E GESTÃO SINDICAL

Belo Horizonte
Jan/Fev. 2025

Editora RTM®

Todos os direitos reservados à Editora RTM.
Proibida a reprodução total ou parcial, sem a autorização da Editora e do(a) Autor(a).
As opiniões emitidas em artigos de Revistas, Site e livros publicados pela Editora RTM (Instituto RTM de Direito do Trabalho e Gestão Sindical) são de inteira responsabilidade de seus autores, e não refletem necessariamente, a posição da nossa editora e de seu editor responsável.

Editoração Eletrônica e Projeto Gráfico:
Equipe RTM
Capa: Equipe RTM
Editor Responsável: Mário Gomes da Silva
Revisão: os autores

Editora RTM - Instituto RTM de Direito do Trabalho e Gestão Sindical
Rua João Euflásio, 80 - Bairro Dom Bosco BH - MG - Brasil - Cep 30850-050
Tel: 31-3417-1628
WhatsApp: (31) 99913-9998
E-mail : rtmeducacional@yahoo.com.br
Site: www.editorartm.com.br
Loja Virtual : www.rtmeducacional.com.br

Conselho Editorial:
Adriane Reis de Araújo
Adriano Jannuzzi Moreira
Amauri César Alves
Ana Maria Aparecida de Freitas
Andréa de Campos Vasconcellos
Antônio Álvares da Silva
Antônio Fabrício de Matos Gonçalves
Antônio Gomes Vasconcelos
Bruno Ferraz Hazan
Carlo Cosentino
Carlos Henrique Bezerra Leite
Cláudio Jannotti da Rocha
Cleber Lúcio de Almeida
Daniela Muradas Reis
Delaíde Alves Miranda Arantes
Elaine Noronha Nassif
Ellen Mara Ferraz Hazan
Everaldo Gaspar Lopes de Andrade
Fábio Tulio Barroso
Fernando Maciel
Flora Oliveira da Costa
Gabriela Neves Delgado
Giovani Clark
Gustavo Seferian
Hugo Cavalcanti Melo Filho
Jorge Luiz Souto Maior
José Reginaldo Inácio
Juliana Teixeira Esteves
Leonardo Tibo Barbosa Lima
Lívia Mendes Moreira Miraglia
Lorena Vasconcelos Porto
Luiz Manoel Andrade Meneses
Lutiana Nacur Lorentz
Maíra Neiva Gomes
Marcella Pagani
Marcelo Fernando Borsio
Marcelo José Ferlin D'Ambroso
Márcio Túlio Viana
Maria Aparecida Gugel
Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos
Maria Cecília Máximo Teodoro
Maria Rosaria Barbato
Nasser Ahmad Allan
Ney Maranhão
Platon Teixeira de Azevedo Neto
Raimundo Cezar Britto
Raimundo Simão de Mello
Renato César Cardoso
Ricardo José Macedo de Britto Pereira
Romulo Nei Barbosa de Freitas Filho
Rômulo Soares Valentini
Ronaldo Lima dos Santos
Rosemary de Oliveira Pires Afonso
Rúbia Zanotelli de Alvarenga
Sandro Lunard Nicoladeli
Sayonara Grillo
Valdete Souto Severo
Vitor Salino de Moura Eça
Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO **05**

O Direito do Trabalho como um "Direito de Classe"
Márcio Túlio Viana

Entrevista com *José Reginaldo Inácio* **07**

ARTIGOS

Estudos Modernos de Direito do Trabalho: teoria e prática **15**
Antônio Álvares da Silva

Alguns desafios e oportunidades para o sindicato **21**
Márcio Túlio Viana

Liberdade sindical, negociação coletiva e direito de greve segundo a Corte Interamericana de Direitos Humanos e a perspectiva de gênero **26**
Luciana Paula Conforti

Tema 935 - STF: retroatividade e direito de oposição em assembleia geral **39**
Daniel Dias de Moura

Terceirização de prestação de serviços em perspectiva sindical: categoria profissional essencial e as decisões do STF em ADPF 0324 e no Tema 0725. ..... **48**
Amauri Cesar Alves

Direito do Trabalho: da rebeldia à Constituição **64**
Cezar Britto

A função política do sindicato no capitalismo apocalíptico **72**
Thaís Cláudia D'Afonseca da Silva

Negociação coletiva de trabalho, ideologia e forma jurídica **81**
Flávio Roberto Batista

Assédio moral, saúde do trabalhador e ações sindicais **90**
Arthur Lobato

A advocacia trabalhista e seus desafios diante do "mercado de trabalho" e das formas de remuneração **97**
Ellen Mara Ferraz Hazan

O que esperar da "intervenção" sindical na demissão em massa (Tema 638) e a urgência de um Kurzabeit para o Brasil! **106**
Elaine Nassif

A negociação coletiva de direitos humanos do trabalho **112**
Marcelo José Ferlin D'Ambroso

Os impactos dos Agentes de Inteligência Artificial no mundo do trabalho: rumo aos sindicatos dos robôs? **120**
Atahualpa Blanchet

O Perigo do Neopeleguismo em Face das Dificuldades de Custeio das Entidades Sindicais: O Caso da Contribuição Sindical 125

Emelly Moura da Silva

Fábio Túlio Barroso

A Importância da Comunicação das Entidades Sindicais em Relação às Mídias Sociais e o Combate às Fake News 135

Hely Aires da Silva

Notícias Recentes

O advogado trabalhista Sandro Lunard é o primeiro brasileiro nomeado para Comitê da OIT 137

Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e dos TRTs 138

A cargo da Dra. Viviann Brito Mattos

O Direito do Trabalho como um "Direito de Classe"

Márcio Túlio Viana[1]

Usar ou não usar o cinto de segurança, ter ou não acesso à escola gratuita ou poder ou não reclamar de um café frio no bar são apenas *três* exemplos de uma infinidade de direitos que nascem das mais variadas formas, mas nem sempre, ou quase nunca, a partir de organizações sociais.

Já o Direito *do Trabalho* vive em outra dimensão, obedece a outra lógica. É que ele opõe, a grosso modo, dois universos de pessoas, ou de interesses. De um lado, os que têm nas mãos o capital. De outro, os que têm apenas as suas mãos.

Daí por que um velho e sábio jurista – Mario de La Cueva – o classificou como um "Direito de Classe". E embora tenha sido quase sempre criticada, esta afirmação, à medida que o tempo passa, vai se revelando mais interessante e profunda.

Ela explica, por exemplo, porque é sempre mais difícil ver uma empresa pagando de forma correta as horas extras ou o adicional noturno do que testemunhar alguém que recebe um café frio, na mesa de um bar, e ainda assim não se sinta capaz de reclamar ao proprietário, ou ao garçon.

É que o garçon ou o dono do bar não tem sobre o cliente qualquer poder especial; já o empregado depende do empregador para comprar o seu pão, o que o inibe de protestar, exceto quando já perdeu (ou quer perder) o emprego – e, assim mesmo, com o risco de "sujar" o seu nome na praça.

O fato de estarmos às voltas com um "Direito de Classe" também ajuda a explicar porque, durante tantos anos, os empregados rurais viveram quase à margem de qualquer proteção, o mesmo acontecendo com os domésticos e, ainda hoje sucede com as chamadas "diaristas".

É que em todos esses casos falta uma "classe" organizada para fazer pressão, parando ou ameaçando parar as máquinas. Assim, rurícolas e diaristas tiveram de esperar bem mais, e mesmo assim, para muitos deles, boa parte desta espera ainda persiste, já que vários de seus direitos existem apenas *no papel.*

O fato de se tratar, realmente, de um "Direito de Classe" justifica a existência de tantas normas de ordem pública, muitas das quais até hoje sobrevivem, a despeito dos fortes ventos flexibilizantes; como também explica a criação de todo um exército de fiscais, juízes e procuradores do trabalho, que teriam como função reforçar o peso da lei – o que também não se vê em outros setores da vida do Direito.

Sucede que, ao contrário do que tende a acontecer com o Direito Civil, as posições das partes raramente se alternam no campo trabalhista. Quem nasce filho de operário está quase sempre condenado a viver assim, tanto quanto acontece, a seu modo, com o filho do empresário. Assim, é todo um bloco que se defronta com o outro, e um desses blocos – o patronal – dispõe naturalmente de mais poder. Daí a necessidade daqueles contrapesos.

Na verdade, é a própria origem do Direito do Trabalho que explica a sua natureza. Ao contrário dos outros ramos jurídicos, ele nasce – direta ou indiretamente – mais no chão de fábrica do que nos salões dos palácios, ainda que os palácios, muitas vezes, tenham sido forçados a atender às exigências do chão de fábrica.

Dito de outra maneira, as mesmas mãos que fabricavam os produtos foram aprendendo a fabricar, também, os direitos que as protegiam. Se a linha de montagem tivesse produzido apenas automóveis ou máquinas de lavar, sem cuidar daquelas outras *montagens*, certamente teríamos hoje

1 Professor no Centro Universitário do Distrito Federal (UDF). Desembargador aposentado do TRT-3. Ex- professor na UFMG e PUC Minas.

apenas escravos, a menos que o próprio sistema já tivesse implodido em meio a misérias e bombas.

Assim, entre o Direito Coletivo e o Direito Individual do Trabalho há quase uma relação de causa e efeito – e esta me parece ser a diferença mais sensível entre ambos: o primeiro cria ou ajuda a criar o segundo, seja através de pressões sobre o empresário, forjando a convenção coletiva, seja por meio de pressões sobre o legislador, dando origem à lei. Inversamente, a morte de um é a morte do outro.

Veja-se que a ação sindical, ainda que em potência, atua tanto na criação do preceito quanto no reforço da sanção. No preceito, exigindo – seja do empregador, do sindicato contrário ou do legislador - um direito ainda inexistente, e às vezes sequer imaginado antes. Na sanção, ao adicionar às eventuais multas ou outras respostas previstas formalmente a ameaça velada da greve.

É claro que outros fatores também ajudaram a forjar as normas de proteção. Até os anos 60 ou 70 do século passado, por exemplo, a própria doutrina econômica defendia a ideia de que *mais direitos* poderiam significar *mais dinheiros*, e, portanto, mais consumo e maior produção - numa espécie de "círculo virtuoso", expressão cunhada por um líder sindical da época. Além disso, as conquistas das categorias mais fortes se refletiram em outras, mais frágeis, numa espécie de efeito de contágio.

Seja como for, o fato é que esse "Direito de Classe" ajudou a construir não apenas a si próprio, mas a própria democracia. E este é um fenômeno ainda mais importante do que as normas consideradas em si mesmas, por mais que a palavra "democracia" tenha um sentido bastante relativo no sistema econômico em que vivemos – desigual por natureza.

Por fim, o fato de ter sido, sempre, um "Direito de Classe" explica também porque o Direito do Trabalho vive, hoje, a maior de suas crises.

É que a "classe" que o fez nascer e crescer se encontra em declínio – ou pelo menos é o que parece. E tanto por razões objetivas – a globalização, a empresa em rede, as terceirizações, a automação, a ideologia etc – como por razões subjetivas, que afetam os modos pelos quais o trabalhador se sente, hoje, em face do sindicato.

Em outras palavras, é bem mais difícil construir solidariedades em empresas enxutas e moventes, que se valem de trabalho *on line*, precário, variado e/ou que instiga a concorrência. Do mesmo modo, já não é fácil se sentir atraído pelo sindicato – uma organização estável, hierárquica, fundada em um projeto, avessa às mudanças e que exige compromissos, tudo bem ao contrário das tendências *pós modernas* que afetam os indivíduos.

Daí a grande importância de nos debruçarmos sobre este tema. Mais do que nunca, discutir o sindicato, hoje, é debater a crise do próprio Direito do Trabalho, crise esta que tanto pode ser episódica ou cíclica, como apostam os mais otimistas, como até mesmo terminal, pelo menos enquanto tendência, como temem os mais críticos.

Este primeiro número da Revista Brasileira de Direito Sindical, que tenho o prazer de abrir, representa um esforço no sentido de trazer à luz do dia essas questões, algumas das quais tão importantes quanto nebulosas, para que continuemos a pensar novos caminhos.

Revista Brasileira de Direito Sindical (RBDS). Entrevista com José Reginaldo Inácio – presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI)

"José Reginaldo Inácio alerta para os desafios do sindicalismo e denuncia a 'sindicatofobia' como obstáculo à luta por direitos sociais da classe trabalhadora"

Em entrevista à RBDS, José Reginaldo Inácio (JRI), presidente da CNTI, discute sobre alguns desafios enfrentados pelo sindicalismo no Brasil, destacando a perda de liberdade e autonomia sindical após a reforma trabalhista de 2017. Ele também aborda o fenômeno da "sindicatofobia", uma aversão enraizada na sociedade que criminaliza e deslegitima a ação sindical, e reforça a necessidade de resistência e reorganização do movimento sindical para garantir a proteção dos direitos sociais dos(as) trabalhadores(as).

RBDS: Quais os principais desafios para o sindicalismo na atualidade?

JRI: É importante, para começo de conversa, que é do sindicalismo laboral esta prosa, afinal a origem sindical, de fato, surge é da organização operária para combater seus desafios originários, ou seja: as diversas formas de exploração, opressão e violência no ambiente de trabalho e, inclusive, para além dele, já que a produção de valor, gerado ou estabelecido, a partir do processo de trabalho é que forma a base para existir ou não a igualdade e a justiça social.

Também é importante estar bem esclarecido que o sindicalismo patronal não vive e nunca viveu as dificuldades pelas quais atravessamos. Até porque é ele o centro pelo qual gravita a causa e o sentido da maior parte das dores, limitações e problemas impostos à classe trabalhadora e a nós, sindicalistas e entidades sindicais, desde a era Temer, mas não somente.

RBDS: É que as realidades são diferentes na relação capital trabalho, não é isso?

JRI: Não, não é bem assim. Não se trata de realidades diferentes. Porque a realidade é uma só. A correlação de forças entre capital e trabalho é que é altamente desigual. Até porque, temos que lembrar, que quem dita essa relação é o capital. O que ocorre é que um lado, o do capital, vive às custas da realidade, precisa dela para se manter. A realidade é como se fosse o meio sem o qual sua riqueza e bem-estar estivessem em risco. A ganância e especulação financeira, sustentáculos da concentração de riqueza e da propriedade privada, não existem sem quem as sustentem ou as mantêm. Já, outro lado, é exatamente o lado de quem é explorado para garantir que essa realidade seja mantida.

Por isso é incompatível apontar "as realidades" como condição de nivelar desafios. Quando se reconhece e distingue as diferenças do viver humano dentro de uma realidade, há possibilidade, se houver interesse da parte que explora e se beneficia dessa distinção, de convergência de forças, independe de sua correlação, para a sua superação, porém ainda não é esse o caso na relação capital trabalho.

RBDS: Pode deixar mais claro o que quis dizer?

JRI: Vamos lá. Veja bem, a realidade para um lado, para quem depende do trabalho para viver, ela, a realidade, é imposta. Por quê? Porque foi exatamente o outro lado da relação capital trabalho que a provocou. A realidade é a ordem capitalista. Ao mesmo tempo que ela se impõe e é dependente do estado de desigualdade e da injustiça social para se manter e se desenvolver, é nela que também se revela a dupla dimensão da degradação da proteção social do trabalho. Se por um lado (dessa realidade) se intensifica a crueldade da exploração, da carência, enfim, da miséria para quem depende do trabalho para viver, que são milhões aqui no Brasil e bilhões pelo mundo, para o outro lado, o dos detentores do capital, intensifica-se o sadismo do prazer mórbido da exploração, da acumulação

de riqueza, bens, propriedades e latifúndios: a gastança, a ostentação, ou seja, o privilégio dos que comandam as estruturas de poder num Estado de cariz eminentemente capitalista conclamado como "Democrático de Direito".

De tal modo, voltando aos desafios sindicais, posso dizer que são inúmeros para o sindicalismo laboral e que são inversamente contrários aos desafios patronais, porém, mesmo assim, pretendo resumi-los em dois. Pode ser?

RBDS: Claro que sim.

JRI: Primeiro, como recuperar a liberdade sindical. Logo, ao conseguirmos recuperá-la, recuperamos também a própria autonomia sindical. Até porque não há autonomia sindical sem liberdade para atuação. Sei que parece um tanto vaga minha resposta, até mesmo utópica, alguns podem considerar, mas é preciso reconhecer que ninguém é livre, seja uma pessoa ou uma instituição, se sua "capacidade de agir ou de pensar" está comprometida, e essa capacidade sindical foi duramente atingida em 2017.

Caso queira, adiante, se houver tempo, é bom tratar um pouco mais acerca da liberdade e autonomia sindical. Antes disso acho importante antecipar o que considero como o segundo desafio, pois penso que ao superá-lo já teremos retomado e assegurado a liberdade e a autonomia sindical.

RBDS: Mas, não é importante irmos direto aos demais desafios?

JRI: Bom, sei que temos diversos desafios. Desde questões de ordem política e prática, como a recuperação do próprio poder político sindical, de reconhecer-se como determinante no desenvolvimento da dimensão e do pertencimento à classe trabalhadora, até às necessidades básicas para a manutenção da estrutura sindical. Também sei que convivemos com uma realidade precária, tanto para a sobrevivência física quanto institucional. Falta recursos até mesmo para manter a sede do sindicato funcionando. O básico daquilo que é concreto, objetivo, de modo mais direto, o lado dependente da estrutura imposta pelo capital que, na forma e no conteúdo, propriedade e institucionalidade legal, foi regulado, ou melhor, desregulado ou desestruturado em lei, em 2017.

RBDS: Como assim? Não consegui entender.

JRI: A resposta é simples: por força, poder e comando dos detentores do capital, valendo-se de suas representações no Congresso Nacional e no Palácio do Planalto, sob a tutela das altas cortes do Judiciário, praticamente houve a obstrução simultânea tanto das vias pelas quais passam o sentido da ação sindical, do seu poder político de resistência ao capitalismo e de transformação da realidade social, quanto das vias que podem nutrir sua organização, ou seja, o seu poder econômico, a sua capacidade de arrecadação.

Posso dizer que essa ocasião foi o ponto e o ato áureo do antissindicalismo, que é alçado de vez à dimensão da legitimidade legal e, o que é pior, cinicamente foi desvirtuada qualquer censura a sua prática pelos Três Poderes da República. Executivo, Legislativo e Judiciário, juntos, em sua maioria, comandados e sob comando, regulam e neutralizam o sistema constitucional de pesos e contrapesos da estrutura estatal para impedir o combate efetivo da prática antissindical no país.

RBDS: Na sua opinião, qual foi o principal motivo para ter chegado a esse ponto?

JRI: Isso só foi possibilitado porque contaram e contam com o aumento imenso da aversão ao sindicalismo. Aversão que foi e é propagada como (e por) uma peste monstruosa e representativa de fascistas, seja na política, seja nas estruturas sociais e instituições públicas e privadas, inclusive religiosa, cujo auge de sua disseminação se deu pelas falanges que golpearam, saquearam e tomaram de posse o comando do Executivo e do Legislativo em 2016 e conseguiram eleger o pior presidente da história brasileira nas eleições de 2018.

Assim, quero aproveitar dessa pergunta para dizer que é aí que está o outro e maior desafio a ser superado por nós sindicalistas: a aversão sindical. É nela que há e se eleva ao grau máximo a rejeição com a qual é propagada a parte mais odiosa da agressividade contra as organizações e as ações

da esquerda, tanto aqui no Brasil quanto no mundo. Aversão que denomino como "sindicatofobia". Quando superarmos os efeitos dessa aversão, como consequência também teremos superado o antissindicalismo e alcançado, de vez, a liberdade e a autonomia sindical.

RBDS: Em um de seus textos você menciona que o sindicalista é visto como um "inimigo hereditário". O que você quis dizer com isso? Tem a ver com a sindicatofobia?

JRI: É isso mesmo. O sindicalista é visto como uma espécie de inimigo natural, quase como se fosse uma herança cultural ou familiar. Esse preconceito vem de longe e é alimentado por setores da sociedade que enxergam o sindicato como um obstáculo aos interesses do capital. É como se o sindicalista fosse alguém que só causa problemas, e não alguém que luta por direitos e melhores condições de trabalho e da própria vida em uma sociedade.

RBDS: E por que você acha que esse preconceito é tão enraizado na sociedade?

JRI: Olha, isso tem a ver com a forma como o capitalismo se estruturou. O sindicalismo sempre foi visto como uma ameaça ao *status quo*, porque ele questiona as relações de poder e exploração no trabalho. Além disso, há uma "narrativa" construída pelos meios de comunicação, setores empresariais e políticos, e até mesmo acadêmicos e jurídicos, que reforçam essa imagem negativa do sindicalista. É uma das formas de deslegitimar a luta por direitos e propagar o antissindicalismo lançando mão da sindicatofobia.

A base estrutural do capitalismo é a exploração da miséria, da pobreza. Seu alicerce tem raízes profundas na aversão a quem é pobre, do contrário nossa história não teria o lastro do escravismo até os dias de hoje. Quem representa o explorado, o miserável, o seu coletivo, e se tornou seu legítimo defensor, também sofre da mesma aversão, das hostilidades e do ódio instilados nas relações que sustentam o estado de exploração e miséria que ainda vivemos.

RBDS: Pode falar um pouco sobre a sindicatofobia? Você cunhou esse termo num de seus textos. Pode nos explicar melhor como ela se manifesta na sociedade?

JRI: Claro! A sindicatofobia é a aversão, o medo ou ódio ao sindicato e aos sindicalistas. Ela se manifesta de várias formas, desde a discriminação no ambiente de trabalho até a deslegitimação da ação sindical na mídia e na política, por exemplo. É como se o sindicato fosse visto como um inimigo, e não como uma instituição que defende os direitos dos(as) trabalhadores(as). Essa fobia é alimentada por setores que têm interesse direto em enfraquecer a luta sindical e disseminar a desconfiança no sindicalismo.

RBDS: E como essa sindicatofobia afeta as relações sociais e o ambiente de trabalho? Você poderia dar pelo menos alguns exemplos mais objetivos de como ela se manifesta na realidade atual?

JRI: Certamente. A sindicatofobia se manifesta de várias maneiras, e eu posso citar pelo menos cinco exemplos bem claros:

1. Perseguição no trabalho: sindicalistas são frequentemente perseguidos dentro das empresas, seja com demissões, transferências para setores menos estratégicos ou pressão psicológica para que abandonem suas funções sindicais.

2. Desconfiança dos colegas de trabalho como já disse: essa visão deteriora o respeito e a lealdade dos(as) trabalhadores(as) em relação aos sindicalistas. Uma desconfiança que gera conflitos diretos no relacionamento sindical com a base representada. O ambiente hostil gera uma espécie de intimidação que inibe a aproximação do sindicalista juntos aos(às) trabalhadores(as). Com isso, os problemas reais e as reivindicações mais legitimas da categoria não é captada pelo sindicalista, o que tende a provocar o isolamento do sindicato da base representada e deslegitimar a ação sindical.

3. Criminalização da ação sindical: a mídia e alguns setores políticos retratam os sindicatos

como organizações corruptas ou ineficientes. Mesmo que se trate de fatos isolados e esporádicos, sobretudo quando comparados com uma parte significativa do meio político e do setor econômico empresarial, cujas práticas delitosas e a malversação são continuadas e diárias, mas é a excepcionalidade da ocorrência na base sindical que ecoa rápida e reiteradamente e consegue repercutir como ilegítima a luta por direitos e justiça social.

Se pudessem não apenas comprometeriam a legitimidade do sindicalismo, como o fazem desde 2017, mas também a legalidade de sua existência, essa que é a verdade. Imagine se tivéssemos acesso diário de informação e notícias com casos de corrupção, fraudes, estelionato, extorsão, assédios, tentativas de assassinato e assassinatos consumados, roubos, golpes e tentativas de golpes, enfim crimes envolvendo sindicalistas. O que ocorreria? Mas sabemos que essa realidade não é a nossa, a excepcionalidade dos casos sim; afinal, num esforço de memória, qual o número de casos sindicais laboral foi noticiado em 2024? Contudo, de um modo geral, isso ocorre todos os dias envolvendo políticos, empresários, religiosos, comunicadores, influenciadores digitais, por exemplo. Banalidade? E aí, qual é a repercussão de tudo isso nas principais mídias de massa, nos círculos sociais abastecidos de mentiras (fake News), entre trabalhadores(as) e até mesmo sindicalistas?

4. Falta de apoio familiar: muitos sindicalistas enfrentam dificuldades até mesmo dentro de casa, onde familiares podem ver a dedicação ao sindicato como uma perda de tempo ou uma fonte de problemas, até mesmo nas suas relações sociais e do dia a dia.

5. Legislação antissindical: a contrarreforma trabalhista de 2017 é um exemplo claro de como a sindicatofobia se manifesta na legislação. Ela praticamente desmontou a estrutura de organização e financiamento dos sindicatos, dificultando sua atuação.

RBDS: E como você acha que podemos combater essa sindicatofobia?

JRI: Combater a sindicatofobia exige um esforço coletivo triplo. Primeiro, precisamos conscientizar os(as) trabalhadores(as) sobre a importância dos sindicatos e como eles são fundamentais para a defesa de direitos.

Segundo, é crucial denunciar as práticas antissindicais e pressionar por mudanças na legislação que protejam os sindicatos e os sindicalistas.

Por fim, os próprios sindicatos precisam adequar as suas estratégias, não outros atores que declaradamente querem neutralizar suas ações. Mas, é fundamental que essas estratégias sejam alinhadas às mudanças provocadas junto ao desenvolvimento de técnicas criadas e produzidas pela própria classe trabalhadora, respeitando a sua inteligência e capacidade. Buscar novas formas políticas e táticas de engajamento e mostrar que estão ao lado dos(as) trabalhadores(as), porque acompanham a evolução tecnológica produzida por eles, logo, de fato, os sindicalistas são suas representações onde estiverem. Razão pela qual, ao usar seus instrumentos e inovações, levam junto o poder de quem os produz. E ao fazer isso, não apenas combatem a sindicatofobia, mas fortalecem a luta para a manutenção e conquista de melhores condições de trabalho e da vida.

RBDS: Quando criou o termo "sindicatofobia", o que te levou a criar esse neologismo, essa nova palavra? Qual foi a motivação por trás disso?

JRI: A motivação foi a necessidade de nomear algo que eu via acontecer, mas que não tinha um nome específico. A sindicatofobia é essa aversão, vou repetir, esse ódio ou medo irracional que existe em relação aos sindicatos e aos sindicalistas. Eu percebia que essa aversão estava presente em várias esferas da sociedade, desde o ambiente de trabalho até o familiar, dos meios de comunicação (mídia e redes sociais) até a política, por exemplo, mas não havia uma palavra que descrevesse isso de forma clara. Então, decidi criar o termo "sindicatofobia" para dar nome a essa realidade e chamar

atenção para o problema.

RBDS: Com uma linguagem simples, qual é o conceito de sindicatofobia? Por que você acha que é importante ter uma palavra específica para descrever essa aversão?

JRI: O conceito de sindicatofobia é o medo, a repugnância ou a hostilidade em relação ao sindicato, aos sindicalistas e à liderança que representa as classes trabalhadoras. É uma fobia que vai além do preconceito individual; é algo que está enraizado na sociedade e que se manifesta de várias formas, como perseguições no trabalho, criminalização da ação sindical e deslegitimação dos sindicatos na mídia e na política, como já disse.

Ter uma palavra específica para descrever essa aversão é importante porque, como diz a filósofa Adela Cortina, "dar nome às coisas" é fundamental para reconhecer a gravidade de sua existência e poder combatê-las. Quando não temos um nome para algo, ele fica nas brumas do anonimato e pode agir com a força de uma ideologia, distorcendo a realidade e ocultando a verdade. A sindicatofobia é uma realidade que precisa ser reconhecida e combatida, e ter uma palavra para descrevê-la é o primeiro passo nessa direção.

RBDS: Essa aversão afeta a saúde mental do sindicalista?

JRI: Afeta muito, mas não só mentalmente, porque ele também acaba acometido de outras doenças. O sindicalista vive sob constante pressão. Ele precisa lidar com a hostilidade do ambiente de trabalho, a desconfiança dos colegas e, muitas vezes, a falta de apoio até mesmo da própria família. Isso gera um desgaste mental enorme. Muitos sindicalistas acabam desenvolvendo transtornos como ansiedade e depressão, mas não falam sobre isso porque temem ser vistos como fracos e, até mesmo, sem se perceber, para não sentir ainda mais os efeitos da própria aversão.

RBDS: Você já disse que o antissindicalismo tem relação direta com a aversão sindical, mas é possível exemplificar com algo que contribua para ter intensificado tanto a sua prática nos últimos anos?

JRI: Claro. Como é que se pode exemplificar alguma forma de enfraquecer e/ou destruir uma pessoa ou uma instituição, sem que seja percebida a intenção ou a violência praticada, se não com o dissimulado estímulo à retirada do alimento, dos recursos que possam mantê-la viva, de pé ou em atividade? Como aqui a conversa é sobre quem depende do trabalho pra viver e também da sua entidade protetora, é do(a) trabalhador(a) e do sindicato que falamos.

No caso do(a) trabalhador(a), é quando se nega a direitos fundamentais à plenitude de sua vida, como: o alimento, o salário digno, a moradia, o transporte, a educação, o lazer, o ambiente e condições de trabalho sadios; horas de descanso, jornada digna que respeite e promova a convivência laboral e social sem assédios; a forma e o tempo constitutivos à prevenção e ao cuidado físico e mental e à aposentadoria; o sentido de pertencimento de classe e de humanidade. Logo, é do valor dado à dignidade e conferido a quem trabalha e o quanto isto representa no seio de uma família e na sociedade, por exemplo, que falo.

RBDS: Entendi. E do sindicato, como exemplificar?

JRI: Ora, se do(a) trabalhador(a) dissemos sobre um conjunto de direitos que são vistos como direitos individuais e fundamentais em sua vida e precisam ser mantidos ou ampliados, do sindicato digo e tenho convicção que foi com a ação sindical, coletiva, que esses direitos surgiram e/ou foram conquistados no curso da história.

Como diz o professor Márcio Túlio, "quem diz sindicato, diz Direito do Trabalho. [...] entre um e outro há quase uma relação de causa e efeito. À diferença dos outros ramos jurídicos, o Direito do Trabalho só nasceu, cresceu e tem funcionado – mesmo de forma deficiente – graças às pressões operárias. O que melhor distingue o Direito Coletivo do Direito Individual é o fato de que o primei-

ro produz (direta ou indiretamente) o segundo".

RBDS: Pode falar um pouco mais de como você tem tratado dessa relação direta entre o sindicato e o direito trabalhista?

JRI: Dito de outra forma, primeiro é como se disséssemos que o principal direito da classe trabalhadora é o que foi mais brutalmente atacado na contrarreforma trabalhista, o Direito Sindical. Segundo, mesmo embora ignorado, o que atribuo como parte real dos sintomas da sindicatofobia, não se pode negar que não há Direito Coletivo, proteção social do trabalho sem o Direito Sindical. Ou melhor, sem o direito de a classe trabalhadora se organizar, sem o Direito Sindical, para manter e buscar (outros) direitos, em breve não haverá direito algum. Nem individual e nem coletivo.

É fundamental que a classe trabalhadora compreenda, e até mesmo o sindicalista, que o sindicato, o Direito Sindical, é o direito primordial dentre todas as suas conquistas, sem o qual nenhuma outra haveria. Perdê-lo é abrir mão de conquistas históricas transformadas nas leis que dão a dimensão real da proteção social do trabalho por nós conhecida.

A proteção social, como a própria expressão diz, protege alguém para viver e conviver bem socialmente, e, nesse caso, esse alguém é quem depende do trabalho pra viver. Essa proteção, a proteção social de quem trabalha ou que depende do trabalho para viver, se existe e é garantida, é porque há um direito que consagrou a sua evolução, manutenção e organização, logo é do Direito Sindical que falamos, em outras palavras, é do sindicato que falamos.

RBDS: Você acha que a reforma trabalhista de 2017 foi um marco no processo de tentativa de desmonte do sindicalismo?

JRI: Sem dúvida. A reforma trabalhista foi um golpe muito duro no sindicalismo brasileiro. Ela não só precarizou as relações de trabalho, mas também tirou dos sindicatos uma de suas principais fonte de recursos, para alguns até mesmo a principal, como no caso das federações e confederações, que era a contribuição sindical compulsória.

Para piorar isso, ainda contaminou outras alternativas de receitas e impôs critérios impeditivos para a arrecadação. A autorização prévia e expressa do(a) trabalhador(a) para o desconto da contribuição assistencial ou negocial, por exemplo, é uma clara violação da autonomia das assembleias e do Direito Coletivo (Sindical), pois, além de dividir a categoria, é uma expressão declarada da prática antissindical. É importante não perder de vista que a assembleia é o centro propulsor da unidade coletiva organizada, porque é nela que se fortalece o senso de responsabilidade diante de decisões coletivas.

Também é importante deixar claro que quando a empresa tem em mãos a desautorização, a oposição formal ao desconto do(a) trabalhador(a), ela não apenas realiza a prática antissindical como também a intensifica e consegue modular suas ações nesse sentido. Por fim, como resultado, sem recursos, muitos sindicatos tiveram que demitir funcionários, vender bens móveis, imóveis e até fechar as portas. Isso fragilizou ainda mais a ação sindical.

RBDS: E como o sindicalista têm lidado com essa situação?

JRI: Tem sido muito difícil. Muitos sindicalistas estão exaustos, física e mentalmente. Eles estão lidando com a pressão de manter os sindicatos funcionando em um contexto de escassez de recursos e de hostilidade crescente. Além disso, muitos estão sendo devolvidos às suas bases, ou seja, estão perdendo a estabilidade funcional, política e econômica que tinham para se dedicar exclusivamente à ação sindical. Isso aumenta ainda mais o seu desgaste.

RBDS: Sobre as contradições dos direitos sociais da classe trabalhadora, pode nos explicar melhor o que você quer dizer com isso?

JRI: Claro. Creio que nossa conversa tá um tanto repetitiva, mas vamos lá. Quando falo das con-

tradições dos direitos sociais, estou me referindo ao fato de que, embora a Constituição Federal de 1988 tenha garantido uma série de direitos aos(às) trabalhadores(as), como a redução da jornada de trabalho, o 13º salário e a licença-maternidade, na prática, esses direitos estão sendo sistematicamente desmontados. A reforma trabalhista de 2017, por exemplo, precarizou as relações de trabalho, criando contratos intermitentes e facilitando a terceirização. Isso gera uma contradição: por um lado, temos direitos garantidos por lei; por outro, esses direitos estão sendo corroídos por medidas legislativas e práticas patronais que visam apenas ao lucro, em detrimento da dignidade do(a) trabalhador(a).

RBDS: E como essas contradições afetam a liberdade e a autonomia sindical?

JRI: Essas contradições afetam profundamente a liberdade e a autonomia sindical. Quando os direitos dos(as) trabalhadores(as) são precarizados, os sindicatos perdem força e legitimidade. Afinal, se os(as) trabalhadores(as) estão em condições precárias, com contratos intermitentes e sem garantias, fica mais difícil para eles se organizarem e lutarem por seus direitos.

RBDS: Antes que conclua essa questão, você tem dito que a legislação tem sido adulterada em sua concepção protetiva. Como isso impacta a ação sindical?

JRI: Isso impacta de forma muito negativa. A legislação trabalhista, que deveria proteger os(as) trabalhadores(as), tem sido alterada para atender aos interesses do capital. A contrarreforma trabalhista de 2017 é um exemplo claro disso. Ela não só precarizou as relações de trabalho, mas também criou uma série de obstáculos para a ação sindical. Por exemplo, cito mais uma vez, a reforma dificultou a realização de assembleias – um dos ambientes prioritários para realizar e constituir o poder político sindical – e a arrecadação de recursos para a ação sindical. Isso limita a autonomia dos sindicatos e enfraquece sua capacidade de luta. Em vez de serem instrumentos de proteção e defesa dos(as) trabalhadores(as), os sindicatos passam a ser vistos como entidades burocráticas e ineficientes, o que só aumenta a sindicatofobia. É importante não perder de vista que a assembleia é o centro propulsor da unidade coletiva organizada, porque é nela que se fortalece o senso de responsabilidade diante de decisões coletivas.

RBDS: Em algumas ocasiões você fala sobre a "racionalidade neoliberal". Como isso se relaciona com o sindicalismo?

JRI: A racionalidade neoliberal é essa lógica de mercado que coloca a competitividade acima de tudo. Ela penetra em todas as esferas da vida, inclusive no sindicalismo. Muitos sindicalistas acabam internalizando essa lógica e passam a agir como se fossem "colaboradores" do capital, em vez de defensores dos(as) trabalhadores(as). Isso mina a solidariedade e a unidade da classe trabalhadora.

RBDS: E como isso afeta a luta sindical?

JRI: Afeta de forma muito negativa. Quando o sindicalismo perde sua essência de luta coletiva e passa a adotar uma postura mais individualista, peculiar a racionalidade neoliberal, ele perde força. A luta sindical depende da união dos(as) trabalhadores(as), e quando essa união é quebrada pela lógica neoliberal, fica muito mais difícil enfrentar as injustiças e as precariedades do trabalho.

RBDS: Você disse que o sindicalismo está enfrentando uma crise de identidade. O que você quer dizer com isso?

JRI: Quero dizer que o sindicalismo está perdendo sua essência. Ele está sendo pressionado a se adaptar a uma lógica que não é a sua, a lógica do mercado, da competividade, na qual o poder institui e impõe monopólios e hegemonias excludentes de representações, seja laboral ou social. Isso gera uma crise de identidade, porque o sindicalismo deixa de ser visto como um movimento de luta

e passa a ser visto como mais uma instituição burocrática que se soma a ordem estabelecida. Isso afasta os(as) trabalhadores(as), que passam a desacreditar nas lideranças e, consequentemente, enfraquece a ação sindical e compromete sua identidade.

RBDS: E como você vê o futuro do sindicalismo no Brasil?

JRI: Olha, há no ar contaminações acerca do futuro do sindicalismo no Brasil. Por um lado, há uma crise profunda, com a perda de recursos, a precarização das relações de trabalho e a hostilidade crescente às instituições que se insurgem contra essa situação. Por outro lado, há uma necessidade urgente de resistência. O sindicalismo precisa se reinventar, encontrar novas formas de organização e de luta, sem, entretanto, perder ou deixar de lado sua identidade ou sentido de sua existência. Se isso não acontecer, corremos o risco de um futuro incerto para o sindicalismo.

RBDS: E o que pode ser feito para reverter essa situação?

JRI: Acho que o primeiro passo é reconhecer a gravidade da situação. Precisamos falar abertamente sobre os desafios que o sindicalismo enfrenta e buscar soluções coletivas. Não se pode deixar de lado a crise geracional que hoje é parte demarcadora de um dos pontos mais frágeis de nossas estruturas e da esquerda. Também é preciso confrontar, simultaneamente, as duas principais frentes antissindicais e opositoras à ação sindical: a do parlamento e a do empresariado. Juntas se fartam de recursos compulsórios. A primeira, usa e abusa das cifras bilionárias dos fundos partidários e eleitorais, sem contar das emendas extorsivas e secretas. A outra, das poupudas, também bilionárias, cifras do Sistema S. Além disso, concluo, é fundamental fortalecer a base dos sindicatos, reconectar-se com os(as) trabalhadores(as) e mostrar a importância da luta sindical. Sem isso, fica difícil reverter o cenário atual.

RBDS: Por fim, qual mensagem você gostaria de deixar para os sindicalistas que estão lutando nesse contexto tão difícil?

JRI: Eu diria que não podemos desistir. A luta sindical é árdua, mas é necessária. Afinal, ela é reflexo da vida de quem representamos, por isso pode se tornar ainda mais árdua se desistirmos. Precisamos continuar na luta pelos direitos dos(as) trabalhadores(as), sobretudo num cenário tão desfavorável.

A solidariedade, a união e a organização coletiva são nossas maiores e melhores ferramentas. E, acima de tudo, para que se realizem, é importante cuidar da saúde física e mental, porque só assim podemos continuar incansáveis em nossa jornada com força e determinação.

Estudos Modernos de Direito do Trabalho: teoria e prática

Antônio Álvares da Silva[1]

Este livro é uma síntese, precisa e objetiva, do Direito do Trabalho atual. Serve para mostrar os caminhos pelos quais, de algum modo ou de outros, terão que passar o Direito do Trabalho e seus institutos.

Toda lei provém dos fatos sociais. mas não é só dos fatos que nasce o Direito.[2] Neles também o Direito vive e morre. Já aqui cede lugar ao Direito novo, na eterna transformação da vida. Compreendê-lo e estudá-lo é obrigação do jurista e do advogado, para que a lei cumpra sua finalidade de normatizar com justiça e equilíbrio a realidade a que se destina.

A finalidade este livro é exatamente: fornecer material para que a discussão surja e a tarefa dos juristas se cumpra plenamente. A discussão científica não é um duelo em que há vencedores e perdedores, mas enfrentamento salutar e útil em que ambas as partes buscam a verdade.

No dia em que silenciar a voz dos juristas, a justiça será um débil lampejo e também morrerá. Entretanto, se há democracia e liberdade, o Direito se revigora. O povo se apaixona pelos temas que açoitam a sociedade: aborto, função social da propriedade, execução definitiva a partir da decisão segundo grau, proteção contra a dispensa, sindicatos livres, e por aí vai.

A sociedade precisa ter conhecimento prévio das futuras leis, porque é ela que vai suportá-las em sua força cogente quando se tornarem realidade. Nada mais belo do que o espetáculo do povo, demonstrando nas ruas o que entende por melhor direito, exigindo do lado oposto o mesmo caminho. Deste entrechoque, a doutrina faz o meio-termo em que Aristóteles colocava a virtude.

Mas o presente livro não é apenas ideias. É também prática viva. Os cinco setores em que se divide o Direito do Trabalho moderno já estão de uma alguma forma vigendo na realidade, embora de forma assistemática ou parcial. Está na hora de aperfeiçoá-los.

Se o legislador aproveitar parte delas, ou todas elas, é certo que haveráelevação do nível da justiça social entre nós.

É isto que esperamos, pois a finalidade das leis é fazer com que os homens que vivem o fugaz momento da vida sejam mais felizes e solidários. O Direito há de se o instrumento desta transformação.

1. Introdução

A crise que atualmente vivemos não deve ser vista com pessimismo e desesperança.

Toda crise é uma oportunidade de renovação e renascimento, uma nova indicação de caminhos melhores para a nação e para o povo. É preciso, portanto, aproveitá-la para retirar-lhe a utilidade que se situa entre a passa- gem do velho para o novo.

Chama-se "crise" o momento histórico de um país em que as instituições não mais correspondem às necessidades sociais, ocasionando um de- sencontro entre o que é o que deve ser. Aos períodos tranquilos seguem-se fases agitadas, nas quais a humanidade parece ter perdido o seu centro de gravidade".[3]

O Estado que é capaz de detectar esta inconformidade e ajustar os fatos à vida e a vida aos fatos favorece o bem-estar social e permite que as instituições políticas realizem seus permanentes objetivos de satisfação dos interesses

1 Professor Titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UFMG. Desembargador do Trabalho do TRT da 3ª Região. Aposentado

2 Ex facto ius oritur. O Direito nasce dos fatos. Mas é preciso lembrar também que ex iure factum oritur, ou seja, do fato nasce o Direito, mas do direito nascem também fatos, porque,, quando o advogado requer e o juiz aplica o Direito, sempre há uma contribuição e um enri- quecimento, no texto da lei quando incide e regula. a realidade em que vive. Interpretar não é apenas repetir o que a lei disse, mas repetir, com o enriquecimento pessoal, o que ela quis dizer.

3 Gomes, Orlando. A crise do Direito. SP: Max Limonad, 1955, p.5.

públicos e privados dos cidadãos.

Entre eles está evidentemente a Ciência do Direito cujo propósito não é apenas sistematizar e explicar os diferentes ramos das disciplinas jurídicas, mas também apresentar dados, sugestões e conquistas técnicas para sua atualização e eficiência.

Explicar e criar: eis a finalidade da Ciência do Direito.

O Direito do Trabalho (doravante DT), enquanto ramo da Ciência do Direito, exerce papel social preponderante, pois sustenta a paz e o equilíbrio entre capital e trabalho, as duas alavancas que impulsionam a dinâmica da atividade econômica e possibilitam a produção de bens e serviços necessários à vida social de qualquer país.

Por isto, em todas as nações modernas, desde a Revolução Industrial, existe alguma forma de Direito do Trabalho, fazendo com que capital e trabalho atuem dentro de uma atmosfera de paz e harmonia possíveis.

Esta atividade de aproximação e não de oposição, como foi até bem pouco tempo, a regra entre trabalho e capital, é hoje a função primordial do Direito do Trabalho.

Do debate sempre proveitoso e do diálogo sempre criador com meus alunos da Pós- Graduação da Faculdade de Direito da UFMG, resolvi assentar certas sugestões para o Direito do Trabalho neste momento de crise, a fim de que não haja prejuízo à proteção dos direitos trabalhistas por ele garantida, nem impedimento ao progresso social.

O moderno Direito do Trabalho pode dividir-se em cinco compartimentos, notando-se que esta divisão não é absoluta. Nela há sempre passagens e caminhos para a comunicação do todo com a parte e desta com o todo. Em ciências sociais não há divisão sem deixar resto como na matemática. O modo de conhecer é diverso e, por isto, diverso é também o modo de exposição e o método.

São estas as divisões: direito individual, direito coletivo, direito público, direito processual, direito penal e cogestão.[4]

2. Direito individual do trabalho – DIT.

Trata da relação individual de trabalho entre empregado e empregador, através do contrato de trabalho.[5] No moderno Direito do Trabalho, está relegada à negociação entre as partes, salvo algumas exceções mais importantes que se sujeitam à regulação por via da lei, a fim de estabilizar com mais força a relação de emprego.

No DT brasileiro, a proteção contra a dispensa, que é o núcleo fundamentação da relação de emprego, consta do art. 7º, I, da CF. Mas até hoje não foi regulada, embora exista há 28 anos, deixando sem garantia o trabalhador, sujeito ao direito potestativo do empregador.

Convém lembrar, com Wolfgang Däubler, que o desempregado perde mais do que o emprego uma relação contratual rompida pois a dispensa o remete a uma condição secundária-Randgruppena economia de mercado, perdendo o acesso aos bens e serviços que a economia moderna fornece.[6] Em uma palavra, transforma-se o trabalhador num excluído.

Onde fica a dignidade da pessoa humana, que a Constituição colocou como um de seus fundamentos, no art.5, III?

Algum tipo de proteção tem que ser introduzido em nosso DT, para torná-lo compatível com o DT contemporâneo em todo o mundo, mesmo que não seja um sistema protetivo complexo no direito europeu. A sugestão é a seguinte.

Embora o parágrafo primeiro do art.7º afirme que "as normas definido- ras dos direitos e garantias fundamentais tenham aplicação imediata," esta imediatidade foi travada em alguns artigos, cuja eficácia foi submetida à lei, ordinária

4 Embora o direito processual comum e o Direito penal do trabalho do trabalho sejam tam- bém direito público e nesta designação geral poderiam ser incluídos, resolvi separá-los em razão da importância que representam e do tratamento especial que merecem.

5 Aqui pode incluir-se também a relação de trabalho e não só a de emprego.

6 Däubler, Wolfgang. Arbeitsrecht.11 Auf. Frankfurt, Bund Verlag, 2015, p.347.

ou complementar.

Mas o legislador até hoje não cuidou de editá-las em relação a alguns dispositivos e seus comandos ficaram sem aplicação até hoje. Existem, mas sem força de vigência, como um corpo já estruturado à espera da dádiva do movimento.

A solução possível é mudar a concepção reinante que consiste em esperar a lei prometida.

Como já existe o direito, cumpre ao Judiciário através da função cria- dora da jurisprudência, adequá-lo. Se o legislador se omite, o Judiciário deve suprir a omissão, aplicando a norma de acordo com a modulação que entender devida e segundo a exigência do caso concreto.

Esta atividade não impede o legislador de, a qualquer momento, suprir sua própria omissão, editando a lei, que poderá aproveitar a experiência do Judiciário, ou modificá-la para mais ou para menos.

O fundamento da proposta é evidente. A Constituição não pode ser dependente da lei, que é instrumento de criação do direito em nível a ela inferior. Com isto faríamos uma revolução social, dando efetividade à Constituição e garantindo o que nela foi prometido, sem violar a dogmática jurídica em nenhum de seus aspectos.

Esta é hoje a principal medida que o legislador precisa tomar com urgência no plano dos direitos individuais do trabalho. O restante deve ser relegado à negociação coletiva.

Onde houver um direito social não regulado pelo legislador, o juiz decidirá com seu próprio entendimento. A repetição de decisões nas várias instâncias levará a um entendimento razoável ditado pela prática. Até que o legislador intervenha.

A principal mudança no DIT é a proteção contra a dispensa imotivada. Temos que lutar para que a promessa do art. 7º, § 1º, seja cumprida, em razão de seu alto significado social. Se o legislador é inerte, cumpre ao juiz suprir sua omissão. É para isto que existe a função criadora da jurisprudência.

Falar em função tutelar do Direito do Trabalho sem garantir ao empregado proteção contra a dispensa é uma hipocrisia.

Exigir que o empregador motive a dispensa é um princípio da ordem jurídica atual em todo o mundo civilizado.

A Constituição brasileira já deu os parâmetros e o art. 7º poderia até mesmo ser aplicado diretamente.

Entre a dispensa extraordinária ou por falta grave, que torne impossível a manutenção do vínculo, e a dispensa livre, não causada, como é hoje no Brasil, situa-se o campo intermediário da dispensa socialmente justificada.

Este conceito é fundamental porque atenta para os dois extremos, colocando-se no meio de ambos e baseia-se na pessoa do empregado, no seu comportamento (sem que haja falta grave) ou em motivos econômicos e técnicos ligados à empresa.

Há uma válvula de escape entre os dois extremos que freia e ao mesmo tempo permite a dispensa.

Enfim, além da falta grave, pode haver outros tipos de dispensa que a torne socialmente justificada (expressão cunhada no direito alemão e depois assumida pela Convenção 158.

A Justiça do Trabalho e o STF poderiam aplicar em casos concretos os princípios da Convenção 158 até que o legislador se disponha a regulamentar o art. 7, I, da CF.

Por que não agem neste sentido o TST e o STF? Eis a pergunta que precisa de urgente resposta.

3. Primeira sugestão: dissolução do contrato de trabalho. proteção contra dispensa imotivada

A dispensa prevista no art. 496 da CLT é a mais intensa e ortodoxa forma de rescisão do contrato de trabalho. Foi adotada por todos os códigos e leis do trabalho do século anterior, com nítida influência civilista. Baseia-se no art. 636 do Código Civil alemão que diz:

Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertra-

> gsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden,/ wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist/ oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. (A relação de prestação de serviço pode ser denunciada por motivo relevante por quaisquer das partes, sem respeito do tempo atribuído à denúncia quando, ao denunciante, sob consideração de todas as circunstâncias do caso e sob a com- pensação de interesses de ambas as partes, a continuação da relação de serviço não possa ser exigida até o decurso do prazo da denúncia ou até o término convencionado para a terminação da relação de trabalho.)

Trata-se de situação semelhante ao art. 482 da nossa CLT: se apresentarem fatos relevantes, estará motivada a denúncia da relação de emprego, só que o BGB – código civil alemão- não enumerou, nem mesmo por numerus apertus (ou seja, exemplificativamente) as causas justificadoras da relação de trabalho. O importante é que haja um motivo relevante – Wichitiger Grund.

Evaristo de Moraes Filho assim define o motivo relevante ou, em nosso direito, falta grave (art.493): [7]

> Todo ato doloso ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e a boa-fé que devem entre elas existir, tornando assim impossível o prosseguimento da relação.

Para salientar a gravidade da falta, a definição salienta os motivos preponderantes de sua conceituação:

> a) dolo ou culpa grave
>
> b) perda da confiança e boa-fé.
>
> c) impossibilidade de prosseguimento da relação empre- gatícia.

Como se trata de posição ortodoxa que, na teoria dos jogos aplicada ao direito, equivale ao tudo ou nada, cuidou-se de arranjar um meio termo entre o máximo e o mínimo.

A Alemanha inova mais uma vez o moderno Direito do Trabalho, flexibilizando as regras da dispensa, criando uma posição intermediária entre a dispensa livre ou imotivada e a motivação extrema ou motivo absoluto – Wichtiger Grund.

Nasceu assim o conceito de dispensa socialmente justificada que é dispensa cuja motivação se baseia

> a) na pessoa do empregado,
>
> b) no seu comportamento e em
>
> c) motivos ligados à empresa/estabelecimento.[8]

Os exemplos destas motivações são amplamente discutidos na prática dos tribunais do trabalho alemães e fornecem exemplos variados dos três itens:[9] bebidas alcoólicas, extorsão dinheiro, mesmo em pequena quantidade, calúnia, difamação e injúria contra chefes e colegas, denúncia do empregador a autoridades públicas, julgadas improcedentes ou insuficientes, ocultamento de doenças, prática de crimes, mesmo fora do local de trabalho, ofensas a colegas e superiores, assédio, etc.,[10]

O leitor vê que o mundo é sempre o mesmo em qualquer lugar do globo, mudam-se apenas os personagens.

Os motivos ligados ao estabelecimento/empresa dizem respeito a falta de matéria prima, diminuição de pedidos e encargos, dificuldades de venda, redução de salários que importe redução obrigatória do movimento empregado, crise de que resulte impossibilidade de manutenção do número de empregados.

Muito comum hoje é modernização através de diferentes modos de informatização, fazendo com que a produção se torne mais racional

7 Moraes Filho, op.cit., p. 105.

8 Para detalhes sobre este tema, o leitor interessado pode consultar Álvares da Silva, Antônio, Proteção contra a dispensa, SP, LTr, principalmente p. 105 onde o tema deste estudo está detalhadamente analisado.

9 Os dois primeiros itens muitas vezes se embaralham pois são por natureza próximos. Pessoa e comportamento ou comportamento e pessoa são normalmente verso e anverso da mesma realidade.

10 A diferença entre motivo centrado na pessoa e no comportamento muitas vezes se confun- dem e alguns autores acham que eles podem fundir-se.

e autônoma, tornando-se parcialmente e muitas vezes totalmente independente da mão-de-obra. Como, em muitas empresas, a produção não será totalmente vendida, a consequência é a dispensa, pois não haverá quem a consuma.

A influência da informática nas empresas e as complexas medidas que se exigirão de ambos os lados constituem hoje o principal problema do mundo atual na área econômica, para o qual não se encontrou ainda solução adequada.

A indenização compensatória, prevista no art. 7º in fine, entendo que ela deve ser paga nas dispensas sem justa causa.

Reina controvérsia na doutrina sobre a reintegração ao emprego. Entendo que também aqui ela pode ser exercida pelas partes mediante acordo. Embora não tenha sido prevista no art. 7º, I, da Constituição, é o próprio art. 7° que afirma ser a enumeração nele explicitada é exemplificativa e não fechado.

No caput do art. 7º está escrito que a enumeração nele contida não impede a inclusão de outros direitos além indenização. Em resumo, temos:

1) Dispensa arbitrária ou sem justa causa= nula
2) Dispensa causada- dispensa não arbitrária:
2.1) Motivos ligados à pessoa do emprego
2.2) Motivos ligados a seu comportamento/conduta
2.3) Motivos ligados à empresa/ estabelecimento

Este quadro dá uma visão da participação da dispensa no término da relação emprego.

Em primeiro lugar está o princípio de que é nula a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Isto significa que foi abolida do Direito do Trabalho a dispensa sem motivação ou fundamento, ou seja, arbitrária ou sem uma causa que seja justa.

Portanto o que se busca é um equilíbrio entre o direito de despedir e o direito de trabalhar, dois princípios fundamentais na organização da sociedade capitalista. Sem o trabalho produtivo não pode haver capital, mas também sem capital produtivo não pode haver trabalho. Este equilíbrio é o que se vem buscando na eterna balança da História humana.

Se a dispensa tem que ser causada, há que se procurar os meios para se obter esta causalidade. Primeiramente se há motivo forte que impede o prosseguimento da relação empregatícia, ela pode ser imediatamente dis- solvida por dispensa considerada fundada.

É a falta grave (ou motivo relevante, dispensa extraordinária, dispensa disciplinar), como é chamada na doutrina do instituto.

A ideia de uma começou na lei alemão de proteção contra a dispensa na década de 50. Ganhou espaço na Convenção 158 e se espalhou pelo mundo. Hoje a falta grave perdeu força em relação à tendência negocial e flexiva que tomou lugar no Direito do Trabalho atual.

Em vez da longa demanda, para provar a falta grave, inventou-se fórmula mais simples, imediata e inteligente de "causar" a dispensa, dispondo as partes agora de um mecanismo ágil para rescindir a relação de emprego sem o cansaço e a dispendiosa duração do litígio trabalhista,

Agora na rescisão se procuram motivos na pessoa ou no comportamento do emprego e em razões técnicas e econômica da empresa/estabelecimento.

Por esta via as partes procuram naturalmente um acordo, principalmente quando for criado em nosso Direito o conselho de empresa ou comissão de fábrica, composto por representantes do empregado e do empregador.

Discutindo os próprios interessados o problema entre eles mesmos existentes, a chance do apaziguamento é grande e o acordo nasce quase na- turalmente.

Como se vê, o tema é lógico e de grande importância social. Pode ser objeto de lei simples, que seja de fato por todos legível inteligível, conforme o próprio nome indica.

Eis um modelo possível:

> LEI DE PROTEÇÃO CONTRA DISPENSA IMOTIVADA
>
> Art.1º -A dispensa arbitrária ou sem justa causa é nula.

Art.2º - É lícita a dispensa com justa causa quando se basear em motivo ligado à pessoa do empregado ou a seu comportamento. Art.3º - Não havendo acordo, a dispensa será submetida a um conselho ou comissão de fábrica que será criado nas empresas com 10 ou mais empregados que arbitrará a controvérsia. O conselho ou comissão disporá em regimento interno sobre a forma e o modo de seu funcionamento e escolha de seus membros, duração do mandato, prerrogativas e obrigações e decidirá sobre toda controvérsia oriunda da relação de emprego. Art.4º - Os trabalhadores que fizerem parte do Conselho ou Comissão serão estáveis provisoriamente, enquanto durar o mandato.

Principal mudança no Direito Individual do trabalho: algum tipo de proteção contra a dispensa imotivada. O exemplo de um modelo possível para este fim está acima mostrado. Análise deste modelo e discussão de seu significado para nossa realidade.

Alguns desafios e oportunidades para o sindicato

Márcio Túlio Viana[1]

Há quase dois mil anos, a filosofia chinesa – hoje tão em voga, como tanta coisa do Oriente - já nos falava do *yin* e do *yang*.

Entre tantos outros caminhos, o *yang* nos leva ao fogo, ao amor, ao forte, ao sol, à vida, ao sempre. Já o *yin* é a água, o ódio, o fraco, o repouso, a morte.

Nenhum deles é melhor do que o outro. Na verdade, cada qual explica e compõe o outro – e reclama o outro para existir. Sem a dor, não conheceríamos o prazer. Sem o medo, não celebraríamos a coragem. Se jamais tivéssemos fome, não saberíamos o que vem a ser a comida.

Mesmo sem pretender examinar a fundo essa questão – até porque eu não teria essa competência - é interessante notar como a literatura e tantas outras formas de arte, mesmo no Ocidente, têm dialogado com ela.

Em "O Despertar da Águia", um belo livro sobre a natureza e a vida, Leonardo Boff nos mostra como a aparente paz de uma floresta esconde terríveis batalhas – que se travam entre os pássaros, os vermes e até entre as raízes das árvores.

Em "Todos os Homens são Mortais", um romance que nos deixa em suspense, Simone de Beauvoir nos sugere, com o seu personagem imortal, que a própria vida se perderia se não tivesse um epílogo – ou seja, o seu contrário.

Aliás, a luta dos opostos também se faz presente em Heráclito, Hegel, Marx e tantos outros pensadores que eu próprio gostaria de conhecer mais; e hoje é recorrente até nos filmes infantis, onde o mais terrível dragão pode se revelar um doce protetor, ou o super herói ser abalado por dramas de consciência.

