



CAMPUS DE JACAREZINHO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA JURÍDICA
MESTRADO E DOUTORADO

ANTONIO CYRO VENTURELLI

**O MODELO DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRO: A NÃO RATIFICAÇÃO DA
CONVENÇÃO 87 DA OIT E A REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

JACAREZINHO/PR

2020



CAMPUS DE JACAREZINHO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA JURÍDICA
MESTRADO E DOUTORADO

ANTONIO CYRO VENTURELLI

**O MODELO DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRO: A NÃO RATIFICAÇÃO DA
CONVENÇÃO 87 DA OIT E A REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciência Jurídica ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ciência Jurídica – PPGCJ (Área de Concentração: Teorias da Justiça – Justiça e Exclusão; Linha de Pesquisa: Estado e Responsabilidade: Questões críticas), da Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP.

Orientador: Professor Doutor Ilton Garcia da Costa

JACAREZINHO/PR

2020

Ficha catalográfica elaborada pelo autor, através do
Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UENP

V579m VENTURELLI, Antonio Cyro
O MODELO DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRO: A
não ratificação da Convenção 87 da OIT e a reforma
trabalhista de 2017 / Antonio Cyro VENTURELLI;
orientador Ilton Garcia da COSTA - Jacarezinho,
2020.
182 p.

Dissertação (Mestrado Acadêmico Direito) -
Universidade Estadual do Norte do Paraná, Centro de
Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação
em Ciência Jurídica, 2020.

1. Contribuição sindical. 2. Estrutura sindical
brasileira. 3. Precarização do trabalho. 4.
Representatividade sindical. 5. Unicidade sindical.
I. COSTA, Ilton Garcia da , orient. II. Título.



CAMPUS DE JACAREZINHO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA JURÍDICA
MESTRADO E DOUTORADO

ANTONIO CYRO VENTURELLI

**O MODELO DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRO: A NÃO RATIFICAÇÃO DA
CONVENÇÃO 87 DA OIT E A REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

Este documento foi julgado adequado para a obtenção do título de Mestre em Ciência Jurídica e aprovado pela Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Ciência Jurídica da Universidade Estadual do Norte do Paraná – PPGCJ-UENP.

Banca examinadora:

Presidente: Professor Doutor Ilton Garcia da Costa

Membro: Professor Doutor Jaime Domingues Brito

Membro: Professor Doutor Teófilo Marcelo de Arêa Leão Júnior

Coordenador do Programa: Professor Doutor Fernando de Brito Alves

Jacarezinho/PR, 10 de dezembro de 2020.

*Dedico este trabalho aos meus pais, Vitório (in memoriam) e Odila,
e às mulheres da minha vida, Noeli, Natália e Nayara.*

AGRADECIMENTOS

A Deus, por todas as bençãos.

À minha esposa Noeli, pelo incentivo, compreensão e colaboração durante todo o período de dedicação quase integral a este trabalho.

À minha filha Natália, fonte de inspiração para o alcance deste objetivo.

À minha “filha mais velha” Nayara, pelo exemplo de perseverança.

Ao professor Jaime Domingues Brito, por ter me aceitado como seu orientando e pelo exemplo de obstinação para enfrentar as adversidades.

Ao professor Ilton Garcia da Costa, por ter me aceitado como seu orientando, ainda que tardiamente, e pelo auxílio na condução deste trabalho.

A todos os professores do Mestrado em Ciência Jurídica da Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP e, paradoxalmente, ao professor Jairo Néia Lima, por compartilharem seus conhecimentos.

À Natalina, pelo apoio durante as etapas do Programa.

À Turma XVI, pelo convívio e aprendizagem.

Os turistas se movem porque acham o mundo a seu alcance (global) irresistivelmente atraente. Os vagabundos se movem porque acham o mundo a seu alcance (local) insuportavelmente inóspito.

*Zygmunt Bauman
"Globalização: As consequências humanas"*

VENTURELLI, Antonio Cyro. O MODELO DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRO: A NÃO RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 87 DA OIT E A REFORMA TRABALHISTA DE 2017. Dissertação de Mestrado em Ciência Jurídica do Programa de Pós-Graduação em Ciência Jurídica (Área de Concentração: Teorias da Justiça – Justiça e Exclusão; Linha de Pesquisa: Estado e Responsabilidade: Questões críticas) do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual do Norte do Paraná, Jacarezinho, Paraná, 2020, 182p.