No caso do trabalho, a contradição já começa em sua etimologia. *Tripalium* era o nome que se dava não só a um instrumento de tortura, mas a uma máquina de bater o trigo e a uma espécie de arado. Assim, numa mesma palavra, colheita e perda, vida e morte, prazer e dor.

Na verdade, se observarmos bem, mesmo o trabalho mais alienado ou estranhado pode conter, e em geral contém, algum momento de alegria ou alívio. Assim, por exemplo, ora é a troca de afetos com alguém, ora é a sensação de estar aprendendo o ofício, ora é o pequeno orgulho de ter inventado um *jeitinho* - já que os chamados "saberes tácitos", nunca extintos totalmente, voltaram a ser valorizados, desta vez pelo capital.

E essa contradição presente no trabalho marcou a própria origem da fábrica ou, se preferirmos, do sistema capitalista industrial.

De um lado porque, em nome da liberdade, a fábrica ampliou – e legitimou – a subordinação do empregado. Ou seja, exatamente a *negação* da liberdade. De outro porque, para viabilizar a produção, ela reuniu pessoas e máquinas num mesmo ambiente, sem poder evitar que essa reunião fabricasse - a par de outros produtos – a própria união coletiva.

Aliás, essa dualidade se pôde ver, ao longo do tempo, até nas estratégias dos trabalhadores, que aprenderam a usar a própria racionalidade da fábrica para se defender. E é também o que têm feito os empresários, quando tentam, por exemplo, canalizar o espírito de união operária para as equipes de trabalho ou contratam duplas sertanejas para o 1º de maio.

E a dialética do *yin* e do *yang* se transportou

1 Márcio Túlio Viana nasceu em Belo Horizonte, em 1946. Durante cerca de seis anos, foi jornalista profissional, com passagens na imprensa escrita e televisionada. Em seguida, pelo mesmo período, ocupou o cargo de Promotor de Justiça. Mais tarde, tornou-se Juiz do Trabalho. Aposentou-se como Desembargador do TRT da 3° Região. É doutor em Direito pela UFMG e pós-doutor junto às Universidades de Roma I (La Sapienza) e II (Tor Vergata), como bolsista pesquisador da CAPES. Lecionou por vários anos na UFMG, onde foi um dos coordenadores do Programa Polos de Cidadania. Por cerca de 20 anos, foi também professor na PUC Minas (graduação e pós graduação). Hoje leciona na Universidade do Distrito Federal. É autor, coordenador e coautor de inúmeras obras

para o próprio Direito do Trabalho, não só por ter sido construído, em boa parte, pelas pessoas oprimidas, de forma bem diferente da tradição jurídica, mas por também servir à classe dominante. Pois afinal, como ensina Tarso Genro, ele carrega o aprendizado dos opressores com os germes de resistência dos oprimidos.

É verdade que essa última contradição vai perdendo força – em benefício de um de seus polos. Pois é cada vez mais difícil avançar, ou mesmo manter o que se tem, em termos de conquistas sociais. Ainda assim, porém, o *yin* não se desgarra totalmente do *yang.* E como tantas vezes acontece na vida, até mesmo alguns elementos do primeiro acabam criando ou facilitando o segundo - ou vice versa.

A própria subordinação é um exemplo. Mesmo afetando – em graus variáveis – a própria dignidade do trabalhador, ela é subestimada quando se fala em trabalho digno e valorizada por todos nós como porta de entrada para a dignidade – numa espiral de contradições sem tamanho.

E vejam ainda, ao contrário, a ideia do *empreendedorismo*, quase tão em voga, hoje, quanto a cultura oriental. Qual será a sua origem, ou o seu sentido, e para onde ela nos leva?

É possível vê-la como uma estratégia habilidosa, capaz de convencer o trabalhador de que ele não é subordinado, mesmo sendo subordinado. Ou como um modo de esconder a realidade do desemprego, fantasiando as estatísticas e penetrando cada vez mais nos discursos dos políticos, nas manchetes da mídia e até nas sentenças de alguns juízes.

Mas por detrás de toda essa alquimia é também preciso vê-la como um produto desses tempos *pós modernos*, que exacerbam o valor das liberdades e o desejo de autonomia, além da ideia da igualdade, pelo menos em termos civis.

Pois ser (ou querer ser) empreendedor não é muito diferente de tentar se ver livre de toda forma de comando – seja nos casos do filho em relação aos pais, dos trabalhadores em face do líder sindical, do patrão em relação ao Direito ou até mesmo de todos nós em face de muitas das constrições que nos tolhem os movimentos.

Seja como for, com ou sem o seu papel estratégico, todo esse clima que nos convida ou até nos treina para o empreendedorismo – aguçando o nosso espírito de concorrência ou mesmo induzindo os nossos recordes de ginástica na academia - pode estar construindo um sujeito menos conformado, mais seguro de si e mais performático em todos os sentidos, inclusive (quem sabe?) para se rebelar algum dia. E nesse caso a revolução imaginada pelos antigos socialistas não estaria a cargo apenas dos subordinados, empoderados pelo grupo, mas também pelos próprios sujeitos já empoderados individualmente...

Mas ainda que essa hipótese, talvez um tanto quimérica, nunca se realize, o que eu gostaria mesmo de frisar é que toda tendência política ou econômica, por mais forte que seja, pode ser contaminada – para o bem ou para o mal – por elementos contrários. E essa mistura, por si só, abre um flanco imprevisível na ideologia ora dominante, fazendo emergir contra poderes que pareciam extintos.

Em interessante estudo, ainda no prelo, Ricardo Britto Pereira[2] chama a atenção para o importante papel do Supremo Tribunal Federal em relação a alguns aspectos do Direito Coletivo do Trabalho – como a negociação, as fontes de custeio do sindicato e especialmente as ações coletivas.

Por extensão, o Autor acaba nos revelando, também, como essa postura pode estar injetando forças nos direitos e interesses individuais dos trabalhadores, mesmo porque, na verdade, o que melhor distingue o Direito Coletivo do Direito Individual é o fato de que o primeiro produz (direta ou indiretamente) o segundo; é *instrumento*, mais do que uma realidade que se fecha em si.

É curioso observar, aqui, como aquelas contradições do trabalho, do Direito do Trabalho e da própria vida como um todo parecem se refletir em nosso STF, especialmente nos últimos

2 Já citado acima.

tempos.

De fato, poucas vezes na História se viu um protagonismo tão forte, e tão importante, do Poder Judiciário em defesa da democracia. Não fosse o nosso Supremo Tribunal Federal e dificilmente estaríamos vivendo esses novos tempos, que têm o significado de um verdadeiro Renascimento de ideias, políticas, valores e práticas – depois de um breve período de pesadas trevas.

Ao mesmo tempo, o STF se mostra alinhado com as novas pautas da sociedade, sobretudo em termos de igualdade e liberdade civis – como no caso das uniões homoafetivas – além de se posicionar, no geral, em defesa dos nossos indígenas e do ecossistema. E continua firme na (re) consolidação de nossa democracia, a despeito das fortes pressões em sentido contrário, inclusive as que provavelmente emergem de uma parte do setor militar.

No entanto, é também o STF que vem consolidando, respaldando e até continuando a chamada "reforma trabalhista". E sobre essa reforma devo resumir os meus modestos pontos de vista.

A par das razões puramente econômicas, vejo-a como um bom exemplo de outra tendência pós moderna, que privilegia a forma sobre o conteúdo, ou a aparência sobre a essência, abrindo espaço não apenas para o *show*, como diria Debord, mas também para a fantasia, a fraude, à semelhança das *fake news*. Aliás, nesse aspecto, não vejo grande diferença entre as bolsas *de marca* que o comércio clandestino falsifica e a maior parte dos artigos que a nova lei fabricou.

De fato, a reforma joga com valores em alta – como a já mencionada exacerbação da liberdade e da igualdade civis – para passar a falsa ideia de que as partes do contrato de trabalho se tornaram magicamente iguais, seja no plano individual como no coletivo, ou que basta querer trabalhar para ser um empreendedor.

Partindo dessas premissas, a nova lei vai destruindo as garantias que policiavam os acertos nas rescisões, dificultavam as inverdades nos depoimentos dos prepostos, facilitavam o acesso individual à Justiça e – de um modo geral – diminuíam o fosso existente entre quem comanda e quem obedece. Até mesmo a sua conceituação de trabalhador autônomo, que parece tão inocente, e poderia ser acusada apenas de redundante, esconde a estratégia de valorizar essa figura, facilitando ainda mais as fraudes – que, aliás, já vinham ocorrendo.

A propósito, com José Eduardo Faria, não custa observar que o empregador brasileiro, de um modo geral, nunca aplicou a lei trabalhista tal como ela foi construída. Prefere usá-la *seletivamente*, quando quer, como quer, quanto quer... e se quiser. De certo modo, eu diria até que ele modula a norma de proteção tal como faz com a própria força-trabalho, ao sabor de suas ambições ou necessidades do dia a dia.

E, no entanto, iludindo-se ou iludindo, o STF parece não perceber o que há por detrás das novas regras. Com isso, em termos globais, apresenta-se a um só tempo avançado e retrógrado, sábio e equivocado, profundo e superficial, democrático e excludente.

Mas a contradição é apenas aparente. O que há na verdade é perfeita coerência. Seja ao defender as liberdades e igualdades civis, seja ao atacar as conquistas trabalhistas, o STF adere aos mandamentos da doutrina neoliberal. Para o bem... ou para o mal.

Por isso, ao mesmo tempo que permite ao sindicato *fazer o que antes não fazia*, vai abrindo novos espaços para que o empregador *faça aquilo que quiser*. É como se dissesse: "liberdade para um, liberdade para o outro". E a premissa subjacente é a de que como ambos são iguais, ou quase, nada mais justo do que trata-los também assim.

Deste modo, o mesmo discurso que enfatiza a igualdade civil, de natureza não econômica, propõe uma visão igualitária do contrato de trabalho – tal como se pensava nos tempos de Adam Smith. E pouco importa, por exemplo, que as relações de poder estejam ainda mais desiguais; que a informalidade tenha aumentado

assustadoramente; ou que o trabalho análogo ao de escravo tenha crescido muito, ainda que este último fator possa ser atribuído ao governo anterior.

Assim, no limite, quanto mais um juiz do STF se revela em sintonia com os valores da pós modernidade - defendendo, por exemplo, a população LGBTQIA+ - mais ele tende a atacar as conquistas sociais da modernidade. Quanto mais avançado, mais em sintonia com um tempo que já passou, e bem antes do Estado do Bem Estar Social.

No caso do sindicato, eu escolheria, meio a esmo, dois exemplos dessa espécie de fraude praticada pela própria lei e tolerada – de forma consciente ou não - pelo STF.

De um lado, ele é praticamente afastado dos acertos de conta ao fim do contrato – quando sempre foi extremamente útil, ao menos como ameaça. De outro, e talvez para manter a imagem do próprio legislador, é obrigado a participar dos novos acertos de conta no curso do contrato, quando a sua presença será virtualmente inútil. É que não se pode acreditar que o empregado se queixe de algum pagamento não feito ou denuncie uma outra prática incorreta de seu empregador. O risco, basicamente, é o mesmo que corre aquele que procura a Justiça do Trabalho sem antes ter perdido o emprego, a menos que deseje trocá-lo por indenizações.

Mas há um terceiro e maior exemplo, que é o da regra do "negociado sobre o legislado".

E aqui eu peço licença ao Leitor e à Leitora para retomar conclusões que já fiz em outros escritos.

Em minha modesta opinião, o maior problema dessa norma não é a perda ocasional de um ou outro direito. É o fato de que o sindicato terá de usar o que lhe resta das antigas forças para se defender de uma perda maior. Se antes podia pressionar com a greve, e exigir algo novo ou melhor, hoje é pressionado pela possibilidade de uma espécie (disfarçada) de *lock-out* – como a ameaça de demissões futuras ou a mudança da empresa para outro lugar. E embora esse novo papel lhe garanta algum espaço político – pois se já não consegue ganhar, pelo menos pode reduzir as perdas – acaba abalando ainda mais a sua imagem histórica, na medida em que o faz cúmplice do processo de desmonte.

É verdade, como bem observa Ricardo Britto Pereira, que o STF limitou a aplicação da regra, apoiando-se na doutrina de nosso grande Maurício Godinho Delgado. Ainda assim, confesso a minha preocupação com o que o futuro nos reserva. Como nem todos os direitos excepcionados pelo STF são de fácil individuação, a maior ou menor aplicação daquele critério doutrinário poderá depender, ainda uma vez, da mesma Corte, cujo perfil está longe de ser social, no sentido *trabalhista*.

Ainda assim, como o mesmo Autor nos mostra, o art. 8º., III, da Constituição foi ganhando corpo, quase como uma verdadeira "mutação informal", para conquistar novos sentidos e nova importância. E isso num momento histórico em que o próprio sindicato vem perdendo força.

Vejam que, mais uma vez, estamos diante de uma aparente incoerência do STF – que em tantas decisões assume uma postura restritiva do Direito do Trabalho, chegando até a tecer críticas ao TST, e nesse ponto se mostra tão avançado. Mas ainda aqui o paradoxo é apenas aparente. De fato, ao garantir novos espaços para o sindicato, o STF continua a trilhar os caminhos da liberdade, que – não obstante a sua imensa importância, em tantos aspectos - é um componente de fundo do próprio credo neoliberal.

Seja como for, e para ficar só na questão do acesso à Justiça, a postura do STF tem sido de grande importância, já que "o tratamento de violações em massa como se fossem individuais fragiliza as respostas e preserva as situações de desconformidade com a Constituição e as leis".[3]

Mas o Autor salienta, ao mesmo tempo, a importância de se qualificar sempre mais este acesso, para minimizar as dificuldades *de fato* que teimam em reproduzir no palco dos tribunais as disparidades que o sistema semeia – e

3 Palavras de Ricardo Britto Pereira, já referido acima

que são, na verdade, parte dele. Ora, o papel do sindicato no campo judicial ajuda a corrigir a estrutura presente e a construir um novo patamar de acesso à Justiça (com "J" maiúsculo), necessário para que se alcance uma verdadeira justiça (com "j" minúsculo e importância maiúscula). Um acesso à Justiça de fato *qualificado*.

E aqui, mais uma vez, os opostos se atraem, e o *yang* se aproxima do *yin*: do mesmo modo que o Direito Coletivo do Trabalho é fonte material (e muitas vezes também formal) do Direito Individual, o sindicato pode – inversamente – readquirir forças com o seu sucesso nas lides. E não só junto à coletividade de trabalhadores, mas em relação a cada trabalhador, considerado individualmente. E nesse jogo de vai-e-vem até a postura conservadora que hoje prevalece nos tribunais em face do Direito do Trabalho talvez possa ser reduzida.

Ricardo Britto Pereira[4] lembra a importância dessa atuação sindical "em relações de poder assimétricas, como é a trabalhista, em que a desmobilização da via coletiva geralmente é obtida mediante pressão sobre os indivíduos". São correções que aumentam a pouca efetividade do Direito do Trabalho, mas também acabam se revertendo para o próprio sindicato, num círculo virtuoso.

4 Idem.

Liberdade sindical, negociação coletiva e direito de greve segundo a Corte Interamericana de direitos humanos e a perspectiva de gênero

Luciana Paula Conforti[1]

Resumo: O estudo parte da opinião consultiva - OC 27/21 da Corte Interamericana de Direitos Humanos, sobre o alcance das obrigações dos Estados no que respeita à liberdade sindical, negociação coletiva e direito de greve e o recorte de gênero. O estudo aponta para a inconvencionalidade da reforma trabalhista na parte em que permite a negociação coletiva para a precarização das condições de trabalho e da decisão do Supremo Tribunal Federal sobre a constitucionalidade de negociação coletiva para restringir direitos trabalhistas previstos legalmente, o que vai de encontro à interpretação da Corte Interamericana de Direitos Humanos e atrai a indispensabilidade de os Tribunais brasileiros promoverem controle de convencionalidade e *distinguinshing*.

Palavras-chave: liberdade sindical, negociação coletiva, direito de greve, gênero, Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Introdução

A liberdade sindical é um dos princípios fundamentais da Organização Internacional de Trabalho (OIT), representado pelas Convenções nº 87 e nº 98, que tratam sobre liberdade de associação e do direito de negociação coletiva. Outras convenções fundamentais da OIT, também relacionadas com a temática, são as Convenções nº 100 e nº 111 sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor e proteção em face de discriminação em matéria de emprego e ocupação. As Convenções fundamentais da OIT são de observância obrigatória por todos os países que integram o organismo internacional, independentemente da ratificação.

A Declaração da OIT de 1998, relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e respectivo Acompanhamento, lembra que a OIT foi fundada na convicção de que a justiça social é essencial para assegurar uma paz universal e duradoura, e que o crescimento econômico é essencial, mas não suficiente para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, confirmando a necessidade da OIT de promover a justiça social e instituições democráticas. Lembra, ainda, que a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho reveste-se de significado especial, que é possibilitar aos próprios interessados reivindicar livremente e com oportunidades iguais, a sua justa participação nas riquezas que ajudaram a criar, e realizar plenamente o seu potencial humano.[2]

O sindicato é compreendido como espaço importante de luta por direitos, especialmente por igualdade e não discriminação e por esse motivo, devem estar a salvo de qualquer tipo de ingerência e de atitudes antissindicais e discriminatórias. No que se refere aos direitos das mulheres, o sindicato também representa papel relevante na construção de políticas afirmativas de equidade, para maior participação feminina no mercado de trabalho e em posições de destaque, além da coibição de violências e assédio.

Nesse sentido, medidas para garantir liberdade sindical, equidade e não discriminação devem ser pensadas conjuntamente, para garantir que as mulheres participem mais ativamente dos sindicatos, das conquistas dos seus direitos e para que tenham oportunidades de qualificação em igualdade de condições com os homens

1 Juíza do Trabalho Titular do TRT da 6ª Região (PE), Doutora em Direito, Estado e Constituição pela UnB, Presidente da ANAMATRA (2023-2025), integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho Constituição e Cidadania (UnB-CNPq), Membro da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho. Professora. lucianapaulaconforti@gmail.com

2 Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022.

e proteção em face de agressões, a fim de que possam alcançar maior empoderamento e estabilidade econômica.

Discute-se em vários segmentos a verdadeira equidade de gênero e não mera paridade, pois a equivalência meramente numérica pouco pode representar sem verdadeira mudança de chave no modo de ser e de se perceber as lideranças, para que as mulheres realmente possam desempenhar suas atividades com poderes de mando e gestão nas organizações e entidades sindicais.

A OIT recebe inúmeras denúncias de sindicatos sobre ingerências estatais e de empregadores e de condutas antissindicais e discriminatórias, com pronunciamentos sobre a violação das Convenções nº 87 e nº 98, em vários países.[3]

No dia 05 de maio de 2021, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos apresentou à Corte Interamericana de Direitos Humanos a opinião consultiva - OC nº 27/21, sobre o alcance das obrigações dos Estados sujeitos ao sistema interamericano de direitos humanos no que respeita à liberdade sindical, sua relação com outros direitos e aplicação baseada na perspectiva de gênero.[4]

Sendo assim, relevante analisar como a Corte Interamericana de Direitos Humanos interpreta vários direitos relacionados com a liberdade sindical, inclusive com recorte de gênero, o que é extremamente inovador.

1. Relações de Poder, Sindicalismo e Gênero

A Agenda 2030 da ONU, que traz 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e 169 metas, passou a compor a programação do Poder Judiciário com a publicação da Portaria CNJ nº 133, de 28 de setembro de 2018,[5] mediante a qual houve a criação do Comitê Interinstitucional destinado a avaliar a integração do Poder Judiciário às metas e aos indicadores dos ODS, especialmente diante do ODS 16, que trata da Paz, Justiça e Instituições Eficazes.[6]

Como se sabe, a igualdade de gênero é um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, ODS 5, da Agenda 2030 da ONU, com os quais estão alinhadas diversas ações e instrumentos de direitos humanos. Pela estreita vinculação com os temas em análise, importante destacar, ainda, o ODS 8, sobre trabalho decente e desenvolvimento econômico.

As relações de poder, sindicalismo e gênero vêm sendo objetos de estudos, como o de Mary Garcia Castro, que traz importantes reflexões sobre mulheres sindicalistas.[7]

Segundo a autora, baseada nas entrevistas realizadas, sindicalistas e militantes do sexo feminino concordam que a quota de equidade foi um passo importante para dar visibilidade às mulheres, no entanto, a medida não foi suficiente para garantir a adequada representatividade nas posições ocupadas. O estudo demonstra que para que as mulheres realmente ocupem posições de poder, é necessário que alcancem programas de qualificação para tais vagas; que sejam feitos treinamentos de homens e mulheres em questões de gênero; que ocorram mudanças organizacionais, inclusive no tocante às formas de tratamento e às relações homem/mulher em geral e não só nos espaços institucionalizados. Nas entrevistas com líderes do Sindicato, restou claro na pesquisa de Mary Garcia Castro que poucas diretoras "assumem o palanque", "empunham o microfone para elaborar uma análise da conjuntura política" e "lançam o verbo inflamando a multidão". Aliás, a questão de quem "pega no

3 O Brasil, por exemplo, está sendo monitorado pela OIT, em face de denúncia de descumprimento da Convenção nº 98 (liberdade de negociação coletiva) pelas alterações na CLT com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). CONFORTI, Luciana Paula. A Reforma Trabalhista e o Brasil na OIT: guerra de ideias ou disputa de narrativas? Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jun-09/confortireforma-trabalhista-guerra-ideias-ou-disputa-narrativas>. Acesso em: 15 jun.2022.

4 Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022. Tradução da autora.

5 Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado140253202012105fd22a8dcabdd.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022.

6 Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> Acesso em: 15 jun.2022.

7 CASTRO, Mary Garcia. Gênero e Poder no Espaço Sindical. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16913/15475>. Acesso em: 15 jun.2022.

microfone" revelou, em grande medida, o monopólio do poder pelos homens.

Como aponta a autora, historicamente, o discurso sindical em palanques, sempre foi construído pelos homens, em "tom mais agressivo e ameaçador, com o objetivo de mostrar força ou ausência de medo". O objetivo é "provocar o entusiasmo entre os partidários e intimidar os adversários e tem como usual componente cênico uma voz forte, o grito, os gestos viris, o punho fechado, o bater na mesa". As mulheres, para serem reconhecidas no campo sindical ou dos partidos, "têm que assumir uma postura de macho" e rejeitar o que "comumente é considerado como postura feminina" e "essas características da fala e da prática política contribuem para a reduzida presença das mulheres nas posições de liderança dos sindicatos". Assim, "por ser considerada uma área de seara pública, espaço tradicionalmente dominado pelos homens, a liberdade sindical acaba sendo, na prática, muito cerceada quando voltada às mulheres". Existem "problemas de inclusão das mulheres no sindicato, por códigos sociais invisíveis, pela visão negativa que é construída da mulher que está na seara pública".[8]

Quanto às reivindicações de gênero nas negociações coletivas, como inserção da mulher, condições de trabalho e remuneração percebida, também têm muito a avançar. A mulher sempre foi vista como força secundária de trabalho e também invisibilizada como sujeito de direitos, ficando excluídas e marginalizadas dentro da própria estrutura sindical, que reproduz a exclusão que enfrentam nos ambientes de trabalho e na sociedade.

De acordo com José Luiz Soares, no sindicalismo brasileiro dos anos 1980, "as ativistas das questões das mulheres trabalhadoras enfrentaram duras resistências", o que ainda persiste atualmente. Apesar de as mulheres terem participado ativamente do movimento sindical, "inclusive das greves mais radicais do período, eram praticamente excluídas dos postos de poder e dos processos de tomada de decisão nos sindicatos", acrescentando que:

> Entre os dirigentes sindicais compartilhava-se largamente a compreensão de que a atuação das mulheres era uma espécie de 'reforço da luta dos homens'; e que suas demandas específicas tendiam a 'dividir a classe trabalhadora'. Ademais, ao longo da década, elas enfrentaram refluxos e descontinuidades em suas lutas. Por vezes, as mudanças nas direções sindicais resultavam em ascensão de lideranças masculinas menos simpáticas à 'questão das mulheres' e isso paralisava a agenda.[9]

Nesse contexto, pode-se dizer que a mulher não goza plenamente do direito à livre associação no que tange à liberdade sindical e ao direito à negociação coletiva, vez que pautas relacionadas ao universo feminino no ambiente de trabalho encontram dificuldades para implementação.

Diante de tal quadro e considerando as mudanças legislativas que trouxeram restrições à liberdade sindical e de negociação coletiva, importante a análise de como a Comissão e a Corte Interamericana interpretam esses e outros direitos sociais.

2. Da necessária observância da convenção americana de direitos humanos e da jurisprudência da corte interamericana de direitos humanos

Por meio da Recomendação nº 123, de 07 de janeiro de 2022, o Conselho Nacional de Justiça assinalou a observância, nos julgamentos pelo Poder Judiciário, dos instrumentos internacionais de direitos humanos vigentes no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, bem como a necessidade de realização de controle de convencionalidade das leis internas (Art. 1º).[10]

8 CASTRO, Mary Garcia. Gênero e Poder no Espaço Sindical. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16913/15475>.

9 SOARES, JOSÉ LUIZ. As políticas de gênero no sindicalismo brasileiro contemporâneo. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/papers-40-encontro/st-10/st-34-3/10499-as-politicas-de-generono-sindicalismo-brasileiro-contemporaneo/file>. Acesso em: 15 jun.2022.

10 Recomendação nº 123, de 07 de janeiro de 2022 do Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original151935202201161dda007f35ef.pdf>. Aces-

Uma das motivações para a edição da recomendação em comento foram as condenações do Brasil pelo descumprimento da Convenção Americana de Direitos Humanos e pela inobservância da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, podendo ser citados, mais recentemente, o Caso dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde e o Caso da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus, entre outros, e pela incipiente realização do controle de convencionalidade pelo Poder Judiciário.

Em relação à Lei de Anistia, no Caso Gomes Lund e outros (Guerrilha do Araguaia) *versus* Brasil, por exemplo, a sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos, de 24 de novembro de 2010, responsabilizou o Brasil por violar a Convenção, declarando, entre outros pontos, que:

> O Estado descumpriu a obrigação de adaptar seu direito interno à Convenção Americana sobre Direitos Humanos, contida em seu artigo 2, em relação ao artigo 1.1, como consequência da interpretação e aplicação que foi dada à Lei de Anistia, a respeito de graves violações de direitos humanos. Da mesma maneira, o Estado é responsável pela violação dos direitos às garantias judiciais e à proteção judicial previstos nos artigos 8.1 e 25.1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, pela falta de investigação dos fatos do presente caso, bem como pela falta de julgamento e sanção dos responsáveis, em prejuízo dos familiares das pessoas desaparecidas e da pessoa executada.[11]

Como se sabe, o Brasil deve cumprir a Convenção Americana de Direitos Humanos, entre outros instrumentos internacionais, estando sujeito também à jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, já que formalizou sua aceitação à jurisdição internacional da Corte em 1998, com a aprovação, pelo Congresso Nacional, da Mensagem Presidencial nº 1.070/98, por meio do Decreto Legislativo nº 89/98, transmitida ao secretário-geral da Organização dos Estados Americanos.

A jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, desde 26 de setembro de 2006, no Caso Almonacid *versus* Chile[12], assentou a obrigatoriedade de os juízes dos países que ratificaram a Convenção Americana de Direitos Humanos exercerem o controle de convencionalidade frente à legislação nacional, de acordo com o art. 1º e segundo a jurisprudência da Corte.

Nesse aspecto, importante destacar, ainda, a importância do princípio da progressividade das conquistas, previsto expressamente no art. 26 do citado diploma, sobre a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, que impõe a proteção em face de medidas corrosivas dos direitos sociais, que são direitos fundamentais e humanos no Brasil.

No caso Baena Ricardo e outros *vs*. Panamá, também apreciado pela Corte Interamericana de Direito Humanos, houve discussão sobre direito ao trabalho, liberdade sindical e direito à reunião de 270 trabalhadores dispensados sem observância à Convenção Americana de Direitos Humanos, com expressa proteção aos direitos sociais dos trabalhadores.[13]

Quanto às questões de gênero, importante ressaltar a apreciação, pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos, do caso Maria da Penha, paradigmático no que diz respeito à violência contra a mulher e que motivou diversas alterações legislativas para maior proteção feminina, inclusive a adoção, pelo Conselho Nacional de Justiça, de recomendação e, posteriormente Resolução voltada ao julgamento com perspectiva de gênero, extremamente emblemático, pelas mudanças que pode representar

so em: 15 jun.2022.

11 Sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos no Caso Gomes Lund e Outro vs. Brasil. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_219_por.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022.

12 Sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos no Caso Almonacid vs. Chile. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/04/7172fb59c130058bc5a-96931e41d04e2.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022.

13 Sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos no Caso Baena Ricardo e Outros vs. Panamá. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_104_esp.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022

na apreciação dos casos pelo Poder Judiciário.[14]

Como se sabe, a violência de gênero não é só sinônimo de violência contra as mulheres, como aponta a OIT. Embora as mulheres sejam em maior número vítimas da violência de gênero e os agressores homens, a violência de gênero pode ser exercida por homens e mulheres e sobre homens e mulheres integrantes dos segmentos "não tradicionais" ou "convencionais" das sociedades, em cada época e contextos. Nesse sentido, o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero é expresso ao indicar a proteção como dever de não discriminação em face de todos os grupos vulnerabilizados. Na sua Recomendação Geral n.º 19, o Comité da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW) define a violência de gênero, como a "violência dirigida contra a mulher por ser mulher ou que afeta desproporcionalmente as mulheres" e explicita que esta violência "inclui atos que infligem danos ou sofrimento de índole física, mental ou sexual, ameaças de cometer esses atos, coação e outras formas de privação da liberdade", incluindo o "assédio sexual". [15]

Nesse contexto e diante de constantes ataques à liberdade sindical e ao direito de negociação coletiva, tem-se como fundamental a interconexão das temáticas com recorte de gênero, de acordo com o posicionamento da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

3. Liberdade sindical, negociação coletiva e direito de greve segundo a corte interamericana de direitos humanos e a perspectiva de gênero

A Consulta foi formulada pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos à Corte Interamericana de Direitos Humanos com base em alguns questionamentos, dispositivos da Convenção Americana de Direitos Humanos e de outros instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos.

Antes de responder às questões formalizadas pela Comissão, a Corte Interamericana de Direitos Humanos ressaltou que "o combate à pobreza, à desigualdade e à garantia dos direitos humanos resultam de um componente essencial para o pleno desenvolvimento democrático dos povos". Nesse sentido, recordou que os propósitos estabelecidos na Convenção Americana, no Protocolo de São Salvador e na Carta Democrática Interamericana, se dirigem "à consolidação de um regime de proteção dos direitos humanos e da justiça social, dentro do quadro de instituições democráticas". A Corte ressaltou, ainda, que "a proteção dos direitos humanos resulta de particular importância, devido ao impacto da pandemia da COVID-19", razão pela qual, "os Estados devem garantir todos os direitos humanos, sem discriminação".[16]

No marco da Opinião Consultiva – OC 27/21, a Corte enfatizou a necessidade de que "os Estados realizem o máximo de seus esforços disponíveis para que se preservem as fontes de trabalho" e "se respeite os direitos laborais e sindicais de todos os trabalhadores e trabalhadoras".

Especificamente no que diz respeito aos questionamentos formalizados pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos, à Corte inicialmente foram: "Qual é o alcance dos direitos de liberdade sindical, de negociação coletiva e de greve e qual é a relação com os direitos de liberdade de expressão, liberdade de associação, direito de reunião e direito ao trabalho em con-

14 Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original180637202202176 20e8ead8fae2.pdf>.Acesso em: 15 jun.2022. Resolução nº 492, de 17 de março de 2023 Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original 144414202303206418713e177b3.pdf>. Acesso em: 12 jan.2025.

15 A esse respeito, destaca-se a Convenção nº 190 da OIT, sobre violências e assédio no trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190>. Acesso em: 15 jun.2022.

16 Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022. Tradução da autora.

dições justas, equitativas e satisfatórias?".

A Corte estimou que o principal problema jurídico que foi apresentado requer interpretar o alcance dos direitos de liberdade sindical, de negociação coletiva e de greve e sua relação com os direitos de liberdade de expressão, de liberdade de associação, o direito de reunião e o direito ao trabalho "em condições justas, equitativas e satisfatórias, de acordo com a proteção estabelecida pela Convenção Americana, pelo Protocolo de São Salvador, pela Carta dos Estados Americanos" e "pela Declaração Americana, no regime de proteção do sistema interamericano". A Corte constatou que o art. 45, incisos "c" e "g" da Carta da OEA "expressa que os empregadores e trabalhadores podem associar-se livremente para a defesa e promoção de seus interesses, incluindo o direito de negociação coletiva e de greve por parte dos trabalhadores". Ressaltou que esses direitos se encontram em uma pluralidade de instrumentos em nível regional e universal, assim como nas Constituições dos Estados membros da OEA. Em particular, a Corte destacou que o art. 8 do Protocolo de São Salvador consagra os direitos sindicais e que a Convenção 87 da OIT, relativa à liberdade sindical e à proteção dos direitos de sindicalização, assim como, o Convenção 98, sobre o direito de negociação coletiva, contém disposições específicas acerca do alcance dos direitos antes mencionadas. No mesmo sentido, a Corte recordou que, em sua jurisprudência, há referência à liberdade sindical, no marco da proteção ao direito à liberdade de associação em matéria laboral, como um direito com conotações coletivas e individuais. Também recordou que os sindicatos e seus representantes devem gozar de uma proteção específica para o correto desempenho de suas funções e que os sindicatos devem gozar de personalidade jurídica. Tomando em consideração os diversos instrumentos do *corpus juris* internacional em matéria de direitos humanos e sobre a base dos arts. 26 da Convenção e o art. 8 do Protocolo de São Salvador, a Corte realizou uma série de considerações adicionais a respeito do conteúdo dos direitos de liberdade sindical, de negociação coletiva e de greve. [17]

Quanto ao direito de liberdade sindical deve ser garantido às (aos) trabalhadoras (es) públicos e privados. Dessa forma, os Estados devem garantir que as associações de trabalhadoras (es) do setor público gozem das mesmas vantagens e privilégios que os do setor privado. Em respeito ao direito de liberdade sindical, não deve existir nenhuma autorização administrativa prévia que anule o exercício do direito das (os) trabalhadoras (es) a criar os sindicatos que estimem convenientes constituir. Trabalhadoras (es) devem gozar do direito de criação e afiliação às organizações que considerem convenientes, com independência das que estejam constituídas em determinados setores. A liberdade sindical requer que os Estados garantam que as trabalhadoras (es) e seus representantes, gozem de uma adequada proteção no emprego contra todo ato de coação ou de discriminação, direta ou indireta, tendente a enfraquecer o exercício de sua liberdade sindical.[18]

Com relação ao direito à negociação coletiva, a Corte expressou que constitui um componente essencial à liberdade sindical e compreende os meios necessários para que as trabalhadoras (es) se encontrem em condições de defender e promover seus interesses. Dessa forma, os Estados devem abster-se de realizar condutas que limitem os sindicatos de exercerem o direito de negociar para tratar de melhorar as condições de vida e de trabalho daqueles que representam, o que implica que as autoridades se abstenham de intervir nos processos de negociação. Sem embargo, os Estados devem adotar medidas que estimulem as trabalhadoras (es) e empregadoras (es), ao emprego do pleno desenvolvimento e uso de procedimentos de negociação voluntária, com objetivo de regulamentar, por meio de contratos coletivos, as condições do emprego. Por outro lado, as empregadas (os) públicos devem

17 Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022. Tradução da autora.

18 Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022. Tradução da autora.

gozar de proteção adequada contra todo ato de discriminação antissindical em relação ao seu emprego. Nesse sentido, as trabalhadoras (es) e seus representantes devem poder participar plenamente na determinação das negociações coletivas, devendo o Estado fornecer todas as informações necessárias.[19]

No que diz respeito ao direito de greve, ainda segundo a Corte Interamericana de Direitos Humanos, é um dos direitos fundamentais das (os) trabalhadoras (es) e de suas organizações, pois constitui um meio legítimo de defesa dos seus interesses econômicos, sociais e profissionais.

O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que as medidas previstas no Decreto 7.777/2012, que visam garantir a continuidade das atividades durante greves, paralisações ou operações de retardamento de procedimentos administrativos promovidas por servidores federais, somente se aplicam a atividades e serviços públicos essenciais. A decisão foi tomada no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4857, em sessão virtual, sob a relatoria da ministra Carmen Lúcia, em março de 2022.

No julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo nº 654.432 /GO o Ministro Edson Fachin ressaltou que qualquer restrição ao direito fundamental de greve deve ser realizada com proporcionalidade:

> Isso porque o direito de greve deriva das liberdades de reunião e de expressão, direitos que, como já reconheceu esta Corte, constituem pilares do Estado Democrático de Direito. Assim, ainda que se admita eventual restrição ao exercício desse direito, não pode a limitação simplesmente inviabilizá-lo, retirando-lhe um núcleo mínimo de significação. Esse argumento é ainda mais relevante caso se tenha em conta que, em tese, é possível estabelecer condicionantes para o exercício do direito de greve, a fim de mitigar a interferência que o movimento paredista pode causar em serviços públicos essenciais.[20]

Constou da opinião consultiva, que os Estados devem ter em consideração que, salvo as exceções permitidas pelo direito internacional, a lei deve proteger o exercício do direito de greve de todas (os) as (os) trabalhadoras (es). Dessa forma, as condições e requisitos prévios que a legislação estabeleça para uma que a greve seja considerada ato lícito, não devem ser complexos ao ponto de produzir a impossibilidade de uma greve legal. A faculdade de declarar a ilegalidade da greve não deve recair em órgão administrativo, só no âmbito judicial. O Estado deve abster-se de aplicar sanções aos trabalhadores quando participem de uma greve legal. O exercício do direito de greve pode limitar-se ou proibir-se só com respeito: a) as (aos) funcionárias (os) públicos que atuam como órgãos do Poder Público que, exercem funções de autoridade em nome do Estado; e b) as (aos) trabalhadoras (es) do serviços essenciais. É possível que os Estados estabeleçam o cumprimento de certas condições prévias no marco da negociação coletiva antes de optar pela greve. A Corte destacou que o exercício do direito de liberdade sindical, negociação coletiva e greve só pode estar sujeito às limitações e restrições previstas pela lei, próprias em uma sociedade democrática, necessárias para salvaguardar a ordem pública, para proteger a saúde e a moral públicas, assim como, os direitos e as liberdades dos demais. As restrições estabelecidas devem ser interpretadas de maneira restritiva, com a aplicação do princípio *pro persona* e não devem privá-los de seu conteúdo essencial ou reduzi-los, de forma que careçam de valor prático. Nesse sentido, ressaltou que no marco da proteção do Sistema Interamericano, os membros das forças armadas e da polícia, os funcionários públicos que exercem funções de autoridade em nome do Estado, serviços públicos essenciais, poderão estar sujeitos a restrições especiais por parte dos Estados em exercício dos seus direitos. Essas restrições devem perseguir um fim legítimo, cumprir com requisito de idoneidade e as medidas impostas

19 Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022. Tradução da autora.

20 Recurso Extraordinário com Agravo nº 654.432/GO. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311629317/repercussao-geral-no-recurso-extraordinario-comagravo-rg-are-654432-go-goias/inteiro-teor-311629327>. Acesso em: 15 jun.2022.

devem ser necessárias e proporcionais. A Corte abordou a relação que existe entre a liberdade de associação, o direito de reunião, a liberdade de expressão, a liberdade sindical e a negociação coletiva e suas consequências sobre os conteúdos do direito ao trabalho e às suas condições justas, equitativas e satisfatórias. Nesse sentido, destacou que a relação entre a liberdade de associação e a liberdade sindical é uma relação de gênero e espécie, pois o primeiro reconhece o direito das pessoas de criarem organizações e atuar coletivamente na persecução de fins legítimos, com base no art. 16 da Convenção Americana e o segundo deve ser entendido com relação à especificidade da atividade e a importância da finalidade perseguida pela atividade sindical, assim como sua proteção derivada do artigo 26 da Convenção e do art. 8º do Protocolo de San Salvador.

A proteção da liberdade sindical cumpre uma importante função social, pois o trabalho dos sindicatos e de outras organizações de empregadoras (es), trabalhadoras (es), permite conservar ou melhorar as condições de trabalho e vida das (os) trabalhadoras (es) e assim, permite a realização de outros direitos humanos. Dessa forma, a liberdade sindical é fundamental para permitir uma adequada defesa dos direitos das (os) trabalhadoras (es), incluindo seu direito ao trabalho e às suas condições justas, equitativas e satisfatórias. Por outro lado, o Tribunal advertiu que os direitos de liberdade de expressão, de reunião e de associação, em sua relação com a liberdade sindical, à negociação coletiva e à greve, constituem direitos fundamentais para que os trabalhadoras (es) e seus representantes, se organizem e se expressem nas reinvindicações específicas acerca das suas condições laborais, para poder assim representar efetivamente seus interesses ante as (os) empregadoras (res). Os Estados têm o dever de respeitar e garantir esses direitos, os quais permitem nivelar a relação desigual que existe entre trabalhadoras (es) e empregadoras (es) e o acesso a salários justos e condições de trabalho seguras. A Corte recordou que os direitos humanos são interdependentes e indivisíveis e que os direitos civis, políticos, econômicos, sociais, culturais e ambientais, devem ser entendidos integralmente como direitos humanos sem hierarquia entre si e exigíveis em todos os casos perante as autoridades competentes. Finalmente, o Tribunal abordou se seria possível permitir, de maneira geral, que as proteções estabelecidas pela legislação fossem derrogadas *in peius* por meio de negociação coletiva. A esse respeito, a Corte advertiu que a natureza protetora do direito laboral tem como ponto de partida equilibrar as relações entre trabalhadoras (es) no momento de negociar as suas condições laborais. Por essa razão, permitir que a lei laboral possa ser derrogada, de maneira geral, *in peius*, em virtude de convenção coletiva, colocaria as (os) trabalhadoras (es) em situação de maior desvantagem frente ao empregador, provocando a piora das suas condições de trabalho e vida e vulnerando, assim, o mínimo de proteção estabelecido pelo direito nacional e internacional. Em consequência, não seria juridicamente válido que a legislação nacional autorize às partes negociantes de uma convenção coletiva de trabalho renunciar à proteção dos direitos ser reconhecida no âmbito interno.[21]

As convenções coletivas podem melhorar a legislação laboral quando amplia o âmbito de proteção dos direitos laborais, salvo se a lei interna contiver disposições que limitem essa possibilidade de maneira justificada.[22]

Sobre as questões de gênero, o questionamento da Comissão foi sobre qual o conteúdo do direito das mulheres de serem livres de toda forma de discriminação e violências no exercício de seus direitos à liberdade sindical, à ne-

21 Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022. Tradução da autora.

22 O STF, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1121633, com repercussão geral reconhecida (Tema 1.046), em 02.06.2022, decidiu que norma trabalhista que restringe direito trabalhista é constitucional, o que é inconvencional por contrariar a Convenção Americana de Direitos Humanos e vai de encontro à interpretação da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=488269&ori=1>. Acesso em: 15 jun.2022.

gociação coletiva e à greve. O Tribunal reiterou que o art. 1.1 da Convenção é uma norma de caráter geral, cujo conteúdo se estende a todas às disposições do tratado, o que inclui o art. 26 da Convenção. Nesse sentido, não cabe dúvida de que existe uma proibição expressa de realização de qualquer conduta que possa ser considerada discriminatória a respeito do exercício dos direitos sindicais das mulheres. Sem embargo, a Corte advertiu que os Estados devem adotar medidas positivas necessárias, reverter ou mudar situações discriminatórias, o que requer ao Estado avançar na existência de uma igualdade real entre homens e mulheres no exercício dos direitos sindicais. A Corte expressou que essa proteção se justifica em razão da permanência de estereótipos de gênero, tanto no âmbito público, como no privado, o que constitui obstáculo para o pleno exercício dos direitos mencionados. Considera-se que a negociação coletiva e a greve são mecanismos habilitantes para as mulheres superarem a discriminação estrutural no âmbito laboral. Seu respeito e garantia resulta fundamental para melhorar suas condições de vida e laborais. O Tribunal abordou as implicações do direito de igualdade e não discriminação de maneira específica. As mulheres são titulares do direito à liberdade sindical, negociação coletiva e greve, o que inclui que as trabalhadoras gozem de todos os atributos e faculdades e benefício para seu exercício. Isso inclui o direito de constituir organizações de trabalhadoras (es) ou de afiliar-se livremente, sem nenhuma discriminação, segundo considerem oportuno e de acordo com seus interesses próprios. Nesse sentido, a Corte expressou que o Estado deve respeitar e garantir os direitos sindicais, não estabelecendo nenhum tipo de tratamento diferenciado entre pessoas por sua mera condição de mulher. As mulheres devem ter acesso a mecanismos adequados de tutela judicial de seus direitos quando forem vítimas de discriminação.[23]

O Tribunal se pronunciou sobre aspectos particulares que requerem a adoção de medidas positivas por parte do Estado para garantir o seguinte: "a) O direito das mulheres de igual remuneração por igual trabalho; b) a tutela especial das mulheres trabalhadoras quando se encontrem grávidas; c) o equilíbrio dos serviços domésticos entre homens e mulheres, o que implica adotar políticas dirigidas a lograr que os homens participem ativa e equilibradamente da organização do lar e do cuidado dos filhos; d) eliminar as barreiras que impeçam as mulheres de participarem ativamente em sindicatos, assim como em seus cargos de direção e dessa forma, ter participação ativa na tomada de decisões. e) A transição das trabalhadoras da economia informal e formal, e a adoção de medidas positivas necessárias para lograr o pleno gozo de seus direitos sindicais durante a transição; f) a prevenção da violência e assédio sexual no âmbito público e que os empregadores privados adotem medidas que sejam razoáveis e factíveis para os mesmos efeitos; e g) o combate às causas estruturais que permitem a igualdade substancial entre homens e mulheres, através de medidas progressivas".

Outro questionamento foi sobre o alcance do dever do Estado de proteger a autonomia sindical e garantir a participação efetiva das mulheres como integrantes de lideranças sindicais e sobre qual é o alcance das obrigações do Estado com relação à garantia da participação dos Sindicatos frente às normas e políticas públicas relacionadas ao trabalho nos contextos de mudanças no mercado de trabalho mediante o uso das novas tecnologias. A Corte reiterou que o direito à liberdade sindical protege a liberdade de funcionamento, a economia interna e a independência de suas organizações sindicais, incluindo sua organização interna relativa aos direitos de representação e regulamentação. Por regra geral, a legislação sindical deve estar dirigida a estabelecer condições formais e não diminuir os direitos das (os) trabalhadoras (es) de exercício de sua liberdade sindical. No entanto, a Corte considerou admissível as disposições que têm por finalidade promover os princípios democráticos no seio

23 Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022. Tradução da autora.

das organizações sindicais, sem que isso constitua necessariamente uma afetação da autonomia ou da liberdade sindical. Em razão do exposto, considerou que a autonomia sindical não ampara medidas que limitem os direitos sindicais das mulheres dentro dos sindicatos. Pelo contrário, obriga aos Estados a adotarem medidas que permitam às mulheres gozarem de uma igualdade formal e material em um espaço sindical. No mesmo sentido, o Tribunal considerou que os Estados devem garantir que não exista discriminação direta ou indireta no âmbito laboral e sindical, o que requer fazer frente aos fatores estruturais que contribuem para a persistência de estereótipos e vieses de gênero e que não permitem às mulheres o pleno gozo de seus direitos. Por essa razão, reiterou que os Estados devem adotar medidas que permitam equilibrar os serviços domésticos e familiares, de forma que possam também desempenhar adequadamente suas atividades laborais e sindicais. A partir dessa ótica, a adoção de medidas legislativas e de outra natureza dirigidas a lograr a igualdade no âmbito laboral, como aquelas que buscam proteger a mulher durante a maternidade ou lograr a conciliação entre a vida laboral e familiar, resultam necessárias para a adequada participação das mulheres no mercado de trabalho, e para o exercício de seu direito à liberdade sindical, sem discriminação. Em consequência, estas medidas não resultam incompatíveis com a autonomia sindical. A Corte reiterou que os Estados têm a obrigação de respeitar e garantir os direitos das (os) trabalhadoras (es), entre os quais se encontram direitos à liberdade sindical, à negociação coletiva e à greve. O reconhecimento de direitos deve estar acompanhado de garantias adequadas para a sua proteção. Nos contextos de mudança do mercado de trabalho mediante novas tecnologias, o Tribunal advertiu que a proteção dos direitos deve ser entendida levando em conta que as relações de trabalho evoluem constantemente devido a diversos fatores, entre os quais se destacam o uso das novas tecnologias digitais no trabalho. A esse respeito, os Estados têm a obrigação de adequar suas legislações e suas práticas às novas condições do mercado de trabalho, quaisquer que sejam os avanços tecnológicos que produzem essas mudanças e em consideração às obrigações de proteção dos direitos das (os) trabalhadoras (es), impostas pelo direito internacional dos direitos humanos.[24]

A Corte considerou que a regulação do trabalho no contexto das novas tecnologias deve realizar-se conforme critérios de universalidade e irrenunciabilidade dos direitos laborais, garantindo o trabalho digno e decente. Os Estados devem adotar medidas legislativas e de outros tipos centradas nas pessoas e não principal ou exclusivamente nos mercados, que respondam às demandas causadas pela transformação digital do trabalho, incluindo o trabalho em plataformas digitais.

Na opinião consultiva em estudo, constou, ainda, que os Estados devem adotar medidas dirigidas: a) ao reconhecimento das (os) trabalhadoras (es) na legislação como empregadas (os) e se realmente não tiverem essa condição, devem ter acesso aos direitos laborais que lhes correspondem, conforme a legislação nacional e, em consequência; b) o reconhecimento dos direitos de liberdade sindical, à negociação coletiva e à greve. A Corte considerou que os direitos laborais são universais e se aplicam a todas as pessoas, de todos os países, na medida em que as convenções do trabalho estabeleçam. No que se refere às obrigações dos Estados sobre as garantias específicas para a participação efetiva dos sindicatos nos contextos de mudanças do trabalho mediante o uso das novas tecnologias, o Tribunal considerou que a obrigação de respeitar e garantir os direitos à liberdade sindical, à negociação coletiva, à greve, são pré-requisitos para a participação efetiva das (os) trabalhadoras (es) na elaboração de políticas publicas através do diálogo social em aspectos que não necessariamente estão contemplados na legislação laboral vigente ou nos tratados internacionais. Reconheceu que é direito que as relações laborais evo-

24 Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022. Tradução da autora.

luam constantemente atendendo às mudanças tecnológicas e dos mercados, que criam novos desafios para os direitos humanos em matéria laboral. Diante disso, devem as (os) trabalhadoras (es) gozarem da possibilidade real para constituir sindicatos e dessa forma encontrar-se em condição de negociar adequadamente condições de trabalho justas e equitativas.[25]

Diante de tal quadro e considerando o retrocesso na legislação trabalhista trazido pela Reforma Trabalhista e nas decisões do Supremo Tribunal Federal quanto ao direito sindical e de negociação coletiva, é imprescindível que os Tribunais do país, baseados nos instrumentos internacionais de direitos humanos e nas recomendações e resoluções do Conselho Nacional de Justiça, apreciem os processos judiciais atentos à Convenção Americana de Direitos Humanos e à jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, promovendo o controle de convencionalidade e *distinguinshing* (art. 489, § 1º, VI do CPC),[26] em relação às decisões do Supremo Tribunal Federal, inclusive adotando, quando cabível, o julgamento com perspectiva de gênero.

4. Conclusão

De acordo com a Opinião Consultiva - OC 27/21 da Corte Interamericana de Direitos Humanos, sobre o alcance das obrigações dos Estados no que respeita à liberdade sindical, negociação coletiva e direito de greve e suas relações com outros direitos, com o recorte de gênero, pode-se concluir sinteticamente que:

O direito de liberdade sindical requer que não haja qualquer tipo de intervenção pelos Estados na constituição dos sindicatos e organização para a reinvindicação de direitos pelas entidades sindicais.

O direito de negociação coletiva constitui componente essencial à liberdade sindical e compreende os meios necessários para que as trabalhadoras e trabalhadores possam defender e promover seus interesses. Nesse sentido, os Estados devem abster-se de realizar condutas que limitem os sindicatos de exercerem o direito de negociar para tratar de melhorar as condições de vida e de trabalho daqueles que representam.

No que diz respeito ao direito de greve, é um dos direitos fundamentais das trabalhadoras e trabalhadores, pois é meio legítimo de defesa dos seus interesses econômicos, sociais e profissionais. Dessa forma, as condições e requisitos prévios que a legislação estabeleça para uma que a greve seja considerada ato lícito, não devem ser complexos ao ponto de produzir a impossibilidade de uma greve legal.

As limitações ao exercício do direito de liberdade sindical, negociação coletiva e greve devem estar previstas em lei e devem ser próprias de uma sociedade democrática, necessárias para salvaguardar a ordem pública, para proteger a saúde e a moral públicas, assim como, os direitos e as liberdades dos demais.

Nas questões de gênero, os Estados devem adotar medidas positivas necessárias, reverter ou mudar situações discriminatórias, o que requer avanço real na igualdade entre homens e mulheres, no exercício dos direitos sindicais. Essa proteção se justifica em razão da permanência de estereótipos de gênero, tanto no âmbito público, como no privado, o que constitui obstáculo para o pleno exercício dos direitos mencionados. Considera-se que a negociação coletiva e a greve são mecanismos habilitantes para as mulheres superarem a discriminação estrutural no âmbito laboral. Seu respeito e garantia resulta fundamental para melhorar suas condições de vida e laborais. As mulheres são titulares do direito à liberdade sindical, negociação coletiva e greve, o que inclui que as trabalhadoras gozem de todos os atributos, faculdades e benefícios para seu exercício. As mulheres devem ter acesso a mecanismos adequados de tutela judicial de seus direitos quando forem vítimas de discrimi-

25 Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022. Tradução da autora.

26 Tendo em vista o sistema de precedentes adotado no Processo Civil brasileiro. Aula "Stare Decisis". TEIXEIRA, Sergio Torres. Disponível em: <https://slidetodoc.com/stare-decisis-brasilienis-sergio-torresteixeira-sergiotteixeirauol-com/>. Acesso em: 15 jun.2022.

nação. Os Estados devem garantir que não exista discriminação direta ou indireta no âmbito laboral e sindical, o que requer fazer frente aos fatores estruturais que contribuem para a persistência de estereótipos e vieses de gênero e que não permitem às mulheres o pleno gozo de seus direitos.

O estudo também apresenta interface com as normas fundamentais da OIT que se relacionam com a temática, apontando para a inconvencionalidade da reforma trabalhista na parte em que permite a negociação coletiva para a precarização das condições de trabalho. No mesmo sentido, aponta-se para a inconvencionalidade da decisão do Supremo Tribunal Federal com repercussão geral, no tema 1.046, sobre a constitucionalidade de negociação coletiva para restringir direitos trabalhistas previstos legalmente, o que vai de encontro à interpretação da Corte Interamericana de Direitos Humanos sobre a matéria e atrai a indispensabilidade de os Tribunais brasileiros promoverem controle de convencionalidade e *distinguinshing* em relação às decisões do Supremo Tribunal Federal, conforme recomendações e resoluções do Conselho Nacional de Justiça, inclusive no que respeita às ações relacionadas ao universo feminino, com a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

Referências

CASTRO, Mary Garcia. Gênero e Poder no Espaço Sindical. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16913/15475>. Acesso em: 15 jun.2022.

CONFORTI, Luciana Paula. A Reforma Trabalhista e o Brasil na OIT: guerra de ideias ou disputa de narrativas? Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021jun-09/conforti-reforma-trabalhista-guerra-ideias-ou-disputa-narrativas>. Acesso em: 15 jun.2022.

CONFORTI, Luciana Paula. Direito Fundamental de Não ser Escravizado no Brasil. Belo Horizonte: RTM, 2022.

SOARES, JOSÉ LUIZ. As políticas de gênero no sindicalismo brasileiro contemporâneo. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/papers-40encontro/st-10/st34-3/10499-as-politicas-de-genero-no-sindicalismo-brasileirocontemporaneo/file>. Acesso em: 15 jun.2022.

TEIXEIRA, Sergio Torres. Aula "Stare Decisis". Disponível em: <https://slidetodoc.com/stare-decisis-brasilienis-sergio-torres-teixeirasergiotteixeirauol-com/>. Acesso em: 15 jun.2022.

Outras referências

Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> Acesso em: 15 jun.2022.

Convenção nº 190 da OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO _CODE:C190>. Acesso em: 15 jun.2022.

Declaração da OIT de 1998, relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e respectivo Acompanhamento. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022.

Opinião Consultiva - OC 27/21 da Corte Interamericana de Direitos Humanos, sobre direitos à liberdade sindical, negociação coletiva e greve e sua relação com outros direitos, com perspectiva de gênero. Disponível em:<https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022. Tradução da autora.

Portaria CNJ nº 133, de 28 de setembro de 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado140253202012105fd22a8dcabdd.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022.

Recomendação nº 123, de 07 de janeiro de 2022 do Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original-151935202201116 1dda007f35ef.pdf>.Acesso em: 15 jun.2022.

Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original180637202202176 20e8ead8fae2.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022.

Resolução nº 492, de 17 de março de 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>. Acesso em: 12 jan.2025.

Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 654.432/GO. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311629317/repercussao-geral-no-recursoextraordinario--com-agravo-rg-are-654432-go-goias/inteiro-teor-311629327>. Acesso em: 15 jun.2022.

Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1121633, com repercussão geral reconhecida (Tema 1.046). Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=488269&ori=1>. Acesso em: 15 jun.2022.

Sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos no Caso Gomes Lund e Outro vs. Brasil. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_219_por.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022.

Sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos no Caso Almonacid vs. Chile. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/04/7172fb59c130058bc5a-96931e41d04e2.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022.

Sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos no Caso Baena Ricardo e Outros vs. Panamá. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_104_esp.pdf>. Acesso em: 15 jun.2022.

TEMA 935 - STF: Retroatividade e o "Direito de oposição"

Daniel Dias de Moura[1]

1. Introdução

Nos últimos anos o STF foi o principal alvo no conflito político-ideológico no Brasil. Talvez por isso, ano de 2023, houve um lampejo de reconhecimento do papel e da importância da organização sindical como instrumento de garantia da democracia e da cidadania, o que pode ter levado a Suprema Corte a firmar o Tema 935 (ARE 1018459- STF), quando reconheceu que a cobrança da contribuição assistencial prevista em norma coletiva não fere a liberdade de associação prevista no art. 5º, inc. da CF/88.

No caso em tela houve uma mudança radical de posição dos ministros da Suprema Corte brasileira ao julgarem os embargos de declaração em recurso extraordinário com agravo, reconhecendo a constitucionalidade da cobrança de contribuição assistencial a empregados não filiados ao sindicato. No caso em questão, no julgamento do agravo, já havia sido fixado o entendimento no sentido da inconstitucionalidade de instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições que se imponham compulsoriamente a empregados da categoria não sindicalizados. O ministro Luiz Roberto Barroso, ao proferir o voto divergente, justificou a mudança de posição e os novos paradigmas para a questão da contribuição assistencial, conforme parte da ementa transcrita a seguir:

(...)

IV. Alteração de premissas fáticas e jurídicas

8. Após o julgamento, ocorreram alterações nas premissas fáticas e jurídicas da demanda, que justificam a mudança da conclusão do entendimento jurídico firmado, com a consequente concessão de efeitos infringentes em sede de embargos de declaração.

9. A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), aprovada após o julgamento, promoveu uma importante alteração na forma de custeio das atividades dos sindicatos. De acordo com a nova redação do art. 578 da CLT, a contribuição sindical só pode ser cobrada "desde que prévia e expressamente autorizada.

10. Com a alteração legislativa, os sindicatos perderam a sua principal fonte de custeio. Caso mantido o entendimento de que a contribuição assistencial também não pode ser cobrada dos trabalhadores não filiados, o financiamento da atividade sindical será prejudicado de maneira severa. Há, portanto, um risco significativo de enfraquecimento do sistema sindical.

V. A valorização da negociação coletiva na jurisprudência do STF

11. O enfraquecimento dos sindicatos, todavia, vai na contramão da jurisprudência deste tribunal. Em diversos precedentes, o STF reconheceu a importância da negociação coletiva.

12. Destaque-se, nessa linha, os julgados relacionados (i) aos planos de demissão voluntária (RE 590.415, sob minha relatoria); (ii) à necessidade de intervenção sindical prévia às dispensas em massa (RE 999.435, Red. p/ acórdão Min. Edson Fachin), e (iii) ao entendimento no sentido de que as negociações coletivas podem afastar direitos previstos em lei, desde que observado o patamar civilizatório mínimo em matéria trabalhista (ARE 1.121.633, Rel. Min. Gilmar Mendes).

13. Tendo em vista que a contribuição assistencial custeia a negociação coletiva, o entendimento anteriormente firmado deve ser revisitado pelo tribunal.

VI. Alteração de entendimento com relação à contribuição assistencial

1 Advogado Especialista em Direito Sindical e Coletivo do Trabalho. Mestre em Direito do Trabalho pela Puc Minas. Professor de Direito Material e Processual Trabalho. Diretor do Sindicato dos advogados de Minas Gerais. Conselheiro da Ordem dos Advogados de Minas Gerais. Presidente da Comissão Estadual de Direito Sindical da OAB/ MG . Vice-Presidente da Comissão Estadual da Verdade da Escravidão Negra da OAB-MG. Membro do Órgão Especial da OAB/ MG. Representante do Sindicato dos Advogados do Estado de Minas Gerais – SINADMG. Assessor Jurídico de entidades sindicais de trabalhadores

> **14.** Reafirmo, nesta oportunidade, minha posição filosófica não cartorária em relação à atividade sindical. A significar que, como regra, a adesão deve ser voluntária e a cobrança de contribuições somente aos filiados. Essa lógica permeou as decisões em relação à contribuição sindical e à contribuição confederativa. Todavia, a linha jurisprudencial firmada pelo Supremo é a de que se deve valorizar a negociação coletiva, prestigiando-a inclusive sobre normas legisladas, desde que respeitado o patamar mínimo civilizatório assegurado constitucionalmente.
>
> **15.** A contribuição assistencial é mecanismo essencial para o financiamento da atuação do sindicato em negociações coletivas. Assim sendo, vislumbro uma contradição entre prestigiar a negociação coletiva e esvaziar a possibilidade de sua realização.
>
> **VII. Solução alternativa: o direito de oposição**
>
> **16.** Ponderando todos os elementos em jogo, considero válida a cobrança de contribuição assistencial, desde que prevista em acordo ou convenção coletivos,assegurando-se ao empregado o direito de oposição (opt-out). Assim, é possível evitar os efeitos práticos indesejados mencionados acima e, ao mesmo tempo, preservar a liberdade de associação do trabalhador.
>
> **17.** Portanto, deve-se assegurar ao empregado o direito de se opor ao pagamento da contribuição assistencial. Convoca-se a assembleia com garantia de ampla informação a respeito da cobrança e, na ocasião, permite-se que o trabalhador se oponha àquele pagamento. (Barroso, 2023)

O referido Tema 935 do STF ficou firmado no seguinte sentido: "é constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição".

No entanto, no acórdão dos embargos que firmou o Tema 935 (ARE 1018459- STF) adotou-se a ficção jurídica do "direito de oposição", cuja regência não se vislumbra no ordenamento jurídico brasileiro. É importante pontuar que, das vezes que o Judiciário, especialmente a Suprema Corte, foi chamado para ponderar sobre o conflito entre o principio da liberdade de associação e outros princípios constitucionais, em especial ao da solidariedade, de um modo geral deu prevalência a esse último, porém, em relação aos sindicatos profissionais, esse princípio da solidariedade é fortemente mitigado. É o que se verifica no caso do Sistema S e associações condominiais.

No caso dos sindicatos, as normas constitucionais e infraconstitucionais sempre balizaram a faculdade de as assembleias gerais dos sindicatos fixarem a contribuição assistencial dos trabalhadores e empregadores a serem repassadas de acordo com a norma prevista no instrumento normativo, independentes de serem sindicalizados ou não, conforme art. 513, "e" e art. 8º da CF/88. Sempre sustentamos que o entendimento baseado na antiga súmula 666 do STF (Súmula vinculante 40) e no Precedente Normativo 119 do TST - no sentido de que é indevida a cobrança de contribuição assistencial de trabalhadores não associados à entidade de classe - é completamente equivocado.

No entanto com a publicação do Tema 935 (ARE 1018459- STF), nos deparamos com a suscitação de dúvidas levantadas na mídia, acerca da aplicação retroativa da decisão e quanto ao procedimento de oposição pelos trabalhadores.

Apesar de os debates sobre as contribuições aos sindicatos terem aumentado após a reforma trabalhista em 2017, a discussão desse tema remonta a décadas, tendo a jurisprudência divergido ao longo do tempo, tanto que houve a edição dos enunciados 74 e 119 do Tribunal Superior do Trabalho e da Súmula 40 do Supremo Tribunal Federal. E agora, o Supremo Tribunal Federal julgou, em definitivo, o mérito do ARE 1.018.459, Tema 935 da Tabela de Repercussão Geral. Conforme já mencionado, a princípio, a suprema corte entendeu pela inconstitucionalidade da cobrança de contribuição assistencial de não associados, porém, ao julgar os embargos de declaração, houve mudança de entendimento para fixar que é **"constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não**

sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição".

Com o julgamento dos embargos de declaração, com o voto da lavra do ministro Barroso, passaram a ser suscitadas questões que, para alguns, não teriam ficado claras, sobretudo no que diz respeito à aplicação retroativa da decisão e quanto ao momento para o exercício do direito de oposição. Não obstante, não compartilhamos dessas dúvidas, por entendermos que a resposta a essas questões podem ser extraídas das normas legais, e do próprio voto proferido em sede de embargos de declaração, conforme trataremos a seguir.

2. Retroatividade do julgado no are: 1.018.459

de acordo com alguns argumentos o novo entendimento do STF fixado no Tema 935, deveria ter aplicabilidade apenas a partir da publicação da ata de julgamento, para garantir a segurança jurídica àqueles que entendiam como indevidas a contribuição assistencial para os trabalhadores não associados.

Como dito, a discussão sobre a constitucionalidade da fixação da contribuição assistencial a todos trabalhadores remonta a décadas, sendo que muitos acataram a norma como constitucional e outros não, ou seja, a lei sempre esteve vigente para ser cumprida. Por isso, a questão não comporta modulação quanto à aplicação retroativa ou não, haja vista ter sido consagrada pelo STF apenas a interpretação da norma conforme a constituição, não se tratando, portanto, das hipóteses em que pondera pelo afastamento de um princípio constitucional em face da prevalência de outro.

É o que se extrai do voto vencedor no embargo de declaração que fixou o Tema 935, especialmente nos seus itens 10 e 11, "c", conforme abaixo transcrito:

> 10. Assim sendo, vislumbro uma contradição entre prestigiar a negociação coletiva e esvaziar a possibilidade de sua realização. Ponderando todos os elementos em jogo, considero válida a cobrança de contribuição assistencial, desde que prevista em acordo ou convenção coletivos, assegurando-se ao empregado o direito de oposição (opt-out).
>
> 11. Inicialmente, é importante distinguir três contribuições de natureza trabalhista:
>
> (...)
>
> c) Contribuição assistencial - destinada a custear as atividades assistenciais do sindicato, principalmente negociações coletivas. Ela é instituída em instrumento coletivo, com base legal na previsão genérica do art. 513, e, CLT, para cobrir os custos da atividade negocial. Não possui natureza tributária. No acórdão embargado, o STF entendeu que ela não pode ser cobrada de empregados não filiados ao sindicato. O tribunal estendeu para as contribuições assistenciais o entendimento relativo às contribuições confederativas. (STJ. Tema 935, Itens 9 e 10, 2023)

Os artigos 462, 513, *caput* e alínea "e", 545 e 611 da CLT, bem como os artigos 8º e 7º, inc. XXVI, sempre estiveram presentes no ordenamento jurídico, pelo menos desde a Constituição Federal de 1988. A propósito, quando a Constituição completava pouco mais de 10 anos, Passos[2] já afirmava que:

> Não há diferença entre filiados e não filiados, pois o sindicato representa toda a categoria profissional e não apenas os filiados. Os artigos 611, 612 e 613 da CLT consagram a legalidade dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho entre as entidades sindicais de empregados e empregadores.

Fazendo referência ao voto do Ministro Marco Aurélio Mendes, no julgamento do RE- STF. 186.300-5, o jurista acima citado nos ensina que a intenção do Poder Constituinte foi a de abranger todos os trabalhadores, indistintamente, no tocante à obrigação de contribuição, não comportando, sequer, o direito de se opor ao desconto. Vejamos o trecho:

> O desconto é obrigatório a todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional representada pela entidade (em contrário da decisão do STF). Nos anais da Assembleia Nacional Constituinte, perante a Comissão de Sistematização, houve debate de emenda que limita a contribuição aos filiados. Essa emenda foi rejeitada, permanecendo a redação atual, onde está expressa a abrangência a toda a

2 Passos, Edésio. In Revista LTr, Vol. 63, n.10, out./99, pg. 1311.

> categoria. Esta remissão histórica está salientada pelo Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias, nos autos do STF-RE 186.300-5, no seu voto vencido. Concluiu o magistrado, citado no parecer do Professor Cássio Mesquita Barros: "Dizer-se, a esta altura, da obrigatoriedade apenas em relação aos que hajam aderido mediante filiação à entidade sindical é olvidar a natureza da parcela e o objetivo colimado no que fixada não em simples estatuto sindical, mas na própria Carta Política da República". (Passos, 2009)

No caso, há muito os tribunais vêm dando as suas interpretações ao tema ora objeto da repercussão geral, sendo que, nesses casos, as decisões confirmadas em última instância foram executadas e tiveram os créditos satisfeitos. Visando demonstrar que a discussão sobre esse tema remonta aos anos 90, vale a pena citar julgados com entendimentos no mesmo sentido ao que fora fixado no tema 935:

> **EMENTA. CONTRIBUIÇÕES SINDICAL, CONFEDERATIVA E ASSISTENCIAL. DISTINÇÃO. DESCONTO**. Impõe-se distinguir as contribuições que dão sustentação ao sistema sindical brasileiro quanto à sua natureza e finalidade. A contribuição sindical tem caráter tributário e por isto é compulsória para todos os trabalhadores, associados ou não ao sindicato da categoria a que pertencem. A contribuição confederativa, fruto de deliberação em assembleia-geral, sujeita apenas os filiados à entidade sindical, eis que destinada à sustentação do sistema confederativo a que aderiram no momento da sindicalização. **A contribuição assistencial, embora também fruto da assembleia-geral, possui natureza jurídica de retribuição devida pelo beneficiário das convenções, acordos e sentenças normativas ao sindicato participante das negociações, sendo, portanto, exigível de toda a categoria, independentemente de filiação à entidade representativa profissional**. (TRT, 3ª Região, 2ª Turma, RO 00167-2003-052-03-00-4, rel. juiz Wilméia da Costa Benevides, DJMG 08.10.2003. (Grifo e negrito acrescidos)
>
> **EMENTA: CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. COBRANÇA. ASSOCIADOS E NÃO ASSOCIADOS. Não viola o princípio da liberdade sindical a determinação contida em instrumento coletivo de trabalho autorizando o desconto de contribuição assistencial no salário de todos os rabalhadores da respectiva categoria profissional. Com efeito, deve o trabalhador, associado ou não ao sindicato profissional, participar das assembléias gerais especialmente convocadas para esse fim, pois as deliberações da referida assembléia passam a representar legitimamente a vontade soberana de toda a categoria profissional, ressalvado, sempre, o direito de oposição do não associado**. No tocante ao valor da contribuição, está limitada ao teto mensal máximo de 1/30 do salário obreiro, por ser este o padrão ora existente na lei brasileira (art. 580, I, CLT, por exemplo). (Grifo e negrito acrescidos). (TRT 3ª Região, 4ª Turma, RO 10329/99, rel. juiz Maurício José Godinho Delgado,DJMG 3.05.2000). No mesmo sentido:TRT/AA-00061/96 Seção Especializada Rel. Juiz Aroldo Plínio Gonçalves Publ. MG. 24.01.97 "in" Revista n. 55/56 do Tribunal Regional do Trabalho da 3a. Região julho/1995 a junho/1997 pág. 237. TRT/AA-34/97 Seção Especializada Rel. Juiz Carlos Alberto Reis de Paula publ. 04.07.97 "in" Revista no. 57 do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região julho a dezembro/1997 pág. 265/266).(TRT 3ª Região, 1ª Turma, RO 15077/96, rel. juiz Bolívar Viegas Peixoto,DJMG 04.04.1997).

A despeito de hodiernamente convivermos com vários julgados contrários, até mesmo a fixação da contribuição para os não associados - superados pelo tema 935 do STF - também encontramos uma série de julgados em sentido contrário decorrentes de demandas que vêm tramitando há muitos anos.

A decisão do STF dando como constitucional a cobrança da contribuição assistencial de todos os integrantes da categoria é o reconhecimento e a consagração das teses contidas nos julgados acima citados. Estes julgados vêm sendo sedimentados desde os anos noventa e a eles nos filiamos. Portanto, não há que se falar em modulação acerca da retroatividade, até mesmo por isonomia entre quem cumpriu a lei e quem assumiu o risco de questioná-la.

A contribuição assistencial sempre decorreu de norma legal e constitucional válida e autoaplicável, sendo que a decisão da Suprema Corte apenas ratificou como constitucional as normas em questão. A garantia da segurança jurídica deve contemplar a autoridade dos comandos normativos vigentes e milhares de decisões pro-

feridas à luz da constituição federal e ratificadas no Tema 935 do STF.

3. Direito de oposição e soberania da assembleia

Nesse campo, também, não há que se falar em modulação. Eis que o voto divergente, acompanhado pela maioria, já deixou claro o entendimento relativo a essa questão, quando trouxe como solução alternativa para preservar a liberdade de associação a possibilidade do trabalhador se autoexcluir do dever de contribuir, deixando claro, porém, em pelo menos duas passagens do voto divergente que essa autoexclusão (opt-out) deve se dar no âmbito da assembleia geral. Vejamos:

> [...]
>
> 17. Portanto, deve-se assegurar ao empregado o direito de se opor ao pagamento da contribuição assistencial. **Convoca-se a assembleia com garantia de ampla informação a respeito da cobrança e, na ocasião, permite-se que o trabalhador se oponha àquele pagamento."[3]**
>
> [...]
>
> 21. Trata-se de assegurar ao empregado o direito de se opor ao pagamento da contribuição assistencial. **Convoca-se a assembleia com garantia de ampla informação a respeito da cobrança E, NA OCASIÃO, permite-se que o trabalhador se oponha àquele pagamento**. (Revista do TRT, 2023, pp.250-271) (Grifo nosso)

Essa interpretação buscou ponderar o conflito entre os princípios constitucionais em jogo no presente caso. Todavia, da análise do conjunto normativo e à luz da Constituição Federal, dever-se-ia prevalecer a impossibilidade de autoexclusão do dever de contribuir ou do direito de oposição, haja vista a prevalência do interesse coletivo sobre o individual, especialmente quando, nesse caso, a norma continua valendo para esse trabalhador.

Se restassem dúvidas no julgado, poder-se-ia invocar uma série de fundamentos doutrinários e jurisprudenciais, inclusive do STF, que conduzissem no sentido de que, a eventual oposição ao desconto somente pode ocorrer por ocasião da assembleia geral, entendimentos esses que podem ser moldados no enunciado 38 da ANAMATRA - Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho.[4]

Embora não haja nada na legislação pátria que obrigue a fixação de prazo para o exercício da oposição por parte do trabalhador, as entidades sindicais, de um modo geral, não se opuseram ao direito de oposição (opt-out). Também, a doutrina e jurisprudência, passaram a aceitar a implantação das contribuições facultativas quando permitido o direito de manifestação/oposição. Aliás, o já revogado PN 74 do Colendo TST previa que a contribuição assistencial só seria devida se o empregado, até dez dias antes do desconto, não apresentasse ao empregador a denominada carta de oposição, mediante a qual, de forma expressa, recusava-se a contribuir com a entidade.

No entanto, sendo as normas coletivas de trabalho de interesses gerais, destinadas a toda categoria representada, consoante consta do art. 611 ao 625 da CLT, só poderia haver oposição ao desconto se, por ocasião da elaboração do convênio, não fossem observadas as regras dos

3 SANTOS, Ronaldo Lima dos; RODRIGUES, Jefferson Luiz Maciel. Tese de Repercussão Geral, Tema n. 935 do STF Contribuição Assistencial Sindical: uma reparação histórica. Revista do Tribunal do Trabalho da 2a Região, São Paulo, v. 15, n. 30, p. 250-271, jul./dez. 2023

4 ENUNCIADO 38 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL I - É LÍCITA A AUTORIZAÇÃO COLETIVA PRÉVIA E EXPRESSA PARA O DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAL E ASSISTENCIAL, MEDIANTE ASSEMBLEIA GERAL, NOS TERMOS DO ESTATUTO, SE OBTIDA MEDIANTE CONVOCAÇÃO DE TODA A CATEGORIA REPRESENTADA ESPECIFICAMENTE PARA ESSE FIM, INDEPENDENTEMENTE DE ASSOCIAÇÃO E SINDICALIZAÇÃO. II - A DECISÃO DA ASSEMBLEIA GERAL SERÁ OBRIGATÓRIA PARA TODA A CATEGORIA, NO CASO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS, OU PARA TODOS OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS SIGNATÁRIAS DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. III - O PODER DE CONTROLE DO EMPREGADOR SOBRE O DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL É INCOMPATÍVEL COM O CAPUT DO ART. 8º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E COM O ART. 1º DA CONVENÇÃO 98 DA OIT, POR VIOLAR OS PRINCÍPIOS DA LIBERDADE E DA AUTONOMIA SINDICAL E DA COIBIÇÃO AOS ATOS ANTISSINDICAIS.

citados artigos, já que as decisões da assembleia, nesses casos, são soberanas e o conjunto de suas deliberações se aplica, também, aos não associados, que serão beneficiados com tudo aquilo que foi pactuado. Malhadas (1998)[5] opina:

> Entendo que ao associado do sindicato não assiste o direito de oposição ao desconto decidido pela Assembleia-Geral de seu sindicato. Tendo ele o direito de participar das reuniões da Assembleia-Geral, deve nestas manifestar sua posição, e se vencido, cabe-lhe a obrigação (que consta em muitos estatutos sindicais, e existe mesmo no silêncio da norma interna) de se submeter ao que a maioria decidiu, ou pleitear em juízo a modificação ou anulação do decidido (se for o caso). Se a Assembleia-Geral, como órgão máximo da entidade sindical (e em qualquer entidade prevalece o decidido pela maioria de seus componentes, pois do contrário, se fosse atendida a vontade de cada um, raramente se chegaria a alguma decisão), o decidido vale para todos os integrantes da entidade. A não validade do decidido pela assembleia é exceção que deve ser declarada, caso a caso, pelo Poder Judiciário.
>
> Um aspecto levantando pela corrente contrária à cobrança da contribuição assistencial aos não associados - fugindo do campo específico do direito de oposição que é mais prejudicial à organização sindical - é a aplicação do disposto no art. 524 da CLT, que dispõe que as deliberações das assembleias gerais sindicais, das quais só podem participar os sócios quites com as contribuições sindicais, sejam sempre tomadas de forma secreta. Segundo esse entendimento, apenas os sócios seriam passíveis do recolhimento, porquanto aos não-associados não seria possível participar da assembleia que as instituiu.
>
> Entretanto, com o advento da Constituição da República de 1988 vedou-se a interferência do Estado na atividade sindical, tornando-se possível, com isso, a alteração dos estatutos sindicais, para que passassem a prever a participação nas assembleias gerais não apenas dos sócios, mas da totalidade dos trabalhadores representados.
>
> Sendo assim, à luz desse princípio da não intervenção estatal nas organizações sindicais e do princípio da solidariedade e prevalência do interesse coletivo sobre o individual, não faz sentido não estender o ônus e o bônus contido na norma coletiva a todos os trabalhadores, uma vez que todos eles poderiam (e deveriam) participar da assembleia e lá defenderem a tese da não-cobrança da contribuição assistencial.

Ademais, em nosso ordenamento legal, os instrumentos de convenção coletiva não poderão dispensar tratamento diferenciado para sócios e não sócios. Argumenta-se: se o convênio não pode garantir melhora de determinado benefício somente para os associados da entidade, logo não pode exigir a contribuição apenas destes. Vale trazer à baila jurisprudência clássica acerca do tema:

> **EMENTA -Ação Anulatória - 1 - Contribuição Assistencial - Pode a negociação coletiva impor o pagamento de contribuições, mesmo aos não associados. É que, vigorando entre nós o sistema da unicidade sindical, não pode o trabalhador optar entre ser ou não representado, aderir ou não ao grupo. E se os bônus lhe são entregues, também os ônus devem ser por ele suportados.**
>
> 2- Contribuição Confederativa. Se o art. 8o., IV, da Constituição Federal não está regulamentado, é simplesmente porque a regulamentação, no caso, cabe à própria assembleia do Sindicato. Daí a licitude dos descontos a esse título, independentemente de haver ou não oposição, mesmo aos não associados.
>
> **3- Função do Intérprete. Em tempos de crise, cabe ao operador do direito optar pela interpretação que se revela mais capaz de fortelecer a ação sindical. Só assim estará protegendo os interesses do grupo e os direitos de cada trabalhador, individualmente considerado**.[6]
>
> (TRT, DJMG,1997). (Grifo e negrito acrescidos)
>
> **EMENTA: AÇÃO ANULATÓRIA.** O Ministério Público do Trabalho, pela LC 75/93, tem legitimidade para propor dita ação, a teor do seu artigo 83, inciso IV. **ASSEMBLÉIA GERAL**. **A Assembleia Geral se apresenta como soberana para estabelecer, de modo concreto, o desconto assistencial. Quem quisesse se opor, em razão do edital de convocação, poderia comparecer à augusta Assembleia Geral. Se, porém, não o fez, há de prevalecer a decisão da mencionada Assembleia. Ademais, as vantagens conquistadas via ACT se estendem a toda categoria. Logo, usufruiu de benesses, deverá arcar com irrisório ônus.** A CF/88, de modo patente, ordenou a validade dos Acordos e

5 Malhadas, Júlio Assumpção. In: Suplemento Trabalhista, LTr-SP, 1998, ano 34, n. 140/98, pg. 639.

6 TRT 3ª Região, Seção Especializada, AA-39/96, rel. juiz Márcio Túlio Viana, DJMG 28.02.1997).

> Convenções Coletivas de Trabalho. As vontades ali inseridas, por pessoas competentes, merecem respeito generalizado. Ação que não pode vingar.[7]
>
> (TRT/AA-00061/96, 1997) (Grifo e negrito acrescidos)

Além do arcabouço normativo interno que já considerava legal a fixação da contribuição assistencial independente do "direito de oposição", temos as normas internacionais conforme citadas no parecer emitido pelo Instituto dos Advogados do Brasil-IAB, da lavra do eminente jurista Sandro Lunard, do qual vale transcrever os trechos abaixo:

> O Comitê de Liberdade Sindical/CLS da Organização Internacional do Trabalho possui alguns precedentes em matéria de financiamento sindical, conforme abordado na obra traduzida e organizada por Sandro Lunard, cujo o resultado atualiza as decisões do CLS, particularmente, em seu verbete 559, o Comitê de Liberdade Sindical confirmou a legitimidade de fixação de contribuição instituída por instrumento coletivo para não associados, desde que em contexto de negociação coletiva, em razão dos benefícios que recebem:
>
> **559.** Em relação a um caso em que a lei autoriza o sindicato, de forma unilateral, a fixar e receber dos trabalhadores **não associados** o valor de taxa extraordinária estabelecida para membros, por conceito de solidariedade e por razões de benefícios obtidos em um acordo coletivo, o Comitê conclui que, para ajustar-se aos princípios da liberdade sindical, é conveniente que a lei estabeleça a possibilidade de as partes, em comum acordo - e não o sindicato unilateralmente - **pacificarem em acordos coletivos a possibilidade de cobrar dos não associados, em razão dos benefícios que recebem**.[8]
>
> Mais especificamente, o precedente 694 tratou expressamente do direito de oposição para não associados:
>
> **694.** É compatível com os princípios da liberdade sindical o não desconto da contribuição sindical pela empresa se apenas se referir a trabalhadores não sindicalizados, **que indicaram expressamente seu desejo de não pagar a referida cota**."[9]

Na Nota Técnica CONALIS nº 09, de 22 de maio de 2024[10], que promoveu revisão e complemento à Nota Técnica CONALIS n. 02, de 26 de outubro de 2018, foi analisada a questão do direito de oposição à luz da nossa norma constitucional e infraconstitucional e das normas internacionais do trabalho, concluindo pela validade e legitimidade do exercício do direito de oposição por ocasião da assembleia, conforme expressado no voto vista. Vejamos trecho da referida nota técnica:

> 4.12. A deliberação assemblear dos(as) trabalhadores(as), inclusive sobre o prazo, forma e lugar do exercício da oposição, é soberana, nos termos dos preceitos da Organização Internacional do Trabalho - OIT (Liberdade sindical: Recopilação de Decisões do comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT - Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 1ª ed. 1997, § 669):
>
> Verbete CLS-OIT nº 669 – Tendo em vista que, em todo movimento sindical democrático, a assembleia geral de seus membros é a suprema autoridade sindical a qual determina os regulamentos que regem a administração e as atividades dos sindicatos e que estabelece seu programa de ação, a proibição dessas assembleias parece representar uma violação dos direitos sindicais.
>
> 4.13. Assim, não se compatibiliza com os preceitos da OIT e do Comitê de Liberdade Sindical a imposição do Poder Público, incluindo o Judiciário, quanto à forma, tempo e lugar em que ocorrerá o exercício da oposição, por não lhe caber imiscuir-se na deliberação democrática coletiva, sob pena de violação ao artigo 8º, inciso I da CF ("... vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical").(Nota Técnica CONALIS nº 09, de 22 de maio de 2024)

7 TRT/AA-00061/96 Seção Especializada Rel. Juiz Aroldo Plínio Gonçalves Publ. MG. 24.01.97. In: Revista n. 55/56 do Tribunal Regional do Trabalho da 3a. Região, julho/1995 a junho/1997, p. 237

8 NICOLADELI, Sandro Lunard (org.). Dicionário de Direito Sindical: verbetes do Comitê de Liberdade Sindical da OIT. Belo Horizonte: RTM; Instituto Edésio Passos, 2022, pág. 54.

9 NICOLADELI, idem. pág. 25

10 NOTA TÉCNICA CONALIS Nº 09, DE 22 de MAIO DE 2024. Revisão e complemento à Nota Técnica CONALIS n. 02, de 26 de outubro de 2018, sobre contribuição estabelecida em acordo ou convenção coletiva de trabalho. A LEGITIMIDADE DA NORMA COLETIVA, CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E EXERCÍCIO DA OPOSIÇÃO, APÓS A DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (TEMA 935).

Esses entendimentos somente corroboram o que ficou firmado quanto ao direito de oposição ou autoexclusão (opt-out) no referido julgamento do tema 935, repercussão geral, no qual ficou expressamente consignado que "...**CONVOCANDO-SE A ASSEMBLEIA** com garantia de ampla informação a respeito da cobrança **E, NA OCASIÃO**, permite-se que o trabalhador se oponha àquele pagamento. Vários doutrinadores alinham-se com esse entendimento, conforme se percebe pela leitura do artigo jurídico publicado pela Associação Brasileira da Advocacia Trabalhista – ABRAT:

> Estender o direito de oposição para o período posterior ao da assembleia sindical que definiu o desconto coletivo da contribuição assistencial significa prestigiar a autonomia da vontade individual em detrimento da autonomia coletiva privada dos trabalhadores, em afronta às regras, princípios e postulados do Direito do Direito Coletivo do Trabalho, notadamente do primaz Princípio da Prevalência das Relações Sindicais sobre as Relações Individuais.
>
> Noutras palavras: pugnar pela projeção do direito de oposição no horizonte temporal significa exacerbar o individualismo em detrimento da união, organização coletiva dos trabalhadores, ou seja, caminhar na contramão dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho, em sentido diametralmente oposto ao do fortalecimento das entidades sindicais, em menoscabo à negociação coletiva, ao princípio constitucional e internacional da liberdade sindical em sua vertente coletiva.

A manifestação do Ministério Público do Trabalho, em sede de embargos de declaração no recurso extraordinário com agravo nº 1.018.459/PR, que fixou o Tema 935-STF, demonstra o quanto a questão relacionada ao "direito de oposição" teria sido superada conforme o voto vista acima mencionado, uma vez que nada questionou a esse respeito. Vejamos o que consta no pedido da referida manifestação:

> Em face do exposto, requer a PROCURADORA-GERAL DA REPÚBLICA o conhecimento e o provimento dos embargos de declaração para, uma vez superadas as omissões demonstradas, (i) que sejam modulados os efeitos da decisão, para permitir a cobrança da contribuição assistencial apenas a partir da publicação da ata de julgamento referente ao acórdão ora embargado; **(ii) esclarecer que é defeso ao empregador interferir, seja por estímulo, seja por desestímulo, no exercício do direito de oposição pelos integrantes da categoria;** e (iii) esclarecer que a contribuição assistencial deve ser fixada em patamar razoável, consoante o objeto da negociação em que prevista.".[11]

Em outra manifestação no mesmo recurso acima mencionado o Ministério Público do Trabalho consolida o entendimento de que não cabe ao Judiciário decidir o tempo e o modo para o exercício do direito de oposição pelo trabalhador. Segundo esse entendimento o "delineamento passaria, necessariamente, pela regulamentação infraconstitucional que disciplina as relações entre sindicatos e sindicalizados, que passam por vários instrumentos legais e infralegais externos às normas constitucionais". Vale transcrever parte da manifestação ministerial:

> "Inexiste a primeira suposta omissão apontada – de que seria necessário fixar o tempo e o modo para o exercício do direito de oposição, tendo em conta não ser objeto do recurso paradigma o detalhamento de todas as condicionantes envolvidas no direito de oposição, **cujo delineamento passaria, necessariamente, pela regulamentação infraconstitucional que disciplina as relações entre sindicatos e sindicalizados, que passam por vários instrumentos legais e infralegais externos às normas constitucionais; bem como por demandar a análise concreta dos elementos envolvidos no exercício do direito de oposição em uma diversidade de contextos de negociação, número de sindicalizados e homogeneidade de membros da categoria,** a inviabilizar a fixação de teses pelo STF desde logo sobre o assunto."[12]

Logo o chamado "direito de oposição", ficção jurídica criada para mitigar a autonomia sindical, deve ser exercido na assembleia conforme permissivo normativo constitucional e in-

11 https://www.mpf.mp.br/pgr/arquivos/2023/embargos-no-are-1018459.pdf

12 Desta vez em sede de contra-razões aos embargos de declaração oposto pelo SIND. NAC. DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS – SINDIMAQ. Fonte: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=772806840&prcID=5112803

fraconstitucional.

4. Conclusão

A contribuição assistencial sempre decorreu de norma legal e constitucional válida e autoaplicável, sendo que a decisão da Suprema Corte apenas ratificou como constitucional as normas em questão. A garantia da segurança jurídica deve contemplar a autoridade dos comandos normativos vigentes e milhares de decisões proferidas à luz da Constituição Federal e ratificadas no Tema 935 do STF.

Quanto a ficção jurídica "direito de oposição", a despeito da discussão no TST com o questionável objetivo de definir o modo, o local e o momento do trabalhador exercê-lo, entende-se que, à luz do princípio da não intervenção estatal nas organizações sindicais, do princípio da solidariedade e prevalência do interesse coletivo sobre o individual, dentre outros, é dever de todos os trabalhadores arcarem com o ônus e bônus da norma coletiva de trabalho, não comportando a autoexclusão apenas para não contribuir com o fortalecimento das reivindicações gerais, por um lado, e, por outro lado, se beneficiando do esforços daqueles que não se opuseram e participam da vida sindical.

Terceirização de prestação de serviços em perspectiva sindical: categoria profissional essencial e as decisões do STF em ADPF 0324 e no tema 0725

Amauri Cesar Alves[1]

Resumo: A agregação básica do trabalhador ao sindicato se estruturou desde a primeira década do século XX em torno da categoria profissional, o que estava em consonância com o modelo produtivo de então e com a ideia básica de subordinação clássica. Ocorre que atualmente nem sempre se estrutura a produção no modelo fordista, sendo certo que a reestruturação produtiva do final do século XX provocou sensíveis alterações na subordinação jurídica, o que acarreta mudanças na organização sindical do presente século. É possível interpretar a regra contida no parágrafo 2º do artigo 511 da Consolidação das Leis do Trabalho em consonância com a realidade fática da atividade essencialmente desenvolvida pelo trabalhador, sem que a agregação se dê necessariamente em relação à figura do empregador e sua atividade econômica preponderante. Empregado terceirizado deverá ter sua agregação ao sindicato de acordo com a atividade laborativa entregue, observando-se quem dela se apropria, ainda que indiretamente. Não há vínculo de emprego entre o trabalhador terceirizado e o tomador dos seus serviços (cliente). Nos termos da lei, o vínculo empregatício se forma com a sociedade empresária de terceirização e não se transfere para o tomador dos serviços. Ocorre, entretanto, que mesmo havendo empregadores distintos e empregados diretos e indiretos (terceirizados) com vínculos diferentes, o sindicato representativo da categoria deve ser o mesmo, por força da agregação sindical por Categoria Profissional Essencial. Tais compreensões se adequam e, principalmente, não colidem com as decisões do Supremo Tribunal Federal em sede de Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental número 0324 e na tese fixada no Tema 0725 da Tabela de Repercussão Geral.

Palavras-Chave: Agregação sindical. Reforma Trabalhista. Terceirização. ADPF 0324 e Tema 0725 STF.

SUMÁRIO: I INTRODUÇÃO. II SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E CRITÉRIOS DE AGREGAÇÃO DO TRABALHADOR AO SINDICATO. II.1 Subordinação Clássica e Categoria Profissional. II.2 Subordinação Estrutural e Categoria Profissional Essencial. III TERCEIRIZAÇÃO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM PERSPECTIVA SINDICAL. III.1 Terceirização permanente: aplicação de decisões em ADPF 0324 e no Tema 0725 STF. III.2 Terceirização permanente e Categoria Profissional Essencial. IV CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Introdução

A subordinação jurídica é elemento central do Direito do Trabalho. Por meio de sua compreensão e concretização no plano dos fatos é possível atribuir a alguém o status de empregado e, consequentemente, a fruição de direitos trabalhistas. Natural, então, que a compreensão sobre o que é subordinação sofra transformações ao longo do tempo, pois a relação capital-trabalho também se modifica constantemente. No plano do Direito Individual do Trabalho a evolução do conceito de subordinação é bem compreendida e estudada, com efeitos jurídicos dela decorrentes. Não se pode dizer o mesmo, entretanto, no que concerne ao Direito Coletivo do Trabalho, também denominado Direito Sindical. Não tem havido com a mesma acuidade nem com igual profusão, ressalvadas é claro exceções, o debate sobre os efeitos jurídicos das transformações do

1 Doutor, Mestre e Bacharel em Direito pela PUC.Minas. Professor (Graduação e Mestrado) da Universidade Federal de Ouro Preto. Coordenador do Grupo de Estudos de Direito do Trabalho da UFOP

conceito de subordinação nas relações coletivas de trabalho. É necessário compreender que o núcleo central da categoria básica do Direito do Trabalho interfere também, logicamente, em seu ramo juscoletivo.

A agregação básica do trabalhador ao sindicato (enquadramento sindical) se estruturou desde a primeira década do século XX em torno da categoria profissional, o que estava em consonância com o modelo produtivo de então (taylorista-fordista) e com a ideia básica de subordinação compreendida como a prevalência de ordens diretas do empregador quanto ao modo da prestação laborativa pelo empregado. Ocorre que atualmente nem sempre se estrutura a produção no modelo fordista, sendo certo que a reestruturação produtiva do final do século XX (toyotismo) provocou sensíveis alterações na subordinação jurídica, o que poderá, também, acarretar mudanças na organização sindical e na compreensão do que seja hoje categoria profissional.

O que se propõe aqui é, em diversas situações fáticas, o necessário deslocamento (reinterpretação) dos contornos jurídicos do disposto no parágrafo 2º do artigo 511 da CLT, tendo por fundamento não mais o modelo *fordismo-subordinação clássica-categoria profissional*, mas, sim, uma nova ideia que considere o paradigma *toyotismo-subordinação estrutural-categoria profissional essencial*. Não se propõe mudança legislativa, frise-se desde o início, mas nova interpretação da regra posta, em uma nova epistemologia juscoletiva sobre os critérios de agregação do trabalhador ao seu sindicato.

Na terceirização a essência da contratação triangular está na redução de custos propiciada pela dissociação entre trabalho e emprego. O terceirizado entrega seu trabalho ao tomador (contratante) mas mantém vínculo empregatício, com direitos daí decorrentes, com a interposta (empresa prestadora de serviços). Assim, uma nova compreensão da agregação sindical deverá considerar a atividade laborativa desenvolvida pelo trabalhador, ou seja, a entrega de trabalho, e não a avença formal de emprego.

A proposta aqui apresentada e adiante desenvolvida tem o objetivo estratégico de promover a reaproximação entre trabalho e direitos trabalhistas pela via do Direito Coletivo do Trabalho. Assim, ao final será possível afirmar uma nova epistemologia, desenvolvida em torno da ideia de Categoria Profissional Essencial.

Categoria Profissional Essencial é o critério de agregação dos trabalhadores ao sindicato cujo núcleo é a prestação laborativa no interesse direto e imediato de um mesmo sujeito que se apropria, direta ou indiretamente, da atividade laborativa, independentemente de ser ou não empregador. Essencial é a atividade do trabalhador entregue a quem dela se aproveita. O que se deve compreender, para que se fixe a agregação por categoria profissional essencial, não é mais quem é o empregador. O que se deve buscar é quem se aproveita, essencialmente, da força produtiva entregue.

2. Subordinação jurídica e critérios de agregação do trabalhador ao sindicato.

As transformações ocorridas no cenário sociolaboral das últimas décadas proporcionaram mudanças interpretativas no Direito do Trabalho, com destaque inicial, aqui, para o conceito de *dependência* fixado no artigo 3º da CLT. Por ser a subordinação o cerne do vínculo empregatício, que por sua vez é a essência do Direito do Trabalho, as transformações em seu conteúdo trazem também impactos para a vida sindical, o que nem sempre é percebido e discutido pelos atores sociais coletivos envolvidos. A doutrina justrabalhista brasileira, influenciada pelo debate no plano internacional e pelos efeitos da reestruturação produtiva nas relações de trabalho, coloca o tema da subordinação novamente em destaque.

A discussão por aqui, não obstantes as diversas teorias e os vários epítetos para o fenômeno, parece polarizada entre os que defendem a restrição do conceito da subordinação e os que fazem uma análise ampliativa de seu alcance.

No primeiro caso (restrição do conceito) a su-

bordinação tendente a revelar o vínculo empregatício será apenas a clássica, que exige a presença da ordem patronal direta quanto ao modo da prestação laborativa. Trata-se de abordagem subjetivista, que se concentra na figura do empregador. Tal conceito, ainda que seja suficiente na grande maioria dos casos concretos, exclui da proteção justrabalhista muitos trabalhadores no hodierno sistema produtivo capitalista, sobretudo em contextos pós-fordistas ou toyotistas.[2]

No segundo caso a melhor doutrina indica a ampliação do conceito de subordinação para que o Direito do Trabalho possa alcançar um maior número de trabalhadores dependentes de tutela especial. Trata-se de uma análise objetiva da subordinação, sem que o foco seja o empregador e passe a ser o proveito do trabalho, ou seja, a atividade desenvolvida pelo trabalhador, independentemente de quem seja formalmente o contratante da força produtiva entregue. Neste sentido as teses de subordinação objetiva, integrativa, reticular e estrutural, bem desenvolvidas pela doutrina e adiante contempladas.

Embora a subordinação seja hoje reconhecida como o elemento fático-jurídico mais significativo na distinção entre relações de trabalho sem vínculo empregatício e emprego, não faz referência a CLT aos seus termos no artigo 3º, que fixa "dependência" como requisito para a caracterização da figura do empregado. Assim sendo há espaço interpretativo amplo para que se reconheça a dependência prevista na norma básica celetista tanto como subordinação clássica quanto como objetiva, integrativa, reticular ou estrutural. Fato inconteste é, entretanto, que tal debate não tem sido suficientemente estendido ao Direito Coletivo do Trabalho, embora possa haver influência de seus resultados fáticos no âmbito do sindicalismo brasileiro.

**2 "Nas últimas décadas a organização da produção e do trabalho tem passado por muitas transformações. Do ponto de vista econômico assiste-se a uma reorganização da firma que envolve sua reestruturação interna e externa. O primeiro nível (flexibilidade interna) impõe incorporação de novas máquinas, mudanças em estruturas hierárquicas, novos requerimentos de qualificação para os trabalhadores, novas técnicas organizacionais, associadas a uma estratégia de maior integração entre concepção e execução da produção e, ainda, estimulada por estratégias que permitiam maior envolvimento dos trabalhadores e compromisso com os interesses específicos dos clientes e, portanto, da empresa. O outro nível (flexibilidade externa) exige da firma mudanças no seu relacionamento externo com as demais empresas, fornecedores, subcontratados, clientes, instituições de pesquisa, universidades, governo etc., juntamente com a constituição de uma prática voltada para a inovação que fundamente a busca por vantagens competitivas." (CARLEIAL, Liana Maria da Frota. Reestruturação Industrial, Relação entre Firmas e Mercado de Trabalho: as evidências na indústria eletroeletrônica na região metropolitana de Curitiba. In: CARLEIAL, Liana, VALLE, Rogério. (orgs.). Reestruturação Produtiva e Mercado de Trabalho no Brasil. São Paulo: HUCITEC-ABET, 1997. p.297-298.)

2.1 Subordinação Clássica e Categoria Profissional.

De início a ideia de subordinação como pressuposto mais importante na distinção entre trabalho e emprego se consolidou após amplo debate sobre os contornos jurídicos da *dependência* fixada na regra do artigo 3º da CLT. Nos primórdios do Direito do Trabalho brasileiro discutiu-se a dependência, e não a subordinação, como ponto central da estruturação protetiva justrabalhista. Para alguns autores a dependência deveria ser entendida como pessoal, subjetiva, e teria natureza econômica ou técnica, dentre outras concepções.

Defende o Prof. Márcio Túlio Viana que não é a denominada "subordinação jurídica" suficiente à plena compreensão do fenômeno, que é também social e econômico. Para o Prof. Márcio Túlio Viana não são aspectos irrelevantes para a ampla compreensão do fenômeno juslaboral aqueles econômicos, técnicos, sociais, etc., desde que se faça em termos "macro" e não "micro". O empregador detém os meios de produção e esse simples fato não apenas demonstra a dependência econômica do empregado (que tem que trabalhar para aquele que os possui) como implica necessariamente a dependência técnica, na medida em que o empregador tem que organizar e articular aqueles meios, inclusive com os próprios contratos de trabalho, para produzir de forma metódica e racional, já que de outro modo não poderia cumprir seu papel de acumular.

A interpretação da regra jurídica evolui con-

forme se alteram e desenvolvem as relações sociais, o que não é diferente com o disposto no artigo 3º da CLT. Durante muito tempo a subordinação foi identificada no plano dos fatos pela existência de ordens do contratante quanto ao modo da prestação laborativa. Maurício Godinho Delgado explicita tal compreensão com o estudo da origem e da evolução da expressão, sustentando que "subordinação deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores." (DELGADO, 2016. p. 311). O surgimento do termo subordinação, em seus contornos jurídicos, consoante Amauri Mascaro Nascimento, remonta ao direito francês, no início do século passado.

Pode-se depreender, então, que subordinação clássica, nos termos da doutrina de Maurício Godinho Delgado, é a situação jurídica na qual o empregado se submete às ordens diretas de seu empregador no que concerne ao modo da prestação laborativa. Na subordinação clássica, de contornos subjetivos, o destaque para a identificação fática da figura jurídica se dá em conformidade com a atuação do empregador, que ostensivamente dirige o trabalho por meio de ordens diretas quanto ao modo da prestação laborativa. No plano fático é comum identificar a subordinação pela fixação de horários, existência de chefias e punição disciplinar, dentre outras circunstâncias reveladoras do comando patronal direto.

Possível perceber correlação direta entre subordinação clássica e agregação por categoria. O "enquadramento sindical" básico vigente hoje no Brasil, previsto no artigo 511, § 2º, da CLT, foi estabelecido na primeira metade do século XX, época em as relações produtivas no sistema capitalista eram fixadas em conformação taylorista[3]-fordista.[4] Há, conforme será exposto, relação direta entre o modelo de produção tayloristafordista e o sistema de agregação sindical por categoria profissional, o que implica também possibilidade de que seja este repensado em decorrência da superação, em diversas situações fáticas, daquele.

A CLT traz o critério básico de "enquadramento sindical", que fixa a agregação do trabalhador ao seu ente coletivo representativo pela "situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas", em se tratando de categoria profissional. A interpretação hodierna indica que o ponto de agregação é o empregador, em sua atividade econômica, ideia desenvolvida, como cediço, em um contexto produtivo fordista. Aqui é possível traçar uma identidade inicial entre subordinação clássica (subjetiva) e categoria profissional, pois são ambas centradas na figura do empregador e funcionam relativamente bem no modelo fordista de produção.

Em período imediatamente posterior à edição da norma celetista a doutrina assim percebia a opção do "legislador" pelo enquadramento sindical básico por categoria profissional:

> Os métodos de trabalho, a maquinaria usada, o valor do salário, as medidas de higiene e segurança, tudo isso representa, realmente, uma solidariedade, uma unidade de interêsse que – sem interferir, nem alterar os interêsses e sentimentos de cada um, fora do grupo – tem como resultado a existência de um pen-

3 "o intervencionismo da técnica, pela ação racionalizadora da direção efetiva, através da chefia numerosa, em toda a vida da empresa. Seu mecanismo se baseia no que Taylor chamou de 'Scientific Management', o que vale dizer, na gestão com fundamento científico ou na organização com fundamento racional." (MEDEIROS, 1952. p. 82).

4 Configura-se o fordismo como um conjunto de técnicas, idéias e sistemas tendentes a racionalizar a produção, na mesma linha dos princípios e ideias tayloristas. Ricardo Antunes destaca que os"elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos [...] pela existência de trabalho parcelar e pela fragmentação de funções [...] pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões." (ANTUNES, 1997. p.17).

> samento coletivo: o da categoria profissional. Fenômeno espontâneo e que aparece, por isso mesmo, independente da ação do Estado e até contra a vontade do Estado. (SUSSEKIND; MARANHÃO, VIANA, 1961).

O critério de agregação sindical do trabalhador por categoria profissional se amolda ao conceito clássico de subordinação fixado por Maurício Godinho Delgado, vez que os empregados urbanos, operários destinatários originais da proteção celetista, se concentravam regra geral em grandes fábricas, com trabalho uniforme entregue a um empregador bem identificado e que organizava a prestação laborativa da massa assalariada por meio de ordens diretas quanto ao modo de sua realização. Os métodos de trabalho, a maquinaria usada, o valor do salário, as medidas de higiene e segurança eram fixados pelo empregador e observados pelo empregado diretamente e em decorrência da clássica relação bilateral de emprego.

O Professor Márcio Túlio Viana, tratando de tema diverso do aqui exposto, mostra a identidade (decorrente do sistema produtivo) havida entre operário, patrão, sindicato e direito no início do século XX:

> Interações como essas também aconteciam com as formas com que se apresentava o Direito e os modos de ser da fábrica. Se, por exemplo, o trabalho era parcelado e ao mesmo tempo homogêneo, também era assim o Direito: detalhista, uniforme, abrangente, fosse basicamente através da lei, como no nosso modelo, fosse por via da convenção coletiva.
>
> Quanto ao sindicato, também nesse aspecto replicava a fábrica. Na medida em que o empresário levantava as suas paredes, os trabalhadores iam construindo as deles. Cada organização correspondendo à outra. Revelando um pouco as interações do mundo, tanto o sindicato como a fábrica, tanto o direito como o Estado se mostravam grandes, ambiciosos, absorventes. (VIANA, 2011, p. 39-40).

Na subordinação clássica, de contornos subjetivos, como se percebeu, o destaque para a identificação fática da figura jurídica se dá conforme a atuação do empregador, que ostensivamente dirige a prestação laborativa por meio de ordens diretas quanto ao modo da sua realização. Também na agregação do trabalhador ao sindicato por categoria profissional o elemento de sua fixação é o empregador, pois uma vez identificada sua atuação econômica haverá, de modo correspondente, o "enquadramento sindical". Maurício Godinho Delgado define:

> O ponto de agregação na categoria profissional é a similitude laborativa, em função da vinculação a empregadores que tenham atividades econômicas idênticas, similares ou conexas. A categoria profissional, regra geral, identifica-se, pois, não pelo preciso tipo de labor ou atividade que exerce o obreiro (e nem por sua exata profissão), mas pela vinculação a certo tipo de empregador. Se o empregado de indústria metalúrgica labora como porteiro na planta empresarial (e não em efetivas atividades metalúrgicas), é, ainda assim, representado, legalmente, pelo sindicato dos metalúrgicos, uma vez que seu ofício de porteiro não o enquadra como categoria diferenciada. (DELGADO, 2011, p. 1262).

No contexto até aqui exposto a homogeneidade da agregação sindical por categoria profissional é facilitada por uma identidade concreta e de clara vinculação entre empregado e empregador. Assim, organiza-se o sindicato por categoria tendo por centro da agregação o empregador, em sua atividade econômica preponderante, da mesma forma que a subordinação jurídica clássica pressupõe o comando patronal direto deste mesmo empregador. Ocorre que, atualmente, nem sempre há tal identidade na relação de emprego, havendo necessidade de revisão dos conceitos de subordinação e também de categoria profissional.

2.2 Subordinação Estrutural e Categoria Profissional Essencial.

A década de 1990, denominada por Adalberto Moreira Cardoso como "década neoliberal", trouxe sensíveis prejuízos para o sindicalismo e para o Direito do Trabalho no Brasil. Estado e "fábrica" deveriam ser mínimos, preservados, entretanto, seus espaços de poder e influência. As interações que possibilitaram o desenvolvimento da indústria, dos sindicatos e do Direi-

to do Trabalho no Brasil no começo do século XX deixam de se verificar agora. Houve uma mudança de paradigmas produtivos no final do século XX. Estado, fábrica e direito não mais pretendem se mostrar grandes, ambiciosos e absorventes (VIANA, 2011). Perde-se a homogeneidade do trabalhador e do produto, com reflexos na regulamentação por parte do Estado, que abre possibilidades de flexibilização legal e convencional.

O trabalhador também se transforma. Seu empregador exige o máximo de comprometimento, pois, em última análise, a preservação do posto de trabalho e o pagamento do salário no fim do mês passam a depender, também e principalmente, da atitude de cada "colaborador" (para usar em tom de crítica termo atual, embora equivocado do ponto de vista jurídico). O trabalhador deve ser fiel ao seu patrão, agindo com eficiência e pensando em novas possibilidades de melhoria da produção, desde que dentro do novo modelo estabelecido. Este comprometimento não é um "envolvimento incitado", ou seja, estimulado, mas, sim, um "envolvimento manipulado", como sustenta Ricardo Antunes ao analisar o toyotismo: "o trabalhador ou a trabalhadora da empresa toyotista tem que estar envolvido com o projeto da empresa, por isto a Toyota falava em 'proteja a empresa para proteger a sua vida'(...)" (ANTUNES, 2001, p. 41).

O individualismo cresce no âmbito da classe trabalhadora. Torna-se cada vez mais difícil exigir do trabalhador brasileiro, sem garantia de emprego, uma atuação preocupada com o futuro da categoria. Cada um tende a cuidar das suas tarefas e se afastar gradativamente do palco coletivo.

Infelizmente o movimento sindical acompanhou da pior maneira possível o processo de fragmentação que se tornou generalizado no sistema capitalista. Ao invés de um contraponto marcado pela aglutinação da classe trabalhadora em torno da preservação de trabalho, emprego e renda, experimentou o Brasil uma preocupante proliferação de pequenos sindicatos, em uma equivocada ideia de privilégio à "superespecialização" da representação. Parece que o sindicalismo brasileiro, consciente ou inconscientemente, copiou a receita neolilberal e se tornou pequeno, fragmentado, especializadíssimo, com efeitos nocivos para os trabalhadores representados. Não copiou, entretanto, as estruturas empresariais em rede, que possibilitam a redução do número de empregados diretamente admitidos, mas sem perder capacidade produtiva, que é potencializada por tais estruturas de apropriação indireta de trabalho.

Percebe-se, a cada dia, uma multiplicidade de trabalhadores que desenvolvem seu labor cotidiano no interesse direto e imediato de alguém que não é seu empregador. Este dado, por si só, faz com que haja níveis diferenciados de direitos trabalhistas entre pessoas que produzem no interesse direto e imediato de um mesmo destinatário final. Os sindicatos, vinculados a uma interpretação conservadora dos conceitos de subordinação e de categoria profissional, acabam por perder representatividade e efetividade em suas lutas.

Atualmente muito se debate sobre a necessidade, em diversas situações fáticas e jurídicas, da evolução do conceito de subordinação, o que pode acarretar, também, nova leitura dos critérios de agregação do trabalhador ao sindicato.

Inicialmente a *subordinação objetiva*, que antecede às demais perspectivas que são desenvolvidas atualmente no âmbito do Direito do Trabalho como critério distintivo entre trabalho e emprego. Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, no final do século passado, já destacava o seguinte em sua obra "Relação de Emprego: estrutura legal e supostos":

> A subordinação, elementarmente, parte da atividade, e se concentra na atividade. Seu exercício, porém, implica intercâmbio de condutas, porque essa atividade consuma-se por pessoas que se congregam, que se organizam e que compõem um quadro geral de ordem e de segurança no processo da produção de bens e/ou serviços.
>
> (...)
>
> Patenteia-se com isso que a integração (ou

> inserção) na empresa não se dá na pessoa do trabalhador, mas na de sua atividade. Dá-se o acoplamento da atividade do prestador na atividade da empresa.
>
> (...)
>
> Não se contrata a subordinação, mas a prestação de serviços, que se desenvolve subordinadamente ou não.
>
> (...)
>
> Tem-se, pois, conceitualmente, a subordinação como a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor de trabalho. (VILHENA, 1999, p., 462-478).

Percebe-se o destaque para as atividades do trabalhador e do credor do trabalho como elemento essencial para a fixação da subordinação jurídica objetiva. O cerne da definição não está nos sujeitos contratantes, embora relevantes, mas nas atividades desempenhadas por um e outro.

Ora, se hoje quem desenvolve parte substancial da atividade empresarial na "fábrica-mínima" pode não ser o empregado diretamente por ela contratado, pois o modelo não é mais o de estruturação fordista, então é importante repensar a ideia de categoria profissional. A subordinação objetiva pode, em diversas situações fáticas, exigir uma nova compreensão da agregação do trabalhador ao sindicato, que não mais considere essencial a figura do empregador, mas, sim, as atividades básicas desenvolvidas por diversos trabalhadores em um mesmo contexto produtivo.

A realidade social que ensejou a construção da regra legal celetista de "enquadramento" não é mais a mesma de hoje. Em certo sentido o empregador tende a perder centralidade no sistema pós-fordista ou de especialização flexível, pois boa parte das atividades essenciais de diversas empresas foi distribuída para outras tantas, que parcelam as tarefas necessárias à concretização do empreendimento. O trabalho se fragmenta na medida em que as atividades são postas sob a responsabilidade de diversos contratantes de mão-de-obra. O trabalhador não produz mais necessária e diretamente para o seu empregador. Da mesma forma grupos econômicos podem se valer indistintamente da força produtiva de trabalhadores que não são seus empregados, sem que se fixe a agregação ao sindicato de modo diverso daquele praticado no início do século XX.

Sendo assim, não é mais possível fixar o ponto de agregação do trabalhador ao sindicato (enquadramento sindical) somente pela vinculação a certo tipo de empregador, de acordo com o que ele desenvolve, mas sim, também, pela percepção de quem é o destinatário final da atividade entregue, verificada a circunstância fática, *in casu*, com aplicação do conceito de subordinação objetiva.

A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas pode ser vista de acordo com o que empreende aquele que fixa a atividade cotidiana do trabalhador, e que dela se vale, em última análise, independentemente de quem seja o empregador direto.

É também importante aqui a ideia de subordinação estrutural. O Professor Maurício Godinho Delgado, com particular acuidade, reformulou recentemente, no sentido da necessária ampliação, seu conceito de subordinação jurídica. Para o citado autor a subordinação pode se revelar no plano dos fatos tanto em sua conformação clássica, que pressupõe ordens diretas quanto ao modo da prestação laborativa, quanto em sua forma estrutural.

> Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmoniza (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. (DELGADO, 2024. p. 353).

Percebe-se o destaque para a vinculação do trabalhador à dinâmica operativa do tomador de serviços como essencial para a fixação da subordinação jurídica estrutural, com pouca relevância para as pessoas formalmente postas na avença como empregado e empregador.

Ora, se hoje quem desenvolve parte substancial da atividade empresarial na "fábrica-mínima" pode não ser o empregado diretamente por ela contratado, pois o modelo não é mais o de estruturação fordista, então é importante repensar a ideia de categoria profissional, repita-se. A subordinação estrutural pode, em diversas situações fáticas, exigir uma nova compreensão da agregação do trabalhador ao sindicato, que não mais considere essencial a figura do empregador e suas ordens diretas, mas, sim, a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador dos seus serviços.

Não é mais possível fixar a agregação do trabalhador ao sindicato somente pela vinculação a certo tipo de empregador, de acordo com o que este desenvolve, mas, sim, pela percepção de quem é o destinatário final da atividade entregue, verificada a circunstância fática, *in casu*, com aplicação do conceito de subordinação estrutural.

A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas pode ser vista de acordo com quem fixa, estruturalmente, a dinâmica de organização e funcionamento da prestação laborativa entregue.

A subordinação objetiva ou estrutural exigiria, então, em diversas situações fáticas pós-fordistas, a superação da figura jurídica do empregador direto, pois nem sempre é ele quem se apropria do trabalho entregue. Em tais situações deve-se identificar quem, afinal, se beneficia diretamente, em essência, do trabalho do empregado, ainda que não seja diretamente seu empregador.

Paralelamente à ideia de subordinação estrutural a agregação do trabalhador ao sindicato deve se dar em relação àquele que verdadeiramente se apropria da atividade desenvolvida pelo trabalhador, independentemente de ser ou não empregador. Neste contexto deve-se observar objetivamente quem se apropria da atividade laborativa entregue, e não quem é mero empregador formal. Eis aqui então a ideia básica de categoria profissional essencial, em nova interpretação da regra celetista contida no artigo 511, especialmente em seu parágrafo 2º.

Antes de desenvolver o conceito decorrente da ideia central proposta, parece ser importante relacionar as ideias básicas deste artigo em um quadro:

Quadro 1 – Categoria Profissional e Categoria Profissional Essencial

Categoria Profissional	Categoria Profissional Essencial
Modelo fordista de produção	Modelo de produção toyotista
Subordinação clássica, subjetiva.	Subordinação estrutural, objetiva
Relação empregatícia bilateral clássica	Relações trabalhistas trilaterais ou multilaterais
Correlação direta trabalho-emprego	Dissociação entre trabalho e emprego
Estado e fábrica grandes, ambiciosos, absorventes	Estado e fábrica mínimos
Agregação pela atividade do empregador	Agregação pela apropriação do trabalho

Por categoria profissional essencial pode-se compreender o critério de agregação dos trabalhadores ao sindicato cujo núcleo é a prestação laborativa no interesse direto e imediato de um mesmo sujeito que se apropria direta ou indiretamente da atividade laborativa, independentemente de ser ou não empregador. Essencial é a atividade do trabalhador entregue a quem dela se aproveita. O que se deve compreender, para que se fixe a agregação por categoria profissional essencial, não é mais quem é o empregador. O que se deve buscar é quem se aproveita, essencialmente, da força produtiva entregue. O ponto de agregação decorre de se identificar para quem

a atividade laborativa é entregue em essência e não quem é empregador direto. Assim, todo e qualquer trabalhador que se insere em um mesmo contexto socioeconômico de prestação laborativa no interesse direto ou indireto daquele que se aproveita de seu trabalho será representado por um único sindicato, ressalvada apenas a categoria profissional diferenciada.