RESUMO

O sistema de liberdade sindical plena encontra-se consubstanciado na Convenção 87, de 1948, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que estabelece que não cabe à lei regular a estruturação e organização dos sindicatos, cabendo a eles eleger a melhor forma de se instituírem. No entanto, o atual modelo de organização sindical brasileiro (CF/1988, art. 8º, II), formado a partir do conceito de categoria, consiste no princípio da unicidade sindical, o que significa dizer sindicato único, por força de norma jurídica. Esse modelo de organização sindical permanece vigente, mesmo com a promulgação da Constituição cidadã, que deu início à transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, evidenciando que esse processo não foi concluído. O advento da Lei n.º 13.467/2017, chamada de reforma trabalhista, dentre outras alterações nas relações de trabalho, transformou a contribuição sindical obrigatória em optativa. Em razão dessa lacuna, a presente pesquisa, através do método hipotético-dedutivo e da análise comparativa de obras relacionadas ao Programa de Pós-Graduação em Ciência Jurídica, da Universidade Estadual do Norte do Paraná (Área de Concentração: Teorias da Justiça – Justiça e Exclusão; Linha de pesquisa Estado e Responsabilidade: Questões críticas), aborda por que o Brasil não ratificou a Convenção 87 da OIT, mesmo depois de decorridos mais de 70 anos de sua edição, bem como o porquê de o modelo brasileiro subsistir, já que a unicidade sindical impede o direito à livre associação e traz insegurança jurídica às empresas, empregados e aos próprios sindicatos, ou ainda, a quem interessa sua preservação. As hipóteses para a permanência do modelo decorrem do interesse dos próprios sindicatos, de empregadores, assim como do Estado. Assim, a mudança de comando do Executivo Federal, em 2016, deflagrou a desarticulação da estrutura sindical brasileira, ao ser extinta, a contribuição sindical obrigatória, sem que tenha havido, primeiramente, a extirpação do “sindicalismo corporativista”, ou seja, onde os interesses de seus representantes se sobrepõem aos dos representados. De tal maneira, a inércia do Estado brasileiro interessa a sindicatos, empregadores e ao próprio Estado. Em um mundo globalizado, as mutações nos processos de produção revelam-se como alternativas às crises e, por isso, os sindicatos não podem e não devem permanecer inertes se pretendem deixar um legado à classe trabalhadora. Para tanto, é preciso que rompam definitivamente com todas as formas de corporativismo e, sobretudo, tenham liberdade.

PALAVRAS-CHAVE: Contribuição sindical; estrutura sindical brasileira; precarização do trabalho; representatividade sindical; unicidade sindical.

VENTURELLI, Antonio Cyro. THE BRAZILIAN TRADE UNION ORGANIZATION MODEL: THE NON-RATIFICATION OF THE ILO CONVENTION 87 AND THE 2017 LABOR REFORM. Master's Dissertation in Juridical Science of the Post-Graduate Program in Juridical Science of the Center of Applied Social Sciences (Concentration Area: Theories of Justice - Justice and Exclusion; Research Line: State and Responsibility: Critical Issues) of the State University of the North of Paraná, Jacarezinho, Paraná, 2020, 182p.

ABSTRACT

The system of full union freedom is embodied in Convention 87, of 1948, of the International Labor Organization - ILO, which establishes that it is not the law to regulate the structuring and organization of unions, and it is up to them to choose the best way to establish themselves. However, the current Brazilian union organization model (CF / 1988, art. 8, II), formed from the concept of category, consists of the principle of union unity, which means to say a single union, by virtue of a legal rule. This model of union organization remains in force, even with the promulgation of the Citizen Constitution, which initiated the transition to the democratization of the Brazilian union system, showing that this process has not been completed. The advent of Law No. 13,467 / 2017, called labor reform, among other changes in labor relations, transformed the mandatory union contribution into an optional one. Due to this gap, the present research, through the hypothetical-deductive method and the comparative analysis of works related to the Post-Graduate Program in Juridical Science, of the State University of the North of Paraná (Concentration Area: Theories of Justice - Justice and Exclusion; Research Line State and Responsibility: Critical Issues), addresses why the Brazil has not ratified ILO Convention 87, even after more than 70 years after its edition, as well as why the Brazilian model persists, since union unity prevents the right to free association and brings legal uncertainty to companies, employees and to the unions themselves, or even to those interested in their preservation. The hypotheses for the permanence of the model arise from the interest of the unions themselves, employers, as well as the State. Thus, the change of command of the Federal Executive, in 2016, triggered the disarticulation of the Brazilian union structure, when the mandatory union contribution was extinguished, without the extirpation of "corporatist unionism", that is, where the interests of their representatives overlap with those of those represented. In such a way, the inertia of the Brazilian State is of interest to unions, employers and the State itself. In a globalized world, changes in production processes are revealed as alternatives to crises and, therefore, unions cannot and should not remain inert if they intend to leave a legacy to the working class. Therefore, it is necessary that they permanently break with all forms of corporatism and, above all, have freedom.