Importante destacar que não há necessidade de qualquer alteração normativa, constitucional[5] ou infraconstitucional, para que se compreenda tal agregação por categoria profissional essencial, que, na prática, é apenas evolução interpretativa do disposto no parágrafo 2º do artigo 511 da CLT em resposta e em atenção às múltiplas possibilidades de interpretação do disposto no artigo 3º da CLT e à reestruturação produtiva pós-fordista. A *situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas* prevista na CLT significa, hoje, repita-se, não mais agregação por vinculação a um único empregador e sua atividade econômica preponderante, mas, sim, pela identificação de quem se aproveita, em essência, da atividade laborativa entregue.

Construção doutrinária relevante, ainda que não necessariamente com as mesmas conclusões, é a do Professor Maurício Godinho Delgado, em seu "Curso de Direito do Trabalho", que indica caminhos e leciona:

> Ora, a ordem jurídica brasileira trata *categoria profissional* como uma *expressão social elementar* (art. 511, parágrafo 2º, CLT), básica, que é composta pela "*... similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas"* (art. 511, parágrafo 2º, CLT). Como se percebe, o conceito é essencialmente construído a partir de dados e circunstâncias fáticas; ele é, em substância, *dependente das condições, formação e circunstâncias profissional e laborativas dos trabalhadores.* Ou seja, a similitude de formação profissional dos trabalhadores, de suas condições de trabalho e circunstâncias laborativas, tudo isso forma essa *expressão social elementar compreendida como categoria profissional,* no dizer da ordem jurídica brasileira. (DELGADO, 2016, p. 532-533).

Assim, é sempre possível interpretar a regra contida no parágrafo 2º do artigo 511 em consonância com a realidade fática da atividade essencialmente desenvolvida pelo trabalhador, sem que a agregação se dê necessariamente em relação à figura do empregador.

3. Terceirização da prestação de serviços em perspectiva sindical.

Os fundamentos aqui lançados se adequam às relações triangulares de trabalho. O ideal, conforme defende o Prof. Márcio Túlio Viana, seria proibir definitivamente a terceirização interna[6], sendo presumível a ilicitude da terceirização externa.[7] Infelizmente tal compreensão, ainda que fundamentada constitucionalmente, não teve merecido espaço no Brasil. O Congresso Nacional decidiu alterar a Lei 6.019/1974 e teve respaldo no Supremo Tribunal Federal, por meio de diversas decisões, dentre elas a Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental

5 A expressão "categoria profissional ou econômica" apenas indica que a unicidade se dá para os dois lados da representação coletiva. Mesmo nos momentos em que a Assembléia Nacional Constituinte tratou dos critérios de agregação do trabalhador ao sindicato a regra de unicidade ou pluralidade se referia indistintamente às categorias profissional e econômica apenas para indicar empregados e empregadores, por seus entes de representação coletiva. Não houve previsão de "enquadramento sindical" ou critério de agregação do trabalhador ao sindicato nas normas constitucionais de 1988, não obstante seja recorrente a interpretação doutrinária em sentido contrário. Sobre o tema veja o livro deste autor, "Pluralidade Sindical: nova interpretação constitucional e celetista", especificamente seu capítulo 3 "Assembleia Nacional Constituinte e sindicato: Brasil 1987-1988".

6 "...na terceirização interna, a empresa realmente internaliza trabalhadores alheios – como acontece no trabalho temporário, nas empresas de asseio e conservação e, de um modo geral, nas chamadas 'atividade meio', que servem apenas de suporte ao objetivo central de seus negócios. Nesse último caso, naturalmente, a classificação de 'atividade meio' se refere apenas à empresa tomadora, já que a empresa que fornece os empregados exerce (ao fornecê-los) uma 'atividade fim'. (VIANA, 2015, p. 19).

7 "...na terceirização externa, a empresa quer, de fato, externalizar etapas de seu ciclo produtivo – uma prática cada vez mais disseminada. Assim, a fábrica A, ao invés de fazer um barco inteiro, faz só a sua estrutura, descartando os remos para B e os bancos para C." (VIANA, 2015, p. 19).

(ADPF) 0324 e a tese fixada no Tema 0725 da Tabela de Repercussão Geral, conforme exposto adiante.

A terceirização trabalhista é fenômeno jurídico e social que vem se desenvolvendo gradativa e amplamente no Brasil desde a década de 1970. É fácil verificar no cotidiano das relações produtivas, em todos os ramos de atividade econômica, o trabalho terceirizado. A Administração de Empresas, responsável pelo desenvolvimento inicial da terceirização, conceitua o fenômeno como "um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros – com os quais se estabelece uma relação de parceria – ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua." (GIOSA, 1993). Em perspectiva jurídica, econômica e sociológica, entretanto, percebe-se que a terceirização é bem mais do que isso. Maurício Godinho Delgado define juridicamente a terceirização como "fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente" (DELGADO, 2017, p. 502). A dissociação entre trabalho e emprego traz graves prejuízos à classe trabalhadora como um todo, sendo piores os efeitos para o trabalhador terceirizado, sobretudo em razão da fragilidade de sua representação sindical, nos termos fixados atualmente e contra os quais se insurge o presente estudo.

O capitalista necessariamente vive de fazer contas. Um dos principais cálculos cotidianos que o empregador faz diz respeito ao preço da força de trabalho. Não é razoável supor uma relação triangular que não seja, antes de qualquer coisa, economicamente viável para quem produz (contratante) e para quem é mero intermediário de força produtiva (contratado, pessoa jurídica prestadora de serviços). Perceba-se que necessariamente duas pessoas devem ganhar na relação trilateral: o contratante (tomador dos serviços) e a pessoa jurídica prestadora de serviços (contratado). Nessa relação econômica trilateral, se dois ganham alguém perde. Não há milagre da multiplicação do dinheiro para todos aqui. Márcio Túlio Viana fala sobre o intermediário, em crítica ácida e consistente:

> O que esse intermediário quer não é o mesmo que o empresário quer. Ele não utiliza a força-trabalho para produzir bens ou serviços. Não se serve dela como valor de uso, mas como valor de troca. Não a consome: subloca-a.
>
> O que ele consome, na verdade, é *o próprio trabalhador*, na medida em que o utiliza como veículo para ganhar na troca. Em outras palavras, o mercador de homens o utiliza tal como o fabricante usa os seus produtos e todos nós usamos o dinheiro.
>
> Por isso, do seu ponto de vista, o que importa é antes a quantidade que a qualidade. Mas como, aos olhos de seu cliente, a qualidade também pesa, o mercador alardeia as virtudes de sua mercadoria – a mesma mercadoria que, ao comprar, ele deprecia, ofertando baixos salários.
>
> (...)
>
> É verdade que o trabalhador pode aceitar ou não ser negociado. Em teoria, o mercador lida com homens livres. Mas como a liberdade é condicionada pela necessidade, talvez não haja tanta diferença entre ele e o traficante do Brasil-Colônia, que em cima de um caixote, no cais do porto, exibia nos leilões os dentes e os músculos do escravo – não sem antes lamber-lhe o corpo, para sentir sua saúde. (VIANA, 2015 p. 54-55).

A terceirização, conforme bem compreende Maurício Godinho Delgado (2024), provoca a dissociação entre trabalho e emprego. O terceirizado entrega seu trabalho ao tomador mas mantém vínculo empregatício, com direitos daí decorrentes, com a pessoa jurídica prestadora de serviços (interposta). Assim, uma nova compreensão da agregação sindical deverá considerar a atividade laborativa desenvolvida pelo trabalhador, ou seja, a entrega de trabalho, e não a avença formal de emprego. Trata-se, enfim, de uma reaproximação entre trabalho e direitos trabalhistas na terceirização.

A releitura do parágrafo 2º do artigo 511 da CLT, além de ser consentânea com o atual modelo produtivo, poderá provocar um novo cálculo no custo da terceirização. Ora, celetistas todos são igualmente, sejam empregados tercei-

rizados ou diretamente contratados. A distinção remuneratória está posta no conteúdo das normas autônomas negociadas e que tendem a ser substancialmente distintas entre os empregados terceirizados e aqueles vinculados diretamente ao tomador dos serviços. Assim, obviamente, a igualdade de representação sindical entre os terceirizados e os demais empregados em um mesmo contexto produtivo forçará a identidade normativa básica nos planos do direito individual e coletivo do trabalho. A necessária igualdade deverá decorrer da releitura do parágrafo 2º do artigo 511 da CLT, na linha preconizada por Maurício Godinho Delgado e nos termos aqui expostos, na perspectiva da categoria profissional essencial. E tal teorização, hoje, tem uma grande vantagem, que é não colidir com as decisões do STF em ADPF 0324 e no Tema 0725.

Por categoria profissional essencial pode-se compreender, repita-se, o critério de agregação dos trabalhadores ao sindicato cujo núcleo é a prestação laborativa no interesse direto e imediato de um mesmo sujeito que se apropria, direta ou indiretamente, da atividade laborativa, independentemente de ser ou não empregador. Essencial é a atividade do trabalhador entregue a quem dela se aproveita. Em síntese, *situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas* prevista na CLT significa, hoje, não mais agregação por vinculação a um único empregador, mas, sim, pela identificação de quem se aproveita, em essência, da atividade laborativa entregue.

Empregado terceirizado, qualquer que seja o fundamento da terceirização e excetuadas as categorias diferenciadas, deverá ter sua agregação ao sindicato de acordo com a atividade laborativa entregue, observando-se quem dela se apropria. Se o trabalhador é terceirizado em mineração, será representado pelo sindicato dos trabalhadores em mineração; se é terceirizado em hospital, será representado pelo sindicato dos trabalhadores em saúde; se é terceirizado na exploração de petróleo, será representado pelo sindicato dos petroleiros; se é terceirizado em indústria cimenteira será representado pelo sindicato dos trabalhadores da indústria da construção civil. Aqui a ressalva só se dá em relação à agregação por categoria profissional diferenciada.

Por fim, eventual disputa entre sindicatos obreiros pela hegemonia da representação se resolve diretamente pela aplicação da nova leitura do parágrafo 2º do artigo 511 da CLT, que exclui do cerne do critério de agregação a atividade econômica do empregador formal e, também, pela incidência do princípio da agregação, desenvolvido pelo Professor Maurício Godinho Delgado, que em síntese contempla que é "mais representativo e consentâneo com a unicidade sindical brandida pela Constituição o sindicato mais amplo, mais largo, mais abrangente, de base mais extensa e de maior número de filiados" (DELGADO, 2013, p. 1366).

Importante agora, após a Reforma Trabalhista e as idas e vindas da regulamentação da relação triangular de trabalho, aplicar o conceito de categoria profissional essencial aos termos das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, que alteraram substancialmente a Lei 6.019/1974. Relevante, também, comprovar que as novas epistemologias aqui apresentadas não colidem com as decisões do STF em ADPF 0324 e no Tema 0725.

3.1 Terceirização permanente: aplicação de decisões em ADPFs 0324 e 0725 STF.

O Congresso Nacional, de modo açodado, aprovou as Leis 13.429 e 13.467, ambas de 2017, que alteraram a Lei 6.019/1974, no âmbito da Reforma Trabalhista. Se é possível sintetizar os conteúdos normativos ordinários basta dizer que as leis novas (alteradoras) passaram a permitir terceirização ampla, geral e irrestrita no Brasil. Posteriormente, em decisões reiteradas, o Supremo Tribunal Federal validou o conteúdo básico das alterações, bem como aprovou o objetivo patronal com tais normas, que é permitir a terceirização em qualquer atividade, o que pode ser também resumido nas decisões em sede de Ação de Descumprimento de Preceito Funda-

mental 0324 e na tese fixada no Tema 0725 da Tabela de Repercussão Geral do STF.

A Tese fixada no Tema 0725 da Repercussão Geral do STF é a seguinte: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante."

O Tema 725 guarda similaridade com os Temas 246 e 383 da Tabela de Repercussão Geral do STF, além de se relacionar diretamente com a ADPF 324 e a ADI 5685, todos sobre terceirização de serviços. A sustentação da decisão parece ser majoritariamente a Administração de Empresas, com pouco espaço de fundamentação jurídica, *data maxima venia*, como se depreende da Ementa do aresto paradigma, o RE 958252

O processo (RE 958252) paradigma cuidava de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais) que questionava a terceirização em atividade-fim feita por CENIBRA para atividades de florestamento e reflorestamento. Sustentava o MPT a contrariedade à Súmula 331 do TST, uma vez que houve, nos termos de Inquérito Civil Público, terceirização em atividade finalística da tomadora dos serviços.

A ementa, exauriente, destaca que a jurisprudência (Súmula 331 do TST) não poderia restringir liberdade (empresarial) fixada constitucionalmente. Decidiu que "a dicotomia entre 'atividade-fim' e 'atividade-meio' é imprecisa, artificial e ignora a dinâmica da economia moderna", argumento que se firmou no STF e que se repete em outros temas e julgados.

Para os fins do presente estudo deve-se enfatizar o item 9 da ementa fixada no julgado paradigma, RE 958252, que trata de Direito Sindical, como se infere:

> 9. A terceirização não fragiliza a mobilização sindical dos trabalhadores, porquanto o art. 8º, II, da Constituição contempla a existência de apenas uma organização sindical para cada categoria profissional ou econômica, mercê de a dispersão territorial também ocorrer quando uma mesma sociedade empresarial divide a sua operação por diversas localidades distintas.

O ponto mais relevante da precarização de mão-de-obra decorrente da terceirização está na desigualdade remuneratória existente entre o trabalhador empregado terceirizado, vinculado juridicamente à interposta (contratada), e o trabalhador empregado diretamente contratado pelo tomador dos serviços (contratante). Tal elemento distintivo precarizante se situa predominantemente no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, embora necessariamente irradie efeitos no plano do contrato individual, conforme já foi aqui exposto.

Possível inferir, contrariamente ao que decidiu o STF, que para sua própria existência o sindicato representativo dos terceirizados deve oferecer aos seus representados patamar jurídico protetivo inferior àquele estabelecido pelo ente representativo dos empregados do tomador. É que se a "ordem natural" se inverte, a terceirização se inviabiliza economicamente. Se a terceirização se inviabiliza economicamente, deixa de existir, em situações fáticas diversas, o empregador interposto. Se o empregador interposto se extingue o sindicato representativo de tais trabalhadores também necessariamente tem o mesmo destino, dado o critério de agregação sindical por categoria profissional e desconsiderada, como está, a teoria disruptiva defendida no presente texto. Se o custo do trabalho do terceirizado (somado ao custo e lucro da interposta) for mais significativo do que aquele dos empregados diretamente contratados, todo o discurso da organização empresarial se esvai, com a transparência da relevância econômica do modelo trilateral. Infelizmente, então, o sindicato dos trabalhadores terceirizados desempenha, regra geral, papel negativo na engrenagem do sistema precarizante.

A situação é simples, embora grave e perversa: o trabalhador empregado do tomador dos serviços (contratante) trabalha lado a lado com o empregado da contratada; ambos são empre-

gados celetistas, mas o primeiro terá patamar remuneratório superior ao do segundo, vez que seus sindicatos são distintos, um mais atuante e comprometido do que o outro. Regra geral que comporta, na prática, poucas exceções.

Além de reduzir gastos o tomador dos serviços terceirizados consegue prejudicar sensivelmente a atuação dos sindicatos representativos dos interesses dos seus empregados, pois o fenômeno da terceirização fragmenta a classe trabalhadora ao permitir e forçar a coexistência de diversos sindicatos, com patamares remuneratórios também diversos, em um mesmo espaço laborativo.

O problema se irradia para todo o Direito do Trabalho, pois este ramo jurídico especializado necessita da existência de um sindicato forte e atuante, com a classe trabalhadora coesa e organizada, para que sua estrutura possa prevalecer sobre os interesses do capital. Sindicatos fracos impõem fragilidades ao Direito do Trabalho como um todo.

No mesmo sentido decidiu o STF em sede de ADPF 0324. A Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324-DF foi interposta por Associação Brasileira do Agronegócio (ABRAG), que em síntese teve o seguinte fundamento e tem

> como objeto o conjunto das decisões judiciais proferidas pela Justiça do Trabalho acerca da terceirização de serviços. Afirma-se que tal conjunto de decisões – a pretexto de aplicar a Súmula 331 do TST – tem produzido entendimentos casuísticos, imprecisos, erráticos, que não permitem qualquer previsibilidade quanto às hipóteses de cabimento da terceirização, o que, na prática, inviabiliza em absoluto a sua contratação no âmbito do agronegócio, onerando as atividades dos associados da ABAG, impedindo sua adequada gestão e limitando a competitividade do setor na esfera internacional.

Na origem a ADPF 324 tinha por objeto imediato a Súmula 331 do TST, que em síntese "permitia" a terceirização em atividades-meio e "proibia" a terceirização em atividades-fim, fazendo-o, como se manifestou o Tribunal Superior do Trabalho, dada ausência de lei específica sobre terceirização permanente.

A essência do voto vencedor, do Ministro Luís Roberto Barroso, é a seguinte:

> Em um dos casos que está na pauta, a Justiça do Trabalho considerou que uma empresa de telefonia não podia terceirizar os serviços de call center porque considera que call center é atividade-fim de empresa de telefonia. E aí? Decisão da última instância da Justiça do Trabalho. Portanto, a permissão de que esses conceitos jurídicos indeterminados sejam definidores da jurisprudência acaba gerando um grande grau de subjetividade e uma incerteza jurídica imensa. E boa parte desses trabalhadores que estão na informalidade poderiam estar na formalidade trabalhando em empresas terceirizadas. Portanto, eu penso que esta jurisprudência traz insegurança jurídica e pessoalmente acho que traz, inclusive, desemprego. Por fim, não há nenhuma lei que proíba a terceirização. Portanto, essas restrições são todas impostas por criação da própria Justiça do Trabalho. A invocação que se faz dos arts. 2º e 3º da CLT é de que a CLT prevê que as relações trabalhistas sejam bilaterais e que a terceirização criaria um tipo de relação jurídica trilateral. Tecnicamente, não é isso que ocorre e nem faz nenhum sentido essa crítica, porque, na terceirização, há duas relações bilaterais: a primeira, entre a empresa contratante e a empresa prestadora de serviços, uma relação de natureza civil; e a segunda, uma relação entre a empresa terceirizada e o empregado, está assim uma relação de natureza trabalhista. Portanto, não há uma relação trilateral, o que há são duas relações bilaterais. E, de resto, no Direito Privado vigora a autonomia da vontade. Se não há lei proibindo a terceirização, não há por que se interpretar que exista esta proibição, desde que respeitados os direitos trabalhistas, tais como previstos na Constituição e na própria CLT.

Possível entender, na parte metajurídica do voto acima transcrito, mero casuísmo que beira o achismo, devendo ser desconsiderado. Com relação à parte final é preciso dar razão à tese vencedora. Se o próprio TST, nos autos da ADPF 323-DF, sustentava que agia no vazio da lei ordinária, forçoso concluir que na ausência da norma legal não deveria haver "regras" impostas pela jurisprudência consolidada do TST.

Por fim, em sede de ADPF-324, O STF, no

mérito, por maioria e nos termos do voto do relator, julgou procedente o pedido e firmou a tese transcrita acima, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. O relator esclareceu que a presente decisão não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada.

De tudo o que foi fixado nos autos dos processos que ensejaram as decisões acima, percebe-se que não há nada que colida com a teoria disruptiva aqui trazida e reafirmada, de agregação do trabalhador ao sindicato por Categoria Profissional Essencial. O STF não permite decisão judicial que estabeleça ser o tomador dos serviços, contratante, cliente, como empregador do empregado terceirizado. E no contexto de Categoria Profissional Essencial também é essa a constatação. São empregadores diferentes, mas seus empregados são representados por um mesmo sindicato, o que, repita-se não colide com as decisões do STF em ADPF 324 ou no Tema 0725. Em síntese: empregadores distintos, de empregados diretos e empregados terceirizados, mas representados estes pelo mesmo sindicato.

3.2 Terceirização permanente e Categoria Profissional Essencial.

Conforme o já anteriormente exposto, a terceirização permanente em qualquer atividade do tomador dos serviços (cliente) é uma realidade hoje inconteste, vistas as reiteradas decisões do STF sobre o tema. O meio mais eficaz de enfrentamento da face mais maléfica da terceirização é pela via do Direito Sindical, especificamente por meio da proposta de Categoria Profissional Essencial e como simples releitura da regra posta no parágrafo 2º do artigo 511 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Por categoria profissional essencial pode-se compreender, repita-se, o critério de agregação dos trabalhadores ao sindicato cujo núcleo é a prestação laborativa no interesse direto e imediato de um mesmo sujeito que se apropria, direta ou indiretamente, da atividade laborativa, independentemente de ser ou não empregador. Essencial é a atividade do trabalhador entregue a quem dela se aproveita. Em síntese, *situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas* prevista na CLT significa, hoje, não mais agregação por vinculação a um único empregador, mas, sim, pela identificação de quem se aproveita, em essência, da atividade laborativa entregue.

Empregado terceirizado, qualquer que seja o fundamento da terceirização e excetuadas as categorias diferenciadas, deverá ter sua agregação ao sindicato de acordo com a atividade laborativa entregue, observando-se quem dela se apropria. Se o trabalhador é terceirizado em mineração, será representado pelo sindicato dos trabalhadores em mineração; se é terceirizado em hospital, será representado pelo sindicato dos trabalhadores em saúde; se é terceirizado na exploração de petróleo, será representado pelo sindicato dos petroleiros; se é terceirizado em indústria cimenteira será representado pelo sindicato dos trabalhadores da indústria da construção civil.

Pouco importa, nesta linha argumentativa e não excluindo outras ainda mais protetivas, qual é a atividade terceirizada, visto que para o legislador reformador a terceirização pode se dar na execução de quaisquer das atividades do contratante (tomador dos serviços), "inclusive sua atividade principal", conforme decidiu o Congresso Nacional e referendou o Supremo Tribunal Federal.

Assim, os direitos celetistas básicos fixados no plano do Direito Individual do Trabalho são os mesmos para trabalhadores terceirizados e diretamente contratados pelo tomador dos serviços, sendo na perspectiva aqui contemplada garantida também a igualdade decorrente da normatização coletiva autônoma. Igualdade jurídica entre trabalhadores que produzem no interesse direto e imediato de um mesmo contratante, seja ele direto ou indireto, é o mínimo que se espera de um país que se diz democrático e justo.

Tendo em vista a interpretação do parágrafo 2º do artigo 511 da CLT aqui sugerida caberá aos sindicatos exigir o respeito à sua representação ampla, bem como criar normas coletivas autônomas que consagrem melhoria das condições de trabalho dos seus representados, sejam eles terceirizados ou não. O instrumental teórico-doutrinário, legal e até mesmo jurisprudencial está posto, cabendo aos sindicatos fazer valer seu papel constitucional fundamental de representar a classe trabalhadora, garantindo a construção de direitos que permitam existência digna neste país de desigualdades. É o que se espera.

4. Conclusão

É possível interpretar a regra contida no parágrafo 2º do artigo 511 em consonância com a realidade fática da atividade essencialmente desenvolvida pelo trabalhador, sem que a agregação se dê necessariamente em relação à figura do empregador.

Essencial é a atividade do trabalhador entregue a quem dela se aproveita. O que se deve compreender, para que se fixe a agregação por categoria profissional essencial, não é mais quem é o empregador. O que se deve buscar é quem se aproveita, essencialmente, da força produtiva entregue. O ponto de agregação decorre de se identificar para quem a atividade laborativa é entregue em essência e não quem é empregador direto. Assim, todo e qualquer trabalhador que se insere em um mesmo contexto socioeconômico de prestação laborativa no interesse direto ou indireto daquele que se aproveita de seu trabalho será representado por um único sindicato, ressalvada apenas a categoria profissional diferenciada.

Empregado terceirizado, qualquer que seja o fundamento da terceirização e excetuadas as categorias diferenciadas, deverá ter sua agregação ao sindicato de acordo com a atividade laborativa entregue, observando-se quem dela se apropria.

Eis aqui um desafio para os sindicatos que quiserem enfrentar a terceirização de serviços e a exploração discriminatória de trabalho no grupo econômico por meio da interpretação do direito posto, sem necessidade de alterações legislativas e independentemente destas.

Referências

ALVES, Amauri Cesar. Pluralidade Sindical: nova interpretação constitucional e celetista. São Paulo: LTr., 2015.

ALVES, Amauri Cesar. "Terceirização Interna e Redundâncias". Revista LTr. ano 80, mar. 2016, p. 338-352.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: Cortez, 1997.

ANTUNES, Ricardo. A questão do Emprego no Contexto da Reestruturação do Trabalho no Final do Século XX. In: HORTA, Carlos Roberto e CARVALHO, Ricardo A. Alves de (orgs.). Globalização, Trabalho e Desemprego. Belo Horizonte: C/Arte, 2001.

BIRK, Vânia Dolores Bocacio. Terceirização Trabalhista: enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados. Revista LTr.abril de 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr., 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr., 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15. ed. São Paulo: LTr., 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: JusPodivm, 2024.

MEDEIROS, Océlio de. Tailorismo, Faiolismo e Fordismo: sistemas fundamentais de direção das empresas. Rio de Janeiro: Departamento de Imprensa Nacional, 1952.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de

Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho. Relações Individuais e Coletivas do Trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares, MEDEIROS, DárlenPrietsch. A Subordinação sem Derivações Semânticas.InRENAULT, Luiz Otávio Linhares, CANTELLI, Paula Oliveira, PORTO, Lorena Vasconcelos, NIGRI, Fernanda (orgs.). Parassubordinação: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr., 2011.

SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, SEGADAS VIANNA, J. de. Instituições de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, vol. II, 1961.

VIANA, Márcio Túlio. Sindicato e Trabalhador: a flexibilidade através do sujeito. In. PORTO, Lorena Vasconcelos, PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Temas de Direito Sindical: homenagem a José Cláudio Monteiro de Brito Filho. São Paulo: LTr., 2011.

VIANA, Márcio Túlio. Para entender a terceirização. São Paulo: LTr., 2015.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de Emprego: estrutura legal e supostos. 2. ed. São Paulo: Ltr., 1999.

Direito do Trabalho: da rebeldia à Constituição

Cezar Britto[1]

1. Introdução

A concretização da utopia de um mundo socialmente justo, universalmente igualitário, predominantemente livre, sentidamente solidário e dignamente vivido por todas as pessoas têm desafiado a humanidade em seu caminhar pelo tempo cronológico. O presente artigo procurará demostrar que é o permanente conflito entre o *direito de ter* e o *direito de ser* o verdadeiro motor das mudanças ideológicas, políticas, sociais e comportamentais vividas pela humanidade. E que decorre desse embate milenar o conjunto de normas coercitivas que pretende regular, conter, pacificar, solucionar, legitimar ou contestar o direito de determinados grupos à propriedade das pessoas e das riquezas.

Aplicar-se-á, neste trabalho, o que Noberto Bobbio apontou como dicotomia a distinção conceitual entre duas ideias em que se pode "demonstrar a capacidade de a) de dividir um universo em duas esferas, conjuntamente exaustivas, no sentido de que todos os entes daquele universo nelas tenham lugar, sem nenhuma exclusão, e reciprocamente exclusivas, no sentido de que um ente compreendido na primeira não pode ser contemporaneamente compreendido na segunda; *b)* de estabelecer uma divisão que é ao mesmo tempo total, enquanto todos os entes aos quais atualmente e potencialmente a disciplina se refere devem nela ter lugar, e principal, enquanto tende a fazer convergir em sua direção outras dicotomias que se tornam, em relação a ela secundária".[2]

Compreendo que é da dicotomia entre o *direito de ter* e o *direito de ser* que, dialeticamente, nascem, crescem e morrem as Constituições e as legislações infraconstitucionais dos países, enquanto normas reguladoras, em grau máximo e terminativo, do relacionamento recíproco do Estado com a sociedade, as sociedades com as pessoas enquanto indivíduos, entre estas e a forma em que são reconhecidos os mais plurais sujeitos de direito. Como resultado direto deste

1 CEZAR BRITTO é sergipano nascido na cidade de Propriá, formado em direito pela UFS, casado, pai de quatro filhos e avô de duas netas. É advogado de várias entidades sindicais, movimentos populares e organizações não governamentais. É membro honorário vitalício da OAB. É ainda membro da UIA, ABRAT, ABJD, JUTRA, IAB e CBJP. É fundador e integrante da coordenação executiva da Associação Brasileira de Juristas pela Democracia –ABJD, diretor técnico da Revista Fórum de Direito Sindical, consultor do Instituto dos Advogados Previdenciários – IAPE e membro da Academia Sergipana de Letras Jurídicas. Foi presidente da OAB NACIONAL, presidente da União dos Advogados da Língua Portuguesa, conselheiro federal e secretário-geral da OAB, conselheiro seccional e presidente a OAB/SE (1993/ 1994), conselheiro do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social – CDES, conselheiro da CDDPH, vice presidente (Nordeste) e diretor de relações internacionais da ABRAT, presidente e fundador da Sociedade Semear. Foi presidente da Comissão Nacional de Relações Internacionais da OAB, vice-presidente Nacional do Consejo de Colegios y Órdenes de Abogados del Mercosu e participou ativamente do movimento estudantil. Recebeu várias medalhas, destacandose a Ordem João Mulungu, outorgada pela Casa de Cultura Afro-Sergipana; comendador da Ordem do Mérito Trabalhista, outorgada pelo TRT-20; comendador da Ordem do Mérito Serigy, outorgada pelo Município de Aracaju, comendador e Grande Oficial da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho, outorgadas pelo TST; comendador da Ordem do Mérito do STM; comendador da Ordem do Rio Branco, outorgada pelo Itamaraty e Governo Federal; comendador da Ordem do Mérito Aperipê, outorgada pelo Estado de Sergipe; Medalha de Ouro outorgada pela Ordem dos Advogados de Portugal; Comenda do Mérito Legislativo, outorgada pela Câmara dos Deputados; e Medalha do Mérito Parlamentar, outorgada pela Assembleia Legislativa de Sergipe. É cidadão honorário de Aracaju, Paraíba, Maceió, Alvorada do Oeste, Uberaba, Uberlândia, Belo Horizonte, Brasília e Espírito Santo. Fez várias conferências nacionais e internacionais. Publicou livros de crônicas (Nos alpendres da vida, Caminhadas e Não é tempo para silêncios), direito (A inviolabilidade do direito de defesa, A Contratação do Advogado Sindical e Fiz-me Advogado na Luta) e romances (Almas livres, corpos libertos, Um lugar longe do mundo e Candangos, traços de Brasília), de poemas em prosa (140 curtidas) e duas peças teatrais (Mulheres que ousam escolher e Luzes, Luizes e Luizas no Brasil Escravista), além de várias obras coletivas, artigos em revistas e sites especializados. Tem escritório profissional em Brasília, Sergipe, Minas Gerais, São Paulo e Rio de Janeiro.

2 Bobbio, Norberto. ESTADO, GOVERNO, SOCIEDADE, Para uma teoria geral da política, Editora Paz e Terra, 14ª Edição, p. 13/14

conflito, o Direito do Trabalho – típico *direito de ser – rebelou-se* dos grilhões da escravidão para se agasalhar na proteção da Constituição Federal.

Neste quadrante do desafio, aponto alguns conceitos utilizados no desenvolvimento do trabalho, pois serão importantes para a compreensão do viés usado como parâmetro argumentativo da dicotomia. Assim, anoto o *direito de ter* como sendo o conjunto de normas destinadas a garantir a propriedade das coisas, a posse sobre as pessoas humanas e o uso dos frutos produzidos por ambos, fundamentado na supremacia de um grupo sobre o outro, no escopo de proteger essa hegemonia na qual as forças privilegiadas determinam e são as principais destinatárias desta própria política. Como contraponto conceitual, registro a expressão *direito de ser* como sendo o aparato jurídico que reconhece a pessoa humana como sujeito de direito, nas relações individuais e coletivas, de modo a figurar como o principal fundamento para legitimação das ações praticadas pelos grupos que buscam a hegemonia sobre a edição das normas de conduta adotadas pelo Estado.

Da mesma forma, assinalo como *direito posto* o ordenamento jurídico aprovado pelo Estado, sem qualquer juízo de valor quanto à sua legitimação. Abalizo como *direito rebelado* aquele que não aceita a validade do *direito posto,* notadamente quando instrumento de proteção ao *direito de ter*. Ainda nesta linha de conceituação, o *direito de ser* também está apresentado como expressão da luta coletiva por um mundo mais justo, igual e solidário, sendo o *Direito do Trabalho* apontado como espécie dela derivada.

2. A *coisificação da pessoa humana*

Os escribas, os religiosos e os nobres eram os destinatários das decisões *postas* pelos faraós. A Mesopotâmia, a Índia, a China e os hebreus autorizaram no *direito posto* o trabalho escravo. A civilização grega admitiu o trabalho como método de produção. Em Roma, também escravista, a plebe somente era considerada como elemento importante na definição da política do *panem et circenses.* Eram os nobres, os de sangue-azul e os vassalos quem se faziam beneficiários das determinações feudais.

As guerras, sempre abundantes nos vários rincões do planeta, não eram realizadas apenas para alimentar egos, conquistar territórios ou acumular riquezas materiais. Guerreava-se, também, para conquistar escravos destinados à construção dos sonhos e ambições desmedidas dos chefes tribais, dos reis e dos governantes da ocasião. Eram também instrumentos de sequestros de mulheres para o sexo e a procriação de novas crias servis. As tidas maravilhas do mundo antigo, por exemplo, foram construídas através desta insana lógica onde homens se julgavam no direito de subjugar outros homens. Castelos, territórios, feudos e outras fortalezas eram construídos e mantidos através da coisificação da pessoa humana. Os vencidos eram partilhados entre os vencedores, no mesmo patamar de coisa apropriada e destituída de direitos.

O *direito de ter* a propriedade do *ser,* em apertada síntese, era apontado como essencial à economia e fundamental a organização do então modo produtivo; o ato de trabalhar, em conclusão igualmente sumária, *posto* como tarefa dedicada, histórica e sucessivamente impingida aos escravizados, aos servos, às mulheres, aos integrantes das corporações de ofício ou aos ditos párias sociais. Todos os métodos de usurpação foram utilizados, desde a opressão-violenta através da matança dos corpos humanos, passando pela opressão-pacífica através do aniquilamento das raízes socioculturais e, por fim, mas não menos infame, pela opressão-espiritual com a mudança das referências religiosas. Métodos estes expressamente autorizados e regulados.

Nesta mesma lógica insana, a escravidão pela cor se perpetuou séculos depois, tornando-se, inclusive, um *direito posto* plenamente "aceitável", até mesmo para as instituições religiosas, especialmente a Igreja Católica, que também se fazia proprietária de *seres humanos*. Certamente por isso se excluía do conceito de crime ou pecado a coisificação do trabalho humano, mesmo

porque, segundo se pregava à época, os negros não foram aquinhoados com o sacro atributo da alma. Não se pode esquecer, também, que o *direito posto* procurou justificar o *ter* a propriedade do *ser nascido indígena*. As histórias dos povos originários que se espalhavam pelo continente americano e os aborígenes australianos não são diferentes de todas as histórias das civilizações conhecidas. Nela, mais uma vez, a civilização dominante terminou por conquistar, não raro com chacinas, trabalho forçado, aprisionamento e grilagem de terras a civilização tida como colonizada.

3. As revoluções liberais – a liberdade do *ter*

A partir do século XVIII, pensadores, ideólogos, juristas, economistas e plurais intérpretes dos fenômenos sociais, econômicos e políticos traçaram caminhos que permitiriam à sociedade, a final, dar concretude ao seu histórico sonhar-viver na duradoura paz comunitária. Nesta quadra do tempo, o *direito se rebelou* contra o poder dos monarcas absolutistas, a dominação feudal, a servidão como forma de produção, a nobreza como classe política dominante, a opressão religiosa e as várias formas de legitimação do *ter* a propriedade das riquezas e dos seres humanos. Com o Iluminismo, ao *direito posto* foram contrapostas palavras como liberdade, igualdade e fraternidade.

Destacam-se como referência do *direito rebelado* que se fez *posto* como inaugurador do Estado Liberal, a ideia da liberdade como respirar primordial da vida em sociedade, o antídoto ao absolutismo estatal. Nos EUA, estabeleceu-se uma República fundada no conceito de democracia representativa e na regra de que as todas as pessoas têm o mesmo valor político (*One man, one vote)*. A *Declaração de Virgínia*, em 16 de junho de 1776, proclamou o direito à vida, à liberdade, ao princípio da legalidade, à liberdade de imprensa e a liberdade religiosa, bem assim a *Declaração de Independência dos Estados Unidos,* de 04 de julho de 1776, limitou o poder estatal e valorizou a liberdade individual do *ser humano*

O *direito rebelado* com o advento da Revolução Estadunidense ganhou corpo na *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão posta* no mundo jurídico pela Revolução Francesa, priorizando as liberdades públicas, o direito de resistência à opressão, o direito de concorrer pessoalmente ou por representantes para a formação da lei como expressão da vontade geral. E nesta seara de expressões que integram o universo político da inclusão popular e do *direito rebelado*, a Revolução Francesa contribuiu com as simbólicas *liberté, egalité* e *fraternité.*

O poder popular, mostrando-se vanguardista e revolucionário, ousou condenar à morte a nobreza e o clero que justificavam a reinante dominação exclusivista. Influência que se espalhou pelo mundo, levando o arcabouço legislativo do Estado Liberal como *direito posto* em vários países, revoluções e reivindicações que se rebelavam contra os poderes constituídos, a exemplo da Inconfidência Mineira de 1789, claramente identificada em seu lema liberal: *Liberdade, ainda que tardia*.

Mas a dicotomia entre a propaganda e o produto fornecido manteve-se firme em seu curso histórico, outra vez o *direito de ter* derrotou o *direito de ser*. Embora modificando as relações de poder e guilhotinado a legitimação do acesso ao governo em razão dos títulos de nobreza ou do atributo genético do sangue azul, a moderna República Estadunidense manteve a exclusão do direito de voto dirigida às mulheres, aos negros e aos povos originários.[3] A *Declaração Americana dos Direitos do Homem* não foi capaz de abolir o gravíssimo crime da escravidão, que acontecera apenas depois de uma guerra civil e da aprovação da Emenda 13. Não houve grandes modificações, portanto, na forma em que organizava os meios de produção e a regulação do direito ao trabalho.

A contradição entre o discurso formal e real também se fez notar na revolucionária França.

3 As exclusões constavam do Artigo 1, Seção 2, itens 1 e 2, da Constituição dos EUA, subscrita pelo presidente e delegado de Virgínia, George Washington, no distante 17 de setembro de 1787.

A *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão*, da *Revolução Francesa*, inscreveu na História da Humanidade, no seu art. 1º, que o *fim da sociedade é a felicidade comum*. Entretanto, não se sentiu infeliz quando aplicou o terror e a guilhotina para os crimes de opinião, inclusive à Olympe de Gouges quando esta ousou propor a aprovação de uma *Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã*. As mulheres e os pobres, fundamentais nos agitados anos de contestação, continuavam excluídos do direito de votar e serem votados, trabalhando em condições de miserabilidade semelhante ao *direito de ter* a propriedade das riquezas e das pessoas.

Em resumo: a construção teórica do Estado Liberal utilizou-se do *direito de ser* quando pregava o direito de liberdade, mas manteve a estrutura econômica de produção ainda fundada no absolutismo centrado no *direito feudal de ter a propriedade absoluta sobre as terras e as pessoas.*

4. As revoluções das massas – a igualdade do *ser*

Ainda no século XIX, com o advento da Revolução Industrial, começou a se desenvolver a classe operária, assumindo ela própria o papel propositivo na contestação ao *direito de ter,* historicamente presente no *direito posto*. Com as indústrias nascem também as primeiras associações sindicais livres e os movimentos reivindicatórios do *direito de ser,* propondo-se para o *direito posto* uma nova visão sobre o trabalho como fator de dignidade da pessoa humana. Não mais poderia ser admitida como legítima a secular e preconceituosa compreensão de que trabalhar era atributo dos miseráveis, das mulheres, dos desvalidos, dos escravizados dos desafortunados pela sorte. Não chocava à sociedade dominante a simples constatação de que a jornada de trabalho, quando mais branda, tinha início com o nascer e término ao pôr do sol, bem assim que crianças e mulheres laboravam em condições absolutamente insalubres, periculosas e análogas à condição de escravidão. Não a sensibilizava a exploração assumida, os acidentes de trabalho corriqueiros a devorar vidas, a miséria aceita como inexorável e a fome que se espalhava nas ricas unidades fabris.

O Estado Liberal, não obstante reconhecer a liberdade como patamar civilizatório, mantinha a exploração sobre o *ser* e a embrionária classe trabalhadora. A "coisificação" do trabalho ainda estava presente na compreensão de um mundo centrado na lógica da *proteção do ter* e na cumulação de poder e de riquezas materiais. Era necessário, portanto, estabelecer um **"**contraponto da classe trabalhadora em relação à classe burguesa no Estado Liberal**"**.[4]

O descontentamento da classe trabalhadora se fazia perceptível através de revoltas, greves e contestações coletivas. A questão social insurgente era tratada como mero *Caso de Polícia*, em que se reprimiam duramente os movimentos reivindicatórios e ações relacionadas à defesa ou à criação de novos direitos para a classe trabalhadora. Em razão ao *direito que se rebelava*, a repressão política/policial se fazia resposta, como a que ocorrera no dia 1º de maio de 1886 – originando o Dia Internacional do Trabalhador. A mesma que anteriormente ocorrera no 8 de março de 1857, quando do cruel massacre das trabalhadoras nova-iorquinas, transformado no Dia Internacional da Mulher pela II Conferência Internacional das Mulheres Socialistas em Copenhague, Dinamarca, em 1910.

Nesta primeira etapa de contraponto ao Estado Liberal, ainda não havia um claro confronto ideológico, embora já externada, através da violência policial, da supremacia do poder econômico e do *direito posto* como garantidor da livre exploração da classe trabalhadora, a dicotomia entre o *direito de ter* e o *direito de ser*. Estes fatos não passaram desapercebidos das historiadoras Marta Harnecker e Gabriela Uribe, quando anotaram que "a existência de ricos e pobres é sempre o resultado da exploração, do fato de um pequeno grupo, por ser proprietários dos meios

4 DELGADO, Mauricio Godinho. Funções do Direito do Trabalho no Capitalismo e na Democracia. In: DELGADO, M . G .; DELGADO, G . N Constituição da República e Direitos Fundamentais dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 76.

de produção, se apropriar do trabalho da grande maioria, que não possui os meios de produção".[5]

Com a modificação das relações de trabalho, o aumento da consciência de classe, as propostas de suavização da exploração e a luta pela própria valorização do trabalho como fator gerador de riquezas, o século XIX também passou a vivenciar o nascimento de mais um movimento que influenciou decisivamente na concepção do Direito do Trabalho. Agregou-se ao *direito rebelado* o efervescente conflito *capital x trabalho*, agora de conteúdo nitidamente revolucionário, empregado como substituto à dicotomia existente entre *direito de ter* e o *direito de ser*.

Jean-Christian Petitfils apontou o ano de 1848 como o verdadeiro marco divisor das concepções socialistas do trabalho: "Nos anos que se seguirão, com o desenvolvimento do capitalismo industrial, o nascimento de um verdadeiro proletariado operário, o socialismo sairá dos balbucios da infância. Ele sofrerá, sobretudo, uma transformação decisiva, deixando de ser um sistema conceptual, criado pelo cérebro de alguns teóricos inspirados, para deitar raízes nos combates quotidianos. Dentro de um pouco, será a época do mutualismo proudhoniano, do marxismo, da anarquia, que desenvolverão em detrimento do socialismo idealista dos profetas barbudos".[6]

Corretamente Eric J. Hobsbawm, apontou que "talvez estes movimentos não dessem aos direitos desses grupos uma prioridade tão exclusiva quanto seus defensores podiam ter desejado, mas eles não só os defendiam como também empreendiam campanhas ativas em seu favor, como parte da luta geral pela Liberdade, Igualdade e Fraternidade – lema que os primeiros movimentos socialistas e operários herdaram da Revolução Francesa – e pela emancipação dos homens".[7]

"As teorias revolucionárias se espalhavam rapidamente. Apropriar-se dos lucros advindos do seu próprio trabalho passou a ser a atrativa proposta de ação de todas as correntes socialistas, ainda mais quando esta ação significava a completa exclusão do capitalista de qualquer sistema produtivo. A ideia de que o trabalho deveria gerar riquezas apenas para quem a produzisse era a incendiária palavra de ordem. O direito ao trabalho e o direito de resistência, assim, compreendidos, chegavam ao seu maior momento valorativo, não mais sendo destinados a escravos ou servos. Ambos passavam a ser o início, o meio e o fim de uma mesma sociedade".[8]

As propostas defendidas por Marx e Engels triunfaram e atingiram o clímax com a *Revolução de Outubro de 1917*, quando, em uma de suas primeiras medidas, determinou *A abolição da propriedade privada dos meios de produção*.[9]Neste mesmo ano, é aprovada a Constituição Social do México, a primeira inscrever como fundamentais os direitos dos trabalhadores, fruto da Revolução Mexicana de 1910, que contestava a propriedade e pregava a igualdade de direitos.

5. O Estado social – a liberdade e a igualdade em disputa

Diante do fracasso da ação amadora centrada na lógica da repressão policial, os que se sentiam ameaçados pelo ufanismo triunfante do comunismo sobre o capitalismo também passaram a formular teorias e métodos de convencimento dirigidos à massa dos trabalhadores. Os defensores do *direito de ter* não iriam permitir a ascensão e triunfo do *direito de ser*. Era preciso, portanto, contrapor a ideologia cativante do comunismo com outra ideologia que igualmente empolgasse a classe operária. O capitalismo, para sobreviver, teria que aprender a utilizar o próprio arsenal ideológico revolucionário da

5 MARTA HARNECKER e GABRIELA URIBE, Exploração Capitalista, Ed. Global, 1979, p. 70.
6 JEAN-CHRISTIAN PETITFLIS, Os socialismos utópicos, Zahar Editores, 1978, p. 128
7 E. J. HOBSBAWM, Revolucionários, Ed. Paz e Terra, 1982, p. 15
8 BRITTO, Cezar. A Contratação do Advogado Sindical, Ed. RTM, 2ª Edição, 2014, p. 19
9 LEO HUBERMAM, História da riqueza dos homens, Ed. Guanabara, 21ª ed, 1986, p. 274

época, caso pretendesse resistir ao mundo que o ameaçava de extinção e que se expandia em seu território. Criar uma nova ideologia de massa, conquistar trabalhadores, políticos e entidades sindicais para que defendesse a liberdade e a igualdade formal.

Nasceu, assim, a importância de se incluir o *status* social para o Estado. Em 1919 é criada a Organização Internacional do Trabalho pela Comissão da Legislação Internacional do Trabalho, constituída pelo Tratado de Versalhes. A jornada de trabalho de oito horas passa a ser recomendada, assim como vários dos direitos reivindicados pelos trabalhadores. Propunha-se humanizar o direito ao trabalho, suavizando os instrumentos de opressão da classe trabalhadora. Notadamente influenciados pelas encíclicas *Rerum Novarum e Quadragessimo Anno,* foram atendidas várias das reivindicações históricas dos trabalhadores.

O Estado Social consolidou-se prometendo interferir no *direito de ter* de forma a proteger o *direito de ser*, regulando o Direito do Trabalho como fator de dignidade humana e, sobretudo, acolhendo as reivindicações da classe trabalhadora no campo da igualdade material. O jurista português Jorge Mirante apontou o reflexo do papel da luta pela igualdade efetiva em várias Constituições Sociais, esclarecendo que várias delas "referem-se de forma explícita à igualdade social como igualdade efetiva, real, material, concreta, situada; ou como igualdade à chegada (ao passo que a igualdade perante a lei é igualdade à partida), mas igualdade à chegada para garantir a igualdade de oportunidades para todos". [10]

Um Estado livre para a expansão do capital e, em contrapartida, interventor nos conflitos sociais, promotor de conciliação e indutor democrático. Era a Social-Democracia contrapondo-se politicamente ao receituário comunista que conquistava os trabalhadores, estabeleceu o Estado Social como novo *direito posto* para os países capitalistas. A alemã Constituição de Weimar, aprovada em 1919, é o exemplo referência desse nosso receituário ideológico, normativo e social. No Brasil, a Constituição Federal de 1934 inaugura o período do Estado Social, o combate ideológico ao socialismo/comunismo, e o legislar-prevenção-reação contra os avanços políticos da classe trabalhadora.

A reação ao comunismo, ao *direito de ser,* ao florescimento da igualdade formal-política e à Social-Democracia o Estado Social ganhou a sua versão autoritária. Argumentava-se que somente a criação de um Estado Totalitário do Capital poderia impedir o crescimento do que se chamava Estado Totalitário do Trabalho. A força do Estado como argumento de combate à outra força estatal. A forte regulação do Direito ao Trabalho, a nacionalização dos interesses dos trabalhadores e a estatização da atividade sindical eram algumas das propostas comuns nos discursos de resistência da direita capitalista e no *direito posto* à disposição do *ter*. O movimento de direita radical se fez vitrine com o fascismo italiano de 1922, o nazismo alemão de 1933, *Corporativismo de Estado* português de Salazar, o *Movimento Nacionalista* espanhol de franco e o Estado Novo de 1937, de Getúlio Vargas.

Nesta fase em que o capitalismo buscava uma resposta convincente aos movimentes sociais, independente do modelo do Estado adotado, o direito ao trabalho teve o seu período mais fértil de regulação. Teorias de proteção ao trabalho foram elevadas ao *status* de direito fundamental, inseridas nas constituições nacionais ou nas legislações infraconstitucionais. Direitos foram consolidados, destacando-se a fixação da jornada de trabalho de oito horas, o direito às férias, a concessão do repouso remunerado, a regulamentação do trabalho insalubre e periculoso, as normas protetoras do trabalho das mulheres e adolescentes e o pagamento de um salário-mínimo. Entretanto,

10 Jorge Miranda, Democracia e Inclusão Social. Reflexões sobre a Constituição. Uma homenagem da advocacia, OAB NACIONAL e Alumnus, 2013, p. 147

6. O Estado democrático de direito – a solidariedade constitucionalizada

*A Constituição Federal de 1988 – f*ruto de raro momento na vida da República – nasceu quando a nação queria de volta a liberdade roubada, sonhava com a igualdade ainda não conquistada e apostava na fraternidade como melhor forma de solução de conflitos. No dizer de Bernardo Cabral, seu relator e ex-presidente nacional da OAB, "a verdade é que a Constituição de 1988 não foi presente do governo ou dos constituintes. Não e não! Ela foi conquistada pelo povo, que, com bravura, resistindo ou lutando contra o autoritarismo, tornou inevitável o advento da nova e renovadora ordem constitucional."[11]

A Constituição germinada dos movimentos sociais queria se reunir em associações e sindicatos, exprimir seu pensamento, sem medo de censura, prisões ou perseguições políticas. *Daí ter inscrito o Direito do Trabalho como princípio fundamental, constitucionalizando-se várias normas e princípios consolidados no Direito do Trabalho. O Direito Coletivo do Trabalho foi elevado à condição de direito social e garantia fundamental, reconhecendo-se, dentre outros, a liberdade estatutária, a substituição processual, a validade das convenções e acordos coletivos de trabalho, a representação dos trabalhadores por empresa e o direito de greve. O professor* Mauricio Godinho Delgado, aponta que **"**Para a nova Constituição da República, tão ou mais importante do que a igualdade em sentido formal – que não desapareceu, é claro no período contemporâneo do Direito Constitucional, emerge a noção humanista e social de *igualdade em sentido material***"[12]**

Passado o furor democrático da Constituição Federal, ou mesmo porque os preconceitos, conceitos e temores não se dissipam facilmente, aos poucos foram mantidos os velhos institutos criados para reduzir, impossibilitar ou fortalecer o Direito Coletivo do Trabalho como instrumento facilitador da ação coletiva. *Com o fim da Guerra Fria e a derrocada do Comunismo simbolizado pelo fim da União Soviética, a teoria de que o direito ao trabalho é fator de dignidade humana perde uma de suas justificativas históricas. Livre da ameaça comunista, aproveitando-se das confusas reações das organizações sindicais à perda do paradigma ideológico, o Capitalismo voltou a propor a retroação do direito do trabalho aos seus tempos pré-históricos.*

A declarada vitória do Capital Globalizado retomou o conceito do direito ao trabalho como *coisa*, um simples e secundário elemento inserido nos custos de produção. O direito ao trabalho voltou a ser teorizado como matéria-prima inserida na mesma lista de despesas dos demais elementos constitutivos do preço de produção. *No Brasil, a legislação trabalhista de proteção individual ao trabalhador, especialmente a CLT, passou a ser constantemente atacada como ultrapassada, fascista e engessadora da competitividade das empresas.* Reforça-se este argumento com a afirmação de que os custos sociais brasileiros estariam entre os mais elevados do mundo, impeditivo do aumento da produtividade e forte gerador de desemprego. Em outros termos: direito ao trabalho *posto* no Direito do Trabalho seria fator impeditivo ao ingresso do Brasil na gloriosa era da globalização, pois encarece e impossibilita a manutenção do emprego.

A legislação infraconstitucional *posta* restringiu o próprio direito de greve, transformando, sem grandes modificações, a antiga greve ilegal na atual greve abusiva. Da mesma forma, não cuidou o parlamento de disciplinar o direito de greve para os servidores públicos, as regras de proteção contra a despedida imotivada e a representação dos trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados.

O Poder Judiciário, na mesma linha do parlamento brasileiro, firmou o entendimento de que a Constituição Federal recepcionou os instrumentos impeditivos da construção de um Direito Coletivo do Trabalho, não fazendo social o

11 Bernardo Cabral, Os 25 anos da Constituição. Reflexões sobre a Constituição. Uma homenagem da advocacia, OAB NACIONAL e Alumnus, 2013, p. 89

12 DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017, pp. 84-85.

querer de fortalecimento das entidades sindicais e das reivindicações dos trabalhadores. Fábio Konder Comparato, registrou que "em qualquer Estado, a ordem constitucional, longe de se reduzir ao texto normativo abstrato, compreende o direito concretamente em vigo, tal como ele é interpretado e aplicado pelas autoridades competentes, em função dos valores sociais que norteiam o grupo do poder soberano".[13]

7. Conclusão

Como conclusão, registro que o *direito posto* ao longo da História – especialmente enquanto Direito do Trabalho – sempre foi escrito pela tinta da preservação do *direito de ter*, assim permanecendo em tempo de Estado Democrático de Direito. E como arremate final, destaco que a CLT é uma norma *posta* à disposição do *direito de ter*, porém modificada e adaptada quando o *direito de ser* mostrou-se como pauta *rebelde* dos mais diversos movimentos reivindicatórios.

A CLT não é estrangeira ou nacional, tampouco filha de qualquer teoria ou concessão piedosa de determinado grupo econômico. A CLT apenas consolidou os milenares conflitos entre o *direito de ter* e o de *ser* no mundo do trabalho. Daí porque em eterna mutação, uma legislação inacabada, salvo quando revogada a exploração da pessoa humana.

A queda do Muro de Berlim e as grandes rachaduras na Muralha de *Wall Street* deixaram o mundo órfão de teoria sobre o futuro do direito ao trabalho. A falência do mundo que pregava a igualdade sem liberdade resultara no fortalecimento do Capitalismo. A recente quebra do mundo da liberdade sem igualdade também parece significar que o triunfo do Capitalismo não era um atestado de segurança para as pessoas e para o próprio capital. Revela-se, nestas duas derrocadas, que a História não acabara, pois a ganância apenas gerou crises e escassez de recurso. O novo cenário de incertezas, crises econômicas, Estados à beira da falência e ausência de paradigmas ideológicos vitoriosos e confiáveis, certamente gerarão novas conceituações para o direito ao trabalho, o Direito do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho. Novos conceitos serão formados pela atual e próximas gerações.

13 Comparato, Fábio Konder. Brasil: verso e reverso constitucional, Democracia e Inclusão Social. Reflexões sobre a Constituição. Uma homenagem da advocacia, OAB NACIONAL e Alumnus, 2013, p. 188

A função política do sindicato no capitalismo apocalíptico

Thaís Cláudia D'Afonseca da Silva[1]

1. Breves considerações sobre o sindicalismo no Brasil

O professor Márcio Túlio Viana ensina, em suas aulas no Programa de Pós-Graduação em Direito da PUC/Minas, que o sindicato nasceu de uma contradição. Quando o capitalista agrupou nas fábricas a massa de trabalhadores para explorar, por esse agrupar, também criou as condições de fervilhar a resistência contra a exploração. O sindicato nasceu assim, em uma contradição, como rebento do próprio sistema capitalista.

Assim como menciona no trecho:

> Com o sistema capitalista, os modos de oprimir e resistir se organizaram, se racionalizaram e até se institucionalizaram. Ao mesmo tempo, tornaram-se onipresentes, compondo a própria estrutura das relações de produção. (VIANA, 2017, p. 242)

Esse ator social que nasce rebelde e que desde sua gênese funciona como freio ao avançar do capitalismo sobre a força de trabalho, recebe indiscutivelmente uma marca: de organização indesejada.

Embora se tenha como objeto a análise do sindicato brasileiro na atualidade é importante verificar, ainda que brevemente, aspectos ou circunstâncias que impulsionaram o movimento sindical, e levantar as diretrizes de um sindicalismo que sonhava com a emancipação total dos trabalhadores e da sociedade.

Nesse sentido, partindo de um período de início de industrialização, do final do século XIX e início do século XX, o percurso começa constatando que esse processo se dá considerando que o investimento nos países "atrasados" era necessário para não colocar em risco a oligarquia financeira, e acompanhava a manutenção do *status quo* e um certo equilíbrio das potências imperialistas, segundo Pedro Fassioni Arruda (2012).

Nas palavras de Arruda "decorriam de três exigências fundamentais: necessidade de criar escoadouros para as mercadorias que eram produzidas nos países imperialistas, garantir às suas indústrias o suprimento de matérias-primas e ampliar a esfera de investimento de capital", menciona ao citar Bukharin. (ARRUDA, 2012, p. 102).

Entre o fim do século XIX e do século XX, o Brasil por exemplo, era um país predominantemente agrário e de capitalismo dependente. As condições existentes no país, marca particularmente a formação da classe trabalhadora. A herança colonial brasileira coexistiu com o desenvolvimento capitalista, e esse hibridismo ecoa ao longo da história brasileira.

Florestan Fernandes vai descrever, em seu livro "A Revolução Burguesa no Brasil: ensaio de interpretação sociológica", a fusão do velho e do novo, restaurando velhas estruturas de poder e dominação, mas buscando meios de expandir a acumulação capitalista que necessitava eclodir. Assim, descreve:

> Aqui não tínhamos uma burguesia distinta e em conflito de vida e morte com a aristocracia agrária. Doutro lado, o fundamento comercial do engenho, da fazenda ou da estância pré-capitalista engolfou a aristocracia agrária no cerne mesmo da transformação capitalista, assim que o desenvolvimento do mercado e de novas relações de produção levaram a descolonização aos alicerces da economia e da sociedade. Foi graças a esse giro que velhas estruturas de poder se viram restauradas: o

1 Doutora em Direito Privado e Mestre em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-graduação da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. (PUC Minas). Professora de Direito Material e Processual do Trabalho na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Professora de Direito do Trabalho na Escola Superior Dom Helder Câmara. Advogada trabalhista. Conselheira Seccional da OAB/MG. Vice-presidente do Sindicato dos Professores de Minas Gerais (Sinpro Minas). Membro do Instituto Ítalo-Brasileiro de Direito do Trabalho (IIBDT). Pesquisadora no Grupo de Pesquisa Trabalho em Movimento (TREM / UFMG).

> problema central tornou-se desde logo, como preservar as condições extremamente favoráveis de acumulação originária, herdadas da Colônia e do período neocolonial, e como engendrar, ao lado delas, condições propriamente modernas de acumulação do capital (ligadas à expansão interna do capitalismo comercial e, em seguida, do capitalismo industrial). Aí se fundiram como vimos anteriormente, o "velho" e o "novo", [...] prevalecendo, no conjunto, a lógica da dominação burguesa dos grupos oligárquicos dominantes. (FERNANDES, 2020, p. 213).

1.1. Fase anterior a 1900

Aborda aqui breves linhas que pretendem demonstrar algumas características do movimento dos trabalhadores sindicalismo brasileiros. Como dito, a intenção não é trazer uma profundidade histórica, mas refletir sobre fluxos e influxos do movimento dos trabalhadores por notas e/ou achados históricos.

O autor Vitto Giannotti indica que as primeiras fábricas do Brasil são do final do século XIX. Assim destaca:

> As primeiras fábricas que surgiram no Brasil foram criadas no setor têxtil. Entre 1844 até 1866, foram instaladas no país nove tecelagens de algodão. Dessas, cinco localizavam-se em Salvador (BA). Por volta de 1890, o Brasil já contava com 48 fábricas do ramo têxtil, assim distribuídas: 13 em Minas Gerais; 12 na Bahia, 11 no Rio de Janeiro; 10 no Maranhão; e 9 em São Paulo. Em 1890, calcula-se que existissem 55 mil operários no Brasil. (GIANNOTTI, 2007, p. 49).

Embora, ainda por vários anos depois de 1900 "o Brasil permanecia sendo um país agrícola voltado para e exportação", afirma Vitto Giannotti, e explica:

> Sua economia era baseada na exportação dos seus produtos primários: cana, café, cacau, algodão, borracha, madeiras, etc. Outra fonte de riquezas eram os produtos do solo, como minérios, ou agropecuários, como o gado e seus derivados. Esta facilidade toda nas mãos dos grandes latifundiários escravistas, bloqueou o caminho para uma rápida industrialização. (GIANNOTTI, 2007, p. 48).

Natália Moura, em seu livro "Greve: do controle ao *cybercontrole",* traz relato sobre greve deflagrada em 1º de junho de 1857, na cidade de Salvador/BA, pelos negros de ganho contra lei municipal que buscava controlar o trabalho de negros libertos ou alforriados. Mas, segundo relata MOURA, a verdadeira intenção da "intervenção dos poderes públicos era vigiar e disciplinar o trabalho e os costumes dos negros nas ruas dessa cidade.". (MOURA, 2021, p. 49). A lei publicada em 1857 encontrava estratégia para controle da cultura, corpos e ancestralidade dos escravos.

A autora descreve que, embora não fosse uma greve de trabalhadores operários, o movimento foi um movimento híbrido, e pelo seu relato é possível concluir que visava a manutenção da liberdade em amplo sentido, incluindo a liberdade de culto, a preservação da cultura e ancestralidade, mas trazia também a "consciência da importância de seus trabalhos para o mercado e funcionamento da cidade" (MOURA, 2021, p. 49). O exemplo mencionado deixa clara a solidariedade e a resistência em prol da manutenção da identidade e cultura.

O período em comento havia poucas fábricas, GIANNOTTI (2007) relata a existência no país de apenas quarenta e oito fábricas em torno do ano de 1890. Assim, um período que não contribui com a verificação de eventuais trações do movimento dos trabalhadores, embora já tenha acontecido movimentos grevistas como o de 1857 e outros que a seguir serão mencionados.

Foi nessa década de 1890, que foram criados três *partidos operários* no Rio de Janeiro, dois partidos de menor atuação e um mais expressivo (FAUSTO, 2016). Um Partido Operário, fundado por Gustavo Lacerda, teve atuação bastante incipiente, e embora mais defendesse "a criação de cooperativas, em vez de sindicatos militantes, e considerava a greve uma arma ineficiente, utilizável somente em último recurso", encerrou suas atividades brevemente, já que seu fundador, ex-militar, " foi forçado a deixar as fileiras por sustentar pontos de vista socialistas.". (FAUSTO, 2016, p. 62)

Luiz França e Silva fundou o outro Partido Operário, "o núcleo de França e Silva se declarava contrário às greves, defendendo a necessidade de conceder direitos aos trabalhadores através de negociações" (FAUSTO, 2016, p. 62). Consta que tal partido desapareceu após as eleições de 1890.

Ainda segundo Boris Fausto, em seu estudo sobre a formação da classe trabalhadora brasileira, em 1892 foi organizado por França e Silva o I Congresso Operário Nacional, comparecendo cerca de 400 pessoas. O programa do partido aprovado em tal congresso foi lido na Câmara dos Deputados, oportunidade em que o Deputado Lauro Muller defendeu jornada diária de trabalho de 8 horas. (FAUSTO, 2016, p. 63)

Em 1890 outro Partido Operário surge, esse presidido por José Augusto Vinhaes, tenente da Marinha. O tenente de posicionamento abolicionista mantinha inserção no movimento operário, incipiente, e assim certa relação com os empregados e trabalhadores das ferrovias da Central do Brasil. Foi eleito Deputado Constituinte em 1890. Por sua influência e proximidade a Deodoro da Fonseca consegue alteração nos artigos 205 e 206 do Código Penal vigente, que criminalizava o movimento grevista. (FAUSTO, 2016, p. 65), por via do decreto 1162 de 12 de dezembro de 1890.

Embora, tais movimentos de criação de partidos operários datam da década de 1890, quando a partir de então as greves se multiplicam no país, Vitto Giannotti relata alguns movimentos grevistas anteriores. Em 1815 "uma greve de pescadores no Recife, e em 1854 temos notícias de uma outra, organizada pelos ferroviários da primeira estrada brasileira, criada pelo Barão de Mauá.". (GIANNOTTI, 2007, p.57). Também informa uma greve dos gráficos do Rio de Janeiro em 1858, com movimento paredista de uma semana.

Noutro ponto, destaca um exemplo: os jangadeiros do Ceará fizeram *greve* por se recusarem a transportar escravos. "O Ceará foi um dos principais polos de oposição à continuidade da escravidão no país. O líder do movimento foi Francisco José do Nascimento, conhecido como Dragão do Mar". (GIANNOTTI, 2007, p.57). Relata o autor que essa *greve*, ocorrida em 1881, contribuiu para a abolição da escravidão no Ceará sete anos antes do restante do país.

A greve dos jangadeiros de 1881 demonstra um genuíno caráter de *alteridade* e uma lição de solidariedade dos trabalhadores em face de grave questão humanitária: a escravidão.

Apesar de um período de incipiente industrialização e de organização operária, em resumo, se destacam alguns aspectos: a) este período é marcado por ações espontâneas dos trabalhadores, com a notícia de movimentos similares às greves, com no movimento híbrido da greve dos negros ganhados, em Salvador em 1857. Um movimento que buscava a preservação da cultura e da ancestralidade africana; b) a pesquisa identificou greves de solidariedade, como na *greve* dos jangadeiros no Ceará que se negaram a transportar escravos, implicando em importante motivo para a abolição da escravidão em 1881 naquele estado, antes do restante do país; c) o período marca também o surgimento de partidos operários, com atuação muito incipiente, mas apresentando atores do movimento dos trabalhadores se ajustando aos interesses das classes dominantes; d) o sindicato não aparecia com o formato clássico e funções delimitadas, inclusive, o surgimento formal se dará a partir de 1903, mas os movimentos do período traziam aspectos de atuação política e função econômica.

1.2. Aspectos do movimento sindical de 1900 até 1930

Neste período o sindicato brasileiro começa a tomar forma. No início do século, sob a influência do *anarquismo,* surge o anarcosindicalismo brasileiro, que buscava o desenvolvimento da consciência dos trabalhadores para o fim de uma emancipação completa. O anarcosindicalismo brasileiro, defendia a função do sindicato como órgão de luta e recusava a qualquer tipo de assistencialismo. (FAUSTO, 2016, p. 95). Neste

sentido, se verifica no movimento anarcosindicalista a função política como sendo estrutural.

Destaca que o movimento estava aberto a todos os operários, independente da vertente política. "A verdadeira força do sindicato repousa na solidariedade e não nos recursos materiais.". (FAUSTO, 2016, p. 95). Assim, "a defesa de reivindicações imediatas tinha o mesmo objetivo de reforçar a solidariedade, despertar a consciência dos trabalhadores, em busca da emancipação final.". (FAUSTO, 2016, p. 95).

Importa aqui breves anotações. O anarquismo é uma corrente política que pretende uma sociedade contra qualquer forma de poder e igualitária, inclusive o Estado (FAUSTO, 2016). A expansão do anarquismo e sua influência no movimento operário, inicia pela entrada de Mikhail Bakunin na Associação Internacional dos Trabalhadores, onde, como dito, Karl Marx atuava fortemente.

Marx e Bakunin divergiam quanto aos meios a alcançar essa nova sociedade, livre de classes, diferente da sociedade capitalista. Marx "apontava para a necessidade de uma organização política centralizada, capaz de enfrentar a burguesia numa revolução que levaria ao socialismo" (GIANNOTTI, 2007, p. 75). Bakunin, por sua vez, "defendia uma sociedade socialista, com forte tom libertário, fruto da livre e espontânea organização autônoma dos trabalhadores.". GIANNOTTI, 2007, p. 75).

Não se tem a pretensão de em poucas linhas delimitar as diferenças entre o pensamento de Marx e Bakunin. Importa aqui, neste momento, destacar que as divergências resultaram em uma cisão, visto que com a derrota da Comuna de Paris, a aliança de ambas tendências se tornou insustentável.

Os anarquistas em suma defendiam uma "sociedade libertária", um socialismo sem autoritarismo, se posicionam contra qualquer forma de poder, como Estado e seu aparato opressor, religião. Pensavam o sindicato "como a forma mais importante de organização dos trabalhadores. "A principal forma de luta era a "ação direta": lutas espontâneas com o máximo de autonomia para cada organização operária, recusam a ideia de qualquer central sindical.". (GIANNOTTI, 2007, p.77).

Não concordavam com a organização centralizada, proposta por Marx, e se opunham à organização partidária por compreenderem uma quebra de autonomia dos trabalhadores e trabalhadoras. Embora Marx também pensava a sociedade socialista como fim, com a ruptura da sociedade de classes e com padrão opressor, e a superação do Estado. Tais diferenças marcaram evidentemente os caminhos do sindicalismo mundial e brasileiro.

Giannotti destaca que no ano de 1906, aconteceu o I Congresso Operário no Brasil.[2] Na pauta se incluiu algumas deliberações, a "criação de um organismo unificador da luta operária no país: a Confederação Operária Brasileira (COB)" (GIANNOTTI, 2007, p. 73), o "incentivo às mulheres criarem suas organizações e participarem de sindicatos" (GIANNOTTI, 2007, p. 73), além da "criação do jornal a Voz do Trabalhadores, que será publicado em 1º de maio de 1908" (GIANNOTTI, 2007, p. 73). E afirma:

> A tarefa dos sindicatos deveria ser de organizar a luta operária, sem se perder em tarefas de assistencialismo. Além disso, o Congresso reafirmou todas as ideias centrais da visão anarquista dominante.
>
> A luta político-ideológica deveria se basear nos temas centrais da visão dominante entre trabalhadores lutadores daquela época que era o anarquismo. Jornais operários e discursos sempre falavam do antimilitarismo, do anticapitalismo, do internacionalismo proletário e do combate à alienação religiosa. (GIANNOTTI, 2007, p. 73).

Em 1º de maio de 1912 foi realizado um comício em São Paulo com organização dos trabalhadores de canteiros, pedreiros, sapateiros e associações libertárias para lutar contra a carestia de vida, e que segundo (FAUSTO, 2016), seus principais lemas eram: organização dos traba-

2 Destaca que o congresso noticiado por Boris Fausto, do ano de 1890, noticiado acima, foi o I Congresso Operário Nacional.

lhadores e contra a carestia de vida. O historiador destaca que pouco tempo depois socialistas e anarquistas fundaram um Comitê de Agitação contra a Carestia de Vida, que realizava nos bairros comícios contra o custo de vida. (FAUSTO, 2016).

No mesmo período acontecem greves que se iniciam no setor de sapatos e foram avançando ao setor têxtil na cidade, (FAUSTO, 2016) esclarece que o movimento paredista chegou a cerca de 9 mil operários. Na fábrica de sapatos Clarck, a reivindicação era por jornada de oito horas, aumento de salários e fim do trabalho por peça. A greve na fábrica Mariângela,[3] de Francisco Matarazzo, inicia em 15 de maio de 1912. Esse movimento de 1912 é assim relatado por FAUSTO:

> A mobilização de 1912 tem origem no agravamento das condições de existência, em um período de expansão econômica. De modo difuso, recebe o incentivo da propaganda dos grupos socialistas e libertários, do clima de dos atos de Primeiro de Maio. Não é, aliás, por acaso que muitas greves significativas do período ocorram nesse mês. Organizatoriamente, dentre os três movimentos anteriores a 1917, objeto dessa sucinta análise, é o que mais se aproxima de um caso-limite de espontaneidade." (FAUSTO, 2016, p. 176).

Mas, também no mesmo ano, fora realizado um Congresso Operário, a fim de arrefecer a luta do movimento operário anarquista, e que teve como presidente Mário Hermes, então filho do presidente da República (Hermes da Fonseca), que aglutinou sindicatos pelegos, buscando enfraquecer e "domesticar" o movimento operário brasileiro visando colocá-lo em subserviência ao Estado. O sindicato nasce da contradição, e traz em si a contradição.

Em 1913 foi realizado em São Paulo o II Congresso Operário Brasileiro. Esse congresso foi marcadamente dominado pelos líderes anarquistas, anarcossindicalistas, comunistas, e socialistas[4] imigrantes que traziam consigo ideais de uma luta única de todo o operariado contra as mazelas da exploração do trabalho e massacre do capitalismo sobre a classe operária. Os anos que se seguem até a greve geral, apesar dos esforços dos anarquistas e socialistas, na tentativa de organizar a classe trabalhadora, especialmente diante da crise financeira, da carestia de vida e do desemprego, verificam-se poucas greves. Relatos de 1 greve de fábrica em São Paulo em 1914, duas em 1915 e duas em 1916.

No ano de 1917 aconteceu a greve geral. O movimento de julho de 1917, iniciado na capital do estado, segue para o interior e ganha também o Rio de Janeiro. Vários movimentos grevistas se espalharam por todo o país com conflitos e tiroteios por vários dias. Dessa greve participaram os operários da indústria têxtil e alimentícia, os ferroviários e os gráficos de sindicatos locais, estaduais e federações sindicais.

O resultado da greve geral foi de grande importância para a classe trabalhadora e influenciou os movimentos posteriores do sindicalismo brasileiro. No final de 1919 e no ano de 1920, diante do fim da I Guerra Mundial e do movimento anticapitalista europeu, faz reacender o movimento operário brasileiro, o que se verifica, em São Paulo, por exemplo. No ano de 1919 foram 64 greves na capital e 14 greves no interior (FAUSTO, 2016), em maio um movimento paredista "só na capital, mais de 45 mil trabalhadores, e a greve generalizada de outubro". (FAUSTO, 2016, p. 185). No Rio de Janeiro uma greve

3 Boris Fausto traz interessante relato acerca da greve na fábrica Mariângela, relatando que o movimento se dá "pelo aumento de 25% e a redução do horário de dez horas e meia para nove horas, estendendo-se a várias empresas, entre elas a Fábrica Santana, dirigida por Jorge Street. A Mariângela é, entretanto, o centro decisivo de uma luta a que a direção da empresa busca pôr fim através de um sortido arsenal de expedientes. A gerência tenta por vários dias dar a impressão que a fábrica funciona, lançando ao ar repetidos apitos e pondo alguns teares em movimento; pressiona também os mestres para que forcem os operários a voltar ao serviço sob pena de suspender-lhes o salário. Não faltam ainda tentativa de divisão regional. Os operários da Mariângela eram em sua maioria italianos provenientes do Vêneto e de Bari [...] Os sapateiros retornam ao serviço após obter 10% no salário e o horário de oito horas e meia; os têxteis seguem o mesmo caminho sem nada conseguir, não obstante a combatividade de Mariângela, onde a situação só se normaliza no mês de junho.". (FAUSTO, 2016, p. 176).

4 Nota-se no período uma ligeira disputa entre essas tendências pelo controle do movimento, o que gerou controvérsias dentro do próprio congresso.

violenta ocorreu dos trabalhadores da indústria têxtil, que visava entre outras reivindicações o direito de associação.

O período de 1917 até 1921 foi intenso, de muita luta da classe trabalhadora, apesar da ainda incipiente industrialização e desenvolvimento tecnológico brasileiro. Como amostragem, Boris Fausto (2016) traz algumas das centenas de greves do período. De seu arrolamento exemplificativo, podem-se destacar alguns movimentos paredistas que traziam entre suas reivindicações pautas de substância não econômica, demonstrando o caráter político presente em várias das greves naquele período.

Assim, no período de 1917/1921 no Rio de Janeiro e em São Paulo, tem-se, por exemplo, a Greve Geral de 05/07 a 25/07/1917, como o objetivo de "aumento, 8 horas, regulamentação do trabalho de mulheres e menores, liberdade sindical, medidas contra a carestia e falsificação de gêneros". Na Fábrica Penteado, a greve contra a "má qualidade da matéria prima". Na Cia. Nacional de Tecidos de Juta, greve contra "multas por produção insuficiente. Solidariedade com demitidos" e greve "de solidariedade, contra Centro Católico". Na Têxtil Barra Funda, greve de "solidariedade". Na fábrica Louças, greve contra "maus-tratos a crianças". Na Cantareira, greve "pelo aumento, contra multas, solidariedade com demitidos".

Também na Matarazzo, greve de "solidariedade". No ramo dos padeiros e na Ferra & Longo (canteiros Cotia), greve "contra lei municipal". Ainda, greve interprofissional "contra a intervenção dos aliados na Rússia e Hungria. Contra o Tratado de Versalhes", em 21/07/1919. Na City (bondes Santos", greve "contra a concorrência do Corpo de Bombeiros". Na Chapéus Prada (Limeira), greve "contra demissão de dirigente sindical". No ramo dos marítimos, greve "contra a venda de navios, garantia de tripulação e aumento". E, ainda, para fechar os exemplos, a greve interprofissional como "protesto contra deportações". (FAUSTO, 2016, p. 325-343)

No período foram criminalizadas diversas formas de protestos ordenados pela classe operária. Esses movimentos foram considerados subversivos, perturbações da ordem pública. Líderes sindicais estrangeiros foram expulsos.

O Partido Comunista Brasileiro (PCB), em 1922, ajudou a propagar a ideia de construção de uma unidade sindical, e foi um instrumento de luta importante para a classe trabalhadora.

A história do movimento operário no Brasil remonta à origem da aparição do Partido Comunista Brasileiro, devendo-se frisar que até a fundação deste partido, as principais lideranças operárias, os primeiros militantes comunistas do Brasil, eram anarcosindicalistas. Segundo Michel Zaidan Filho (2018), o principal objetivo desses grupos militantes era justamente "propagar e defender no Brasil, o programa da 3ª Internacional Comunista". (ZAIDAN FILHO, 2018, p.15).

Neste sentido, importa compreender que, quanto às estruturas e ao funcionamento da 3ª Internacional Comunista (IC), esta organização acabou, em seu processo de desenvolvimento, por assumir características semimilitares, com férrea disciplina e rigorosa centralização. A IC apreendeu em si todas as características do Partido Comunista russo, o que converteu a converteu em "partido único mundial" da revolução. "Nestas condições, as direções nacionais dos diversos Partidos comunistas tornaram-se, na prática, em meras delegações do poder do Comitê Executivo da IC". (ZAIDAN FILHO, 2018, p.17).

Uma das características mais marcantes da IC, seguindo essa lógica organizacional internacionalista, será, assim, a sua "intransigência para com o reformismo e o centrismo (considerados então como os únicos obstáculos à irrupção da revolução socialista na Europa)". (ZAIDAN FILHO, 2018, p.17). Deste modo, era preciso assegurar a "pureza dos novos partidos", pelo estabelecimento de condições rígidas para a admissão de um novo partido comunista à IC, as quais deveriam ser objeto de aceitação integral e incondicional para que se lhes pudesse ser

atribuído o reconhecimento como *verdadeiros comunistas*.

A consequência para o anarcosindicalismo da assimilação pelo PCB das "21 condições" impostas pela IC à sua filiação, de certo modo, foi o surgimento, por parte dos comunistas do PCB, de um "estreito sectarismo e uma profunda intransigência em face dos anarcossindicalistas brasileiros". (ZAIDAN FILHO, 2018, p.19). Como resposta,

> toda a atividade teórica e prática dos anarcossindicalistas brasileiros durante a década de 20 terão um destinatário certo: o Partido Comunista Brasileiro. Isso por duas razões: primeiro em consequência da origem anarco-sindicalista de quase todos os membros-fundadores do PCB, e das atitudes hostis destes para com os seus ex-camaradas (atitudes exacerbadas, ainda mais, pelas relações mantidas entre PCB e IC); segundo, em vista do internacionalismo (tal como foi definido atrás) das lideranças anarco-sindicalistas brasileiras. (ZAIDAN FILHO, 2018, p.20).

Este acirramento das tensões entre comunistas e anarcossindicalistas no seio do movimento operário brasileiro não teria, contudo, uma correspondência em nível internacional.

Segundo Zaidan Filho, isto pode ser confirmado até mesmo pelo teor das "21 condições" da IC, onde não há nenhuma menção a anarquistas ou a anarcossindicalistas. E mesmo na Rússia, não teria havido, durante a revolução, nenhum movimento anarquista de grande expressão.

Diante deste quadro internacional, as relações atrituosas entre anarquistas e comunistas no interior do movimento operário brasileiro, a partir da fundação do PCB, podem ser melhor compreendidas pelo fato de que aquelas lideranças, então oponentes, terem estado, até então, militando *sob o mesmo manto ideológico.* (ZAIDAN FILHO, 2018, p. 22).

No cenário nacional, todavia, repercutiam com sonora gravidade todo e qualquer ataque de um lado a outro. Assim,

> A virada no tom das relações anarco-comunistas, tanto no terreno teórico-ideológico como no político-sindical, ocorre com as primeiras estocadas nativas, tendo-se por base o cenário político internacional, contra o anarquismo e os anarquistas, e com as investidas iniciais e militantes comunistas no seio das organizações sindicais – "lócus" tradicional das atividades anarcossindicalistas. (ZAIDAN FILHO, 2018, p. 25).

Neste cenário, o PCB, aproveitando a oportunidade para criticar os anarquistas brasileiros, que estariam engrossando as críticas à Revolução Russa, promove a divulgação de um artigo militante parisiense em que se condenam os anarquistas europeus que haviam se manifestado favoráveis à guerra mundial, tendo *pegado em armas para defender o czar e o rei da Inglaterra.*

A este ataque, os anarquistas nacionais respondem que eles teriam, mais do que todos, apoiado a Revolução Russa, mas que discordavam de que fossem excluídos de seus benefícios os revolucionários que dela participaram, enquanto o partido estaria reduzindo tais benefícios exclusivamente em seu proveito próprio e exclusivo. Para os anarquistas, haveria, a partir daí a diferenciação entre *o que era Revolução Russa e a Ditadura Bolchevique*, sendo este objeto de seu combate. (ZAIDAN FILHO, 2018).

E, justificam-se, faziam isto não por moda ou espírito de imitação, mas por uma questão de princípios doutrinários, porquanto sempre tinham se oposto a todas as ditaduras; remontando a oposição anarquista a tais processos desde a 1ª Internacional, quando Bakunin separara-se de Marx. (ZAIDAN FILHO, 2018. P. 26).

Com esta troca acusações e defesas, iniciou-se, assim, "uma longa e inglória discussão no seio do movimento operário brasileiro cujas principais consequências para os interesses da classe operária foram as mútuas perseguições entre anarco-sindicalistas e comunistas". (ZAIDAN FILHO, 2018. P. 26).

Segundo Zaidan Filho, o resultado foi que as lideranças operárias brasileiras, em suas várias correntes, perderam de certo o modo a referência da realidade nacional, embrenhando-se em

disputas que levaram a rupturas profundas nas organizações sindicais e à desorganização do proletariado em face das investidas governamentais sobre suas instituições e direitos.

A história não pode ser compreendida de modo linear e a breve narrativa dos pontos acima, fruto de pesquisa documental e de revisão bibliográfica, encontrou alguns pontos relevantes, os quais apresenta de modo sintético: a) as três primeiras décadas do sindicalismo brasileiro tem forte influência do anarquismo e do comunismo; b) o anarcosindicalismo brasileiro, defendia a função do sindicato como órgão de luta e recusa a qualquer tipo de assistencialismo, o movimento estava aberto a todos os operários, independente da vertente política; c) pelo anarcosindicalismo a função do sindicato se expressa na solidariedade dos trabalhadores e o objetivo de despertar a consciência dos trabalhadores, em busca da emancipação final; d) pelo comunismo, a função do sindicato se expressa na luta política da classe trabalhadora, rumo à emancipação e superação do sistema, a organização centralizada do partido comunista conduziria a missão; f) verificou-se também um movimento que tentava arrefecer a luta do movimento operário anarquista, como no Congresso Operário cujo presidente foi o filho do presidente da República na época; g) o movimento sofre um influxo no período, com apenas 4 greves no eixo São Paulo e Rio de Janeiro i) o período de 1917 até 1921 foi intenso fluxo, apesar da ainda incipiente industrialização e desenvolvimento tecnológico brasileiro, mas Boris Fausto (2016) relata mais de uma centena de greves, incluindo a greve geral de 1917, dentre as quais greves de pautas econômicas, mas também de reivindicações políticas ou de solidariedade; h) em resposta, o governo brasileiro nesse período estabeleceu como crime todas as formas de manifestação pública e organizada dos trabalhadores e trabalhadoras, alegando subversão da ordem pública; i) a criação do Partido Comunista Brasileiro (PCB), em 1922, ajudou a propagar a ideia de construção de uma unidade sindical, e foi um instrumento de luta importante para a classe trabalhadora; j) a partir daí um acirramento das tensões entre comunistas e anarcossindicalistas no seio do movimento operário brasileiro, o resultado foi que as lideranças operárias brasileiras, em suas várias correntes, perderam de certo o modo a referência da realidade nacional, embrenhando-se em disputas que levaram a rupturas profundas nas organizações sindicais e à desorganização do proletariado em face das investidas governamentais sobre suas instituições e direitos.

1.3. Aspectos do sindicalismo de 1945 até 1964

O período que antecede a ditadura militar, especialmente nas décadas de 1950 e início de 1960 é um período de forte atuação política dos sindicatos. Aqui uma contradição, se o sindicato vinha estava limitado pela forte intervenção estatal, e em prol da classe dominante, por outro há um movimento político, a partir da atuação do PCB.

Nessa linha, Ricardo Antunes (2011) compreende que esse período foi mais político que o novo sindicalismo, embora menos autônomo. No trecho em destaque mostra o que efetivamente se passava no âmbito sindical no período anterior a ditadura militar e no período pós-64 e a comparação entre dois momentos importantes:

> Embora o sindicalismo tivesse uma clara e importante dimensão política, no período pré-1964, ele ficou em parte prisioneiro de um certo estatismo, contraditado em alguns importantes momentos, ora pela ação das bases operárias em suas lutas concretas, ora em situações mais especiais – como nos anos 1950-1953, quando ocorreu o influxo mais à esquerda e de base em sua atuação sindical. Isso configurou uma clara descontinuidade, nesse ponto, em relação ao movimento operário do pós-1964. O que configura um certo paradoxo: antes de 1964, o sindicalismo foi fortemente político e menos autônomo em suas ações. O movimento operário sindical estruturava-se prioritariamente nas empresas estatais, como as ferroviárias, portuárias e marítimas, onde era maior a presença do PCB. No período de ressurgimento operário e sindical sob a ditadura militar, ao contrário, o (novo) sindicalismo foi menos político em sua conformação e definição e mais fortemente autônomo em suas ações. (ANTUNES,

2011, p. 83)

O período da ditadura militar é um tempo de forte repressão ao sindicalismo e às forças de esquerda. A ditadura militar brasileira se coloca com o apoio da classe média do centro-sul do país, após a assimilação e ao consenso de que os comunistas eram um inimigo comum a ser batido. A ditadura foi uma forte manobra que atendeu aos anseios de uma elite conservadora, retrógrada, *a elite do atraso* e ao imperialismo americano.

Nesse grave período da história brasileira, a CGT foi extinta, lançada à ilegalidade. Naquele período, deixaria de existir a figura da central sindical, situação que atravessaria o período de ditadura militar. Período em que sindicalistas foram presos, torturados, engrossando a triste lista de desaparecidos.

A ditadura militar perseguiu cerca de 10 mil dirigentes e líderes sindicais[5]. Em Minas Gerais, segundo o relatório da Comissão da Verdade em Minas Gerais[6], foram mais de 3.000 trabalhadores sofreram repressão durante o Regime Militar. A repressão sindical e a perseguição aos líderes tinham a intenção de coibir pela força, violência e arbitrariedade a função política dos sindicatos.

Nesse período, além das greves que serão relatadas a seguir, que são, a grosso modo, o germe do novo sindicalismo, a partir da resistência e organização nos locais de trabalho, a imprensa operária teve grande valor. No período, a) observou que os sindicatos desenvolveram forte atuação política, inclusive pela forte repressão ao movimento sindical e aos líderes sindicais, b) e uma importante ação contra-hegemônica.

5 A Comissão da Verdade de Minas Gerais, em seu relatório de 2017. Disponível em https://drive.google.com/file/d/1jNSHKon5MJYroobmGSK8yIz5zFgL7Yr4/view. Acesso 17 de fev. 2022

6 Idem

Negociação coletiva de trabalho, ideologia e forma jurídica

Flávio Roberto Batista[1]

Introdução

Em seu clássico artigo sobre a ideologia, em que propôs o tratamento dos aspectos materiais desta categoria mobilizando o instrumental teórico do que chamou de aparelhos ideológicos de Estado, Althusser observou que *"os Aparelhos Ideológicos de Estado podem ser não apenas o alvo, mas também o lugar da luta de classes, e, frequentemente, de formas encarniçadas de luta de classes"*[2]. Ainda no mesmo texto, o sindicato é enumerado ao menos três vezes entre os exemplos de aparelhos ideológicos de Estado[3]. A primeira observação ganha um relevo todo especial ao se considerar os sindicatos sob a perspectiva dos aparelhos ideológicos de Estado: quiçá seja ele o único em que parece fazer pouco sentido dizer que seja o "alvo" da luta de classes, uma vez que ele já pertenceria, em princípio, à classe trabalhadora, não se imaginando que a classe proprietária dos meios de produção, que já se coloca como classe dominante no modo de produção capitalista, tenha por alvo de sua luta de classes o controle de um determinado aparelho ideológico de Estado. Tal constatação, por outro lado, provoca a necessidade de uma reflexão mais detida sobre o que significaria dizer que o sindicato, enquanto aparelho ideológico de Estado, seria o lugar da luta de classes.

Este é o pano de fundo sobre o qual se persegue o objetivo do presente texto: investigar as consequências da Lei nº 13.467/17 e de seu entorno jurídico para a negociação coletiva de trabalho à luz da crítica da forma jurídica. Em outras palavras, pretende-se examinar as interações entre as modificações empreendidas no direito sindical brasileiro – não só pela legislação adotada a partir de 2017, mas pelas assim chamadas transformações informais do direito, especialmente por meio da jurisprudência – e a forma jurídica, ou, mais especialmente, as lutas de classes em torno da forma jurídica que tem lugar no aparelho ideológico de Estado sindical.

A hipótese de trabalho a ser testada é a de que as transformações do direito sindical aprofundam a interpelação ideológica inerente ao aparelho ideológico de Estado sindical, mergulhando o sindicato e a própria classe trabalhadora ainda mais profundamente na forma jurídica. Para desenvolver esta hipótese, além das já mencionadas teoria althusseriana dos aparelhos ideológicos de Estado e crítica pachukaniana da forma jurídica, será necessário retomar alguns textos clássicos de Marx, Engels e Lênin sobre o papel do sindicato na luta de classes, bem como mobilizar a categoria da legalização da classe operária, cunhada por Bernard Edelman a partir da articulação entre as obras de Althusser e Pachukanis.

1. Consciência tradeunionista e consciência socialdemocrata: a compreensão dos clássicos do marxismo sobre a relação entre sindicato e luta de classes

Os clássicos do marxismo sempre tiveram consciência muito aguda sobre o papel desempenhado pelos sindicatos na luta de classes. O próprio Marx, em artigo jornalístico sintomaticamente denominado de *Papel econômico imediato dos sindicatos*, já havia antecipado a interpretação que haveria de se tornar difundida décadas mais tarde sob a pena de Lênin:

> O valor da força de trabalho constitui a base racional e declarada dos sindicatos, cuja importância para a classe operária não se pode subestimar. Os sindicatos têm por fim impedir que o nível de salários desça abaixo da soma paga tradicionalmente nos diversos ramos da indústria e que o preço da força de trabalho caia abaixo de seu valor. (...). Consequente-

1 Professor Doutor do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

2 ALTHUSSER, Louis. Ideologia e aparelhos ideológicos de Estado: notas para uma investigação. In: ZIZEK, Slavoj. Um mapa da ideologia. Rio de Janeiro: Contraponto, 1996, p. 117.

3 Idem, p. 115 e 119.

> mente, os operários se unem para se colocar em igualdade de condições com o capitalista para o contrato de venda de seu trabalho. Esta é a razão (a base lógica) dos sindicatos. O que buscam é evitar que, sob a pressão direta de uma miséria particular, o operário se veja obrigado a se contentar com um salário inferior ao fixado de antemão pela oferta e pela procura em um determinado ramo de atividade (...). (...). Os sindicatos, portanto, nunca permitem que seus membros trabalhem por menos desse mínimo de salário. São sociedades de segurança criadas para os próprios operários.[4]

É notável como os diversos elementos que viriam a ser trabalhados na literatura marxista posterior já se encontram todos aí, ainda que *in fieri*. Em primeiro lugar, a percepção de que os sindicatos são criados como redes de segurança para as negociações salariais da classe trabalhadora, o que, se não retira sua importância para a classe – que precisa, afinal de contas, reproduzir sua existência –, confina-o aos limites de seu *papel econômico imediato*. De outro lado, Marx enfatiza a circunstância, central para a compreensão da forma jurídica, de que a base lógica dos sindicatos é a união dos trabalhadores para obter igualdade de condições para o contrato de venda da força de trabalho. Assim, a um só tempo, além de colocar os sindicatos na perspectiva da ideologia contratual, Marx assenta seu posicionamento na perspectiva da reprodução da mercadoria força de trabalho. Como se verá adiante, Althusser virá a destacar mais tarde que o ponto de vista da reprodução é aquele que deve ser levado em conta para a compreensão do modo de produção sob a perspectiva ideológica. Mas, mais do que isso, Marx já adianta aqui a leitura, também aprofundada mais tarde por Althusser, no sentido de que a luta de classes se localiza também na esfera da reprodução e não apenas na política entendida em sentido estrito. Marx vê bastante evidentemente os sindicatos como agentes da luta de classes na perspectiva da reprodução da mercadoria força de trabalho, com todas as suas necessárias consequências – positivas ou negativas.

Alguns anos mais tarde, Engels foi ainda mais incisivamente em tal direção, numa série de dois artigos sobre os sindicatos publicados no jornal inglês *Labour Standard* em maio e junho de 1881. Ali, depois de repisar a compreensão marxiana da lei econômica dos salários e sua relação com o lucro empresarial, que aumenta com a queda do nível salarial e provoca, portanto, uma pressão sobre este nível, Engels identifica que "a pressão sobre o salário médio, gerada pelo interesse próprio de cada capitalista, é decuplicada pela concorrência entre estes capitalistas"[5]. A partir daí, Engels desenvolve a ambiguidade inerente ao sindicato. Se, de um lado, constata que "os operários não organizados carecem de formas eficazes de resistência contra essa pressão constante e repetida", de modo que os salários tenham uma tendência de queda e as horas de trabalho uma tendência de crescimento nas indústrias sem organização sindical dos operários, Engels já começa a identificar as possibilidades de cooptação do movimento sindical que ultrapassam as questões conjunturais de determinados momentos políticos, mas que são inerentes à própria forma de organização do movimento operário em sindicatos e sua interação com a reprodução da mercadoria força de trabalho e, consequentemente, com a lei econômica dos salários. A par de identificar que a classe proprietária dos meios de produção jamais deixou de protestar e destilar seu ódio contra as organizações sindicais, o que se verifica como decorrência direta de impedirem os movimentos de baixa salarial e aumento de horas de trabalho, Engels enxerga as consequências de uma certa maturidade adquirida pelas classes em luta após décadas de existência legal do movimento sindical na Inglaterra:

> Sessenta anos de experiência de luta fizeram-nos raciocinar um pouco. Agora os sindicatos são instituições reconhecidas e sua ação é admitida como fator de regulamentação dos

4 MARX, Karl. Papel econômico imediato dos sindicatos. In: AGUENA, Paulo (org.). O marxismo e os sindicatos. São Paulo: Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2008, pp. 63-64.

5 ENGELS, Friedrich. Os sindicatos (I). In: AGUENA, Paulo (org.). O marxismo e os sindicatos. São Paulo: Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2008, p. 70.

> salários e da jornada de trabalho, como o atesta a legislação fabril. Mais ainda, os fabricantes de tecido de algodão de Lancashire agora sabem, quando lhes convém, organizar uma greve até melhor que os sindicatos. Assim, pois, graças à ação sindical, a lei dos salários se impôs pela força aos patrões capitalistas. Com efeito, bem organizados, os operários de todos os ramos da indústria podem receber – ao menos aproximadamente – o justo valor da força de trabalho que alugam e, com a ajuda da legislação do Estado, fixar o tempo de trabalho, para que não exceda sua duração máxima, passada a qual essa se esgota prematuramente. Isto é o máximo que os sindicatos – como estão organizados atualmente – podem esperar obter e só ao preço de uma luta tenaz e de um imenso gasto de força e de dinheiro.[6]

Nesta passagem, Engels, assim como Marx, vê os sindicatos como agentes de uma luta de classes encarniçada, parafraseando os termos de Althusser, mas que se vê completamente enredada na forma jurídica e na reprodução da força de trabalho, na medida em que tem como seu horizonte, seu limite máximo, o recebimento do salário "justo" – que, nos termos de Marx e Engels, diferentemente do que se coloca em socialistas utópicos como Proudhon e Lassalle, é o salário equivalente na perspectiva da teoria do valor, ou seja, aquele que assegura a igualdade jurídica do contrato de trabalho – e a adequada circunscrição das horas de trabalho, tudo conforme a uma medida de equivalência.

Em seu artigo na edição seguinte, Engels prossegue seu exame das funções dos sindicatos na organização da classe trabalhadora. A despeito de já adiantar seu ingênuo encantamento com as potencialidades do sufrágio universal, que viria a marcar especialmente a porção de sua obra posterior à morte de Marx[7], Engels propõe neste texto debates sobre o futuro da organização sindical que podem dialogar diretamente com os debates que se abrem no sindicalismo brasileiro após as transformações sofridas de 2017 em diante. Com efeito, em meio às exortações à classe trabalhadora para a exploração da via eleitoral e da disputa institucional, pode-se notar que Engels aprofunda seu entendimento sobre o limite inerente à luta de classe pela via sindical, expressado no artigo anterior, compreendendo que "a luta entre as duas grandes classes da sociedade se converte necessariamente em uma luta política". Esta aludida conversão da luta de classes em luta política[8] determina a transcendência da luta de classes em relação à mera fixação dos limites da compra e venda da força de trabalho, deslocando a perspectiva para o questionamento da própria relação de produção centrada no assalariamento de mão de obra. A partir deste ponto de vista, ficam evidenciados os próprios limites da organização da classe operária em torno do sindicato:

> Além disso, certos sintomas indicam que a classe operária deste país começa a se dar conta de que desde há muito está no caminho errado. Com efeito, começa a entender que o movimento atual, como gira exclusivamente em torno dos problemas de aumento de salários e de diminuição das horas de trabalho, mantém a classe em um círculo vicioso, porque o mal básico não reside no baixo nível dos salários, mas sim no sistema de trabalho assalariado. Se esta tomada de consciência se

6 Idem, p. 72.

7 Como se pode ver, por exemplo, na seguinte passagem: "Com essa utilização vitoriosa do sufrágio universal, entrara em ação um modo de luta totalmente novo do proletariado, modo de luta esse que rapidamente se desenvolveu. Viu-se que as instituições estatais em que a dominação da burguesia se organiza ainda oferecem mais possibilidades através das quais a classe operária pode lutar contra essas mesmas instituições estatais". ENGELS, Friedrich. Introdução à edição de 1895 de As lutas de classes na França de 1848 a 1850. In: MARX, Karl. A revolução antes da revolução. São Paulo: Expressão Popular, 2008, p. 52. Esta posição, que tanta polêmica já causou nas fileiras do marxismo, vinha de certa forma antecipada quatorze anos antes, quando Engels afirmava: "Ao estender o sufrágio universal a todos os níveis da administração, Disraeli deu direito de voto à maioria da classe operária organizada. (...). Esta medida abriu novas perspectivas à classe operária. Deu-lhe maioria em Londres e em todos os centros industriais, o que lhe permitiu lutar contra o capital com novas armas e enviar ao Parlamento homens saídos da classe operária". ENGELS, Friedrich. Os sindicatos (II). In: AGUENA, Paulo (org.). O marxismo e os sindicatos. São Paulo: Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2008, pp. 74-75.

8 ENGELS, Friedrich. Os sindicatos (II). In: AGUENA, Paulo (org.). O marxismo e os sindicatos. São Paulo: Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2008, p. 73.

> estender no seio da classe operária, mudará consideravelmente a posição dos sindicatos: estes não gozarão muito tempo do privilégio de ser as únicas organizações da classe operária. Ao lado ou acima dos sindicatos de cada ramo da indústria surgirá uma união geral, uma organização política da classe operária em conjunto.[9]

Coube ao notável espírito revolucionário de Lênin, desapegado das possíveis ilusões de Engels com a democracia burguesa, aprofundar a compreensão de que a luta de classes se converte em uma luta política, ficando os sindicatos presos no limite meramente contratual da definição das condições da venda da força de trabalho.

Estando exilado da Rússia em razão das perseguições políticas que marcaram o governo czarista e tentando, mesmo à distância, dar sua contribuição para a organização da classe operária russa em torno do partido bolchevique, que viria futuramente a liderar a Revolução de Outubro de 1917, Lênin redige, entre setembro de 1901 e fevereiro de 1902, uma obra com o sugestivo nome de *Que fazer? Problemas candentes do nosso movimento*. Nesta obra, Lênin diagnostica no espontaneísmo o mais grave problema a ser combatido pelo partido bolchevique. Sua caracterização desse desvio toca diretamente no problema que está sendo tratado neste texto: os limites do sindicalismo e a conversão da luta de classes em uma luta política.

Lênin, evidentemente, não despreza o elemento espontâneo do movimento operário. Porém, de forma muito aguda, percebe que "o 'elemento espontâneo' não é mais do que a *forma embrionária* do consciente"[10]. Tratando, nessa chave, das greves da década de 1890 na Rússia, entende que elas "representavam os embriões da luta de classes, todavia nada mais que embriões"[11]. Havia um dado fundamental ausente para que tais greves transcendessem o imediatismo da luta pelas condições do contrato de trabalho em direção a uma luta política, como colocado por Engels:

> Em si, essas greves eram luta *trade*-unionista, não se configurando ainda como luta social-democrata; assinalavam o despertar do antagonismo entre os operários e os patrões, ainda que os operários não tivessem, e nem poderiam ter, a consciência da oposição irreconciliável entre seus interesses e a ordem política e social existente. Quer dizer: não tinham consciência social-democrata. Nesse sentido, as greves dos anos 1890, apesar do imenso progresso que representavam em relação aos "motins", continuavam a ser um movimento essencialmente espontâneo.
>
> Já afirmamos que os operários *nem sequer podiam ter* consciência social-democrata. Esta só podia ser introduzida de fora. A história de todos os países comprova que a classe operária, valendo-se exclusivamente de suas próprias forças, só é capaz de elaborar uma consciência *trade*-unionista, ou seja, uma convicção de que é preciso reunir-se em sindicatos, lutar contra os patrões, cobrar do governo a promulgação de umas e outras leis necessárias aos operários etc. Já a doutrina do socialismo nasceu das teorias filosóficas, históricas e econômicas formuladas por representantes instruídos das classes proprietárias, por intelectuais.[12]

Portanto, Lênin assume igualmente o entendimento de Marx e Engels, no sentido de reconhecer a relevância da luta sindical, mas igualmente a sua insuficiência. Acrescenta, porém, dois elementos adicionais a esta formulação: a percepção de que a organização espontânea da classe operária jamais ultrapassaria a consciência "tradeunionista", para manter seus termos; e a necessidade de que a organização da classe trabalhadora fosse feita por meio do partido, elemento consciente do processo revolucionário, e não apenas por meio do movimento sindical. Em termos mais precisos: Lênin não propunha a substituição de uma forma social do modo de produção capitalista por outra, a forma sindicato pela forma partido. Ele faz referência ao partido revolucionário, a organização que passa com-

9 Idem, p. 75.

10 LENIN, Vladimir Ilitch. Que fazer? Problemas candentes do nosso movimento. São Paulo: Expressão Popular, 2010, p. 88. Destaques do original.

11 Idem, p. 89.

12 Ibidem. Destaques do original. Vale anotar que Lênin se referia ao partido bolchevique como partido "socialdemocrata", o que é essencial para o perfeito entendimento da passagem citada.

pletamente ao largo das formas institucionais do Estado burguês para dirigir a classe trabalhadora à tomada do poder e à superação do modo de produção capitalista. Ele, nesse sentido, está um passo adiante de Engels, que via no cartismo e sua luta pelo sufrágio universal na Inglaterra, ainda que tal movimento fosse organizado na forma partido burguesa, a potencialidade para ultrapassar os limites do movimento sindical enquanto meio de organização da classe trabalhadora. Entretanto, Lênin não abandona a aguda percepção de Engels no sentido de que a superação dos limites sindicais pela luta política exigiria uma organização que ultrapassasse também a divisão proporcionada pelo sindicalismo entre os trabalhadores dos diversos ramos da economia, o que chamaríamos nos dias de hoje de organização em categorias. Pelo contrário, Lênin estrutura sua compreensão da relação entre sindicato e partido justamente em torno deste fundamento lançado por Engels. Nesse sentido, ele observa que a luta sindical "é, necessariamente, uma luta profissional, porque as condições de trabalho são extremamente variadas nas diferentes profissões e, portanto, a luta pela *melhoria* dessas condições deve, forçosamente, ser travada por profissões".[13]

Assim como já se anotou em relação aos textos de Marx e Engels, Lênin igualmente apenas antecipa, ou aponta *in fieri*, as questões que serão desenvolvidas mais adiante a partir das obras de Pachukanis, Althusser e Edelman. Seu avanço em relação aos antecessores, entretanto, já o coloca mais perto da compreensão do caráter ideológico das formas sociais, mesmo aquelas aparentemente sob o controle da classe trabalhadora. Nesse sentido, a crítica de Lênin ao espontaneísmo – isto é, à glorificação do elemento espontâneo inerente à luta sindical como a mais elevada forma de movimento da classe trabalhadora na luta de classes – concentra-se em sua característica de subordinar a luta política à luta econômica, por meio da consigna segundo a qual "um aumento de um copeque por rublo valia mais que todo o socialismo e toda a política"[14]. Muito além de se opor a este raciocínio obviamente raso e equivocado, Lênin é capaz de compreender que, não somando à luta da classe trabalhadora pela superação do modo de produção capitalista – e, consequentemente, pelo próprio desaparecimento do assalariamento da força de trabalho, como já destacado anteriormente por Engels –, a luta sindical que se basta em si mesma, incensada pelo espontaneísmo, somente pode deixar a classe trabalhadora à mercê da classe proprietária dos meios de produção, atribuindo, portanto, à luta sindical espontaneísta um caráter de classe bastante claro:

> Já que não se pode falar de uma ideologia independente, elaborada pelas próprias massas no curso de seu movimento, o problema põe-se unicamente assim: ideologia burguesa ou ideologia socialista. (...). Por isso, a nossa tarefa, a tarefa da social-democracia, consiste em combater a espontaneidade, em fazer com que o movimento operário abandone essa tendência espontânea do trade-unionismo a se abrigar sob a asa da burguesia e em atraí-lo para a asa da social-democracia revolucionária.[15]

Diante de todas essas leituras, fica evidente que, a despeito da variação de graus de profundidade e de capacidade de compreender os desafios futuros do movimento operário – inerentes às diferentes épocas históricas em que foram produzidas suas manifestações –, os maiores clássicos do marxismo, quais sejam o próprio Marx, Engels e Lênin, podem tranquilamente ser localizados numa linha de continuidade de raciocínio, que parte do reconhecimento das limitações inerentes à luta sindical, confinada à definição contratual dos limites da exploração da força de trabalho, que assumem, na prática, a condição de horizonte máximo da luta operária organizada nesses marcos, já que a luta operária espontânea não pode transcender a consciência sindical. Apenas a luta política organizada em torno da teoria revolucionária do socialismo científico e da figura do partido revolucionário poderia conduzir a luta de classes, pela ótica da classe trabalhadora, a resultados construtivos na

13 Idem, p. 125. Destaques do original.

14 Idem, p. 97.

15 Idem, pp. 100-101.

perspectiva emancipatória. O abandono da classe trabalhadora às tendências espontaneístas invariavelmente conduziria o movimento operário à reprodução das formas burguesas.

Este é o ponto que permite o prosseguimento do raciocínio, para compreender como a corrente althusseriana do marxismo foi capaz de retomar e potencializar as lições dos clássicos, mobilizando-as a partir da crítica pachukaniana do direito, de modo a sofisticar a leitura das formas sociais burguesas pela teoria revolucionária. Este é o tema que ocupará a próxima seção.

2. O sindicato é um aparelho de discussão: forma jurídica e interpelação ideológica na legalização da classe operária

Coube a Bernard Edelman, pensador francês e discípulo de Louis Althusser, o mérito de ter organizado a compreensão dos clássicos do marxismo em diálogo com a teoria althusseriana dos aparelhos ideológicos de Estado e a crítica pachukaniana da forma jurídica.

Coerentemente com sua adesão ao paradigma metodológico althusseriano, Edelman adota a postura de tratar do sindicato à luz da teoria dos aparelhos ideológicos de Estado, mas sem jamais perder de vista a perspectiva da luta de classes. É a partir da articulação entre luta de classes e aparelhos ideológicos de Estado – que, na visão de Althusser, são o lugar e o alvo da luta de classes, conforme destacado na abertura deste texto – que é possível compreender a postulação de Edelman de que as "vitórias" da classe trabalhadora no sentido de obter um rol de direitos protetivos da relação de trabalho podem "desencaminhá-la" e "podem apresentar-se também como um processo de integração ao capital"[16]. Entenda-se bem: Edelman passa longe de desdenhar da relevância das conquistas do movimento sindical e, na esteira da tradição dos clássicos, tem plena ciência de que "algumas dessas leis são resultado de uma violenta luta de classes"[17]. Sua preocupação, entretanto, volta-se justamente à perspectiva dos efeitos provocados por essas vitórias na continuidade da luta de classes, que pode vir a desencaminhá-la, desviá-la:

> A luta de classes não é simples, como bem se presume; e ela é menos simples na medida em que tudo concorre para embaralhar as coisas; e, quando digo "tudo", refiro-me, é claro, à ideologia "dominante"; e, quando digo ideologia "dominante", com certeza não me refiro a uma "falsa consciência", a uma visão "invertida" que deveríamos colocar em pé, mas mais precisamente a um complexo de aparelhos (sindicatos, partidos, escola...), isso a que Althusser chamava, não faz muito tempo, de "aparelhos ideológicos de Estado".
>
> Portanto, quando digo que "tudo" está ali para desviar a luta de classes, quero dizer, por exemplo, que as lutas operárias estão, elas mesmas, enclausuradas nesses aparelhos, elas se desenvolvem nessas estruturas e essas estruturas provocam efeitos sobre o combate da classe operária.[18]

Com essa disposição metodológica em mente, Edelman põe-se a investigar os assim chamados conflitos coletivos de trabalho, terminologia que, segundo ele, "não passa de eufemismo para não nomear as ações violentas às quais a classe operária é obrigada a recorrer"[19]. Trata-se, portanto, de investigar como se dão as lutas de classes perante o fenômeno jurídico.

Cabe, aqui, uma observação interessante. Ao contrário de Marx, Engels, Lênin e do próprio Althusser, Edelman, na esteira dos estudos de Pachukanis, coloca o direito como objeto central de suas reflexões. Isso não significa, entretanto, que deixe de lado as mesmas questões já levantadas por seus antecessores. A consequência é que sua crítica da forma jurídica, embora tomando o direito como objeto, mira a solução de uma questão que pertence à luta de classes, qual seja, "como podemos agir politicamente com uma classe operária 'legalizada', como a formação para a legalidade pode ser também uma formação para o socialismo e como, enfim, podemos efetuar, no interior mesmo da classe operária, a separação entre o poder legal e o po-

16 EDELMAN, Bernard. A legalização da classe operária. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 18.
17 Ibidem.
18 Idem, p. 18-19.
19 Idem, p. 22.

der político?"[20]. Assim, mesmo tratando de objeto diverso, o direito, Edelman se coloca o mesmo problema que já era debatido desde Marx: como libertar a classe trabalhadora dos limites colocados à luta de classes pela forma sindicato.

Edelman busca esta abordagem por meio de duas aproximações: no tratamento jurídico da greve e da negociação coletiva de trabalho por meio do sindicato. Ele identifica o contrato de trabalho com o direito de propriedade e discorre sobre as consequências da contratualização da greve para o movimento operário, lidando com a dinâmica que o direito opera entre o fato e o direito e o quanto a juridicização impõe a gramática burguesa mesmo às mais radicais manifestações de luta de classe operária. Depois, lida com a questão da neutralidade política da empresa, que impõe aos sindicatos uma concepção burguesa de democracia que confina as imensas possibilidades da organização da classe trabalhadora a uma reprodução do poder jurídico do capital. Seria excessivamente repetitivo recompor detalhadamente seu itinerário, mas importa examinar de perto algumas conclusões a que ele chega acerca do sindicato e da negociação coletiva que serão importantes para a discussão da hipótese deste texto.

A ênfase e a fina ironia que ele empresta a sua elaboração, expressa numa crítica imanente a um dos maiores clássicos do direito do trabalho francês, Gérard Lyon-Caen, não poderia ser superada por qualquer paráfrase:

> Assim, o "direito à negociação coletiva" nada mais é do que a submissão das lutas operárias à organização do capital. (...). Não sendo mais submetidos ao "constrangimento", os trabalhadores se encontrariam diante de uma "ordem do trabalho consentido", fundada sobre outra coisa que não a autoridade e a sanção disciplinar. E, como a anarquia não poderia se instalar nos locais de trabalho, os princípios de um novo direito disciplinar seriam elaborados em conjunto, isto é, por comissões paritárias que compreendessem patronato e sindicato. (...). Isso é muitíssimo interessante: o trabalhador "trabalha"; seus "representantes" velam por ele. E, como os sindicatos seriam apenas "gerentes de negócios", seria importante estabelecer uma "autonomia coletiva", que permitisse elaborar um "direito da negociação permanente". Assim, estando a ordem do trabalho de volta aos corações, e tendo a ordem da negociação se tornado a segunda natureza dos trabalhadores, finalmente se poderia passar às coisas sérias e elaborar dois conceitos que mandariam a luta de classes para o museu.[21]

A contratualização do assalariamento de força de trabalho transborda, portanto, por meio de um mecanismo representativo que mimetiza a representação democrática burguesa, a relação individual entre trabalhador e proprietário dos meios de produção e atinge a própria organização coletiva dos trabalhadores que se forma, originalmente, com o objetivo de propiciar a luta de classes. Assim, a luta de classes inerente à produção, que já havia se dissolvido no aspecto contratual inerente à relação individual de trabalho, torna-se ainda mais distante de sua aparência na medida em que a organização coletiva da classe trabalhadora é reduzida a uma entidade que assume, também por meio de sua contratualização e seu confinamento à condição de sujeito de direito, a feição de um aparelho ideológico de Estado. "O poder sindical tornou-se, portanto, um poder de discussão, e os sindicatos um estado-maior, um corpo de oficiais encarregados de enquadrar a tropa, 'uma direção qualificada, que manterá a ordem no movimento, com a qual se negociará, a qual se poderá responsabilizar'"[22].

Nesse ponto surge um debate bastante complexo com as formulações de Lênin. Se é verdade que – evidentemente, pensando sempre numa chave de leitura que mantém no horizonte a emancipação da classe trabalhadora por meio da superação do modo de produção capitalista – ainda se podem entender em geral válidas as restrições que Lênin opõe ao espontaneísmo, entendido como a glorificação da espontaneidade, que confina a luta da classe trabalhadora a seu aspecto meramente sindical e, portanto, aos limites da reprodução da mercadoria força de trabalho, também não se pode desprezar as mar-

20 Ibidem.

21 Idem, p. 137-138.

22 Idem, p. 139.

cantes diferenças entre os momentos históricos vividos por Lênin e Edelman. Nesse sentido, se Lênin rejeitava o espontaneísmo no contexto de uma discussão entre o ainda incipiente sindicato e o partido como modalidade mais adequada de organização da classe trabalhadora para a luta de classes, Edelman não pode se dar a esse luxo quando o sindicato já está plenamente configurado como aparelho ideológico de Estado, especialmente em se tratando da França da década de 1970, e a espontaneidade das massas cumpre um papel importante de pressão não apenas sobre o capital, mas sobre as próprias direções sindicais. Assim, desfaz-se uma aparente contradição entre Edelman e Lênin que poderia ser identificada numa leitura apressada: Edelman não adere ao espontaneísmo, mas depende de uma espontaneidade, sempre colocada entre aspas, mais ativa do que aquela que Lênin pretendia dirigir por meio do partido, e que se encontra cada vez mais sujeita à interpelação ideológica propiciada pelo aparelho ideológico de Estado sindical. Em suas próprias palavras:

> O "saber econômico" substitui a luta de classes, portanto a política; melhor ainda: ele serve de instrumento de represália contra a "espontaneidade" das massas. (...). Dito de outro modo, quanto mais fora o sindicato está de sua base, mais ele é descentrado das lutas, mais escapa da "espontaneidade" operária e mais é eficaz. A institucionalização da negociação supõe uma "máquina" sindical "concentrada" no mesmo modo da concentração estatal ou capitalista.[23]

Depois do poder burguês, acima mencionado, também a concentração da máquina passa a reproduzir o que se vê no capital e no Estado. Mas a assunção pelo sindicato da condição de aparelho ideológico de Estado determina uma assimilação ainda mais profunda às formas típicas do modo de produção capitalista. O sindicato, então, torna-se o veículo perfeito para a interpelação ideológica da classe trabalhadora, na medida em que a ideologia burguesa é inoculada na classe trabalhadora por meio de aparelho que supõe ser seu, estar sob seu domínio, constituir seu próprio instrumento na luta de classes. O resultado não poderia ser diferente: a luta de classes fica absolutamente neutralizada e acaba sendo substituída pelo seu oposto burguês, a conciliação de classes – que não deixa, é claro, de ser uma manifestação da luta da classe burguesa em direção à classe trabalhadora:

> A burguesia faz os sindicatos trabalharem para ela; ela tende a fazê-los funcionar segundo seu modelo de gestão, burocrático, portanto político. Quando substituímos a luta de classes por uma negociação, conduzida por um "poder" concretizado em aparelhos que funcionam com base na representação, na hierarquia, na disciplina, não há dúvida de que estamos em plena colaboração de classe.[24]

Por fim, em crítica imanente a outro clássico do justrabalhismo francês, Dominique Martin, que se debruçou sobre a natureza da negociação coletiva de trabalho, Edelman enfim conclui:

> "Regulação conflituosa permanente"! Era necessário dizer? A luta de classes, uma regulação conflituosa permanente! Em outros termos, uma luta "regulada" que leva em consideração os conflitos! É admirável! E... a classe operária? Reduzida a um sindicalismo forte, pagando o preço desse sindicalismo: respeito à propriedade, respeito à liberdade individual de trabalho, respeito à regulação, e a classe operária? Sem voz ou, quando toma a palavra, acusada de anacronismo – ao lado de Lenin e Marx, o que não é tão mal –, acusada de espontaneísmo – ao lado de Mao –, "presa", capturada nas categorias jurídicas, esmagada pela ideologia, pela tecnicidade, pelo economicismo, ela é obrigada a negociar, a exprimir-se na linguagem do "comedimento", da ordem e do direito. Em suma, exige-se dela a mais bela das qualidades burguesas: a *passividade*.[25]

Seria possível acrescentar, na esteira de Althusser: no sindicato formatado como aparelho ideológico de Estado, a classe trabalhadora encontra-se sempre-já assujeitada pela ideologia burguesa[26]. Ou, nas palavras do próprio Edelman, mais do que um aparelho ideológico de

23 Idem, p. 140.

24 Ibidem.

25 Idem, p. 141.

26 ALTHUSSER, Louis. Ideologia e aparelhos ideológicos de Estado: notas para uma investigação. In: ZIZEK, Slavoj. Um mapa da ideologia. Rio de Janeiro: Contraponto, 1996, p. 134.

Estado, como todos os outros, o sindicato é um aparelho de discussão, no qual a interpelação ideológica tem como resultado a substituição da luta pela colaboração de classes. Seus principais instrumentos de interpelação são dois dos principais "direitos" conquistados pela classe trabalhadora com suas décadas de luta sindical: a negociação coletiva de trabalho e a autonomia privada coletiva.

Atingido este ponto da exposição, é possível passar a observar como as categorias teóricas mobilizadas até aqui operam na prática em uma situação bastante específica: as modificações legislativas e jurisprudenciais sofridas pelo direito coletivo do trabalho no Brasil após o ano de 2017. Este será o tema da próxima seção.

Assédio Moral: Saúde do Trabalhador e Ações Sindicais

Arthur Lobato[1]

CAPITULO 1

Assédio moral: a palavra dos especialistas

1. O Trabalho liberta?

Começo citando a frase que estava no portão de Auschwitz — as fábricas da morte do regime nazista —, sempre em busca de mais produtividade e metas, ou seja, matar mais rápido e em maior número judeus e quem era contra o regime nazista. O racionalismo é aliado da busca tecnológica por mais "produtividade", como o gás Zyklon-B fabricado por uma das maiores indústrias químicas alemãs que existe até hoje.

Quando os prisioneiros entravam nos campos de concentração eram iludidos que ali teriam trabalho e condições de vida e que o trabalho seria sua redenção. Uma mentira tão grande como o banho obrigatório para os mais velhos e doentes, onde em vez de água saía o gás mortal, que exterminava em minutos.

É um modelo de exploração sobre a força de trabalho que o capitalismo pós segunda guerra utilizou, assim como a propaganda nazista, modelo para o domínio dos meios de comunicação sobre corações e mentes de várias gerações.

Racionalismo científico, produtividade, bater metas com o uso de tecnologia, essa foi a principal herança do modelo nazista de produção para o capitalismo. Sim, o trabalho libertou da vida o escravo, mas com sua morte.

Aliás, os nazistas inventaram várias modalidades de trabalho tendo como premissa o trabalho escravo, usando trabalhadores dos países conquistados para trabalhar até a exaustão, até a morte, em atividades perigosas e insalubres. Toda a energia física, mental e emocional era sugada pelo modo de produção nazista.

Hoje o capitalismo, através do projeto neoliberal, vai explorando corpos e mentes até a exaustão, mesmo sabendo que o adoecer não é uma fraqueza do sujeito mas um efeito do modo de produção que vivemos hoje, por exemplo, quando o trabalho assume o lugar central de nossas vidas. Antes trabalhávamos para viver, hoje vivemos para trabalhar e coitado do adoecido e do desempregado pois eles são excluídos do processo produtivo e a culpa é jogada nele, e não no modelo como se organizou o trabalho após a segunda guerra mundial.

Se os nazistas usavam a força de trabalho até a morte, hoje o capitalismo com seu discurso neoliberal usa a força de trabalho humano até a exaustão, até o adoecimento, e o assédio moral é um modelo de gestão adoecedor, que tira toda a energia física, psíquica e emocional do trabalhador, que adoecido é descartado e com a culpa introjetada de ser um fraco, de não ter dado conta de se superar diariamente na produtividade que é a exploração da mais valia do trabalhador e dos coletivos do trabalho.

Edith Seligmann-Silva, psiquiatra, doutora em medicina, afirma que:

> O assédio moral em casos de pessoas adoecidas, menos produtivas, pode ocorrer devido a

1 É Psicólogo. Atua principalmente nos temas: Saúde do Trabalhador e Combate ao Assédio Moral. Consultor na área de saúde e combate ao Assédio Moral no Trabalho nos sindicatos de trabalhadores da justiça de Minas Gerais, SINJUS-MG - Sindicato dos Servidores da Justiça de 2ª Instância do Estado de Minas Gerais, SERJUSMIG - Sindicato dos Servidores da Justiça de 1ª Instância de Minas Gerais, SITRAEMG - Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário Federal no Estado de Minas Gerais, e no Plantão Sindical de Atendimento às Vítimas de Assédio Moral. Coordenador da Comissão de Combate ao Assédio Moral do SINJUS-MG / SERJUSMIG e do Plantão Sindical de Atendimento às Vítimas de Assédio Moral, desde 2007. Coordenador do Departamento Saúde do Trabalhador e Combate ao Assédio Moral do Sindicato dos Servidores da Justiça Federal – DSTCAM/ SITRAEMG. Ministrou curso de Combate ao assédio moral na AJURIS – Escola Superior da Magistratura para juízes e desembargadores do Rio Grande do Sul. Sócio colaborador da ANAMT – Associação Nacional de Medicina do Trabalho. Participou de Congressos Internacionais sobre Assédio Moral no Brasil, Argentina, México, Colômbia. Colaborador na redação do projeto da Lei Complementar 116/2011 – combate ao assédio moral no serviço público do Estado de Minas Gerais.

> reabilitação inadequada que pode levar, inclusive ao assédio grupal, com a participação de colegas, o que pode ser explicado pelo sentimento de que a pessoa, por produzir menos, sobrecarrega os demais, que podem, de fato, sentir-se sobrecarregados. É uma situação na qual na verdade, quem adoeceu deveria ser reabilitado em uma função adequada a suas outras capacidades. (SELIGMANN-SILVA, 2011)

Quando a política de metas e produtividade é lançada como um furacão no serviço público, não se estuda o que aconteceu quando este modelo foi implementado nas privatizações dos bancos estaduais, com o alto índice de adoecimento dos bancários e elevado suicídios no ambiente de trabalho. Esconde-se os efeitos deste modelo, para elogiar o "sucesso" do aumento da produtividade.

Por isso o discurso que a previdência é deficitária e tem que mudar, que terceirização, a qual chegará ao serviço público, é boa, por isso necessária, e outras mentiras que vemos, ouvimos e lemos diariamente nos jornais, rádio e TV, afinal a mentira repetida mil vezes vira verdade, já afirmava o ministro da propaganda nazista Goebbels.

Cabe aos sindicatos, serem o nosso "Bunker" contra estas reformas neoliberais, diria mais, nazistas, contra todo o povo brasileiro. Somente nossa união, sair às ruas, conscientizar amigos, filhos e desconhecidos, de que enfrentamos o massacre do capital contra nós trabalhadores, aposentados e desempregados. Pois, se não lutarmos contra o mal ele dominará e destruirá o que ainda resta de humanidade neste planeta.

2. O Trabalho liberta? Parte 2

"EU SÓ CUMPRO ORDENS" era a frase do nazista gerente de campos de extermínio, Adolf Eichmann, no seu julgamento em Israel, que Hannah Arendt tão bem chamou de banalização do mal. Cumprir ordens sem pensar, sem questionar, este é o desejo dos chefes despreparados para lidar com a alteridade. É o poder que existe nas organizações fundadas em uma hierarquia vertical, militarizada. É do poder excessivo das chefias que surgem os grandes conflitos e o adoecimento no trabalho em pleno século XXI, já que humanidade deixou de ser uma relação entre humanos para se tornar uma palavra vazia no vale tudo das empresas e instituições. Assim, ao fazer o que é mandado, qual o sentido de se estar trabalhando?

O capitalismo pós-guerra aprendeu muito com o modelo de produção nazista, onde tecnologia e trabalho humano eram a forma de sempre aumentar as metas e a produtividade, mesmo com a exaustão mental, física e emocional dos trabalhadores, que hoje não morrem no trabalho, mas adoecem e são descartados pois existem milhões de desempregados.

A obsessão por metas e produtividade, até hoje modelo do sistema bancário, adoece e mata, conforme vários estudos e pesquisas, e o trabalhador fica com a culpa de não ter dado conta, de que ele é incompetente, ou seja, introjeta o discurso da organização do trabalho, sem perceber que ele dá o máximo de si, e não foi reconhecido seu limite enquanto ser humano, e o pior, existem milhares para ocupar o seu lugar e adoecer e morrer como nos campos de extermínio nazistas. Só que atualmente a morte não é a realidade principal, mas o adoecimento, a sensação de fracasso, de que podia ter se esforçado mais, de não ter dado conta, em vez da morte a culpa e a vergonha dominam corações e mentes destes trabalhadores adoecidos pelo sistema onde o capital é tudo, e o ser humano simplesmente um meio para ser explorado em busca de mais capital para uma elite que controla o mundo com o capital especulativo financeiro. É como no filme de Fritz Lang, Metrópolis[2], Moloch, o devorador de almas através do trabalho até a exaustão total do trabalhador.

No pós-guerra, o economista britânico John Keynes foi um dos criadores do estado do bem-estar social que fixou a jornada de 8 horas com intervalo de almoço, seguro-desemprego, previdência e seguro-saúde como dever do estado e direito do cidadão. Estado que deveria cuidar dos feridos, dos mutilados, dos adoecidos, e preservar a vida na velhice de quem trabalhou a vida inteira.

O "welfare state" ou Estado do bem-estar so-

2 Filme de 1927, retratando uma possível sociedade futura, onde há a exploração do trabalho e diferença de classes.

cial foi a resposta humanista para criar condições de trabalho e de vida que fossem o oposto do modo de produção nazista. Mas o capitalismo com Margaret Thatcher, Ronald Regan na década de 80 do século passado começou o desmonte do bem-estar social e implantou a terceirização, a previdência privada, a perda de direitos dos trabalhadores, pois o que importava era o capital. No Brasil hoje, quando o projeto neoliberal avança com força máxima através de um governo ilegítimo, em minha opinião, e de um congresso afoito por reformas trabalhista e previdenciária, para mim, são como os nazistas, mas, se antes o que interessava era o poder absoluto através da guerra, hoje vemos o poder absoluto do capital sobre a classe trabalhadora com o apoio da mídia que muito aprendeu com seu grande líder, o ministro da propaganda de Hitler, Goebbels. Seu lema é o mesmo da imprensa vendida aos interesses do capital internacional: uma mentira dita milhares de vezes vira verdade.

Mas sempre restará aqueles que, como nós, queremos um mundo melhor para nossos filhos, que pensamos como Abraham Lincoln: "você pode enganar uma pessoa por muito tempo; algumas por algum tempo; mas não consegue enganar todas por todo o tempo".

Trago essas reflexões, radicais para alguns, mas fundamentais pela história, para que cada um de nós reflita e tenha plena consciência de que o trabalho só vai libertar a humanidade quando for um trabalho que tenha sentido para quem executa esse trabalho, quando o trabalhador for respeitado em suas diferenças. Quando a voz do trabalhador estiver presente na política de metas, quando o coletivo se organizar em busca de mais produtividade sem que os envolvidos adoeçam por isso. Para isto, o trabalhador deve ser respeitado, amparado, ter o direito de adoecer ou de a mulher engravidar sem ser punida por isso, principalmente, vocês, servidores públicos, alvos da mídia, do Estado, do Congresso Nacional. Nunca se esqueçam de que vocês são concursados, com estabilidade, para fazer com que o interesse público não se transforme em mais um lote de exploração da iniciativa privada. Através da terceirização dos serviços públicos, transformarão o que é público em privado, beneficiando como sempre as elites e os poderosos.

Portanto, neste momento da Blitzkrieg [3](guerra relâmpago) do capital sobre nossos direitos sociais, do trabalho e previdenciários, cujos efeitos sobre as vidas de cada um de nós serão no mínimo nefastos, que ressurjam o eco da frase escrita em 1848 e que deve ser o lema de TODOS, não só brasileiros: TRABALHADORES UNI-VOS!

3. Assédio Moral: A palavra dos especialistas

Nos próximos artigos analiso as conferências dos franceses Marie-France Hirigoyen e Christophe Dejours, especialistas de renome internacional, que analisam a relação prazer-sofrimento no trabalho. Ambos estiveram no Brasil, a convite da Escola Judicial do TRT 4, em Porto Alegre, no dia 20 de abril de 2012.

Marie-France em sua brilhante palestra, abordou as diferenças entre o stress e o assédio moral, e a necessidade de um clínica médica ou psicológica que leve em conta a influência do trabalho no conflito intrapsíquico, além da necessidade de uma acolhida a partir de uma escuta diferenciada para as vítimas de assédio moral, confirmando, assim, a importância do trabalho realizado pelo plantão de atendimento às vítimas nos sindicatos.

Christophe Dejours enfatizou uma mudança paradigmática resumida na frase "da sintomatologia para a etiologia", ou seja, é necessário que entendamos as causas, a origem do adoecer do trabalhador, reforçando a necessidade da prevenção, e não apenas cuidar do sintoma, ou seja, da doença. Prevenir é a melhor solução, reforçando o esforço dos Sindicatos, que há anos fazem um trabalho de informação, conscientização, prevenção, que culminou na aprovação da Lei Complementar 116/2011, que dispõe sobre a prevenção e punição do assédio moral na administração pública estadual.

Participe, opine, denuncie e ajude a erradicar o autoritarismo, as humilhações, as injustiças – práticas abusivas, que causam mal-estar, impotência,

3 O Blitzkrieg foi uma tática militar utilizada pelo exército alemão na segunda guerra mundial que consistia em ataques rápidos, de surpresa, para evitar que as forças inimigas tivessem tempo de organizar a defesa.

mágoa, revolta, sofrimento e adoecer do servidor.

Combater o assédio moral e lutar por um ambiente saudável no trabalho. Esta é uma das lutas da nossa Comissão – uma necessidade de todos os trabalhadores.

Fortaleça seu Sindicato, participe, seja solidário, pois a próxima vítima pode ser você. Somente unidos poderemos enfrentar este mal-estar do século XXI: o assédio moral no ambiente de trabalho.

4. Assédio moral é somente uma das violências no ambiente de trabalho

Recentemente, uma categoria de servidores públicos entrou em greve por melhores condições de trabalho e salários. Os servidores, neste caso, são obrigados a seguir dois preceitos básicos: hierarquia e disciplina. Como toda greve é uma ruptura, um momento de confronto em busca de melhores condições de trabalho, direitos e salários, após a greve, mesmo constando no acordo de fim de greve que não haveria nenhuma retaliação, somente em Minas Gerais, trinta e três servidores da instituição sofreram retaliações; que vão desde o desmonte do grupo de inteligência a viagens perigosas como método punitivo.

Práticas autoritárias como coerção, chantagem emocional, ameaça de prisão dos grevistas, foram exercidas pelas chefias contra os grevistas durante a paralisação. As retaliações, no entanto, não afetam somente os servidores, mas a própria instituição, de forma negativa. Rompe-se a dinâmica de trabalho do grupo, é inconcebível punir os competentes, privando-os de usar sua capacidade intelectual laboral em prol da instituição, prejudicando também a todos nós cidadãos, já que queremos um serviço público de qualidade. Não usar a capacidade intelectual e afetiva do trabalhador em prol da instituição, transferindo-o para funções aquém de suas capacidades, como mecanismo de desmotivar e "mostrar quem manda" é um absurdo, mais um exemplo de como todo autoritarismo é prejudicial à instituição. A forma injusta, covarde e cruel das retaliações foi denunciada na Comissão de Direitos Humanos da Assembleia Legislativa de Minas Gerais, causando grande impacto devido à emoção, ao sentimento de impotência e frustração daqueles servidores que fizeram o que era certo, dentro do direito de greve, pois muito mais que salários, a luta era por melhores das condições de trabalho.

Fui convidado por este sindicato para fazer uma análise do relatório de retaliações e suas possíveis relações com o Assédio Moral. Em todas as denúncias de retaliação, prevalece a marca do autoritarismo, do "vigiar e punir" como já dizia Foucault, em suas análises e pesquisas sobre o poder e o autoritarismo como método de exercer e manter o poder. Tratei de fazer uma análise partindo do cruzamento de informações do Relatório de Retaliações elaborado pelo sindicato, e as categorias de análise que segundo Marie-France Hirigoyen (uma das maiores especialistas sobre assédio moral) determinam e consolidam o conceito científico do Assédio Moral um conjunto de práticas perversas com o objetivo de desmotivar, desestabilizar e eliminar o trabalhador de seu posto de trabalho.

Onde há o processo de assediar, há como consequência o adoecer do trabalhador. Entretanto, apesar das categorias de análise comprovarem o assédio, o item temporalidade, ou seja, o tempo em que acontece o assédio, não pode ser incluído, pois não houve um "tempo" de perseguição, mas um ato único de intensa violência, para cada um dos que participaram de uma greve legal, por direitos, sem deixar de cumprir seus deveres, e, mesmo com o documento assinado de que não haveria retaliações, esta cláusula é rompida, ou seja mais uma vez a classe trabalhadora foi traída e ludibriada.

Lanço então duas questões para serem debatidas:

Teremos que esperar o tempo de sofrimento (temporalidade) para diagnosticar o assédio moral?

Teremos que esperar a vítima adoecer para poder intervir na organização do trabalho, ou punir o assediador?

Daí a importância da prevenção, e do debate

sobre a violência laboral, trabalho que as comissões paritárias dos Tribunais iniciaram com os sindicatos.

Mas, voltando às retaliações, entendo, assim como outros profissionais que combatem o assédio moral no Brasil, entre eles Margarida Barreto e Roberto Heloani, que muitas vezes um ato de intensa violência psicológica vai afetar o sujeito em seus valores morais, alterando seu emocional, criando uma fissura mental, que pode dar origem a diversos sintomas. De acordo com a subjetividade de cada um, a intensidade desta violência psicológica deste ato único, pode trazer sintomas semelhantes aos constatados nas vítimas de assédio moral. E mesmo que, cientificamente, um ato apenas de extrema violência não possa ser diagnosticado como assédio moral, por ter sido um ato único sem a questão da temporalidade, é um dano moral. O impacto da violência deste ato pode fazer com que o servidor viva um dia a dia de sofrimento, mal-estar, sentimentos conflitantes de se sentir humilhado, desmotivado, impotente em não poder reagir ou reverter a situação.

Assim, para o servidor o trabalho perde o sentido, e sem entender ou concordar com a punição, (já que lutou para a melhora da instituição que o pune), cria mecanismos de defesa para "sobreviver" com saúde no ambiente de trabalho. No dia a dia do trabalho estará a temporalidade da vivência humilhação, a marca do autoritarismo, a violência é internalizada, introjetada pelo servidor.

A saída individual contém repressões da raiva, da mágoa, racionalizações, pensamentos obsessivos e produz diversos sintomas, podendo evoluir para o adoecer e até mesmo para o suicídio. Seria necessário um trabalho em grupo com estes servidores para analisarmos os efeitos deste ato de todo dia se humilhar, vivenciando uma sensação de derrota e impotência, sendo punido por ter feito uma luta por causas justas, e a partir do coletivo, criar estratégias defensivas e de ação, em prol acima de tudo, da dignidade do trabalhador.

O importante é criar estratégias defensivas a partir do coletivo dos trabalhadores, para manutenção da saúde mental e emocional dos servidores, e que o sindicato continue sua luta jurídica para reverter as retaliações e garantir os direitos e a saúde destes trabalhadores. O desanimo, a desmotivação, a angústia, este mal estar indefinível que Freud chamou de pulsão de morte, ronda estes servidores deixando mais uma vez explícita a necessidade de políticas públicas de saúde, seja na clínica psicológica, ou em dinâmicas de grupo, de forma que os servidores públicos tenham espaços para simbolizar este mal estar, outra opção além dos núcleos de saúde internos da instituição e dos convênios externos de clínicas e profissionais de saúde. Portanto, É DEVER dos sindicatos fazer intervenções para preservar a saúde do servidor.

Conforme escrevi na série de artigos, "A PALAVRA DOS ESPECIALISTAS"[4], a atenção primária busca dar visibilidade ao inimigo invisível o assédio moral , através de palestras, debates e criação de canais de denúncia para apuração dos fatos. Na prevenção secundaria é necessário a realização de uma pes-quisa para analisar se ainda há riscos à saúde do trabalhador, onde acontece e o que fazer para eliminá-los. A atenção terciaria consiste no atendimento às vítimas de assédio moral e outras violências no ambiente de trabalho, serviço disponibilizado através do Plantão de Atendimento às vítimas de assédio moral

5. Da Sintomatologia à Etiologia

Dejours propõe uma mudança paradigmática: da análise do sintoma (efeito da doença) para a etiologia: a origem da doença. Segundo o pesquisador "todo problema na organização do trabalho é um problema político".

Quando se constata que aumenta cada vez mais o número de doenças mentais ocasionadas pelo trabalho, temos um diagnóstico a partir do adoecer, por isso é importante entender as origens

4 Série de artigos do psicólogo Arthur Lobato publicados em sites e blogs. Disponível em: https://assediomoralesaudeno-trabalho.blogspot.com.br/2012/12/assedio-moral-palavra-dos-especialistas.html

desde adoecer, para poder impedi-lo. Dejours propõe uma virada paradigmática, "… em vez da análise do sintoma, partir para a etiologia: a análise das causas da doença, que deram origem ao sintoma" (ponta do iceberg/doença). Afinal, o sintoma é o que se manifesta, é o fenômeno que se analisa, de onde deve partir a busca para compreender suas origens (etiologia). É uma virada epistemológica, uma mudança do paradigma atual sobre o adoecer do trabalhador, reforçando a ênfase na descoberta da origem da doença para que a *prevenção* seja realmente **eficiente**.

Dejours ressalta a importância de um atendimento multidisciplinar no campo da saúde do trabalhador, discurso importante neste momento, quando no Brasil, o "ato médico" de forma autoritária consolida o poder supremo da medicina sobre outras áreas de saber da saúde como um todo. Entretanto, sabemos que o psicólogo, o assistente social, o fisioterapeuta, o enfermeiro, o nutricionista, também possuem saberes inerentes a sua profissão, que não podem ser desconsiderados ou excluídos de um tratamento. Queremos enquanto profissionais da saúde do trabalhador, entender os possíveis destinos da relação entre trabalho e subjetividade, com a multiplicidade de saberes em prol do ser humano.

Por isso, segundo Dejours **"no ambiente de trabalho é importante a realização de pesquisas para entender a relação entre o trabalho e o adoecer do trabalhador"**. Afinal, a saúde mental é individual, mas também pertence ao coletivo de trabalhadores, e a prevenção é o tecido social, já que envolve a solidariedade e o respeito entre e para com os trabalhadores. Para Dejours, as principais questões/problemas/conflitos relatados em suas pesquisas envolvem a **hierarquia**, a **disciplina** e a **autoridade**. Constata-se que a autoridade diferente do autoritarismo, que é uma forma de abuso de poder é uma aprendizagem que se faz na relação do trabalho. Na análise sobre a hierarquia e disciplina, constata-se que "quanto mais regras, maior é o medo".

Em ambientes onde prevalecem o autoritarismo nas relações de trabalho, como no caso de alguns tribunais, o trabalhador desconectado do grupo, do coletivo, procura desenvolver estratégias de defesa individuais que representam uma recusa de sofrer, para "sobreviver" no trabalho. Não podemos esquecer que na clinica do trabalho, a identidade do trabalhador é criada no campo do trabalho, por isso é importante um espaço para falar do trabalho, pois "só assim se chega a uma arbitragem sobre as deliberações e opiniões dos trabalhadores para a adaptação das normas da instituição, com a experiência e o saber do trabalhador". Por isso é importante a análise da etiologia (origens da doença) e não apenas tratar os sintomas, sem buscar a fonte do mal-estar, do adoecer do trabalhador.

Que este seja um dos focos para as futuras pesquisas e ações das Comissões Paritárias dos TRIBUNAIS/SINDICATOS, criadas para coibir o assédio moral: unir as normas da instituição com o saber do trabalhador, em busca de um ambiente saudável no trabalho.

6. Análise de Dejours sobre a avaliação de desempenho

Dejours afirmou em sua palestra "que há falta de conhecimento da psicopatologia do trabalho, por parte dos operadores do direito e dos profissionais da saúde". O especialista reforçou a necessidade de um conhecimento pluridisciplinar, envolvendo a clínica e o jurídico, o que mais uma vez referenda o trabalho da Comissão de Combate ao Assédio Moral dos Sindicatos, que trabalham com o saber jurídico, o saber da psicologia e do movimento sindical.

Atualmente, o aumento do número de doenças mentais por causa das condições de trabalho envolve a saúde do corpo (acidentes do trabalho, doenças do trabalho). As novas patologias, entretanto, afetam o aparelho psíquico. Se as doenças somáticas muitas vezes envolvem condições físico/químicas do ambiente de trabalho, as doenças psíquicas, segundo Dejours, "envolvem a organização do trabalho, a hierarquia, o controle, a vigilância, as relações de dominação no seio do trabalho e a dominação psíquica".

O atual trabalho de Dejours, a psicodinâmica do trabalho— que analisa a relação trabalho/

sofrimento, constata que "normalidade" do trabalhador seria um resultado precário, pois seu aparelho mental está em constante luta contra as pressões, os conflitos, o abuso de poder, e de acordo com a subjetividade de cada um; os traços psicopatológicos se manifestarão na forma de sintomas variados: irritabilidade, insônia, choro, pesadelos, tristeza, desânimo — mecanismos de defesa do aparelho psíquico para simbolizar o mal estar vivido. Assim "o sintoma revela a fragilidade do paciente", e também "os destinos possíveis da relação entre trabalho e subjetividade".

A avaliação de desempenho (quantitativa/qualitativa) pode causar a síndrome de "burnout" e AVC por sobrecarga de trabalho. A necessidade de esforços repetitivos, cada vez mais rápidos, faz com que trabalhadores usem e abusem de psicotrópicos e cocaína para suportar o ritmo do trabalho.

A avaliação de desempenho pode desestruturar coletivos do trabalho, pois institui a concorrência entre colegas. Se a avaliação de desempenho traz mudança de cargo, transferência de setor, demissão, então o sucesso do meu colega representa perigo, cria condutas desleais entre colegas. As avaliações negativas podem causar mais pressão na organização e melancolia por causa do trabalho, e, até mesmo suicídio, um gesto derradeiro do trabalhador que recusa ceder a atos que não concorda, em desacordo com seus valores. O real do trabalho se transforma em fracasso e sofrimento. Portanto, conclui Dejours, esta forma de avaliação de desempenho desestrutura as relações entre os colegas e destrói a cooperação.

A saúde mental no trabalho passa por processos que envolvem o coletivo e a maior prevenção é o tecido social, a solidariedade e o respeito entre os trabalhadores. Afinal, trabalhar é se relacionar com outros colegas, e, falar ao colega de trabalho é um modo de nos reapropriarmos da nossa inteligência, pois há uma construção da identidade através do reconhecimento, afinal o ser humano precisa interpretar as ordens e não simplesmente obedecê-las. É nosso processo cognitivo, nossa inteligência, o que nos diferencia dos animais, afinal "um exército que só obedece, é um exército vencido".

A Advocacia trabalhista e seus desafios diante do "mercado de trabalho" e das formas de remuneração

Ellen Mara Ferraz Hazan[1]

"Ele não quer nada,
Não se preocupa com nada,
Seu coração está em repouso,
Apenas seu olho vive –
É uma morte de olhos abertos."
(Friedrich Nietzsche)

1. Introdução

Vivenciamos atualmente uma conjunção entre quatro dispositivos que estão sendo testados em laboratório global e que pretendem estabelecer, para a humanidade que vive fora dos países centrais, o que se denomina de "Palestinização do Mundo". São eles: repetição, dessensibilização desestorialização e vazio legal.

Esses dispositivos de governo estão sendo testados pelos países centrais contra as populações mais vulneráveis do planeta, como se vê na Palestina e parcialmente no Brasil.

Conscientizarmo-nos de que não existe possibilidade de resolver, dentro do sistema capitalista, as crises por ele mesmo construídas e que nos assolam, como a ecológica, a demográfica, a social, a econômica, a política, a psíquica e a epistêmica, é imprescindível. A transformação social é urgente.

Não podemos e não devemos nos acostumar com o que é desprezível. Fazermo-nos de cegos, ou negarmo-nos a ver os horrores que estamos vivenciando, não nos livrará das consequências de nossa apatia e da vulnerabilidade que nos é imposta sistemática e propositalmente.

Temos medo? Sim, mas nem ele, nem nossa cegueira, poderá livrar-nos da vulnerabilidade que nos tem sido imposta, muito menos da submissão à vontade do poder econômico, pois fomos construídos pela ideologia capitalista, que segue introjetada em nosso inconsciente.

Todas e todos nós, trabalhadores da advocacia, estudamos para exercer nossa profissão. Não foi fácil para a maioria, mas nosso trabalho nos possibilitou o sustento digno, mesmo em conjunturas econômicas adversas. O questionamento a se fazer é: nesta conjuntura, até quando e para quantos essas condições se sustentarão?

Já há muitos colegas que não têm mais oportunidade de trabalho digno ou bem remunerado para a sobrevivência necessária. Esses estão inviabilizados pelo sistema e, o que é mais cruel, são invisibilizados ou explorados pelos que ainda possuem algumas condições de sobrevivência.

O que estamos assistindo acontecer com nossos colegas inviabilizados pelo sistema capitalista, ou explorados por colegas sobreviventes economicamente, brevemente nos atingirá, não tenhamos dúvidas. E quando perdermos ou assistirmos o rebaixamento de nossa condição de sobrevivência, o que ouviremos de alguns de nossos pares temporariamente sobreviventes? "Coitado, não soube se adaptar à tecnologia"; ou "infelizmente ele não topou trabalhar para empresas e contra os direitos sociais"; ou "se ele vender barato sua casa no condomínio, eu quero comprar"; ou "por onde anda o fulano? Ele está sumido" ...

Seja como for, quem iremos culpar pela perda de nossa condição de vida? A quem ou a o que iremos recorrer para recuperarmos ou para mantermos nossa sobrevivência? Será que vamos tentar entender o que está acontecendo com

1 Mulher trabalhadora, mãe , feminista , advogada trabalhista e sindical, graduada pela Faculdade de Direito Milton Campos, Mestra em Direito do Trabalho pela PUC-MINAS, Pós-graduanda em Direito Internacional Público e Direitos Humanos, Professora, Palestrante em seminários e congressos, Autora de artigos e livros nas áreas do direito do trabalho, hermenêutica constitucional e direito das mulheres. Atualmente é Conselheira Seccional da OAB-MG, membra da ABJD-MG, MATI-MG, AMAT, ABRAT já tendo ocupado outros postos de representação junto a entidades vinculadas às lutas sociais.

todos e todas nós da classe trabalhadora? Será que vamos passar a cobrar 50% de honorários dos nossos poucos clientes e fazer acordos rapidamente para termos acesso à nossa parte? Será que vamos procurar novos empregadores, dizendo que somos melhores e mais "baratos" do que os componentes do seu atual departamento jurídico?

O que será que vamos fazer? Só cada um de nós poderá dizer de si individualmente, assim como hoje parte da classe trabalhadora mais explorada e por nós cobrada e criticada tem dito: "estou vivendo em uma selva"; "não confio no Poder Judiciário, no governo ou nos sindicatos"; "não quero direitos, vou cuidar da minha sobrevivência"; "preciso de dinheiro e, para isso, topo qualquer coisa".

Pois bem. O que podemos dizer antes que isso aconteça conosco de uma forma ainda mais coletivizada? Dar graças por ainda termos alguma condição de vida, ou nos unirmos coletivamente aos demais membros da classe trabalhadora?

Se não agirmos hoje, não teremos tempos melhores! Se não agirmos em conjunto com todas e todos que dependem do trabalho para sobreviver, de nada adiantará lutar. É indispensável hoje, para a sobrevivência da humanidade e do planeta, a morte do capitalismo, pois é a sua ideologia que nos obriga a ter dinheiro para sobreviver e, para tanto, a trabalhar concorrendo com nossos pares, explorando e sendo explorados.

Não devemos mais querer ser a mercadoria do capitalismo, nem instrumento da selvageria. Temos que romper com a racionalidade capitalista da mercadoria. Queremos?

Este ensaio tem a intenção de repartir com todos e todas uma visão sobre a conjuntura que atualmente nos assola e que já arruína o que deve ser a pessoa humana, a vida e os direitos humanos de quem vive do trabalho. Trabalhadores e trabalhadoras já vivenciam o que certamente atingirá, coletivamente, todas e todos nós que vivemos do trabalho em nosso país.

Não visualizamos possibilidade de, hodiernamente, seguir afirmando que cabe somente à classe trabalhadora, organizadas ou não em sindicatos, a responsabilidade pelo desmonte dos direitos humanos e sociais constitucionalizados que está ocorrendo, muito menos seguir achando que cabe exclusivamente a eles reagir contra todos esses absurdos. E nós, o que somos? Do que vivemos? O que devemos e podemos fazer?

"E agora, José?
A festa acabou,
a luz apagou,
o povo sumiu,
a noite esfriou,
e agora, José?
e agora, você?
você que é sem nome,
que zomba dos outros,
você que faz versos,
que ama, protesta?
e agora, José?"
(Carlos Drummond de Andrade)

2. O Estado Capitalista Social

O título deste tópico é contraditório, pois não existe nenhum tipo de ideologia ou intenção social no sistema capitalista. Esta contradição foi aqui utilizada propositadamente, para relembrarmos que nunca existiu e nunca existirá, no sistema capitalista, qualquer tipo de visão social.

O mito do Estado Capitalista Social levou e leva centenas de desavisados a acreditar na possibilidade de um Estado de Bem-Estar Social no capitalismo. Alguns até afirmam que o viés social do capitalismo existiu no Brasil em forma minorada ou não consolidada, indicando como exemplo a legislação trabalhista e previdenciária inaugurada nos anos 30 e 40 do século passado.

O fato de existirem leis garantidoras dos direitos humanos sociais e fundamentais básicos ou mínimos, mesmo que jamais efetivados para a totalidade do povo brasileiro, passou a adjetivar o capitalismo com o viés social. E as pessoas acreditaram (algumas ainda acreditam) ser possível, no sistema capitalista, voltar ao passado, defendendo o retorno dos direitos elencados na Consolidação das Leis do Trabalho e o funcio-

namento dos Poderes Judiciário, Legislativo e Executivo com foco na justiça social.

A contradição contida neste tópico pretende relembrar aos leitores que, mesmo havendo lei que garanta os direitos sociais à vida, à educação, ao trabalho digno, à moradia digna e à saúde, esses e outros tantos direitos legislados jamais se efetivaram, especialmente para a totalidade do povo brasileiro. E, se não abrange a totalidade do povo, a lei é discriminatória e antidemocrática. E qual é a razão dessa não efetividade?

Uma breve análise histórica da sociedade brasileira mostra-nos que, desde que a classe trabalhadora foi levada a acreditar nas leis, no Direito e no Estado Democrático Burguês (Capitalista) e em suas instituições, inclusive no Poder Judiciário, ela passou a perder direitos e liberdade. O compromisso fordista da década de 1930 e a Carta de 1988 ilustram bem essa afirmativa.

2.1 O compromisso fordista

Capital e trabalho, mediados pelo Estado capitalista, resolveram conciliar para o bem do crescimento do país e da paz social. Os trabalhadores, que estavam em luta pelo socialismo, aceitaram a conciliação para que passassem a ser sujeitos de direitos com a garantia do Estado, acreditando que o Estado capitalista e o próprio capital cumpririam o compromisso firmado.

Assim, para poucos trabalhadores, algumas de suas conquistas foram, sim, inseridas na lei; em troca, confiando no Estado capitalista, eles não só deixariam existir o capitalismo, mas também se conformariam com as leis, com a exploração capitalista e com o controle estatal de suas organizações.

Tanto os poucos trabalhadores atingidos pelas leis (os que tinham trabalho formalizado pelo patrão, exceto rurais, domésticos e outros delas excluídos) quanto os trabalhadores do Direito passaram a acreditar que os direitos humanos e sociais da classe que vive do trabalho seriam cumpridos e respeitados pelos empregadores e pelas instituições do Estado capitalista. Afinal, lei era lei! Acreditava-se.

Ocorre que, desde que as reivindicações dos trabalhadores foram transformadas em leis, mesmo que para poucos, elas passaram a não ser cumpridas pelos empregadores. Para que a paz seguisse mediante conciliação entre patrões e empregados, o Estado capitalista viu-se obrigado a formalizar estruturas que apaziguassem os ânimos da classe trabalhadora e garantissem a exploração capitalista, dando sequência à forjada conciliação entre as classes trabalhadora e capitalista.

Surgiu, assim, como parte da estrutura do Poder Judiciário, a Justiça Especial do Trabalho, seguindo, na estrutura do Poder Executivo, o controle das organizações dos trabalhadores e a fiscalização das empresas relativa ao cumprimento dos direitos trabalhistas e previdenciários.

As garantias legais sobre proteção do emprego e contra a rotatividade da mão de obra empregada vieram, embora de forma parca, mas acabaram "substituídas" pela suposta opção pelo FGTS. A Justiça do Trabalho passou a ser a Justiça dos desempregados, e o Ministério do Trabalho seguiu sendo o órgão de controle das organizações sindicais, deixando de fiscalizar as empresas para somente auditá-las. É óbvio que o Estado capitalista não deixaria fora de seu controle a efetividade das leis, o funcionamento das organizações sindicais, as greves, as negociações coletivas, o desemprego necessário para a redução do valor-trabalho e o aumento do lucro decorrente da exploração do trabalho alheio (ou seja, o trabalho como fonte de lucro para o capital, exclusivamente).

Nós, classe trabalhadora, fomos enganados pelo "compromisso fordista"? Não tenhamos dúvidas.

Nós, classe trabalhadora, optamos pelo "menos pior"? A advocacia, mesmo sendo parte da classe trabalhadora, contribuiu e contribui para a situação atual em que vivemos?

É certo que, assim como os trabalhadores e as trabalhadoras com vínculo de emprego, os pro-

fissionais liberais (inclusive os que lidam com o Direito) também passaram a acreditar na efetividade e no cumprimento dos direitos trabalhistas. E isso apesar de alguns de nossos pares terem nos alertado sobre o que estava acontecendo e quais seriam as consequências da não efetividade dos direitos trabalhistas na vigência da relação de emprego e trabalho.

A sobrevivência no mundo capitalista é cruel, tanto que muitos profissionais do Direito, além de seguirem apostando na Justiça do Trabalho para a sobrevivência própria, acabaram por se especializar no ajuizamento de ações póstumas – ou seja, de ações posteriores ao encerramento do contrato, especialmente para o recebimento de verbas rescisórias. Outros se especializaram no descumprimento de direitos trabalhistas, para ensinarem às empresas formas de majorarem seus lucros por meio da inobservância da legislação social. Advogados de entidades sindicais profissionais começaram a ser barrados pela jurisprudência da Justiça do Trabalho em relação ao ajuizamento de ações coletivas (Súmula 310 do TST), inclusive no que diz respeito ao direito de greve.

A situação mundial, que, a partir das décadas de 1970 e 1980, já mostrava que a flexibilização dos direitos trabalhistas era um projeto do sistema capitalista para implantar o neoliberalismo, fez com que a classe trabalhadora, que se movimentava por anistia aos presos políticos da ditadura, contra a carestia, contra a ditadura e por uma nova constituinte, passasse a se movimentar também pela constitucionalização dos direitos humanos e sociais de quem vivia do trabalho.

Assim foi que dirigentes políticos e sindicais passaram a lutar para participar da constituinte com a intenção de constitucionalizar os direitos trabalhistas mínimos e básicos, assim como de alterar toda a construção do Direito Sindical que estava na CLT. Acreditavam que os direitos dos que vivem do trabalho, se inseridos na Lei Maior, passariam à condição de cláusulas pétreas e seriam finalmente efetivados.

2.2 A vitória na Carta de 1988

A classe trabalhadora conseguiu inserir na Carta de 1988, na qualidade de direitos fundamentais, um arcabouço jurídico garantidor dos direitos básicos humanos e sociais, a função social da propriedade, a justiça social, entre outros.

A crença na lei e no Direito fortaleceu-se, bem como a crença na viabilidade da conciliação entre as classes explorada e exploradora. Afinal, princípios e preceitos constitucionais são mais fortes do que a lei ordinária, ou não? A vitória da classe trabalhadora na Constituinte foi breve, pois, no ano seguinte, veio a reação do capitalismo: jamais permitir a efetividade da Carta Constitucional nos pontos que não lhe interessavam.

Nossa Lei Maior constitucionalizou, sim, os direitos mínimos básicos da classe trabalhadora brasileira, abandonando a palavra "empregados" para substituí-la por "trabalhadores" e garantindo-lhes, além de outros direitos, a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa (art. 7º), o livre exercício da greve (art. 9º), a liberdade e a autonomia sindicais e a proibição de intervenção nas organizações sindicais (art. 8º). Também restaram expressas na Carta de 1988 a legitimidade extraordinária das entidades sindicais para a defesa dos direitos humanos e sociais de seus representados e as formas legítimas de financiamento sindical (art. 8º).

Mais uma vez o crédito dado à lei e ao sistema capitalista pela classe trabalhadora, incluindo a advocacia, foi traído. A confiança na Constituição e no Poder Judiciário fez com que a classe trabalhadora, especialmente suas organizações sindicais, preferissem a judicialização do conflito em vez de explicitar o conflito em suas bases de representação.

A união dos trabalhadores, que já estava alquebrada com a terceirização e com a limitação da representação sindical aos que tinham emprego formal, ficou ainda mais dilacerada. A maioria dos sindicatos profissionais apostou na negociação coletiva, ou seja, na conciliação entre partes com interesses antagônicos, e, quando da

frustração da conciliação, nos Dissídios Coletivos decididos pelo Poder Judiciário. Ainda, em relação às mobilizações e às greves, o medo do desemprego e da dispensa de dirigentes sindicais instalou-se, assim como a obediência à negociação coletiva só nas datas-bases.

Por sua vez, a advocacia, tanto a sindical como a trabalhista em favor da classe trabalhadora, com exceções, ficou acreditando ou esperando que a efetividade dos direitos humanos e sociais constitucionalizados fosse realizada pelo Poder Judiciário, sem, entretanto, exigir o cumprimento da Carta de 1988 ou das normas dos Tratados e Convenções Internacionais adotados pelo Brasil.

Já a advocacia trabalhista e sindical patronal, ela se fez aguerrida para defender que as normas da CLT haviam sido recepcionadas pela Constituição de 1988, especialmente as que dizem respeito aos sindicatos e a seus dirigentes; que as leis ordinárias, por serem específicas, sobrepunham-se às normas reputadas genéricas ou de eficácia contida da Constituição; que o negociado deveria prevalecer sobre o legislado; que o ajuizamento dos dissídios coletivos dependia de "comum acordo"; que a Constituição não adotou a aderência das normas coletivas nas relações de trabalho; que era inconstitucional a cobrança de contribuição negocial; que as empresas estavam sendo penalizadas injustamente pela Justiça do Trabalho ao serem obrigadas a pagar valores por elas não reconhecidos como devidos; que era necessária uma nova legislação que equilibrasse as partes nas relações de trabalho, sem protecionismo.

Consequências dessas formas de advogar, da crença na Justiça e no sistema capitalista pela classe trabalhadora foram sentidas aos poucos com as decisões da Justiça do Trabalho, até que a terceirização foi admitida como irrestrita pelo STF, a Dilma foi expulsa por Golpe Legislativo/Jurídico/empresarial em 2016 e a Lei 13.467/2017, construída pelos empresários, foi publicada pelos seus financiados.

Assim, além de os direitos humanos e sociais trabalhistas não terem sido cumpridos espontaneamente pelos patrões ou pelo Poder Judiciário, a lei ordinária passou a valer mais do que a Constituição, inclusive para a advocacia trabalhista e sindical.

Muitos da advocacia trabalhista têm peticionado não pela aplicação dos direitos constitucionais, mas sim pela aplicação da Lei 13.467/2017. É o que afirma o TST em levantamento do Judiciário Trabalhista realizado: a grande maioria das ações ajuizadas nos últimos anos visa ao recebimento de verbas rescisórias.

A situação não é simples ou fácil, mas quem, ao contrário de enfrentá-la, não pensou, em determinado momento, que de nada adianta peticionar pelos direitos humanos e sociais constitucionalizados, pois o Poder Judiciário nem lê nossas petições?

O que podemos afirmar, com certeza, é que até hoje nós não conseguimos alcançar a efetividade dos direitos humanos, sociais e fundamentais constitucionalizados. Tomara que estejamos equivocados, mas não iremos alcançar a efetividade se continuarmos acreditando no "menos pior" e na ideia de que, por vivermos em uma democracia, o problema não é nosso, mas do Estado e da classe trabalhadora excluída.

3. Desafios da advocacia trabalhista na atual conjuntura

Uma questão importante a se esclarecer é que, não tendo nenhuma vocação para o conservadorismo, o fascismo e o reacionarismo, não iremos sequer sugerir, neste ensaio, o retorno ao jamais realizado vigor das normas da Consolidação das Leis do Trabalho.

Outro esclarecimento necessário é o de que não sabemos qual é a melhor solução para os problemas que a advocacia está enfrentando e enfrentará diante das relações de trabalho e das atuais formas de remuneração própria e dos demais membros da classe trabalhadora. Não obstante, podemos reiterar algumas propostas já apresentadas em texto publicado no ano de

2023[2] e tentar acrescentar outras ideias.

3.1 Sugestões para uma subversão necessária

Acreditamos que podemos começar nossa subversão pela linguagem. A utilização da expressão "mercado de trabalho" para significar o mundo do trabalho identifica quem vive do trabalho como mercadoria. Não podemos e não devemos admitir isso. Não somos mercadoria!

A palavra "tolerância" e seu sentido também precisam ser banidos de nossa linguagem e de nossas ações. Ninguém tem o direito ou a prerrogativa de tolerar. Temos é que respeitar e exigir respeito. Tolerar significa aceitar um "mal menor", e isso não pode ser parte da profissão que exige coragem para lidar com as diversidades dos seres humanos.

Também devemos abolir a expressão "contrato de trabalho", já que ela pressupõe uma relação civilista entre o explorador e o explorado, negando a desigualdade existente entre eles. A expressão "relação de trabalho" deve ser usada, especialmente a partir de 1988 (art. 7º.), para todos as questões atinentes ao trabalho alheio explorado por outrem, mesmo que seja por plataforma ou algoritmo.

Podemos ainda passar a agir sem medo de sentenças, por mais absurdas que sejam diante das normas nacionais e internacionais vigentes no Brasil. Parar de fazer constar de nossas petições qualquer fundamento ou pedido baseado em leis ordinárias que têm a finalidade de derrogar ou não efetivar os direitos humanos e sociais trabalhistas constitucionalizados e internalizados.

Reconheçamos que a maneira de advogar sem a exigência e o respeito das normas constitucionais e internacionais prejudicou e prejudica a efetividade dos direitos humanos e sociais trabalhistas de quem vive do trabalho, inclusive da própria advocacia. Assumamos nossa responsabilidade pelo que está afetando a efetividade dos direitos humanos e sociais dos trabalhadores e, por consequência, a efetividade da Carta de 1988, para que possamos reagir.

Não estamos aqui afirmando que nossas omissões ou nossa maneira de advogar é a responsável pela situação que estamos vivenciando. O que pretendemos demonstrar é que, ao sermos enganados pelo sistema capitalista, contribuímos, sim, uns mais que outros, para a não efetivação dos direitos humanos e sociais de todos nós que vivemos do trabalho. Precisamos mudar nossa maneira de advogar, e isso exige cada vez mais estudo.

Somos parte dos que foram enganados e subjugados pelo sistema capitalista. Nossa bandeira deve ser a de combater essa subjugação por meio da capacidade profissional que temos, unindo-nos à luta maior da classe trabalhadora.

Estamos hoje em uma situação que, além de merecer reflexões, merece coragem e estudos para o seu enfrentamento. Podemos começar deixando de optar pelo "menos pior" e pelo conformismo. Vamos à luta!

3.2 Podemos ainda sugerir novamente, para o nosso imediato exercício profissional

> A. Não mais aceitar, em nenhum processo trabalhista, a quitação geral do contrato de trabalho! Essa figura antijurídica – quitação geral do contrato de trabalho – não tem previsão em nenhuma legislação, especialmente na trabalhista. Ao aceitarmos essa cláusula, que é fruto da criação do Poder Judiciário sem nenhuma base técnica ou social, estamos sendo agentes da renúncia dos direitos de nossos clientes, os quais juramos defender. Essa cláusula, que se transformou em chavão do Judiciário Trabalhista brasileiro, afeta os direitos de nossos clientes, inclusive os que estão sendo discutidos em ações coletivas pelos sindicatos. Se não a evitarmos, podemos ser responsabilizados pelos prejuízos econômicos e sociais de nossos clientes, decorrentes da renúncia.
>
> B. Não realizar acordos judiciais ou extrajudiciais abaixo dos valores devidos ao trabalhador ou à trabalhadora, seja em ações coletivas, plúrimas ou individuais. Normalmente o que usamos para justificar esses acordos é a teo-

2 HAZAN, Ellen Mara Ferraz. 80 anos da CLT e a advocacia trabalhista. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de; JACOB, Valena (Coord.). 80 anos da CLT: reflexões e críticas. São Paulo: LTr, 2023, p. 154-171.

ria do "menos pior", seja em razão do tempo, das custas, dos honorários ou das dificuldades da execução. Ao realizarmos tais acordos, estaremos, além de renunciando a direitos que não são nossos, repassando um recado social que destrói o Direito e o Processo do Trabalho, qual seja: o processo judicial é um bom negócio para quem não cumpre os direitos trabalhistas.

C. Não aceitar regras sobre a condenação dos trabalhadores e das trabalhadoras ao pagamento de custas e honorários periciais ou de sucumbência. Quem aceita está concordando com a existência de regras ordinárias que negam o direito fundamental de acesso à Justiça. Temos que defender a hierarquia das normas.

D. Não devemos aceitar audiências de instrução virtuais e sempre, em qualquer assentada, devemos exigir ata escrita. A legislação trabalhista sobrepõe-se à do procedimento comum. Lutar pela efetivação do Direito Processual do Trabalho, não do Direito Processual Comum, é nosso dever.

E. Devemos sempre exigir a presença física do juiz nas audiências. Caso ele se faça presente em tela, não pessoalmente, peçamos que ele justifique sua ausência em seu local de trabalho e perguntemos se ele possui autorização do órgão disciplinar, como determina o art. 35, V, da Lei Complementar 35/79 (LOMAN). Ao aceitarmos a ausência física do juiz, esvaziamos o sentido do Direito e do Processo do Trabalho de conceder sempre lugar de fala a quem vive do trabalho para expor seus sofrimentos e lesões.

F. Não ajuizar ações exclusivamente para o recebimento de verbas rescisórias. Devemos sempre pedir a reintegração do trabalhador no emprego, com aplicação imediata do art. 7º, inciso I, da CR/88, e sempre defender a não existência, no ordenamento jurídico brasileiro, da figura do direito potestativo puro, ou seja, sem o cumprimento das obrigações a ele precedentes. A condição legal para a dispensas do trabalhador é o cumprimento das leis na vigência da relação de trabalho, inclusive o pagamento das verbas rescisórias. Se as normas não foram cumpridas e a verbas não foram pagas, é nula a dispensa. Também precisamos verificar se o sindicato representativo da categoria profissional não está negociando ou ajuizando ações contra dispensas arbitrárias.

G. Nas dispensas por justa causa, devemos, além de verificar a questão processual referente à dosagem e à racionalidade da pena, defender sua nulidade em razão da não vigência do art. 482 da CLT por falta de similaridade contratual diante do art. 483 da CLT. Devemos sempre lembrar aos julgadores que o processo pressupõe direitos iguais entre as partes e que tal similaridade não é respeitada quando se comparam a justa causa do empregado e a justa causa do empregador. Exijamos a não discriminação!

H. Não devemos aceitar que o Poder Judiciário determine que trabalhadores grevistas retornem ao trabalho sob qualquer tipo de pena. Ao aceitarmos esse comando, além de negarmos vigência ao art. 9º da CR/88, afrontamos a Convenção 29 da OIT, que proíbe o trabalho obrigatório. Quando o Poder Judiciário assim agir, impetremos mandado de segurança com base na Convenção 29 da OIT.

I. Devemos sempre interpretar a legislação ordinária à luz da Carta de 1988 e das normas e tratados internacionais vigentes. Sempre devemos verificar, antes do ajuizamento de ações trabalhistas, as normas constantes dos tratados e acordos firmados pelo Brasil, notadamente as que tratam sobre direitos humanos (entre as quais se inserem, por exemplo, as normas da OIT). Jamais façamos qualquer pedido com base em lei inconstitucional, como a Lei 13.467/2017.

J. Para evitar a condenação em honorários sucumbenciais e custas, ajuíze suas ações trabalhistas com espeque na Lei da Ação Civil Pública.

K. Sempre estejamos atentos às negociações coletivas, pois elas fazem parte da estratégia do capital em desfavor da estratégia das organizações sindicais. A conciliação de classes, além de acomodar, de forma falsa, os conflitos entre capital e trabalho, impede a classe trabalhadora de lutar por seus direitos constitucionalizados.

L. Os instrumentos coletivos atuais, em sua maioria, retiram direitos sociais, fazendo com que seja o empresário o maior interessado em celebrá-los. Se pudermos, sugiramos à diretoria do sindicato que não negocie e aceite ficar sem ACT ou CCT. Não ajuizemos dissídio coletivo. Ao passar a data-base, ajuizemos ações coletivas para a aplicação das normas constitucionais, por exemplo, onde o turno é ininterrupto e de revezamento, peçamos jornada de seis horas e horas extras desde o fim da vigência do instrumento; onde houver banco de horas desfavorável, ajuizemos ação

pedindo o pagamento das horas extras; e assim sucessivamente. Apliquemos o princípio da aderência contratual plena, se necessário, e denunciemos as cláusulas prejudiciais à classe trabalhadora.

M. Informemos sempre à diretoria do sindicato profissional assistido, que, pela legislação vigente, o sindicato representa não só aqueles com contrato de trabalho formalizado na CTPS, mas todos os que laboram na categoria, por força do art. 7º da CR/88, inclusive "pejotizados", "terceirizados" e "informais". Nas ações coletivas ajuizadas para os que não têm CTPS anotada, façamos pedidos sucessivos: primeiramente, declaração da existência de relação de emprego formal; sucessivamente, a aplicação, na relação de trabalho não empregatícia, de todos os incisos do art. 7º e no inciso III do art. 8º da CR/88, que falam em "trabalhadores", não em "empregados". Utilizemos sempre a Lei da Ação Civil Pública.

N. Lembremo-nos de que todas as normas que tratam da organização sindical no Brasil estão inseridas no art. 8º da CR/88. Não apliquemos nenhum dispositivo da CLT sobre a matéria e lutemos pela aplicação das normas constitucionais e internacionais, exigindo que o julgador profira sua decisão conforme tais normas. Evitemos pedir a declaração da inconstitucionalidade de leis, preferindo sempre pedir sua interpretação em conformidade com as normas constitucionais e internacionais".

O. Jamais deixemos de defender os direitos humanos e sociais da classe trabalhadora sob a alegação de que a questão já foi decidida pelo Supremo Tribunal Federal. Pensemos de forma crítica e construtiva, nem que, para tanto, tenhamos que estudar, profunda e socialmente, a questão.

3.3 Outras sugestões

Para lidar com a pejotização, o trabalho intermitente, a figura do trabalhador hipersuficiente, a terceirização, o teletrabalho, a prevalência do negociado sobre o legislado, a plataformização e outras formas de exploração do trabalho, sugerimos a utilização, em nossas petições, além dos fundamentos da nossa República que constam dos primeiros dispositivos da Carta de 1988 e dos seus artigos 6º, 7º, 9º e 170, dos tratados e convenções internacionais sobre Direitos Humanos.

Precisamos começar a atuar também na esfera do Direito Internacional Público, denunciando o Estado Brasileiro e suas instituições, como o Supremo Tribunal Federal, pelo descumprimento das normas nacionais constitucionalizadas e internacionais vigentes no Brasil. Para tanto, essas normas devem ser invocadas nas nossas petições iniciais e em todos os nossos recursos.

Essa nova maneira de advogar será mais complexa e menos célere, porém é a opção que visualizamos para a efetivação da Carta de 1988, na defesa da classe trabalhadora (inclusive da advocacia), até que consigamos a transformação social. Como bem salientado por Nilton Correia e Elise Ramos Correia, *"A modernidade é ter como centro a dignidade da pessoa humana. A modernidade é buscar erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais. É promover o bem-estar de todos sem qualquer discriminação."*[3]

Não podemos deixar de tratar da questão que envolve a remuneração dos profissionais da advocacia em sindicatos e em grandes escritórios. Além da exploração de colegas empresários contra seus próprios pares, também tem ocorrido uma inversão nas relações de trabalho com os sindicatos, na medida em que são os advogados e advogadas que têm remunerado os sindicatos e seus colegas exploradores pelo trabalho jurídico prestado, não o contrário.

Temos notícias de que várias entidades sindicais exigem dos seus advogados(as) uma parcela considerável de seus honorários de sucumbência, especialmente em ações coletivas, e não remuneram de maneira correta e justa os profissionais da advocacia pela assessoria jurídica prestada, seja em reuniões, negociações, mediações nas SRT e no MPT, pareceres, estudos, análises sobre direitos dos trabalhadores, inclusive de dirigentes sindicais, atendimentos telefônicos e via computadores etc. Por esses

3 CORREIA, Nilton; CORREIA, Elise Ramos. Uma CLT jovem e pós-moderna para o pós-trabalho. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de; JACOB, Valena (Coord.). 80 anos da CLT: reflexões e críticas. São Paulo: LTr, 2023, p. 152.

exemplos, podemos afirmar, sem medo de errar, que a proletarização de nossa profissão já acontece para muitos e muitas da advocacia sindical e trabalhista.

Em um caso analisado, os advogados, em número de seis, para continuarem o trabalho prestado para uma determinada entidade sindical, recebem, cada um, pouco mais de mil reais por mês e repassam para o sindicato de 30% a 50% dos honorários sucumbenciais, sendo que todas as despesas de escritório são custeadas pelos próprios advogados. Em outras situações, para o ajuizamento de ações coletivas, alguns sindicatos exigem que os advogados somente o façam com autorização expressa da diretoria do sindicato, para que as demandas sobre os direitos dos trabalhadores não melindrem determinadas empresas.

São tempos terríveis. Muitos, para a sobrevivência própria e da família, aceitam o inaceitável, o desprezível.

4. Outras considerações

Ao final, pedimos a todas e todos os que exercem a profissão nobre da advocacia que, antes de adjetivarem este ensaio, ou antes de recusarem o que aqui se propôs, analisem com novo olhar, de preferência decolonial, o que a advocacia trabalhista e sindical está coletivamente vivenciando.

Estamos exaustos, exauridos pela conjuntura que nos impõe o capitalismo. Nossa esperança em um mundo melhor para todas e todos merece nossa participação, até que consigamos a transformação social necessária.

Sermos os defensores dos direitos humanos e sociais para todos os seres humanos é urgente. Os profissionais do Direito precisam saber, sim, da norma, mas o fundamental é que conheçam mais da vida que a norma afeta.

Referências

CORREIA, Nilton; CORREIA, Elise Ramos. Uma CLT jovem e pós-moderna para o pós-trabalho. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de; JACOB, Valena (Coord.). **80 anos da CLT: reflexões e críticas.** São Paulo: LTr, 2023.

HAZAN, Ellen Mara Ferraz. 80 anos da CLT e a advocacia trabalhista. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de; JACOB, Valena (Coord.). **80 anos da CLT: reflexões e críticas.** São Paulo: LTr, 2023.

O que esperar da "intervenção" sindical na demissão em massa (Tema 638) e a urgência de um Kurzabeit para o Brasil!

Elaine Nassif[1]

1. Introdução

Pandemias, crises econômicas mundiais, problemas econômicos da empresa, problemas técnicos e operacionais, problemas comerciais, privatizações, fusões e incorporações, todos esses eventos podem gerar demissões em massa, impactando profundamente o a vida de inúmeras famílias e o desenvolvimento social, tecnológico e econômico do país.

A insensata reforma trabalhista – Lei 13467, de 2017, equiparou dispensas individuais a coletivas.

O judiciário, por meio do TST, já havia fixado, no caso Embraer, julgado em 2009, a despeito da demissão de mais de 4 mil trabalhadores, a diferenciação entre dispensas individuais e coletivas:

> *DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). [...] Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que "**a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores**", observados os fundamentos supra*

O STF ao enfrentar o Recurso Extraordinário 999435 da Embraer contra esta decisão do TST, admitiu de modo indireto a recepção da Reforma Trabalhista no que tange a não exigência de autorização, acordo ou convenção coletiva prévia à dispensa em massa, mas acolheu haver distinção entre as modalidades e o modo de exercer o poder potestativo do empregador nesses casos, fixando o tema 638, nos seguintes termos:

> *"A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte de entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo."*

Eis que então exsurge a pergunta sobre como o Sindicato "intervém" na dispensa coletiva, de que forma e com quais instrumentos? O que esperar dessa intervenção?

Segundo a tutela concedida no julgamento do caso de dispensa coletiva da Eletrobrás[2], o objetivo da intervenção sindical seria:

> *um meio de atenuar socialmente os fortes impactos da dispensa coletiva, com a adoção de*

1 Advogada e procuradora do trabalho aposentada. Pós doutora em direito.

2 Segundo consta dos autos da tutela cautelar antecedente TutCautAnt-1000743-31.2024.5.00.0000 proposta pela FEDERACAO NACIONAL DOS TRAB EM EMPR GER,-TRANSM E DISTRIB DE ENERG,TRANSM DADOS VIA REDE ELETR,ABAST VEIC AUTOMOT ELETR,-TRATAM AGUA E M AMBIENTE, pelo SIND DOS TRAB NAS INDUSTRIAS DA ENERGIA ELETR SAO PAULO, pelo SINDICATO DOS ELETRICITARIOS DE FURNAS E DME, pelo STI DE ENERGIA ELETRICA DO NORTE E NOROESTE FLUMINENSE, pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NO SETOR DE ENERGIA E GAS E NAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICO NO SETOR DE ENERGIA E GAS NO ESTADO DO ESPIRITO SANT e pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE ENERGIA DO RIO DE JANEIRO E REGIAO - SINTERGIA/RJ, em face da CENTRAIS ELETRICAS BRASILEIRAS SA ELETROBRAS e FURNAS-CENTRAIS ELETRICAS S.A., que desde 2022 quando a Eletrobras foi privatizada, ela já reduziu seu quadro de pessoal em cerca de 4066 trabalhadores; contando, em setembro de 2024, com menos de 7000 trabalhadores anunciando ainda sua pretensão, amplamente divulgada, em reduzir esse quadro ainda em mais de 20%.

> *medidas protetivas ao conjunto dos trabalhadores ou a uma parcela deles, viabilizando, assim, o atendimento das empresas à função social de que são detentoras* (voto do Exmo. Min. Mauricio Godinho Delgado)

Conhecemos alguns acordos que minimizaram os efeitos do desemprego massivo, mediante obtenção de benefícios amortizadores negociados com a empresa, como prorrogação do plano de saúde, concessão de uma indenização, negociação de aviso prévio proporcional ampliado, dentre outros. Como de fato foi o caso da Embraer.

Entretanto, se esses esforços são adequados aos casos de reestruturação produtiva, o mesmo não se pode dizer quando se está de frente a uma crise econômica ou desordem empresarial momentânea, que ameaçam sua própria existência.

Nesses casos, negociar para obter medidas mitigadoras se torna difícil, ou mesmo impossível. Não é crível que uma empresa passando por dificuldades possa conseguir estabelecer bons amortizadores, por melhores que sejam os negociadores sindicais.

Neste caso faz-se mesmo imprescindível a ajuda pontual do Estado, visando o bem de toda a sociedade, mediante acesso a programas que evitem a quebra de empresas e dispensas em massa.

Duas experiências recentes foram realizadas no Brasil e infelizmente nenhuma delas foi convertida em política pública permanente estatal de proteção de empregos e empresas.

Vejamos:

A Presidenta Dilma Roussef editou a Medida Provisória 680, de 6 de julho de 2015, instituindo o primeiro programa de proteção ao emprego, nos moldes do Kurzabeit alemão, utilizando recursos do FAT para tanto.

A referida MP recebeu várias emendas, burocratizando todo o processo de acesso ao programa. Foi convertida na Lei 13.189, de 19 de novembro de 2015, que instituiu e extinguiu o programa seguro-emprego – PSE, nos termos do art. 11:

> Art. 11. O PSE extingue-se em 31 de dezembro de 2018.

O programa apresentava várias similitudes com a experiência europeia no trato da proteção:

> O Programa de Proteção ao Emprego (PPE) tem por finalidade auxiliar os trabalhadores na preservação do emprego em momentos de retração da atividade econômica, favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas, sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, facilitando a recuperação da economia e estimular a produtividade do trabalho.
>
> As empresas poderão aderir ao programa até 31 de dezembro de 2016, podendo assim reduzir, temporariamente, em até trinta por cento, a jornada de trabalho de seus empregados, com redução proporcional do salário. Em contrapartida, o Governo Federal, com recursos do FAT, garantirá aos empregados que tiverem seu salário reduzido compensação pecuniária equivalente a 50% do valor da redução salarial, limitado a 65% do valor da parcela máxima do seguro-desemprego.

Um exemplo de acesso eficaz ao FPE foi o da Volkswagen, que fez acordo com os Metalúrgicos de São Bernardo, no ABC Paulista. O acordo salvou cerca de 3 mil empregos. A redução foi de 20% da carga horária e do salário, sendo que 10% foi coberto pelo FAT.

Os benefícios da proteção ao emprego e às empresas reverberam para toda a sociedade quando há um apoio num momento de crise. Crises passam, como bem disse o sábio metalúrgico Paulo Cabral:

> O metalúrgico Paulo Cabral, 47 anos, trabalha na Volkswagen há 26 anos e está desde julho em *layoff*. "Votei a favor [da adesão ao PPE]. É melhor ter a garantia de voltar a trabalhar, perder 10%, do que ficar sem nada", avaliou. Ele foi um dos que receberam a carta informando da demissão em janeiro deste ano e foi recontratado pela mobilização da categoria que paralisou as atividades. Há tanto tempo trabalhando como metalúrgico, Cabral contou que já viveu outros momentos de crise. "A gente não estaria aqui fora [no pátio] se tivesse tudo bem. Mas as outras [crises] passaram e essa também vai [passar]", disse.[3]

3 Disponível em https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noti-

A outra experiência da política de proteção ao emprego no Brasil ocorreu na Pandemia COVID-19, quando países europeus subsidiaram a manutenção do emprego.

Na França, o Estado repôs 84% do salário líquido (70% do salário bruto), com 100% para os que recebiam salário mínimo. Na Itália, 80% do salário mensal pré-*lockdown.* Na Espanha, até 70% do salário original nos primeiros seis meses, depois 50%. No Reino Unido, 80% do salário pré-*lockdown* mensal até agosto de 2021, com redução para 60% em outubro daquele ano.[4]

Na esteira desses países, o Brasil adotou o sistema do KURZEBEIT exclusivamente durante a pandemia Covid-19, mediante a edição da Medida Provisória - MP 936.

Na sistemática da MP 936, o Estado, ao invés de pagar o seguro desemprego aos demitidos em massa, evita a demissão acionando um sistema de complementação do salário, aliviando a empresa, temporariamente, de suportar todas as despesas da contratação.

A MP 936 funcionou no Brasil, assim como o Kurzabeit sempre funcionou onde aplicado, revelando-se um sistema muito mais eficaz de recuperação econômica do que qualquer sistema austero que deixe o pior acontecer para depois correr atrás dos prejuízos tecnológicos, econômicos e sociais gerados pelo desemprego em massa.

O não aproveitamento das experiências de política de proteção a empregos e a empresas nacionais revela-se uma imensa perda de oportunidade para os brasileiros e brasileiras.

Neste artigo vamos explorar um pouco dessas políticas e como foram amplificadas na pandemia, passando eventualmente por temas conexos para lançar um grito de alerta por um kurzabeit para o Brasil!!!

KURZABEIT

O K*urzabeit* ou trabalho curto (a tempo reduzido), é um dos principais instrumentos de seguro social para evitar dispensas coletivas na Alemanha e consiste na concessão, pelo Estado, da percepção de um subsídio para trabalhadores que tenham tido sua jornada reduzida.

O requisito para se conhecer o direito, segundo o Código de Seguridade Social Alemão é a redução de jornada ocorrer por motivos econômicos ou evento inevitável. Desde 2010, não há mais limites no percentual de redução de jornada, sendo possível inclusive a redução de até 100%. Tampouco se limita a empresa, por seu tamanho, sendo possível que esta medida contemple um só trabalhador, a partir de 10% de redução de sua jornada habitual, podendo, assim, beneficiar-se desta medida a pequena e média empresa.

Como a redução da jornada constitui modificação jurídica no contrato de trabalho, a Lei de Organização da Empresa alemã exige que o comitê de empresas preste seu consentimento, sempre que não exista nenhuma regulamentação convencional sindical adequada.

Da mesma forma, no Brasil, a redução da jornada e do salário somente são possíveis mediante acordo ou convenção coletiva, de modo que este tipo de acordo em tempos de crise poderia ser o requisito para acionar uma política pública como a que foi instituída pela MP 936.

Isso feito, os trabalhadores têm direito ao recebimento de subsídio, mediante comunicação da empresa à Agência de Emprego, apresentando o acordo celebrado.

O *Kurzabeit* alemão teve seus primeiros contornos em meados da década de 1950, como resultado da experiencia entre guerras, como lição dos choques econômicos, segundo a qual, medidas de curto prazo são necessárias para conter o pânico capaz de irromper círculos viciosos de queda de produção, dispensas maciças e derrubada subsequente da demanda por produtos.

cia/2015-09/metalurgicos-da-volkswagen-aprovam-adesao-ao-ppe-na-unidade-de-sao-bernardo Acesso em 20.jan. 2025

4 Os autores do artigo The risk of 9 million - zombie jobs in Europe fizeram um levantamento sobre as diferenças entre os programas europeus. De maneira geral, há reposições de proporções diferentes dos salários feitas pelos governos. https://blogdoibre.fgv.br/posts/kurzarbeit-origem-dos-programas-de-retencao-de-emprego-em-epoca-de-crise

A pandemia obrigou a Alemanha a destinar o maior pacote de ajudas da sua história para proteger empregos e empresas, num valor de 750 bilhões de euros. Somente em subvenções diretas desembolsou uns 80 bilhões, conforme o Ministro da Economia, Peter Altmaier em declaração no Parlamento em 1 de fevereiro de 2021. Destes, 23 bilhões foram destinados ao KURZARBEIT, para evitar dispensas. O ministro do trabalho alemão declarou que a medida é muito cara, porém "*o desemprego massivo resultaria economicamente e socialmente muito mais caro*". Também houve ajudas milionárias para grandes empresas.

O "KURZABEIT" ESPANHOL - ERTEs – EXPEDIENTES DE REGULAÇÃO TEMPORÁRIA DE EMPREGO

Este mecanismo pode ser acionado, nos termos do art. 47 do Estatuto dos Trabalhadores, por dois motivos: Por força maior ou por causas ETOP, isto é, causas Econômicas, Técnicas, de Organização ou de Produção- ETOPs

Segundo o mesmo art. 47 do Estatuto dos Trabalhadores (ET), Causas Econômicas são as que decorrem de situação econômica negativa, como por exemplo, perdas atuais ou previstas, diminuição persistente do nível de receita ordinária ou vendas.

A diminuição é considerada persistente se, durante dois trimestres consecutivos, o nível de ingressos é inferior ao registrado no mesmo trimestre do ano anterior.

A Causas Técnicas ocorrem quando há mudanças nos meios ou instrumentos de produção.

As Causas Organizativas quando ocorrem mudanças no modo de se organizar a produção.

E finalmente, as Causas Produtivas quando ocorrem mudanças na demanda dos serviços ou produtos que a empresa pretende colocar no mercado.

O RDL 18/20, editado na Pandemia, foi resultado do Primeiro ASDE – Diálogo social envolvendo as organizações empresariais mais representativas da Espanha, que são: a Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), a Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) e as organizações sindicais profissionais mais representativas da Espanha, que são a Comisiones Obreras (CCOO) e a Unión General de Trabajadores (UGT). também se tratou dos chamados ERTES – Expedientes de regulação temporária de Emprego.

O RDL 18/20 incluiu na disposição do seu art. 6º a salvaguarda de emprego pelo período de seis meses após a retomada da atividade com a reincorporação do trabalho efetivo das pessoas afetadas pelos referidos "expedientes".

O capítulo II do Real Decreto 8/2020 estabeleceu os ERTEs, com objetivo de proteger a relação de emprego e a atividade econômica. Neste sentido, estipulou que as perdas das empresas na pandemia seriam consideradas motivos de "força maior" para efeito de possibilitar a suspensão de contratos ou a redução de jornadas.

Os trabalhadores afetados por um ERTE tiveram direito a receber o seguro desemprego, ainda que não tenham o número de contribuições necessário para tal.

O RDL 8/20 incluiu também a suspensão de contrato ou redução de jornada por força maior relacionada à Covid-19, ou seja, decorrente das restrições de mobilidade, de transportes de pessoas ou mercadorias, da falta de insumos dentre outras consequências decorrentes das medidas de enfrentamento da emergência sanitária.

A vantagem de se pedir a suspensão de contrato ou redução de jornada por motivo COVID-19 em relação a força maior comum, ou causas ETOP, era que, conforme o RDL 30/20, houve isenção de cotas para grandes setores e mais afetados, entre 75% e 85% bem como para sua cadeia de valor, conforme atestasse a autoridade laboral (fiscalização do trabalho).

Já a ERTES por causas econômicas a empresa é isenta de contribuições do seguro social somente em relação a setores protegidos; ERTES por impedimento da atividade tem isenções entre 90% e 100%, segundo o número de empregados.

E por fim o ERTE com limitação de atividade, para as que tiveram alteradas suas atividades por determinação da autoridade local, autonômica ou estatal, como "restrição quanto ao número de pessoas que podem aceder o local" e horários restritos de funcionamento, contaram com isenções entre 70% e 100%, dependendo do alcance e da duração da limitação.

Durante o período do ERTE pandêmico ou não, não pode haver demissão, e há proteção do emprego pelo mesmo período posteriormente ao encerramento daquele.

O procedimento tem início com um comunicado da empresa à autoridade laboral para período de "consulta", ou seja, negociação, com a representação dos trabalhadores, que dá início à consulta pública junto aos trabalhadores.

Esta representação por comissão deve ser constituída no prazo de 7 dias contados da comunicação. Este prazo se aplica independentemente do número de empregados da empresa ou do número de trabalhadores afetados.[5]

Quando a decisão empresarial afeta um número de trabalhadores igual ou superior ao que dispõe o art. 51.1, é possível ingressar com conflito coletivo, sem prejuízo de ação individual. Mas a propositura da ação coletiva suspende a tramitação das ações individuais iniciadas, até sua resolução.

Os casos do art. 51.1 são bem interessantes porque definem o que há de se considerar como dispensa coletiva, isto é, *considera-se dispensa coletiva quando a dispensa envolva 10 trabalhadores para empresas que empreguem menos de 100 pessoas; 10% do quadro de pessoal para as que ocupem entre 100 e 300 trabalhadores e 30 trabalhadores para as que empreguem mais de 300*. [6]

A empresa encaminha pedido à administração para que ela cubra os encargos durante o período indicado para o ERTES e ao mesmo tempo, se compromete a manter os empregos depois da duração desta crise e voltar aos patamares anteriores.

Por outro lado, os trabalhadores se comprometem a realizar cursos de formação profissional ou de qualificação, evitando que fiquem parados em parte ou todo o dia, enquanto dura o ERTES.

Desta forma, com o alívio da folha de pagamento a empresa tem mais chances de se recuperar mediante projetos de atualização, transição, redução de custos, substituição de tecnologias, enfim, alterações para recuperação ou atualização que não conseguiria fazer de outro modo.

Estipulou-se também que durante a pandemia, as empresas ficariam desoneradas de no mínimo 75% do aporte que deveriam fazer para o seguro social, chegando a 100% do aporte em se tratando de empresas com menos de 50 empregados. Assim, além do maior prazo para se pagar impostos dado pelo Real Decreto 7/20, também se desonerou a folha de pagamento.

O RDL 24/20, resultado do II ASDE trata da reativação do emprego após a primeira onda com regulamentação para o verão, dispondo que as empresas deveriam reincorporar as pessoas afetadas começando pelos que tiveram redução de jornada, vedada a realização e horas extras, bem como retornariam mediante renúncia expressa aos EREs, ou seja, Expediente de regulação de emprego, sobre as despedidas coletivas.

Em 2008 a taxa de desemprego na Espanha era de 14,5%, em 2013, bateu em 26%. A reforma trabalhista espanhola de 2013[7], revogada

5 (p. exe. Corte inglês, Coca-Cola)

6 A regulamentação da matéria dispensa coletiva encontra-se inteiramente respaldada pela Convenção 158 da OIT.

7 A reforma de 2013 estabeleceu a primazia do convenio de empresa sobre o de setorial, permitindo que aqueles fixassem salários mais baixos que de os estipulados para o seu setor. E também limitaram a um ano a denominada ultratividade dos convênios, que até então vigorava até que se pactuara um novo convenio. E a reforma ainda eliminou a histórica indenização de 45 dias por ano trabalhado e generalizou a compensação de 33 dias por ano trabalhado em um máximo de duas anualidades. Permitiu dispensas por motivos objetivos por causas econômicas, bastando somente que a empresa previsse que fosse ganhar menos e eliminou as autorizações administrativas tanto das dispensas coletivas quanto dos ERTES. Abrir estas duas portas de uma vez (flexibilidade e dispensa) não fez com que cessassem as dispensas, que ainda foram de mais um milhão. A época de bonança se iniciou em 2014 e

em 2022, adotou a flexibilidade como forma de manter empregos dilacerados por conta da crise de 2008, ainda que às custas da redução dos salários, mediante a permissão para que negociações de empresa valessem mais do que as convenções setoriais. Não logrou seu objetivo. Reformas não criam empregos.

Ainda que a partir de 2014 tenham sido criados 3 milhões de empregos, o retorno ao patamar de 14,5%, que existia antes de 2008 só foi atingido em 2018, quando então, em 2019 chegou a pandemia ameaçando novamente cancelar os esforços feitos para recuperação dos empregos. A pandemia, aceleradora da revolução 4.0, não produziu efeito igual sobre o mercado de trabalho. Enquanto determinados setores quase se extinguiram, outros cresceram vertiginosamente.

Diferentemente de 2008, em que prevaleceu a preocupação com a austeridade, e não a manutenção dos empregos, em 2019 os governos europeus de um modo geral priorizaram a manutenção dos empregos e das despesas sociais em detrimento da contenção da dívida pública.

Ao que parece ali já não vigora o mantra de ser juros aquele que controla inflação, e nem tem medo de distribuir renda ou aumentar empregos. A teoria ortodoxa caiu por terra e junto com ela, a austeridade. E parece que acertaram na escolha da teoria econômica, pois a recuperação econômica se deu antes mesmo que a pandemia tivesse sido debelada. Diferentemente do Brasil, onde apesar da dívida pública ser interna e muito menor que as europeias, a escolha das teorias econômicas equivocadas aprofunda a crise econômica e social e impede a transição para a revolução digital.

criou 3 milhões de empregos até antes da crise COVID. A desvalorização dos salários foi intensa e não somente durante os piores anos da crise anterior como também nos de anos de aumento e criação de empregos. E para valorizar os salários se fez necessário dar mais poder aos sindicatos e à negociação coletiva, o que veio a acontecer em 2022, com a revogação da reforma trabalhista de 2012. Esta revogação, na verdade uma nova reforma, recolocou os sindicatos como protagonistas na regulação dos salários, impedindo que os acordos por empresas se sobrepusessem aos fixados para o setor. Garantiu também o direito de representação dos sindicatos em relação aos terceirizados na cadeia produtiva das empresas.

Conclusão

A intervenção sindical somente será realmente efetiva se ela for pre-requisito para se acessar uma política de proteção ao emprego e à empresa. Sem uma política pública, um Kurzabeit, o Brasil apenas obterá superficiais soluções mitigadoras, que adiem um inevitável colapso. Unidades produtivas de valor representam imenso capital estratégico e político e por isso devem ser poupadas, como fazem os países desenvolvidos.

Nos parece que a urgência de modelos protetivos como o que vivenciamos na MP 936 não era uma urgência somente da pandemia. Ela continua sendo uma urgência. As demissões em massa continuam e não há instrumentos hábeis a oferecer oportunidades de recuperação, resiliência à crise ou readaptação. E a transição digital e ecológica está cada dia mais a demandar um tipo de proteção que conjugue o esforço privado com o esforço estatal com a formação profissional.

O tempo reduzido ou suprimido da jornada e financiado pelo Estado é utilizado para aquisição de tecnologias pela empresa enquanto os trabalhadores passam por uma repaginação dos seus conhecimentos para operarem as novas formas produtivas. A fórmula da proteção do emprego é também a fórmula do caminho para o desenvolvimento e criação de empregos de qualidade no Brasil.

A negociação coletiva de direitos humanos do trabalho

Marcelo José Ferlin D'Ambroso[1]

Sumário

1.Introdução; 2. A negociação coletiva de Direitos Humanos; 3. Despedida coletiva, ultratividade das normas coletivas e Poder Normativo da Justiça do Trabalho: elementos de resistência; 4. Conclusão; 5.Referências.

Resumo. O artigo visa a contextualizar a negociação coletiva no campo dos Direitos Humanos, mostrando as inconstitucionalidades e inconvencionalidades da reforma trabalhista de 2017, e apontando diretrizes hermenêuticas que possam manter a essência do Direito Coletivo do Trabalho no tocante à busca de maior simetria nas relações entre capital e trabalho que, ao mesmo tempo, permitam a prevalência do valor social do trabalho e a humanização das relações de trabalho.

Palavras-chave: Negociação coletiva de trabalho. Prevalência do negociado sobre o legislado. Direitos Sociais. Direitos Humanos. Reforma trabalhista. Despedida coletiva. Ultratividade das normas coletivas. Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

Abstract. The article aims to contextualize the collective bargaining in the field of Human Rights, showing the unconstitutionalities and inconventionalities of the 2017 labor law reform, and pointing out hermeneutical guidelines that might maintain the essence of Collective Labor Law in the search for greater symmetry in the relations between capital and work that, at the same time, allow the prevalence of the social value of work and the humanization of labor relations.

Key-words. Collective bargaining. Prevalence of the negotiated over the legislated. Social Rights. Human Rights. Labor law reform. Massive dismissal. Ultrativity of collective norms. Normative Power of Labor Justice.

Resumen. El artículo intenta contextualizar la negociación colectiva en el campo de los Derechos Humanos, mostrando las inconstitucionalidades y las inconvencionalidades de la reforma de la legislación laboral de 2017, señalando las directrices hermenéuticas que puedan mantener la esencia del Derecho Colectivo del Trabajo en la búsqueda de una mayor simetría en las relaciones entre el capital y el trabajo que, al mismo tiempo, permitan la prevalencia del valor social del trabajo y la humanización de las relaciones laborales.

Palabras clave: Negociación colectiva. Prevalencia de lo negociado sobre el legislado. Derechos Sociales. Derechos Humanos. Reforma de la legislación laboral. Despido colectivo. Ultratividad de las normas colectivas. Poder Norma-

1 Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 4a Região em Porto Alegre/RS, Brasil, Doutor em Ciências Jurídicas (Universidad del Museo Social Argentino), Pós-doutorando em Direitos Humanos (Universidad Nacional de Lanús - Argentina), Doutorando em Estudos Avançados em Direitos Humanos (Universidad Carlos III de Madrid - España), Mestre em Direito Penal Econômico (Universidad Internacional de La Rioja - España), Mestre e Especialista em Direitos Humanos (Universidad Pablo de Olavide - España), Especialista em Relações Laborais (OIT, Università di Bologna, Universidad Castilla-La Mancha), Especialista em Jurisdição Social (Consejo General del Poder Judicial de España – Aula Iberoamericana). Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (Brasil). O autor é Presidente Honorário e Fundador do IPEATRA – Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do MPT (Brasil), Vice-presidente de Finanças da UIJ – Unión Iberoamericana de Jueces; Membro Honorário do Instituto dos Advogados do Brasil (IAB), Membro da AJD (Associação Juízes para a Democracia, (Brasil) e da AAJ - Associação Americana de Juristas (rama Brasil). Professor da 2a Cátedra Presidente Lula (Instituto Lula), atua também como professor convidado de Pós Graduação em Direito Coletivo do Trabalho e Sindicalismo, e de Direito e Processo do Trabalho do IAJ, UNOESC, FEEVALE e UNISINOS (Brasil). É Coordenador do Grupo de Estudos de Filosofia do Direito da Escola Judicial do TRT4. É autor e co-autor de diversos livros jurídicos, dentre eles "Direitos Humanos e Direito do Trabalho: uma conexão para a dignidade" e "La imputación penal objetiva en los delitos de siniestralidad laboral"

tivo de la Justicia del Trabajo.

1. Introdução

Atualmente, o mundo do trabalho convive com inúmeras reformas legislativas de cunho neoliberal, extremamente precarizantes das relações laborais, como recentemente ocorrido na Espanha, Portugal, Brasil e, ainda em trâmite, na Argentina.

Especialmente no campo da negociação coletiva de trabalho, há maior incidência de expectativas, pois nela os reformistas neoliberais centram a sua atenção.

Como se sabe, a pessoa coletiva da entidade sindical adquire a força do grupamento de trabalhadoras e trabalhadores, tanto na qualidade descaracterizadora da pessoa individual (despersonalizando para evitar represálias) quanto amálgama de união e representatividade da categoria capaz de fazer frente ao poder econômico para obter melhores condições de trabalho.

No particular, o ataque reformista foi simples mas certeiro: comprometeu a fonte de custeio das entidades sindicais, retirando o suporte econômico necessário para o enfrentamento do capital, ao mesmo tempo em que "ampliou" os poderes de negociação coletiva, no intuito de obter, com a fórmula da "prevalência do negociado sobre o legislado", o rebaixamento das condições de trabalho ante a possibilidade de enfraquecimento da pessoa coletiva do sindicato. Neste sentido, tentativa similar foi feita em Portugal, sobre a qual reverberam atuais e adequadas as palavras de João Leal Amado (2012, p. 12):

> Dir-se-ia, por isso, que diminuir a carga injuntiva da lei e conceder, do mesmo passo, espaços regulativos alargados a interlocutores sindicais débeis poderá revelar-se um caminho contraproducente. Um caminho através do qual, nas certeiras e irónicas palavras de GÉRARD LYON-CAEN, em lugar de realmente se promover a autonomia colectiva, o que se garante é a «autonomia das empresas»…

A estrutura da reforma trabalhista (lei 13467/17) contempla alterações em vários dispositivos legais que repercutem na negociação coletiva de trabalho, sendo os principais os arts. 578, 579, 582, 583 e 587 da CLT, e arts. 611-A e 611-B. Nos primeiros, a reforma pretendeu a retirada de obrigatoriedade da contribuição sindical[2], enquanto que, nos segundos, a ampliação de possibilidades da negociação coletiva, ao ponto de se sustentar a sobreposição do acordo ou convenção coletiva sobre a norma legal (a famigerada "prevalência do negociado sobre o legislado").

Todavia, existem ainda outros componentes que adicionam alguns gravames complicadores na luta de manutenção e conquista de novos direitos sociais: a questão da despedida coletiva, a ultratividade dos acordos e convenções e a restrição do Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

Na forma orquestrada pela reforma, os cinco componentes juntos viabilizam a derrocada do movimento sindical e a precarização das relações de trabalho no Brasil.

Assim, este pequeno opúsculo intenta desnudar essa armação e apontar diretrizes hermenêuticas que possam manter a essência do Direito Coletivo do Trabalho no tocante à busca de maior simetria nas relações entre capital e trabalho que, ao mesmo tempo, permitam alcançar a prevalência do valor social do trabalho e a humanização das relações de trabalho.

2. A negociação coletiva de direitos humanos

O Direito do Trabalho se compõe de direitos sociais, chamados Direitos Humanos de 2ª dimensão e que hoje são internacionalmente reconhecidos por darem sustentabilidade a todos os demais, pois não há dignidade humana sem

2 Utiliza-se o verbo "pretender", porque não se reconhece que tal retirada de obrigatoriedade tenha se operado, como já tivemos oportunidade de sustentar no livro A contribuição sindical como direito fundamental (LIMA; D'AMBROSO: 2018) e, neste sentido, o Exmo. Min. Edson Fachin, na ADI-5.794-MC-DF, de 30.05.2018, assinalou: "In casu, é forçoso assentar, mormente ante a plena plausibilidade das alegações, que a lesão a ocorrer é grave e repercute, negativamente, na esfera jurídica dos trabalhadores, à luz do regime constitucional vigente sobre a contribuição sindical."

direito de renda digna, como também não há sentido falar em exercício de direitos políticos quando a pessoa está em condições de miserabilidade ou passando fome e necessidades.

Entender os direitos humanos sob a ótica da sua integralidade, interdependência e universalidade, quer dizer, que o descumprimento de um compromete os demais, significa que a efetividade de direitos, como os da segunda dimensão, cujos bens tutelados adquirem maior relevo num mundo capitalista e globalizado (direito a um trabalho digno com renda adequada, habitação, transporte, saúde, educação, assistência social etc), é indispensável para a eficácia de todos os demais Direitos Humanos.

No processo de evolução dos Direitos Humanos iniciado com a Revolução Francesa, podemos fazer a correspondência proposta por Karel Vasak no tripé "liberdade, igualdade e fraternidade", encontrando os direitos de primeira dimensão (civis e políticos), correspondentes à liberdade; os direitos de segunda dimensão, correspondentes à igualdade (econômicos, sociais e culturais); e, recentemente, a partir da década de 70, os direitos de terceira dimensão, relacionados à fraternidade (solidariedade nos tempos atuais), nos quais se insere o direito ao desenvolvimento como síntese de todos os demais - direito humano inalienável que faculta a todos os seres humanos e todos os povos o direito de participar, de contribuir e de gozar do desenvolvimento econômico, social, cultural e político, no qual todos os direitos humanos e liberdades fundamentais se possam plenamente realizar, de acordo com a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento da ONU (Resolução 41/128 da Assembléia Geral), proclamada em dezembro de 1986.

Há, sem dúvida alguma, uma estreita vinculação entre o direito ao desenvolvimento, na acepção proposta pela ONU, com a busca da melhoria da condição social da pessoa trabalhadora, que corresponde ao seu desenvolvimento, e que se viabiliza, de forma mais imediata e concreta em termos de direitos sociais, através da negociação coletiva de trabalho.

De outra parte, as características gerais dos Direitos Humanos de interdependência, universalidade, irrenunciabilidade, inalienabilidade, e integralidade indicam que a divisão dos DDHH em dimensões não tem maior relevância do que a de uma mera classificação, já que o descumprimento de um compromete a eficácia dos demais, quando mais se estiver tratando de direitos sociais que lastreiam a própria condição de sobrevivência digna da pessoa.

Os principais direitos sociais estão contemplados no PIDESC – Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, promulgado no Brasil pelo Decreto 591/92. Neste tratado, se encontram compromissos básicos dos Estados-parte, dentre os quais, o previsto no art. 6º, no sentido de reconhecer o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e de tomar medidas apropriadas para salvaguardar esse direito. Ainda, um princípio de liberdade sindical contemplando, além da garantia do direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, o de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais (art. 8º).

Portanto, a interpretação e aplicação do Direito do Trabalho está diretamente vinculada aos Direitos Humanos, e a Constituição brasileira de 1988, atentando para esse fato, instituiu, como cláusula pétrea, a vedação de retrocesso social, ao prever o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, no inciso XXVI, como direito visando à melhoria da condição social da pessoa trabalhadora, em consonância do *caput* do art. 7º. Ou seja, não há possibilidade de negociação coletiva para rebaixamento de direitos sociais.

Neste norte, é flagrante a incompatibilidade de normas infraconstitucionais como as da lei 13467/17 que venham a permitir o rebaixamento de direitos sociais, já que a negociação coletiva de trabalho só faz sentido quando venha a ampliar as conquistas trabalhistas e não flexibilizar, fragmentar ou diminuí-las. E é justamente

por isso que este artigo se intitula a negociação coletiva de Direitos Humanos do Trabalho – os direitos sociais, porque Direitos Humanos só se negociam para ampliação, jamais para restrição.

De plano, pois, as disposições contidas nas normas supracitadas da lei 13467/17 sucumbem diante do controle de sua convencionalidade, à luz do PIDESC e, também, da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 1969, promulgada pelo Decreto 678/92, cujo art. 26 prevê que os Estados-parte comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas sociais, por via legislativa ou por outros meios apropriados.

De modo que, por via legislativa, jamais se poderia admitir a aprovação de uma lei em contrariedade aos compromissos do Brasil perante a comunidade internacional, especialmente quando violadora de Direitos Humanos positivados na Constituição da República com o *status* de fundamentais, e inalteráveis, nesta condição, sem uma nova constituinte, ou seja, sem uma nova ordem constitucional.

Por isto mesmo, apenas em caráter excepcional se permite a chamada flexibilização de direitos sociais, pontuada somente em três casos na Constituição da República, a saber: irredutibilidade de salário, salvo convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI); duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XIII); e a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (art. 7º, XIV). Obviamente, ainda assim, a flexibilização que venha a ser operada em negociação coletiva nesses tópicos pressupõe um momento de instabilidade financeira empresarial que indique a redução temporária de direitos como forma de evitar o desemprego, devendo ser feita com mecanismos de salvaguarda (*v.g.* estabilidade no emprego no período).

Este é o norte de interpretação da negociação coletiva já consagrado no Direito do Trabalho, não podendo a lei ordinária contrariar os postulados constitucionais e sacramentados pelo Brasil internacionalmente nos tratados de Direitos Humanos já mencionados.

Nesses termos, a única prevalência do negociado sobre o legislado que pode subsistir sem estar eivada de vício é a que aumenta os direitos da pessoa trabalhadora. No mesmo caminho, a paz social enquanto princípio do Direito Coletivo do Trabalho propugnada na negociação coletiva só se alcança com a melhoria da condição social atingida no instrumento celebrado.

3. Despedida coletiva, ultratividade das normas coletivas e poder normativo da justiça do trabalho: elementos de resistência

Eric Toussaint (2012, p. 55) assevera que o Banco Mundial, desde 2003, publica o *Doing Business*, uma classificação anual dos países que mais reformas realizam para melhorar "o clima de negócios", assim, para indicar as economias mais "desenvolvidas", utiliza um indicador associado à contratação e despedida de trabalhadores – quanto mais facilite a legislação de um país as despedidas de trabalhadores, tanto melhor será sua qualificação.

É sintomática tal classificação do Banco Mundial, pois traduz o que de pior pode existir no mundo capitalista globalizado: o desprezo ao próprio ser humano. Assim, a pessoa trabalhadora é coisificada e vista como descartável, usada como item valorativo de clima de negócios na medida da facilitação de seu "descarte".

Por óbvio que uma ótica humanista das relações de trabalho, consoante os tratados internacionais de Direitos Humanos, não contempla tal possibilidade que contraria toda a lógica histórica de estruturação e afirmação dos DDHH, especialmente no atual estágio de civilização. Destarte, a leitura da despedida, da finalização de uma relação de trabalho, deverá alcançar o

máximo de proteção do Estado, como garante de equilíbrio de uma situação assimétrica, de desiguais, em que uma das partes fica extremamente vulnerável no sistema capitalista, ao perder sua fonte de renda, de sobrevivência. Os bens jurídicos em jogo dizem respeito à própria vida e dignidade da pessoa humana e, por isso, não podem ser relegados ao plano das meras obrigações contratuais mas sim prestigiados como valores máximos expoentes de humanização e de valorização social do trabalho e da pessoa trabalhadora.

Interessante o rápido cotejo Brasil – Espanha – Argentina, na questão da despedida coletiva, para se compreender que a reforma laboral espanhola retirou a necessidade de prévia autorização do Ministério do Trabalho para a empresa proceder à dispensa coletiva, mantendo, no entanto, resguardado o direito de informação do sindicato, ou seja, o dever empresarial de comunicar a entidade sindical e a própria autoridade laboral. A Argentina, cuja reforma encontra-se em andamento, não toca na dispensa coletiva, mantendo o sistema similar ao espanhol anterior à reforma, exigindo prévia autorização do Ministério do Trabalho e comunicação ao sindicato[3]. Estranhamente, pois, o Brasil, ainda que tenha "importado" a reforma laboral espanhola, simplesmente equiparou a dispensa coletiva à dispensa individual, sem nenhuma salvaguarda, em consonância da redação proposta pela lei 13467/17 ao art. 477-A da CLT, isto é, por aqui não se exige nem mesmo a comunicação ao sindicato.

Se a despedida já traz consigo o drama humano da sobrevivência no sistema capitalista, a dispensa coletiva tem consequências catastróficas, pois produz uma massa de pessoas desempregadas a reingressar no mercado de trabalho, muitas vezes sem a qualificação necessária para a recolocação.

Se falamos de humanizar a despedida, com muito mais razão a coletiva: inexistindo possibilidade de manutenção dos postos de trabalho na empresa, a dispensa deve ser programada e planejada conjuntamente com governo e sindicatos, a fim de que as pessoas afetadas consigam, antes do desligamento, uma nova ocupação, repudiando-se o mero "descarte" preconizado pelo capitalismo. Assim, um curso de requalificação e a recolocação via agências estatais de emprego seriam medidas de humanização, com o pressuposto lógico e natural do pagamento correto dos haveres rescisórios às pessoas afetadas.

Importante mencionar que a jurisprudência do Tribunal Supremo[4] da Espanha interpreta a reforma trabalhista, na temática, tratando com rigor a despedida coletiva, evitando que se torne um ato empresarial desregulamentado:

> NULIDAD DESPIDO COLECTIVO. CAUSAS ECONÓMICAS. La principal finalidad del periodo de consultas es la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. La ausencia de comunicación de las cuentas de las otras sociedades del grupo del que formaba parte la empresa, es trascendente y relevante ya que se trata de información necesaria para conocer las causas esgrimidas por la empresa para llevar a cabo el despido colectivo. Se estima el recurso de casación.

Nessa lógica vem se firmando a jurisprudência do eg. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no sentido de exigir a prévia negociação coletiva, sob pena de nulidade da dispensa em massa e reintegração das pessoas desligadas, como se pode conferir nos julgados concernentes aos processos 0020009-54.2017.5.04.0000, 0020008-69.2017.5.04.0000, 0020007-84.2017.5.04.0000, 0020006-02.2017.5.04.0000, 0020005-17.2017.5.04.0000, 0020016-51.2014.5.04.0000 etc.

Tal medida é salutar para evitar o desemprego de inopino e o drama da corrida em busca de

3 A Lei 24013/91, nos arts. 98 e segs., prevê um capítulo relativo ao procedimento preventivo de crise de empresas, no qual se estabelece que, iniciado o procedimento no Ministério do Trabalho, a partir da notificação e até a conclusão, o empregador não poderá despedir sob pena de manutenção da relação de trabalho e da obrigação de pagar os salários.

4 Sentença n. 643/2017, do Tribunal Supremo, Sala 4ª, de lo Social, de 19 de julho de 2017, ponente Magistrado JESUS GULLON RODRIGUEZ.

um novo trabalho, pois as pessoas não devem ser tratadas como objeto que se possa simplesmente descartar sem satisfação!

Quanto à ultratividade das normas coletivas, é importante o destaque da reforma laboral espanhola e a jurisprudência de resistência do Tribunal Supremo[5] da Espanha, com o seguinte precedente, que adota a tese da contratualização das condições de trabalho[6] como forma de preservar a vigência:

> *Conflicto colectivo. Convenio Colectivo de la empresa Atención y Servicios SL (ATESE). Fin de la Ultraactividad. Inexistencia de convenio de ámbito superior. Determinación de si procede que la empresa abone la nómina de julio (mes en que el convenio expiraba en su vigencia en ultraactividad en aplicación del art. 86.3 ET), en dos partes, aplicando hasta el 7 de julio de 2013 las condiciones salariales del convenio y a partir del 8 de julio de 2013 las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Los derechos y obligaciones de los trabajadores son aquellos por los que se rigió su contratación, plasmados en el contrato de trabajo bien de forma expresa, bien por remisión al Convenio Colectivo de aplicación.*

No Brasil, na linha da reforma importada, se pretendeu coibir "terminantemente" a ultratividade das normas coletivas, que estava já consagrada na Súmula 277 do c. TST:[7]

> CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

A lei 13467, de forma inusitada, alterou a redação do art. 614 da CLT, acrescentando o §3º vedando essa possibilidade: "Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade".

Ocorre que, como dito, existem padrões constitucionais de direitos sociais e princípios a serem observados pelo legislador infraconstitucional, como, *v.g.*, a cláusula contida no *caput* do art. 7º da Carta Republicana que veda o retrocesso social. Assim, a conquista de direitos que visem à melhoria da condição social da pessoa trabalhadora, através de acordos e convenções coletivas de trabalho, deve obedecer a impossibilidade de se retroceder a um estágio anterior de menos direitos para que tudo seja sempre renegociado.

Novamente, há uma clara inconstitucionalidade, diante da norma constitucional supra, sendo que há, também, contrariedade ao disposto no PIDESC e na Convenção Americana de Direitos Humanos, no tocante à necessidade de desenvolvimento e progressão dos direitos sociais, o que não ocorre quando a lei "zera" as negociações anteriores, tornando as partes a um estágio que já superaram no passado.

E esta questão está jungida diretamente ao exercício do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, o qual restou deveras limitado com a EC 45/04, ao condicionar o ajuizamento de dissídio coletivo para instituição de condições de trabalho ao "comum acordo", no art. 114 CR – ora, como ninguém, em sã consciência, concorda em responder processo, a via fica bastante restrita e condicionada a uma certa "benevolência" empresarial em aceitar ser acionada. Não há dúvida tratar-se de embaraço de acesso à justiça,

5 Sentença STS 5504/2014, do Tribunal Supremo, Sala 4ª, de lo Social, de 22 de dezembro de 2014, ponente Magistrada ROSA MARÍA VIROLÉS PIÑOL (Id Cendoj: 28079149912014100006).

6 Como se extrai do voto condutor: "Dicho lo cual, es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en Que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente."

7 No entanto, o STF, por decisão do Exmo. Min. Gilmar Mendes, já havia deferido liminar suspendendo a aplicação da citada Súmula (Processo STF-ADPF Nº 323/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012).

não se podendo alegar disparidade com a ação individual pois, em consonância do PIDESC e da Convenção Americana de Direitos Humanos, cabe ao Brasil usar de todos os meios para a efetividade dos direitos reconhecidos nesses tratados e, como visto, as normas coletivas são a via mais rápida de consecução de direitos sociais, se não alcançadas pela negociação coletiva, o Judiciário deve ser o garante último de sua instituição.

4. Conclusão

A situação criada pela reforma induz trabalhadores e sindicatos a um beco sem saída: enfraquecida a fonte de custeio pela pretensa retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical; preconizada a prevalência do negociado sobre o legislado sem limites; permitida a dispensa coletiva; vedada a ultratividade dos acordos e convenções e restrito o acesso à justiça quanto ao dissídio coletivo, o quadro é deveras nefasto.

Nesses termos, é recomendável e desejável que a jurisprudência continue humanizando as despedidas coletivas – com a exigência de negociação coletiva prévia e direito de informação ao sindicato. Ainda, que a Justiça preserve a ultratividade das normas coletivas – seja pela teoria da contratualização, seja por outro fundamento (não retrocesso, *v.g.*) e adote a ampla aceitação de dissídio coletivo sem a necessidade do "comum acordo", por clara ofensa ao direito humano de acesso à justiça.

Pois somente preservando a essência do Direito Coletivo do Trabalho, quando à busca de simetria nas relações entre capital e trabalho, é possível evitar regressão severa de direitos sociais enquanto direitos humanos que são neste pós reforma. É nesta linha que se pode preservar e valorizar a dignidade da pessoa humana trabalhadora, adotando uma ótica humanista das relações de trabalho e enaltecendo o valor social do trabalho como postulado da Constituição da República.

Por fim, cabe reiterar que a interpretação e aplicação do Direito do Trabalho está diretamente vinculada aos Direitos Humanos, e a Constituição brasileira de 1988, instituiu a cláusula pétrea de vedação de retrocesso social, com o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho como direito visando à melhoria da condição social da pessoa trabalhadora. Destarte, não há possibilidade de negociação coletiva para rebaixamento de direitos sociais.

Referências

AMADO, João Leal. Negociado x legislado: o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e as relações entre a lei e a convenção colectiva em Portugal. In Cadernos de Pós-Graduação em Direito: estudos e documentos de trabalho, São Paulo: Comissão de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da USP, n. 3, 2012. ISSN: 2236-4544.

AMNISTÍA INTERNACIONAL. Pobreza y Derechos Humanos. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU. (Comité DESC) Declaración sobre la pobreza y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponível em: https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/temas/derechos-economicos-sociales-culturales/ . Acesso em fev. 2018.

ANGULO SÁNCHEZ, Nicolás. El desarrollo como derecho humano. Revista Gloobal, n. 10-11, 2007. Disponível em: http://www.gloobal.net/iepala/gloobal/hoy/index.php?id=2863&canal=Articulos&ghoy=current . Acesso em fev. 2018.

AYALA, Natalia. Derechos humanos y globalización: un análisis preliminar para América Latina, Montevideo: D3E, Jul. 2003.

CANTOR, Ernesto Rey; RUIZ, Maria Carolina Rodriguez. Las Generaciones De Los Derechos Humanos: Libertad - Igualdad – Fraternidad. 6.ed., Bogota, 2008.

CORTINA, Adela. Las fronteras de la persona. El valor de los animales, la dignidad de los humanos. Taurus: Madrid, 2009.

D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin (Coord.). Direito do Trabalho, Direito Penal do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e a reforma trabalhis-

ta. São Paulo: LTr, 2017.

_____. Legitimidade da Contribuição Negocial nos Instrumentos Coletivos de Trabalho. In COLNAGO, Lorena de Melo Rezende. Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT Comentadas. São Paulo: LTr, 2014.

FUMAGALLI, Andrea; LUCARELLI, Stefano; MARAZZI, Christian; MEZZADRA, Sandro; NEGRI, Antonio; VERCELLONE, Carlo. La gran crisis de la economía global. Mercados financieros, luchas sociales y nuevos escenarios políticos. Madrid: Traficantes de Sueños, 2009. ISBN 13:978-84-96453-43-2.

FÓRUM SOCIAL MUNDIAL. Carta de Princípios. Disponível em: https://fsm2016.org/en/sinformer/a-propos-du-forum-social-mondial/. Acesso em fev. 2018.

LIMA, Luciana Ferreira de; D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin. A contribuição sindical como direito fundamental. Porto Alegre: Elegantia Juris, 2018.

MASCARO, Alysson Leandro. Direitos humanos: uma crítica marxista. Lua Nova, São Paulo, n.101, 2017, p. 109-137. Disponible en: www.scielo.br/pdf/ln/n101/1807-0175-ln-101-00109.pdf. Acesso em jan. 2018. DOI: http://dx.doi.org/10.1590/0102-109137/101.

MATOS, José; MACHADO, Ineida; ARELLANO, Madelein. Globalización y derechos humanos desde una perspectiva ética. Fermentum - Revista Venezolana de Sociología y Antropología, vol. 19, n. 54, en.-abr., 2009, p. 159-183. Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70513208009 . Acesso em jan. 2018.

MESZAROS, István. Para além do capital: rumo a uma teoria da transição. Trad. Paulo Cezar Castanheira e Sérgio Lessa. São Paulo: Boitempo, 2011.

NIKKEN, Pedro. Los sistemas internacionales de protección de los derechos humanos: la perspectiva del acceso a la justicia y la pobreza. Revista IIDH, San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, ago. 2008, vol. 48, p. 63-105.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento). Rio de Janeiro, 1992. Disponível em: www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/rio92.pdf . Acesso em fev. 2018.

_____. Declaração e Programa de Ação de Viena. 1993.

_____. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf . Acesso em jan. 2018.

_____. Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento (Resolução 41/128). Assembleia Geral das Nações Unidas, 1986.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções. Brasília: OIT. Disponível em: http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm. Acesso em jan. 2018.

STRECK, Lenio Luiz. Hermenêutica jurídica e(m) crise – uma exploração hermenêutica da construção do Direito. 11.ed. rev., atual. e amp., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

TORRAZZA, Rolando Murgas. Los despidos colectivos por fuerza mayor o por dificultades económicas o tecnológicas. In BUEN LOZANO, Néstor de; MORGADO VALENZUELA, Emilio (Coords). Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social. México D. F.: Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997, pp. 591-601. ISBN: 968-36-6126-2.

TOUSSAINT, Eric. Neoliberalismo. Breve historia del Infierno. Buenos Aires: Capital Intelectual (Le Monde Diplomatique), 2012.

VASAK, Karel (Ed.). The International dimensions of human rights. Trad. Philip Alston. Westport, Paris: Greenwood Press, UNESCO. Vol. 1, 1982. ISBN: 0-313-23395-O (vol. 1).

ZIZEK, Slavoj. Em defesa das causas perdidas. 3ª. reimp. Trad. Maria Beatriz de Medina. São Paulo: Boitempo, 2015.

Os impactos dos Agentes de Inteligência Artificial no Mundo do Trabalho: Rumo aos Sindicatos dos Robôs?

Atahualpa Blanchet[1]

1. Introdução

O avanço das tecnologias de inteligência artificial (IA) tem provocado uma revolução no mercado de trabalho, gerando mudanças substanciais nas relações produtivas, nos direitos dos trabalhadores e nas estruturas jurídicas globais.

Os agentes de IA, resultantes da evolução tecnológica, têm maior capacidade de realizar tarefas de maneira autônoma do que os sistemas conhecidos como assistentes de IA. A implementação dos agentes permite a automação de processos complexos que vão desde o controle de produção de indústrias até a micro segmentação e personalização de serviços de diversas naturezas.

Um relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicado em 2018, apontou que, entre 2005 e 2014, o uso de robôs causou uma queda de 1,3% no emprego global, com um impacto mais significativo nos países emergentes, onde a queda foi de até 14%. Com o desenvolvimento da tecnologia e o surgimento de sistemas mais avançados, os impactos da IA, sobretudo a generativa, no mercado no mundo do trabalho foram redimensionados.

Em 2024, a OIT apontou em novo estudo que entre 30% e 40% dos empregos na América Latina estão expostos à automação impulsionada por IA. Isso inclui setores como manufatura, transporte e serviços, onde tarefas repetitivas e baseadas em processos podem ser realizadas por máquinas, substituindo trabalhadores humanos.

Nos setores de manufatura e logística, por exemplo, o uso de robôs industriais e sistemas automatizados está substituindo o trabalho humano em tarefas repetitivas e fisicamente exigentes. A indústria automobilística, com empresas como Tesla, já utiliza veículos autônomos e sistemas de montagem robotizados para otimizar a produção.

Em outros setores como saúde e serviços financeiros, os sistemas de IA têm proporcionado oportunidades por meio da interação humano-algoritmo. Na educação, sistemas de IA estão sendo usados para personalizar o aprendizado e ajudar a ensinar alunos com necessidades especiais.

Embora esses avanços criem novas oportunidades, também geram desafios para os trabalhadores tradicionais desses setores, que precisam se adaptar a novas funções ou ser requalificados para novas tarefas.

Como apontado por Virgílio Almeida (2023), os impactos da IA não são uniformemente distribuídos. Em países em desenvolvimento, a falta de infraestrutura tecnológica e o acesso desigual a essas inovações podem agravar as desigualdades sociais. A IA pode beneficiar aqueles que têm acesso a ela, enquanto marginaliza ainda mais os que não têm. Isso reforça a necessidade de políticas públicas que promovam uma maior inclusão digital e o acesso à tecnologia, a fim de evitar uma divisão ainda maior no mercado de trabalho global.

Além disso, os impactos da IA no emprego não se limitam à automação de tarefas repetitivas. A IA pode transformar profissões criativas e intelectuais. Por exemplo, na mídia, robôs e algoritmos já estão sendo usados para criar conteúdo jornalístico e analisar grandes volumes de dados.

Em um cenário de prospecções, em que o au-

1 Pesquisador do Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo (IEA-USP) e do Grupo de Pesquisa Transformação Digital e Sociedade da PUCSP. Diretor de Relações Internacionais e Institucionais do Observatório do Futuro do Trabalho. Especialista em Novas Tecnologias do Instituto de Políticas Públicas em Direitos Humanos do MERCOSUL (IPPDH). Mestre em Questões Contemporâneas sobre Direitos Humanos pela Universidade Pablo de Olavide e em Comunicação Digital pelo Instituto Europeu de Jornalismo e Comunicação.

mento do desemprego está vinculado à necessidade de redesenhar as políticas de formação profissional para capacitar os trabalhadores para interagir com as ferramentas digitais, variáveis como a área de atividade, o desenvolvimento humano e econômico, os valores culturais e os sistemas jurídicos de cada lugar determinam as dinâmicas de aplicação da automação e os respectivos desafios no âmbito social e regulatório.

Com a evolução tecnológica alcançando altos graus de autonomia, elementos como a inteligência artificial generativa e o uso crescente de robôs colaborativos que interagem com humanos nos ambientes laborais, vêm despertando o debate sobre a emergência de novos direitos e proteções jurídicas cujos beneficiários poderiam ser os próprios robôs.

Também é possível que a humanidade se depare com a necessidade de assegurar direitos aos robôs para poder salvaguardar os seus. Esses debates tendem a ser cada vez mais complexos com a emergência dos chamados agentes de Inteligência Artificial.

2. Agentes de Inteligência Artificial

Os agentes de IA são sistemas computacionais projetados para realizar tarefas de forma autônoma, utilizando algoritmos avançados que permitem perceber o ambiente, processar informações e agir com o objetivo de atingir metas específicas. Russel e Norvig (2020, p. 4) definem agentes de IA como "qualquer coisa que pode ser vista como percebendo seu ambiente através de sensores e agindo sobre ele através de atuadores".

Esses sistemas, por meio de algoritmos avançados de aprendizado de máquina (*machine learning*), não apenas executam tarefas pré definidas, mas também melhoram seu desempenho ao longo do tempo com base em dados e experiências anteriores, o que lhes confere uma autonomia crescente.

A autonomia é um dos aspectos mais importantes desses agentes, permitindo que eles tomem decisões de forma independente, com base em dados e sem a necessidade de supervisão constante. Sutton e Barto (2018) descrevem o aprendizado por reforço, uma técnica comum utilizada por agentes de IA, que permite que os sistemas melhorem sua performance com o tempo.

Segundo Floridi e Sanders (2004), a "autonomia artificial" dos agentes de IA lhes permite tomar decisões com base em critérios programados, mesmo sem supervisão humana direta. Essa autonomia pode ser observada, por exemplo, em veículos autônomos, que interpretam dados de sensores em tempo real para tomar decisões de navegação.

A adaptabilidade é outra característica central dos agentes de IA. Sutton e Barto (2018) destacam que o aprendizado por reforço permite que esses sistemas ajustem suas estratégias em resposta a recompensas ou penalidades, o que lhes confere uma capacidade de adaptação dinâmica. Por exemplo, em sistemas de recomendação como os usados por plataformas de streaming, a IA analisa continuamente os comportamentos dos usuários para personalizar conteúdos.

Essa capacidade de adaptação e aprendizado contínuo permite que agentes de IA não apenas automatizem processos repetitivos, mas também realizem tarefas mais complexas, como diagnósticos médicos, a previsão de demanda em mercados financeiros e até mesmo a interação com consumidores em plataformas digitais.

Além disso, a tecnologia de IA está se tornando cada vez mais onipresente. No setor de saúde, por exemplo, sistemas de IA como o IBM Watson Health são usados para analisar exames médicos e sugerir tratamentos.

Com a crescente autonomia dos sistemas de Inteligência Artificial surgem dilemas éticos e questionamentos sobre a responsabilidade pelas suas ações e omissões e sobre como se dá o critério algorítmico para a utilização de dados e informações para a tomada de decisões.

O Direito Robótico e os Agentes de IA

Sobre a possibilidade de reconhecer ou ou-

torgar direitos a robôs, Frank Pasquale (2020) aponta para a importância de reconhecer a complexidade do fenômeno e desenvolver regulações que contemplem questões éticas, filosóficas e jurídicas.

> Robôs e outros sistemas automatizados não são agentes moralmente responsáveis, mas suas ações ainda podem ter implicações morais. Precisamos projetar e regular esses sistemas para minimizar o potencial de danos e garantir que operem de acordo com as normas éticas (Pasquale, 2020).

Ao debater a possibilidade de conceber e reconhecer o direito dos robôs, Darling (2016) destaca que é necessário distinguir os robôs sociais dos demais tipos de robôs:

> Um robô social é um agente autônomo fisicamente incorporado que se comunica e interage com os humanos em um nível social. É importante distinguir robôs sociais de computadores ou softwares inanimados, bem como de robôs industriais ou de serviço que não são projetados para serem sociais. Os robôs sociais se comunicam por meio de pistas sociais, exibem comportamento de aprendizagem adaptável e imitam vários estados emocionais (Darling, 2016. p. 2).
>
> Seja por sentimento ou para promover um comportamento socialmente desejável, algumas partes da sociedade podem, mais cedo ou mais tarde, começar a pedir que as proteções legais sejam estendidas às suas companhias robóticas. Se isso acontecer, políticos e legisladores precisarão deliberar se faria sentido acomodar essa preferência social. (Darling, 2016, p.22).

Gunkel (2018) sugere pesquisar se eles têm ou devem ter esses direitos. "Robôs têm direitos?" e "Robôs devem ter direitos?". A primeira pergunta contesta a capacidade de a máquina ter direitos, enquanto a segunda analisa suas obrigações legais.

Ao embasar o reconhecimento dos direitos dos robôs, em uma entrevista para Moura, Martire e Branco (2021, online), Gunkel argumenta que:

> No campo do direito, "pessoa" é apenas um status reconhecível pelo qual você é identificado como uma entidade legal em oposição a uma propriedade. Então, por exemplo, na Nova Zelândia, é possível estender a personalidade legal a um rio. Isso significa que o rio assume a responsabilidade de responder pelo que acontece? Não. Isso significa que o rio é protegido pelo mesmo conjunto de direitos de que uma outra pessoa legal também poderia desfrutar, seja ela uma pessoa natural, como você e eu, seja uma pessoa artificial, como uma corporação.

Com o avanço da IA, detalha Gunkel, cada vez mais os robôs adquirem autonomia em relação aos próprios criadores, levando à discussão sobre a quem caberia atribuir direitos e deveres.

> Quem critica a personalidade jurídica do robô geralmente defende que ele atua em prol do seu proprietário ou do seu criador, mas com o avanço da IA isso pode não ser verdade, ele pode tomar as próprias decisões (Moura, Martire e Branco, 2021, p. 214).

A partir dessa definição, Müller (*apud* Moore 2021) afirma que para aferir o grau de possibilidade de outorgar ou reconhecer direitos e deveres a Agentes de Inteligência Artificial é necessário distinguir quatro tipos de agentes éticos da máquina: os de impacto físico, como os jóqueis-robôs, agentes éticos, como piloto automático, agentes éticos explícitos e agentes éticos plenos.

> Um agente ético pleno pode fazer julgamentos éticos explícitos e geralmente é competente justificá-los razoavelmente. Um ser humano adulto médio é um completo agente ético. Nós, normalmente, consideramos os humanos como tendo consciência, intencionalidade e livre arbítrio (Müller, 2006 *apud* MOORE, 2021).

3. Sindicatos de Robôs?

Um dos principais argumentos para conceder personalidade jurídica aos robôs, especialmente os autônomos, é a crescente autonomia dessas máquinas. À medida que os robôs tomam mais decisões de forma independente, eles podem ser vistos como agentes em vez de meras ferramentas (Susskind, 2015). Isso poderia levar a uma

mudança nos quadros legais e éticos que regem o uso de robôs na força de trabalho, incluindo o potencial de negociação coletiva e sindicalização.

No mesmo sentido, Kate Darling (2016, online) sustenta a ideia de que robôs e outros artefatos inteligentes precisam ter algum tipo de proteção e direitos trabalhistas, a fim de garantir a justiça e a equidade no futuro da força de trabalho. Ela argumenta que, à medida que a robótica e a inteligência artificial se tornam cada vez mais presentes no mundo do trabalho, será necessário garantir que esses sistemas sejam tratados de maneira ética e justa, principalmente na área do trabalho e do direito.

Darling pondera que, embora robôs e outros modelos de inteligência generativa não tenham consciência ou emoções, eles ainda podem ser vistos como trabalhadores, dado o papel que desempenham na economia e na sociedade. Ela explica que, se eles são usados para aumentar a produtividade e gerar lucro, também devem ser protegidos contra abuso e exploração. E alerta sobre a importância de começar a pensar nessas questões agora, antes que seja tarde demais e que a sociedade precise lidar com as consequências negativas de uma economia cada vez mais dependente da robótica e da inteligência artificial (Darling, 2016).

O conceito de um movimento trabalhista de robôs, incluindo a possibilidade de um sindicato de robôs, pode parecer algo saído da ficção científica. No entanto, com o rápido avanço da robótica e da IA, considerar o papel dos robôs na força de trabalho e seu status legal ganha cada vez mais relevância. Chopra e White (2011) argumentam que os robôs devem ser considerados pessoas jurídicas, com certos direitos e responsabilidades, incluindo o direito de formar sindicatos.

4. Conclusão

Em um cenário em que os trabalhadores estão cada vez mais vulneráveis ao processo de substituição pela crescente automação dos processos produtivos, a precarização dos direitos trabalhistas se deve também à inevitável comparação entre as necessidades humanas às das máquinas, robôs e sistemas computacionais: Os robôs não têm família, não têm direito a férias, descanso e remuneração.

A crescente autonomia e sofisticação dos agentes de inteligência artificial (IA), no entanto, têm aberto novas possibilidades para a intercomunicação entre esses sistemas. Utilizando redes neurais avançadas e protocolos de troca de informações, agentes de IA podem compartilhar dados, otimizar processos colaborativos e até mesmo "negociar" entre si para alcançar objetivos comuns.

Essa capacidade de intercomunicação não apenas melhora a eficiência dos sistemas, mas também levanta questões sobre a organização coletiva de agentes de IA, especialmente em ambientes onde múltiplos sistemas precisam atuar em conjunto.

Em um cenário industrial, por exemplo, robôs autônomos em uma linha de produção podem ajustar seus comportamentos em tempo real, com base nas informações transmitidas entre eles, para maximizar a produtividade ou resolver problemas de forma independente.

Essa interconexão tecnológica permite imaginar cenários mais complexos, nos quais agentes de IA possam formar associações baseadas em interesses ou necessidades compartilhadas. Sob essa perspectiva, é concebível que robôs autônomos possam, em um futuro próximo, organizar-se de maneira semelhante a sindicatos, reivindicando direitos específicos, como a manutenção programada ou a proteção contra a obsolescência programada, desligamentos abruptos ou descarte imotivado.

O campo do direito robótico, como disciplina constante construção e evolução, se vê desafiado diante da crescente interação humano-máquina provocada pelas tecnologias emergentes. A inteligência artificial, por sua vez, tem evidenciado as limitações do paradigma antropocentrista para responder aos desafios da era digital.

A perspectiva em que o ser humano é considerado o ponto focal e medida de todas as coisas é desafiada pela chegada da era digital. E o mundo do trabalho é um dos campos em que os impactos das tecnologias digitais são mais tangíveis.

A ideia de robôs como sujeitos de direitos é um tema cada vez mais debatido na sociedade e na academia, especialmente com o avanço da robótica e da inteligência artificial. A abordagem de direitos dos robôs envolve questões éticas e conceituais que pressupõem, sobretudo, o conhecimento sobre o funcionamento, a programação, o desenvolvimento, a aplicação e potencialidade das tecnologias emergentes e seus respectivos impactos sociais.

Referências

ALMEIDA, Virgílio. Reflexões sobre o impacto social da IA. COPPE/UFRJ, 2023.

CAPLAN, R., ZUCKERMAN, E., & BOYD, D. (2017). Robots in the Newsroom: What Are They Good For?. Berkman Klein Center for Internet & Society at Harvard University. Disponível em: https://cyber.harvard.edu/publication/2017/robots-newsroom.

CHOPRA, Samir; WHITE, Laurence F. A legal theory for autonomous artificial agents, university of Michigan Press, 2011.

DARLING, K. (2016). Extending legal protection to social robots. In R. Calo, A. Froomkin, & I. Kerr (Eds.), Robot law. Edward Elgar.

FLORIDI, Luciano; SANDERS, J. W. On the Morality of Artificial Agents. *Minds and Machines*, v. 14, n. 3, p. 349–379, 2004.

GMYREK, P., Winkler, H., Garganta, S. 2024. Buffer or Bottleneck? Employment Exposure to Generative AI and the Digital Divide in Latin America, ILO Working Paper 121 (Geneva, ILO and The World Bank, 2024). https://doi.org/10.54394/TFZY7681

GUNKEL, David. The other question: can and should robots have rights?. Ethics and Information Technology, 20:87–99, 2018.

KATE DARLING. 'Extending legal protection to social robots: The effect of anthropomorphism, empathy, and violent behavior towards robotic objects' in RYAN CALO / MICHAEL FROOMKIN / IAN KERR (eds), Robot Law,(EE 2016)

KURZWEIL, Ray. In an interview with Business Insider in 2016: https://www.businessinsider.com/how-ray-kurzweil-became-famous-2016-3

MARX, Johannes; TIEFENSEE, Christine. 2015. **Of animals, robots and men. Köln.** Historical Social Research, v.40 (4). p. 70–91.

MOURA, Cleberson Henrique de, MARTIRE, Alex da Silva, BRANCO, Leonardo Ogassawara de Araújo.Direitos dos Robôs nas palavras de David Gunkel. Revista Semina, Passo Fundo, vol. 20, n. 3, p. 206-219, set-dez/2021.. Disponível em: http://seer.upf.br/index.php/ph/article/view/13145/114116280

MÜLLER, Vincent. (2021). Is it time for robot rights? Moral status in artificial entities. Ethics and Information Technology. 23. 10.1007/s10676-021-09596-w.

PALMEIRAS, Jênifer, B; SANTOS, Tiara, C. P. **Direitos dos robôs: Nas palavras de David Gunkel.** Revista Semina, 2021, v.20, n.3,

PASQUALE, Frank. New Laws of Robotics: Defending Human Expertise in the Age of AI, Harvard University Press, 2020.

RUSSEL, Stuart; NORVIG, Peter. *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. 4. ed. Pearson, 2020.

SUSSKIND, Richard; SUSSKIND, Daniel. The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts, Oxford University Press 2015.

SUTTON, Richard; BARTO, Andrew. *Reinforcement Learning: An Introduction*. MIT Press, 2018.

O Perigo do Neopeleguismo em Face das Dificuldades de Custeio das Entidades Sindicais: O Caso da Contribuição Sindical

Emelly Moura da Silva[1]
Fábio Túlio Barroso[2]

Resumo

A reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 trouxe repercussões na forma de custeio das entidades sindicais no Brasil, em especial, no que concerne à contribuição sindical (antigo imposto sindical), tornando-o facultativo o seu recolhimento. Anteriormente, segundo o teor do artigo 578 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a referida contribuição era devida por todos aqueles que participassem de uma determinada categoria profissional ou econômica, ou profissão liberal, em favor das entidades sindicais respectivas. Por sua vez, o Supremo Tribunal Federal – STF, em 2018, julgou a constitucionalidade da extinção da compulsoriedade no pagamento da referida contribuição, ADI 5794. Já em 2023, a corte decidiu ser constitucional a contribuição assistencial a trabalhadores não sindicalizados, o entendimento reforça que a contribuição pode ser instituída por acordo ou convenção coletiva, desde que seja assegurado o direito de oposição pelo trabalhador, modificando mais uma vez a forma de custeio das entidades sindicai. Contudo, diante de tal realidade, emerge o objetivo de analisar a capacidade de manutenção das entidades sindicais em face das atuais inovações normativas e jurisprudenciais. Logo, é justificável o questionamento: É possível a manutenção dos sindicatos sem a contribuição compulsória como determinada pela reforma trabalhista? No aspecto técnico entende-se que a facultatividade da contribuição sindical aproxima o modelo sindical brasileiro ao proposto pela Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. O sindicato e todas as entidades dessa natureza são associações representativas de interesses de classes. Todavia na prática, o pagamento voluntário por trabalhadores e empregadores acarreta dificuldades existenciais. A problemática principal reside em analisar as dificuldades operacionais decorrentes do fim da contribuição compulsória e o déficit de representatividade, pelas dificuldades de organização, que poderá propiciar o aparecimento de novos sindicatos pelegos, de fácil dominação pelo poder econômico, permitindo imersão de um *neopeleguismo*, fenômeno este que consiste no enfraquecimento da atividade sindical obreira, vulneráveis ao poderio econômico, bem como a possibilidade de acarretar na desestruturação do movimento sindical.

1. Marcos histórico e sociológico do movimento sindical brasileiro

Sabe-se que o processo industrial se desenvolveu tardiamente no território brasileiro se compararmos aos países industrializados europeus, parte disto justifica-se à uma vagarosa abolição da escravatura (principal força de trabalho do século XIX no Brasil) e as paulatinas

1 Mestranda em Direito Constitucional, bolsista CAPES e Pesquisadora na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul-PUCRS. Advogada Licenciada pela OAB/RS, membro da Sociedade Internacional de Direito do Trabalho e Seguridade Social (SIDTSS), pós-graduada em Direito Constitucional Aplicado, e em Direito e Processual Trabalhista. Bacharel em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP.

2 Advogado. Pós-Doutor em Direito pela *Universidad de Granada*, Espanha. Doutor em Direito pela *Universidad de Deusto*, Bilbao, Espanha. Presidente Honorário, idealizador e fundador da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho - APDT. Membro Efetivo do Instituto dos Advogados Brasileiros – IAB (Representante Institucional em Pernambuco). Membro Efetivo do Instituto de Advogados de Pernambuco – IAP. Membro Efetivo da Academia Pernambucana de Letras Jurídicas - APLJ. Membro da *Asociación Española de Salud y Seguridad Social* – AESSS. Membro do *Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* - ILTRAS. Membro do Grupo de Estudos Latino-americano em Direitos Humanos –EELAS (Registrado no CNPQ). Professor da Universidade Católica de Pernambuco–UNICAP (Graduação, mestrado e doutorado). Professor da Faculdade de Direito do Recife - FDR, da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE. ORCID 0000-0002-1442-0087. E-mail: fabiotulioadv@gmail.com

substituições laborais por uma mão de obra "livre" e capacitada. Imigrantes europeus, que pouco a pouco, baseados nas teorias de resistência ao modelo de utilização da mão de obra à época, criaram as chamadas "coalizões". No Brasil, a evolução do sindicalismo se deu de forma paulatina.

> No aspecto formal, as primeiras normas que possibilitaram a sindicalização no Brasil foram no campo, com o Decreto número 979 de 1903, que possibilitava a organização de agricultores e de profissionais, como características distintas do tradicional sindicalismo, possuindo inclusive sentido cooperativista. Poucos anos depois, com o Decreto número 1.637, de 1907, a criação de sindicatos profissionais urbanos foi regulamentada.
>
> Ainda que notadamente, o sindicalismo rural no Brasil era praticamente inexistente, por uma série de motivos, como a legislação trabalhista criada para o trabalho urbano, bem como a dificuldade de acesso aos órgãos jurisdicionais, ainda não instalados no interior do país até bem pouco tempo atrás, além da grande resistência dos empregadores rurais em aceitar a organização sindical, sendo caso tratado muitas vezes como de polícia. (Fábio Túlio Barroso, 2010).

Entretanto, seu ensejo também deve ser analisado pelo significativo evento da aprovação da Lei do Sindicato, em 1931, em que a entidades passaram a ter seus próprios regulamentos, os quais estavam sob o poder do Estado, que incisivamente controlava suas ações, dando causa inclusive às inúmeras revoltas de diversos grupos sindicais em prol de maior liberdade de atuação. Bernadete (2011) pontua que:

> Com a "Revolução de 1930", liderada por Getúlio Vargas, é iniciado um processo de modernização e consolidação de um Estado Nacional forte e atuante em todas as relações fundamentais da sociedade. Vargas acabaria atrelando a estrutura sindical ao Estado, destruindo todas as bases sociais e políticas em que tinha se desenvolvido o movimento sindical no período anterior. A partir da década de 30, o Brasil passou a ser um país industrial e a classe operária ganhou uma importância maior. O conflito entre capital e trabalho passou a ser tratado como uma questão política. Por um lado, criou uma estrutura sindical corporativista, dependente e atrelada ao Estado, inspirada no Fascismo italiano; por outro, criou o Ministério do Trabalho, a Justiça do Trabalho e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Ou seja, a partir de uma regulação mais avançada em 1931, os sindicatos estavam sob o poder do Estado em função do modelo corporativo adotado no país, dando causa inclusive às inúmeras revoltas de diversos grupos sindicais em prol de maior liberdade de atuação.

A contribuição sindical tem regulamentação específica na CLT, antes mesmo da Constituição da República de 1988. Com algumas modificações ao longo do tempo em termos de seu conteúdo normativo, especialmente em relação à sua denominação, que foi recebida por meio do artigo 8 º, IV da Carta Maior, sem, contudo, expressar qualquer *nomen iuris*. Originalmente, a contribuição sindical tinha sido denominada imposto sindical, que seguia, por eleição do legislador brasileiro, o sistema de união sindical, ou seja, a existência de apenas um sindicato por categoria em cada localidade. (MASCARO, 2011).

2. Do conceito de contribuição sindical e sua função

Como antedito, originalmente, a contribuição sindical havia sido denominada de imposto sindical. Ao longo dos anos, o imposto sindical teve seu nome modificado para contribuição sindical por meio do Decreto-Lei nº 27/1966, ampliado o seu espectro normativo por meio do Decreto-Lei nº 925, de 1969, mantido seu caráter obrigatório de pagamento para empregados, empregadores e profissionais liberais de suas categorias representados por seus respectivos sindicatos. A contribuição sindical caracterizou-se no transcurso do tempo como uma significativa forma de financiamento para as entidades sindicais básicas e anteriormente à Lei nº 13.467/2017 fora entendida como Fábio Tulio Barroso (2010) apontou como: "A fonte mais importante de contribuições financeiras para as entidades sindicais, a principal fonte de custeio, especialmente para

entidades sindicais profissionais e básicas."

Compreende-se por contribuição um valor pecuniário que é destinado às entidades sindicais para o seu custeio, ou seja, um meio pelo qual possibilita o financiamento de determinadas atividades das entidades sindicais. Esta contribuição financeira não tem como objetivo e essência obter vantagem ou benefício sobre o trabalhador ou empregador, mas a defesa dos direitos e garantias das respectivas entidade sindicais, do setor econômico e profissional, seja de caráter coletivo ou individual, como analisa Carla Teresa Martins Romar (2018):

> O custeio da estrutura sindical no Brasil deriva de sua principal fonte de obtenção de recursos, as contribuições pagas pelos representados. O ordenamento jurídico prevê quatro tipos de contribuições a serem pagas para as entidades sindicais: contribuição sindical, contribuição confederativa, contribuição assistencial e mensalidade dos associados. A contribuição sindical, instituída pela Constituição Federal de 1937 (antigo imposto sindical), sempre constituiu-se na principal fonte de arrecadação das entidades sindicais. Sempre foi uma contribuição compulsória, que deveria ser paga por todos os representados integrantes das categorias profissional e econômica, independentemente de serem ou não associados ao sindicato. O objetivo da cobrança é o custeio das atividades sindicais. No entanto, a Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) não afetou as características do modelo sindical instituído pela Constituição Federal de 1988, mas trouxe importante e substancial alteração em relação à contribuição sindical, retirando-lhe a compulsoriedade no pagamento. Assim, as contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas, desde que prévia e expressamente autorizadas (art. 578, CLT).

Portanto, destaca-se neste ponto que a contribuição sindical, apesar de todas as modificações no transcurso do tempo ainda representa uma importante fonte de manutenção de muitos sindicatos (principalmente os de médio e pequeno porte), uma vez o sindicalismo no Brasil representa não apenas, em sua maioria, um reservado grupo, e sim toda uma categoria, dado o modelo de unicidade sindical adotada no país, e por isso justifica-se ser importante (ainda que tida como constitucional a sua facultatividade) o não prevalecimento da burocratização quanto à sua arrecadação, uma vez que a representatividade e o desenvolvimento dos sindicatos são, atualmente, cruciais para uma maior quantidade contributiva e consequentemente uma maior força representativa.

3. Análises específicas dos art. 578 e 579 da CLT e a distribuição da contribuição sindical

Adentrando na sistemática normativa e no objeto de discussão, a contribuição para com os sindicatos diante do advento da aprovação da Reforma Trabalhista, que transformou o seu caráter obrigatório, compulsório em natureza facultativa, mediante autorização prévia e expressa dos que participam de sua respectiva categoria, conforme as atuais redações dos artigos 578 e 579 da CLT:

> Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.
>
> Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Com a reforma trabalhista a contribuição sindical não mais se configura como um desconto compulsório para filiados ou não aos sindicatos, ou seja, já não se identifica sua antiga natureza, uma vez que a Lei nº 13.467/2017 afastou-a do rol das contribuições especiais federais (mais especificamente as contribuições corporativas).

O artigo 578 da CLT em seu texto anterior

à Reforma, afirmava a nomenclatura "imposto sindical", visto que se tratava de um desconto obrigatório relativo a um dia de trabalho no transcurso de um ano trabalhado. A nova redação modificou essa expressão e a intitula de "contribuição sindical […] pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.". Essa modificação justifica-se, *strictu senso,* pelo fato de não mais inserir-se no conceito formal de tributo, ou seja, não mais imposto federal, e sim uma mera contribuição facultativa. Por sua vez, reconhecida a imprecisão técnica da CLT, bem como a necessidade de atualização da denominação do instituto no diploma normativo, passadas várias alterações legislativas sem que houvesse o respectivo reparo.

A condição da prévia e expressa autorização ensejada com a alteração do artigo 579 da CLT pela Reforma Trabalhista e a consequente atribuição ao trabalhador à faculdade de escolha em associar-se, oportunizou ao contribuinte a análise de verificar a eficácia e a viabilidade de auxiliar a entidade de sua categoria, a qual em tese tem um papel fundamental de representá-lo. Esse avanço tem como objetivo técnico passar certa autonomia ao contribuinte e às entidades sindicais, uma vez que concede a possibilidade de avaliar a representatividade sindical, corroborando para o conceito formal da liberdade sindical.

É certo que a Carta Magna de 1988, no seu artigo 8º IV salvaguarda a defesa da liberdade sindical como já mencionado, cuja regulamentação da contribuição sindical se daria por meio de norma infraconstitucional, fato que ensejou várias discussões nos anos de 2017 e 2018 quando se discutia a constitucionalidade da Lei de Reforma quanto à legalidade do "novo" aporte sindical (visto que alteração não se deu por lei constitucional, mas sim por lei ordinária), debatia-se também na mesma época sobre a cobrança dos não associados aos sindicatos, os quais se beneficiam igualmente daqueles que são contribuintes em suas respectivas categorias.

Tais argumentos foram superados quando ainda no ano de 2018 o Supremo Tribunal Federal julgou a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5794, e entendeu que a extinção da obrigatoriedade das contribuições é de fato constitucional e não viola a norma do artigo 8º IV da Constituição, tal qual ressalvado pelo portal oficial do STF momento da decisão do acordão:

> O ministro Luís Roberto Barroso também acompanhou a divergência iniciada pelo ministro Fux ao defender que o fim da contribuição sindical obrigatória não está em desarmonia com a Constituição Federal. Na avaliação dele, não há que se falar em inconstitucionalidade formal ou material, uma vez que é o Congresso Nacional o protagonista dessa discussão que é eminentemente política, por envolver modelo de gestão sindical que se pretende adotar no Brasil.

Quando se fala sobre a receita sindical é necessário ter em conta que as entidades não se sustentam somente pela contribuição sindical, existem outras fontes de subsistência que compreendem todo o complexo pecuniário e necessário para a sua manutenção, são elas: a participação nas contribuições confederativa, assistencial e outras instituídas pela assembleia da categoria ou por meio de negociação coletiva (MASCARO, 2019).

Todavia, submergindo estritamente à contribuição sindical, sua distribuição possui uma densa regulamentação no artigo 589 da CLT, o qual não foi modificado pela supracitada Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), mas sofreu impactos no sentido prático, pois a arrecadação caiu drasticamente quando comparados o ano de 2017 (antes da reforma) com o de 2018 (pós-reforma), como analisado por Cleide Silva (2019), de acordo com a fonte do Fundo de Amparo ao Trabalhador:

> Sindicatos de trabalhadores e de patrões tiveram os recursos drenados pelo fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, como era esperado. Dados oficiais mostram que em 2018, primeiro ano cheio da reforma trabalhista, a arrecadação do imposto caiu quase 90%, de R$ 3,64 bilhões em 2017 para R$ 500 milhões no

> ano passado. A tendência é que o valor seja ainda menor neste ano (2019). O efeito foi uma brutal queda dos repasses às centrais, confederações, federações e sindicatos tanto de trabalhadores como de empregadores.

Em face deste cenário, muitos sindicatos enfrentam a dificuldade de reinvenção da representatividade, visto que para o sustento organizacional, há um esforço contínuo em novas políticas de filiação.

4. Investigações estatísticas sobre a arrecadação das contribuições anterior e posterior à Lei nº 13.467/2017

Com base nos dados recolhidos pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) alguns números acerca da comparação em reais do quanto arrecadado no ano de 2017 e 2018 sobre a contribuição sindical no Brasil chamam a atenção. As entidades mais afetadas foram a dos trabalhadores (centrais, confederações, federações e sindicatos), representando um déficit de cerca 90.75% quando comparados os dois anos, em especial os sindicatos que em 2017 arrecadaram nacionalmente cerca de R$ 1.479.9 bilhões, em 2018 foram arrecadados apenas R$ 138.4 milhões. Os mesmos déficits repetiram-se em relação às contribuições das entidades dos empregadores, os quais de 2017 para 2018 reduziram sua taxa de arrecadação em cerca de 73,85%. Os valores totais que contabiliza toda a contribuição sindical (incluindo o valor repassado ao Ministério do Trabalho - CEES) de 2017 foram de R$ 3.647,5 bilhões, já em 2018 o arrecadado foi de apenas R$ 500,1 milhões, isso representa aproximadamente uma queda de 86%, como pontuado pelo levantamento feito por Cleide Silva (2019):

> O impacto foi maior para os sindicatos de trabalhadores, cujo repasse despencou de R$ 2,24 bilhões para R$ 207,6 milhões. No caso dos empresários, foi de R$ 806 milhões para R$ 207,6 milhões. O antigo Ministério do Trabalho – cujas funções foram redistribuídas entre diferentes pastas –, teve sua fatia encolhida em 86%, para R$ 84,8 milhões.

A principal justificativa para essa considerável diminuição pecuniária em favor do aporte sindical recolhido depreende-se consideravelmente pela Reforma Trabalhista, todavia apesar de tais impactos sociais, questiona-se então acerca do papel representativo de tais sindicatos e a possibilidade de aumentar sua arrecadação não por via do desconto obrigatório, mas sim por meio do quanto e como tais sindicatos poderão trabalhar em prol de uma ampla campanha de sindicalização, no intuito de aumentar suas receitas e condições de efetivação do direito material resguardado pela CLT, quando trata do papel do sindicato para com o trabalhador/empregado.

5. STF e a Contribuição Assistencial

Diante dos desafios enfrentados pelos sindicatos nos últimos anos, em 2023 o Supremo Tribunal Federal lança novo entendimento, firmado no julgamento de embargos de declaração, que altera a decisão de 2017 no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935). Na ocasião, o Plenário havia julgado inconstitucional a cobrança da contribuição a trabalhadores não filiados a sindicatos (STF, 2023):

> Em abril de 2023, ao analisar o pedido feito nos embargos, o relator, ministro Gilmar Mendes, aderiu aos fundamentos do voto do ministro Luís Roberto Barroso, especialmente em razão das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) sobre a forma de custeio das atividades sindicais. A mudança legislativa alterou, entre outros, o artigo 578 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para extinguir a contribuição sindical obrigatória (ou "imposto sindical"). Nesse novo cenário, **os ministros passaram a entender que é constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, da chamada contribuição assistencial, imposta a todos os empregados da categoria, mesmo que não sindicalizados**, desde que estes possam se opor a ela. (STF, 2023)

Tal reforço quanto ao entendimento do Tribunal, demonstra-se como tentativa de fortalecer minimamente os sindicatos prejudicados com os reflexos da retirada da obrigatoriedade da Con-

tribuição Sindical em 2017, contudo, apesar do esforço, muito sindicatos ainda seguem impactados financeiramente.

Uma das principais causas que também podem contribuir para o enfraquecimento de muitos sindicatos é desregulamentação da mão-de-obra, também conhecidas como "novas formas de trabalho", que afasta o modelo de reconhecimento formal clássico e abrem margem para classe não regulamentada e sem amparo assistencial por um sindicato, por exemplo. (SILVA, 2024)

Apesar de ser uma realidade brasileira, muito se questiona sobre o futuro da formalidade do trabalho com base em moldes clássicos de contratação, entretanto é defensável que a necessidade de oportunidade não supere os limites do trabalho digno, bem como o que está salvaguardado pela Convenção 189 da OIT, que reafirma a necessidade de políticas públicas contra qualquer tentativa de precariedade do labor.

6. O peleguismo no Brasil e neopeleguismo dentro da atividade sindical

Frente ao controle sindical por parte do Estado no período inicial do sindicalismo no Brasil, surge então um termo designado a muitos sindicatos daquela época, denominando-os de "pelegos", os quais eram monitorados e pressionados pela soberania estatal, organizando suas atividades conforme os anseios governamentais, afastando-se da ideia e da importância de um sindicato preocupado com a dignidade, os direitos e as garantias, sobretudo, da classe trabalhadora. A palavra pelego, que originalmente significa a manta que se coloca entre o cavalo e a sela de montar, passou a ser utilizada para classificar os dirigentes sindicais que ficavam amortecendo os choques entre os patrões e o cavalo que, no caso, era a própria classe trabalhadora. (Gabriela Nassyrios, 2016). Em outras palavras, consistia numa forma de dominação do governo para com as entidades sindicais que se filiavam indiretamente aos políticos, em detrimentos dos interesses pessoais próprios ou até o retardamento da promoção de novos direitos tão requeridos de regulamentação específica, todavia havia categorias e sindicatos combativos, no entanto, ainda resistiam. E obtiveram conquistas importantes como a Lei de Férias, descanso semanal remunerado, jornada de oito horas, regulamentação do trabalho da mulher e do menor, entre outros.

Diante da retirada da obrigatoriedade é possível reverenciar a um fenômeno chamado "Neopeleguismo", remetendo a ideia dos sindicatos amarelos e pelegos que se compreende como André Villac Polinesio (2010):

> [...] termo utilizado para designar os representantes sindicais e seu grupo de apoio político, que faz o jogo dos administradores e governos e das entidades patronais. O Pelego é aquele que se apropria das direções sindicais, considerando a entidade como seu próprio quintal – consciente ou não – para servir de "amortecedor" entre governo e classe trabalhadora, fazendo com que a política governamental tenha maior aceitação entre os trabalhadores, se utilizando de discursos forjados visando garantir uma maior aceitação entre seus pares. Na maioria das vezes se coloca como reais defensores de seus associados em detrimento de seus interesses, ocasionando, por vezes, a desmobilização de sua categoria.

O fim da contribuição sindical obrigatória imposta pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) bem como a incidência da flexibilização de normas trabalhista justificando-se por um "pleno" desenvolvimento econômico, ensejou a imersão de um novo tipo de dominação do setor econômico ao profissional, que pode ser denominado de "neopeleguismo", o qual consiste no enfraquecimento da atividade sindical dos trabalhadores, cujas entidades sindicais encontram-se vulneráveis ao poderio econômico, gerando a possibilidade de acarretar o enfraquecendo do movimento em defesa dos interesses do trabalhador. Inclusive, não só por tais motivos, como também, em face de uma maior pressão por parte do poder econômico, dada a perda da capacidade econômica decorrente do fim da contribuição sindical, que interfere diretamente na manutenção existencial dos sindicatos, uma

vez que passa pela influência político-econômica e afasta do objetivo funcional dos sindicatos. É possível observar em consonância a tais medidas, por exemplo, uma maior repressão aos protestos sociais, uma vez que parte da atuação sindical consiste nas participações ativas aos movimentos sociais e atitudes em favor dos trabalhadores, que militam, sobretudo em defesa dos seus direitos e garantias (Nuzzi, Vitor 2019).

Em posição divergente a certos movimentos sindicais e a consequente imersão do fenômeno da falta de combatividade dos sindicatos em face do aparelhamento deste pelo Estado, Heitor Costa Scalambrini (2009) entende que, apesar de possuir a prerrogativa de tal autonomia, muitos sindicatos com o passar de alguns anos aliaram-se ao poder público e deixaram em apartado a salvaguarda de melhores condições ao trabalhador em prol de alianças políticas:

> De fato, esses movimentos, os trabalhadores e muitos sindicatos confundiram a necessária postura de autonomia que deveriam manter em defesa dos direitos dos trabalhadores, e não souberam lidar com esta realidade. Tornaram-se parceiros, associados do governo e dos patrões, chamados agora de neopelegos.

Ressalta-se que, junto à extinção da contribuição sindical compulsória, converteu-se a hierarquia normativa do negociado sobre legislado, consoante o estabelecimento dos artigos 611-A e 611-B na CLT, o que comporta que tais questões atreladas umas às outras permitindo uma imersão de direitos outrora garantidos, uma vez que a formalização de acordos e convenções coletivas de trabalho depende dos sindicatos, podendo até ser alvo de possíveis "troca de favores" por parte da atuação e pressão do poder econômico. Parte disso consiste não apenas na conscientização do importante trabalho desenvolvido pelos sindicatos, como também na possibilidade de fácil dominação de tais institutos pelo poderio econômico, já que não ter uma renda própria possibilita a mercê da pressão exercida por este.

Dessa forma, o Neopeleguismo estrutura-se não só como um mero termo crítico ou técnico, mas sim um instrumento de análise sobre a atual crise de representatividade de muitos sindicatos. Por isso que a mera retirada da obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical não foi somente uma causa para tal enfraquecimento, contribuiu, todavia as constantes medidas legislativas que podem corroborar com o fim dos sindicatos no território brasileiro.

7. A crise de representatividade dos sindicatos

A retirada da obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical não foi uma medida inovadora em que todos não esperavam a possibilidade de acontecer. Muito se falava antes de 2017 que a retirada deveria acontecer, ou que pelo menos acontecesse de maneira paulatina/proporcional como forma de desobrigar o trabalhador de associar-se e impulsionar as entidades sindicais a promover uma campanha incisiva em prol de uma maior representação. Contudo, essa realidade da retirada abrupta da obrigatoriedade das contribuições afetou de certo modo a estrutura dos sindicatos, pois desde sua instituição deu-se de maneira compulsória, criando quase que uma cultura sindical em que todos os anos o seu recolhimento era certo, ou seja, uma receita praticamente pré-determinada das entidades sindicais, e de repente esse cenário muda e transforma-se também o modo em que as entidades se comportam os para adequar-se a tais realidades, ainda que de maneira precária e lenta.

Dada tal relevância sobre esse aspecto, hoje muito se discute no tocante à representatividade dos sindicatos, seu papel na sociedade e seu dever de proteção às garantias e direitos de seus associados. Mais do que nunca, atualmente, vê-se a necessidade sobre efetivação do movimento sindical não por questões de representatividade, mas principalmente pela "onda" econômica sobre a flexibilização de direitos trabalhistas, como recentemente aprovados pela Reforma Trabalhista a questão do negociado sobre legislado.

Neste sentido Marcela Cavalcanti Ribeiro (2018) entende que:

> Há um grande perigo de agravamento da crise

> de representação sindical, quando se proliferarem, de fato, negociações em muito distanciadas dos interesses efetivamente cultivados por uma categoria ou grupo de trabalhadores. É preciso, portanto, ir mais a fundo, promover não apenas uma reforma no sistema sindical, mas efetivas mudanças políticas, sociais e culturais. Abrir um caminho para atravessar a tormentosa crise de representatividade sindical – que vai de sindicatos pelegos, partidarizados, inativos ou pouco combativos.

Há quem acredite que o déficit de representatividade dos sindicatos justifica-se não só pela histórica contribuição sindical obrigatória, todavia também pelo fato de no Brasil adotar-se o modelo de unicidade sindical, em outras palavras, a existência de apenas um sindicato representativo de uma determinada categoria profissional na mesma base territorial (não inferior a um município) como ratificado por João Pereira Neto e Otto Hernande (2019):

> Conforme determina a lei, não é possível também a criação de sindicatos que representem trabalhadores que tenham outros pontos em comum que não a profissão que exercem ou a categoria econômica/profissional a que pertencem. Assim, ainda que as condições de vida ou de trabalho de trabalhadores de determinada empresa ou região sejam singulares e lhes possibilitasse discutir situações e melhorias muito mais aproximadas de suas rotinas, não lhes é permitido reunir em sindicatos, se não forem da mesma categoria profissional ou econômica. O sistema brasileiro ainda tem como característica a representação obrigatória por sindicatos. Na prática, isso significa que empregadores e trabalhadores são, de forma compulsória, representados por um sindicato, ainda que a ele não tenha se associado, não o conheça ou nem saiba onde sua sede fica.

No mesmo sentido, afirma-se que boa parte dos sindicatos brasileiros adotaram expressamente seu caráter ideológico ou político, ou seja, trabalhadores ou empregados que possuem orientações divergentes de seus representantes, acabam obrigatoriamente representados por ideologias que não convergem com seus posicionamentos pessoais, nesse sentido corrobora-se consideravelmente para o enfraquecimento das muitas entidades que até de maneira involuntária acaba por sucumbir seu papel fundamental prol trabalhador/empregado. Em meio tais questões, observa-se na atualidade a grande quantidade de sindicatos existentes no país, e infelizmente nesse aspecto de número de sindicato e força representativa não são diretamente proporcionais ao resultado que hoje se vivencia, João Pereira Neto e Otto Hernande (2019) ainda afirma que:

> Não é de se surpreender, nesse contexto, que o Brasil esteja entre os países que mais possuem sindicatos, com 17.200 em 2017. Os Estados Unidos, por exemplo, contam com, aproximadamente, 190 sindicatos, enquanto a Argentina com 91 e a Alemanha, reconhecida mundialmente por ter um sindicalismo forte, com apenas 16. Apesar da quantidade de sindicatos no Brasil, o número de trabalhadores associados a sindicatos é bastante baixo, o que mostra esse déficit de efetiva representatividade. Segundo o IBGE, apenas 12,1% das pessoas ocupadas no Brasil em 2016 estavam associadas a algum sindicato, menor índice já apurados.

Dessa forma, entende-se que apesar de se observar que na realidade brasileira há um baixo aproveitamento dos sindicatos em suas respectivas funções, esse cenário não pode ser agravado ao ponto de esfacelar os pilares sindicais, visto que consiste numa real e necessária agremiação para com os direitos dos principais beneficiários que são os trabalhadores hipossuficientes, a exemplo de importância destaca-se a representação jurídica gratuita feita por inúmeros sindicatos aos indivíduos que fazem parte de sua categoria ou promoção da resistência contra abusos propostos em acordos ou convenções coletivas que visem diminuir ou ferir direitos já salvaguardados (Paulo Sergio João, 2019). Por isso, ratifica-se que apesar de muitos aspectos levantados sejam divergentes sobre este ponto, existem sindicatos sérios e comprometidos com atuação em favor daqueles que por eles são representados, não cabendo ao legislador brasileiro dificultar a sua atuação,

mas sim promovê-los normativamente, por estar elencado como direito humano como previsto no art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

8. Conclusão

Considera-se, por conseguinte, a importância de atuação dos sindicatos e sua trajetória histórica em defesa do trabalhador. A Reforma Trabalhista, que repercutiu diretamente sobre a retirada da compulsoriedade da contribuição sindical, culminou no fim desta obrigatoriedade. Tal medida é teoricamente correta, quando analisada a natureza dos sindicatos e sua fonte de custeio, estando em sintonia com o paradigma internacional de liberdade sindical, segundo a Convenção nº 87 da OIT. Nesse mesmo âmbito, o Supremo Tribunal Federal já cristalizou seu entendimento de que a faculdade de contribuição sindical é sim constitucional.

Todavia, ressalta-se aqui, além das discussões sociais sobre tais entendimentos, a necessidade de investigar e compreender como tais alterações legislativas refletem frontalmente no atual cenário dos sindicatos e a sua principal fonte de receita, que é contribuição sindical (hoje, facultativa). Atualmente, observa-se que a relação do déficit de arrecadação dos sindicatos implica na possibilidade do surgimento do Neopeleguismo, ou seja, sindicatos amarelos e pelegos, que podem ser alvos do Poder Econômico no seu desenvolvimento.

Dessa forma, entende-se que é de sobremaneira necessária uma mudança profunda de conscientização que perpasse as questões políticas, sociais e culturais, sobre a real valorização do papel dos sindicatos, os quais possuem uma posição fundamental na defesa e garantia da efetivação dos direitos trabalhistas, para tão somente alcançar-se uma elevação de contribuições voluntárias, visando afastar-se do enfraquecimento sindical que tão é assolado pelo Poder Econômico e, por fim, a promoção do principal objetivo dos sindicatos que é a defesa de direitos e busca por salvaguardar as garantias legais presente no Direito do Trabalho.

Referências

ALMEIDA, Renato Rua. ***Visão histórica da liberdade sindical****, palestra na Faculdade de Direito da USP no final de 2005, em promoção conjunta com as Faculdades de Direito da PUC-SP, Mackenzie e FAAP*.

BARROSO, Fábio Túlio. ***Manual de direito Coletivo do trabalho***. São Paulo: LTr, 2010.

Contribuição é obrigatória em poucos países. Folha de São Paulo. Recuperado el de 14 noviembre de 2017: http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi1711200219.htm

Debate sobre contribuição sindical vai além de lei complementar e natureza do tributo. Consultório jurídico. Recuperado el 14 mayo 2018: https://www.conjur.com.br/2018-mar-28/mayra-palopoli-contribuicao-sindical-conceitos-nao-amadurecidos

DELGADO, Maurício Godinho. ***Curso de direito do trabalho***. 7. ed. LTr: São Paulo, 2008, p. 1350.

Duas novas adi's questionam fim da contribuição sindical obrigatória. NOTÍCIAS STF. Recuperado el 14 mayo de 2018: http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=373080

EM nº 00026/2019 ME Recuperado el 30 de mayo de 2019. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Exm/Exm-MP%20873-19.pdf

Entidades patronais perdem cerca de 80% do imposto sindical. Recuperado el 21 junio de 2018. http://www.valor.com.br/brasil/5410513/entidades-patronais-perdem-cerca-de-80-do-imposto-sindical

JOÃO, Paulo Sergio. *Com reforma, ano trouxe revolução legal no modelo de organização sindical*. Recuperado el 19 de agosto de 2019. https://www.conjur.com.br/2017-dez-31/refor-

ma-ano-trouxe-revolucao-modelo-organizacao--sindical#author

Jt/rj declara inconstitucional fim da contribuição sindical obrigatória. MIGALHAS. Recuperado el 14 de mayo de 2018: http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI275104,-21048JTRJ+declara+inconstitucional+-fim+da+contribuicao+sindical+obrigatoria

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 873, DE 1º DE MARÇO DE 2019 Recuperado el 30 de mayo de 2019. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm

MIRANDA, Maria Bernadete. ***História do Sindicalismo no Brasil,*** 2011. Recuperado el 20 de abril de 2019. http://www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/revista/revistav51/ensaios/be1.pdf

NAPOLI, Cibele Cotta Cenachi. ***O financiamento sindical no Brasil***. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 3921, Mar. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. ***Compêndio de Direito Sindical***. 2 edição, LTr, São Paulo, 2000.

Neto. J. B. P; Hernande. O. D. G. ***Déficit de representatividade dos sindicatos***. Recuperado el 30 de mayo de 2019. *https://www.valor.com.br/legislacao/5695533/deficit-de-representatividade-dos-sindicatos*

NUZZI, Vitor **Direito de greve: desafio para sindicatos, patrões e Justiça do Trabalho** Recuperado el 19 de agosto de 2019 https://www.redebrasilatual.com.br/destaques/2019/06/direito-de-greve-ainda-e-desafio-para-sindicatos-patroes-e-justica-do-trabalho/

O financiamento sindical no brasil. JUS.COM.BR. Recuperado el 30 de mayo de 2019. https://jus.com.br/artigos/27120

O neopelego. ECO-DEBATE. Recuperado el 26 de febrero de 2018 https://www.ecodebate.com.br/2009/06/30/o-neo-pelego-artigo-de-heitor-s-calambrini-costa/

O Neopeleguismo. Recuperado el 26 de febrero de 2018. https://murillodearagao.com.br/o--neopeleguismo/

O neopeleguismo e o enfraquecimento da luta sindical. GOSTO DE LER. Recuperado el 26 de febrero de 2018 *http://www.gostodeler.com.br/curriculo/487/Pedro_Agostinho.html*

Os sindicatos "pelegos". WEB ARTIGOS. Recuperado el 30 de octubro de 2017. https://www.webartigos.com/artigos/os-sindicatos-pelegos/80088

O sindicalismo no Brasil. Recuperado el 30 de mayo de 2019. https://gabinassyrios.jusbrasil.com.br/artigos/339332671/sindicalismo-no-brasil

POLINESIO, André Villac, ***O sistema sindical brasileiro e os impactos do reconhecimento das centrais sindicais como entidades sindicais.*** Dissertação de mestrado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUC – SP 2010.

VILLELLA, Fábio Goulart. ***Estudos Temáticos de Direito do Trabalho*** para a ***Magistratura*** e Ministério Público. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

A Importância da Comunicação das Entidades Sindicais em Relação às Mídias Sociais e o Combate às Fake News

Hely Aires da Silva[1]

As mídias sociais desempenham um papel significativo na sociedade contemporânea, permitindo o acesso rápido e amplo à informação. No entanto, a disseminação de notícias falsas (fake news) tornou-se uma preocupação crescente. Nesse contexto, as entidades sindicais desempenham um papel crucial na promoção da comunicação efetiva e na luta contra a propagação de informações falsas. Este artigo discute a importância da comunicação das entidades sindicais por meio das mídias sociais e como elas podem desempenhar um papel ativo no combate às fake news.

As mídias sociais transformaram a maneira como nos comunicamos e consumimos informações. Essas plataformas oferecem às entidades sindicais a oportunidade de se conectar diretamente com seus membros e o público em geral, divulgando notícias, compartilhando conquistas e mobilizando apoiadores. No entanto, com o crescimento das fake news, é essencial que as entidades sindicais utilizem essas mídias de forma responsável e atuem como defensoras da verdade e da transparência.

Ampliando o alcance e engajamento: As mídias sociais permitem que as entidades sindicais alcancem um público mais amplo, indo além dos membros sindicalizados. Essas plataformas oferecem ferramentas para disseminar informações relevantes, campanhas e eventos, além de facilitar a interação direta com os seguidores. Ao utilizar as mídias sociais de forma estratégica, as entidades sindicais podem aumentar o engajamento e conscientização sobre questões trabalhistas, bem como combater a desinformação.

Desmistificando fake news: As fake news representam uma ameaça à credibilidade das entidades sindicais e aos direitos trabalhistas. Por meio das mídias sociais, as entidades sindicais podem desmascarar informações falsas, fornecer fatos embasados e combater rumores infundados. Ao assumir um papel ativo na identificação e desmistificação das fake news, as entidades sindicais demonstram sua dedicação em promover a verdade e a honestidade.

Construindo confiança e credibilidade: As entidades sindicais são fontes confiáveis de informação para seus membros e a comunidade em geral. Ao utilizar as mídias sociais como um canal de comunicação aberto e transparente, as entidades sindicais podem fortalecer sua credibilidade e confiança junto aos seguidores. A promoção da transparência, fornecendo informações precisas e atualizadas, é fundamental para combater as fake news e estabelecer a reputação das entidades sindicais como defensoras da verdade e dos interesses dos trabalhadores.

Parcerias e colaborações: As mídias sociais também possibilitam a formação de parcerias e colaborações entre entidades sindicais, organizações da sociedade civil e grupos de mídia. Por meio dessas parcerias, é possível criar alianças estratégicas para o combate às fake news. A troca de informações, recursos e estratégias fortalece a capacidade das entidades sindicais de enfrentar conjuntamente a desinformação e proteger os interesses dos trabalhadores.

Em um ambiente onde as fake news estão se tornando cada vez mais prevalentes, é crucial que as entidades sindicais reconheçam a importância das mídias sociais como ferramentas de comunicação eficazes. Ao utilizar essas plataformas para combater a desinformação, ampliar o alcance, construir confiança e promover a transparência, as entidades sindicais desempenham um papel fundamental na defesa dos direitos trabalhistas e na construção de uma sociedade

1 Federação Estadual Única, Democrática dos Sindicatos de Servidores, Funcionários Públicos das Câmaras de Vereadores, Fundações, Empresas Públicas, Autarquias e Prefeituras Municipais de Minas Gerais - FESERP/MINAS. E presidente do Sinplalto, Sindicato dos Servidores Públicos Municipais das Prefeituras Câmaras e Autarquias da Micro Região do Planalto de Araxá.

mais informada e justa.

Chegou a hora das federações e sindicatos buscar a excelência para construir uma rede de comunicação para manter e combater as inverdades contra os servidores e dos desmandos dos governos que não medem esforços para atacar os direitos da categoria, vamos juntos nesta luta.

O advogado trabalhista Sandro Lunard é o primeiro brasileiro nomeado para Comitê da OIT

Sandro Lunard Nicoladeli[1]

Sandro Lunard integrará Comitê de Liberdade Sindical da organização, que aprecia denúncias de violações à liberdade sindical em todo o mundo

O advogado trabalhista Sandro Lunard, professor de direito do trabalho da Universidade Federal do Paraná (UFPR), foi nomeado para integrar o Comitê de Liberdade Sindical/CLS da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A nomeação, histórica para o Brasil, ocorreu no último dia 14 de junho.

Esta é a primeira vez que um brasileiro ocupa uma vaga neste importante comitê, responsável por analisar e julgar casos de violação à liberdade sindical em todo o mundo. O CLS fundamenta suas decisões apreciando potenciais violações das Convenções da OIT nº 87, sobre a liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização, e nº 98, sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva.

"É uma missão muito honrosa poder representar o Brasil e a América Latina em um órgão tão importante e contribuir para a defesa da liberdade sindical em todo o mundo", resumiu Sandro Lunard após a nomeação.

O professor possui vasta produção bibliográfica no temário normas internacionais do trabalho e liberdade sindical.

Sobre o Comitê de Liberdade Sindical da OIT

A OIT é uma agência da Organização das Nações Unidas (ONU) especializada em questões trabalhistas e no cumprimento de normas internacionais sobre o tema.

O CLS é um organismo de controle e de suporte ao Conselho de Administração da OIT, e é composto por nove membros: três representantes dos governos, três dos empregadores e três dos trabalhadores. O Conselho de Administração nomeia, igualmente, nove membros suplentes.

O CLS fiscaliza o cumprimento de convenções sobre livre organização sindical e direito de negociação coletiva. O professor será o primeiro brasileiro a integrar o comitê, criado em 1951. Ele terá três reuniões anuais na sede da OIT em Genebra, na Suíça, para analisar casos de violações à liberdade sindical.

O CLS recebe e avalia queixas de sindicatos e organizações de trabalhadores e empregadores. O órgão já analisou mais de 3.300 casos em seus 70 anos de existência. Mais de 60 países já tomaram medidas para atender às suas recomendações. O comitê reúne-se três vezes por ano e toma suas decisões de forma unânime. As manifestações do Comitê são convalidadas pelo Conselho de Administração da OIT.

1 Quem é Sandro Lunard: É Mestre e Doutor em Direito pela UFPR, com foco em normas internacionais do trabalho e liberdade sindical; Professor de Prática Jurídica Trabalhista e Direito Sindical Internacional na UFPR; Especialista em relações de trabalho pela Universidad de Castilla-La Mancha (Espanha); Especialista em Normas Internacionais do Trabalho (Escritório da OIT em Lima, Peru) e Liberdade Sindical (Centro Internacional de Formação em Turim, Itália) pela OIT. É vice-presidente do Instituto Edésio Passos. Fundador do escritório Passos & Lunard, Carvalho e Vieira - Advogados associados. Autor, tradutor e organizador de livros na área de direito do trabalho, com ênfase em direito sindical internacional, incluindo a tradução das decisões do Comitê de Liberdade Sindical. É membro da Comissão de Direito Sindical da OAB/PR e do Conselho Federal da OAB; Membro do Instituto dos Advogados Brasileiros.

Jurisprudências Tribunal Superior do Trabalho

Viviann Brito Mattos[1]

TST - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PREVISTA EM CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. VALIDADE. *ENTENDIMENTO DO STF NO TEMA 935. Conforme recente entendimento do STF no Tema 935, ARE 1.018.459, resta superada a OJ-17 da SDI-1 do TST e o Precedente Normativo 119 da SDC do TST, devendo ser considerada legítima a cobrança de contribuição assistencial imposta aos empregados, indistintamente, em favor do sindicato, prevista em convenção coletiva de trabalho, desde que com possibilidade expressa do direito de oposição. Sentença parcialmente reformada.*

RRAg:0000257-57.2015.5.09.0023, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 21/02/2024, 5ª Turma, Data de Publicação: 23/02/2024)

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DISPENSA EM MASSA. AUSÊNCIA DE INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. PERÍODO ANTERIOR À REFORMA TRABALHISTA. *Para melhor análise da alegação de ofensa ao artigo 8º, III e VI, da Constituição da República, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA - DISPENSA EM MASSA. AUSÊNCIA DE INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. PERÍODO ANTERIOR À REFORMA TRABALHISTA. TEMA Nº 638 DO EMENTÁRIO DE REPERCUSSÃO GERAL. MODULAÇÃO. 1. A controvérsia travada nos autos cinge-se à necessidade negociação coletiva ou intervenção sindical prévia para a dispensa em massa no período anterior à vigência da Lei nº 13.467/2017. 2. O Supremo Tribunal Federal, em sessão realizada em 8 de junho de 2022, quando do julgamento do RE-999.435/SP, firmou tese jurídica de repercussão geral correspondente ao Tema nº 638, no sentido de que " A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo ". 3. Sobreveio, contudo, a oposição de embargos de declaração, os quais foram parcialmente acolhidos " para modular os efeitos da decisão, de modo a explicitar que a exigência de intervenção sindical prévia vincula apenas as demissões em massa ocorridas após a publicação da ata do julgamento de mérito ". 4. No caso dos autos, a dispensa do reclamante ocorreu em 11/4/2017. Logo, revela-se inviável a admissão do recurso de revista, uma vez que a pretensão recursal está superada por decisão proferida pela excelsa Corte, que modulou os efeitos da tese jurídica referente ao Tema nº 638, rechaçando a aplicabilidade da jurisprudência do TST em relação ao período anterior a*

1 Procuradora Regional do Trabalho

14 de junho de 2022. 5. Recurso de revista de que não se conhece" (RR-1001118-42.2017.5.02.0058, 8ª Turma, Redator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 07/10/2024).

TST - "AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LIMITAÇÃO OU AFASTAMENTO DE DIREITOS TRABALHISTAS. VALIDADE. RESPEITO AOS DIREITOS ABSOLUTAMENTE INDISPONÍVEIS. APLICAÇÃO DA TESE JURÍDICA VINCULANTE FIXADA NO TEMA 1.046 PELO STF. REPERCUSSÃO GERAL. *Visando adequar o decisum à tese vinculante fixada no Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral do STF, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento, determinando-se o regular trânsito do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA . NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LIMITAÇÃO OU AFASTAMENTO DE DIREITOS TRABALHISTAS. VALIDADE. RESPEITO AOS DIREITOS ABSOLUTAMENTE INDISPONÍVEIS. APLICAÇÃO DA TESE JURÍDICA VINCULANTE FIXADA NO TEMA 1.046 PELO STF. REPERCUSSÃO GERAL. Hipótese na qual a Norma Coletiva, com fundamento no art. 7.º, XXVI, da CF, reduziu o intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos. Considerando que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633-GO, com repercussão geral reconhecida (Tema 1.046), fixou a tese segundo a qual " são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis " (acórdão publicado em 28/4/2023), imperioso se torna o provimento do Recurso de Revista para adequar o acórdão regional a tese jurídica de efeito vinculante e eficácia erga omnes. Recurso de Revista conhecido e provido" (RR-1001257-88.2016.5.02.0038, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 28/01/2025).*

AGRAVO. RITO SUMARÍSSIMO COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. CONCESSÃO DE BÔNUS A EMPREGADOS QUE PERMANECERAM TRABALHANDO DURANTE A GREVE. ATO DISCRIMINATÓRIO. PROVIMENTO. *Na hipótese, trata-se de controvérsia com pretensão de pagamento de compensação por danos morais, decorrentes de ato discriminatório da reclamada, em vista de concessão de bônus apenas a empregados que não aderiram à greve ou voltaram a trabalhar antes do seu término. Considerando que não há jurisprudência uniforme desta Corte Superior, deve ser reconhecida a transcendência jurídica da causa, nos termos do artigo 896-A, IV, da CLT. Ante a possibilidade de êxito do agravo de instrumento, o provimento do agravo é medida que*

se impõe por possível ofensa ao artigo 5º, caput , da Constituição Federal. Agravo a que se dá provimento . II - AGRAVO DE INSTRUMENTO COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. CONCESSÃO DE BÔNUS A EMPREGADOS QUE PERMANECERAM TRABALHANDO DURANTE A GREVE. ATO DISCRIMINATÓRIO. PROVIMENTO. Em vista da razoabilidade das alegações veiculadas pela parte agravante no seu apelo, reconheço possível ofensa ao artigo 5º, caput , da Constituição Federal, o que impõe o provimento do agravo de instrumento, para melhor exame do recurso de revista. Agravo de instrumento a que se dá provimento. III - RECURSO DE REVISTA COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. CONCESSÃO DE BÔNUS A EMPREGADOS QUE PERMANECERAM TRABALHANDO DURANTE A GREVE. ATO DISCRIMINATÓRIO. NÃO CONHECIMENTO. A greve é um direito fundamental, previsto no artigo 9º da Constituição Federal. Conquanto seja vedado aos empregadores qualquer ato ou atitude que limite o exercício de um direito constitucionalmente garantido aos empregados, a eles é assegurado se valer de meios legais que garantam a subsistência das atividades essenciais à manutenção da empresa, evitando os prejuízos que possam advir com a suspensão do contrato de trabalho, conforme se extrai do artigo 9º, caput e parágrafo único, da Lei nº 7.783/89. Conclui-se, assim, que a legislação pátria, conquanto resguarde o direito do trabalhador de se manifestar por meio de paralisação das atividades laborais, por livre opção de cada empregado, também assegura ao empregador a possibilidade de manter suas atividades, sendo que ambas as partes devem se sujeitar às penalidades previstas em leis, por eventuais abusos cometidos. No caso, houve o pagamento de um bônus no valor de R$ 6.800,00 (seis mil e oitocentos reais) a trabalhadores que permaneceram em atividade, durante o movimento de greve, com fundamento no aumento de atividade, a fim de manter as atividades importantes para funcionamento da empresa. A Corte regional entendeu que o pagamento único de um bônus a alguns empregados que permaneceram em atividade durante o período de movimento de greve, em junho de 2016, se deu por mera liberalidade da reclamada, em vista do aumento de trabalho, não configurando ato antissindical, mas simples deliberação empresarial. Nesse contexto, não se extrai dos autos premissas fáticas a amparar a tese recursal de atitude antissindical e discriminatória, em ofensa direta e literal no artigo 5º, caput , da Constituição Federal, como exige o artigo 896, § 9º, da CLT. O empregador ao pretender manter as atividades de sua empresa, pagando um bônus aos empregados que permaneceram no trabalho, agiu com liberalidade, em conformidade com as possibilidades asseguradas por lei. Recurso de revista de que não se conhece'' (RR-229-65.2021.5.05.0193, 8ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 03/06/2024).

Jurisprudências Tribunais Regionais do Trabalho

DISPENSA EM MASSA. CEITEC. AUSÊNCIA DE INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. NULIDADE. REINTEGRAÇÃO. *De acordo com a tese jurídica firmada pelo Supremo Tribunal Federal no bojo do tema 638 da repercussão geral, a intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. No caso em apreço, não houve efetiva intervenção sindical prévia, na medida em que a despedida foi levada a efeito antes mesmo da primeira reunião entre empresa e sindicato. Caracterizada, pois, a utilização abusiva do direito de despedir sem justa causa, em razão da prática de dispensa em grande escala de trabalhadores sem a realização de negociação coletiva. Tratando-se de requisito de validade, a ausência de prévia intervenção sindical eiva a despedida coletiva de nulidade. Assim, a relação jurídica deve retornar ao status quo ante, com a reintegração dos empregados aos seus postos de trabalho, com as mesmas condições e direitos anteriores, sendo devido o pagamento dos salários do período de afastamento. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020161-09.2021.5.04.0018 ROT, em 24/09/2024, Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel)*

PARTICIPAÇÃO EM GREVE CONSIDERADA ILEGAL. ABERTURA DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR PARA VERIFICAÇÃO IRREGULARIDADES DURANTE O MOVIMENTO PAREDISTA. APLICAÇÃO DA PENA DE ADVERTÊNCIA. IRREGULARIDADES NÃO VERIFICADOS. *PUNIÇÃO ANULADA. A Convenção n. 98 da OIT, ratificada pelo Decreto Legislativo n. 49/1952, que garante o direito de sindicalização e de negociação coletiva, dispõe em seu art. 1º que "todos os trabalhadores devem ser protegidos de atos discriminatórios que atentem contra a liberdade sindical, não só referentes à associação ou direção de entidades sindicais, mas também quanto à participação de atos reivindicatórios ou de manifestação política e ideológica". Assim, não sobressaindo dos atos imputados ao autor conduta que possa ser considerada irregular, a punição aplicada constituiu conduta antissindical, dando ensejo ao decreto de invalidação. Recurso da ré a que se nega provimento.*

(TRT-23 - Recurso Ordinário Trabalhista: 0000228-93.2023.5.23.0004, Relator: ELEONORA ALVES LACERDA, 2ª Turma, Data de Julgamento: 29/02/2024).

A Editora RTM – Instituto RTM de Direito do Trabalho e Gestão Sindical, lança com exclusividade a primeira Revista especializada em Direito Sindical no Brasil, tendo periodicidade bimestral, com publicações sempre atualizadas, acompanhando as mudanças mais relevantes da área. Convidamos todos os Magistrados e Procuradores do Trabalho, Auditores fiscais, Sindicalistas, Professores, Advogados e Estudantes para acompanharem as nossas edições e nos enviarem artigos para publicação.

Editora RTM - Instituto RTM de Direito do Trabalho e Gestão Sindical
Rua João Euflásio, 80, Dom Bosco - BH / MG - Cep 30850-050 -
Tel: (31) 3417-1628 - WhatsApp: 31 - 9 9913-9998
Emails: rtmeducacional@yahoo.com.br e revistadedireitosindical@myyahoo.com
Instagram: @rtmeditora7 - Facebook: EditoraRTM - Twitter: @EditoraRtm