KEY WORDS: Union contribution; brazilian union structure; precarious work; union representation; union unity.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. ALGUNS ANTECEDENTES DO MUNDO DO TRABALHO.....	18
1.1. Primeiros antecedentes	18
1.2. A produção em série	22
1.3. A era digital	29
1.3.1. A transformação de sindicalistas em gestores.....	32
1.3.2. O contrato de trabalho intermitente ou <i>zero hour contract</i>	38
1.3.3. A terceirização sem limites	43
2. SISTEMAS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL	49
2.1. As diretrizes da Organização Internacional do Trabalho – OIT.....	49
2.2. A organização sindical no Direito comparado	51
2.2.1. O modelo francês.....	51
2.2.2. O modelo norte-americano	55
2.2.3. O modelo argentino	58
2.3. A organização sindical no Brasil	60
2.3.1. O Estado e os sindicatos nas décadas de 1930 e 1940	60
2.3.2. O sindicalismo sob tutela no período de 1964 a 1985	66
2.3.3. O impasse entre unicidade e pluralidade na Assembleia Nacional Constituinte de 1987.....	69
2.3.3.1. Da interpretação da Constituição Federal quanto à unicidade sindical.....	83
2.3.4. A oficialização das Centrais Sindicais: o começo do fim	94
2.3.5. As “Jornadas de junho” e a ponte para o passado	99
3. A REFORMA TRABALHISTA DE 2017: TEMPOS DIFÍCEIS	104
3.1. A exposição de motivos e a urgência na tramitação do PL n.º 6.787/2016 na Câmara dos Deputados e do PLC n.º 38/2017 no Senado Federal.....	105
3.2. Justiça do Trabalho: ativismo judicial?	114

3.3. A representação dos empregados nas empresas e a desvinculação sindical ...	121
3.4. A supremacia do negociado sobre o legislado.....	134
3.5. A desarticulação da estrutura sindical brasileira: o fim da contribuição sindical compulsória e a verdade impronunciada	143
CONCLUSÃO	156
BIBLIOGRAFIA	160
ANEXO I.....	172
ANEXO II.....	175
ANEXO III.....	179

INTRODUÇÃO

O viver em sociedade opõe-se à ideia de isolamento e constitui a principal característica da espécie humana. Assim, se o relacionamento com o seu semelhante remonta à própria natureza humana, o trabalho é intrínseco a ele e os seus movimentos nos dão a dimensão de sua evolução, seus percalços e desafios ao longo do tempo.

Fundada em 1919, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, tem a missão de promover a justiça social, para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Para a OIT, o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, para redução das desigualdades sociais, garantia da governabilidade democrática e desenvolvimento sustentável. Trata-se de uma agência das Nações Unidas, com estrutura tripartite, reunindo representantes de governos, de empregadores e de trabalhadores. Dentre os seus princípios, está o da liberdade sindical plena, consubstanciado na sua Convenção n.º 87, de 1948. Aludida convenção, anote-se, não exprime a exigência de que haja pluralidade sindical. Ao contrário, estabelece apenas que não cabe à lei regular a estruturação e organização dos sindicatos, cabendo a eles eleger a melhor forma de se instituírem, de modo que ao final, poderão firmar a unidade organizacional, livres da ingerência estatal.

O atual modelo de organização sindical brasileiro, encontra-se respaldado pela Constituição Federal (art. 8º, II), que consiste no princípio da unicidade sindical, o que significa dizer sindicato único, por força de norma jurídica. Importa anotar, portanto, que se percebe, desde logo uma possível incoerência entre a norma de direito internacional, prescrita pela OIT, em 1948, e o quanto o legislador constituinte brasileiro entendeu por bem asseverar, em 1988. Há mais, porém. Além da incongruência ora anotada, é digna de nota outra possível desarmonia no próprio texto constitucional brasileiro. Isso, porque o art. 8º, *caput*, da Constituição da República Federativa do Brasil, diz textualmente que “é livre a associação profissional ou sindical”. E não é só. Noutro dispositivo constitucional tem-se que “é plena a liberdade de associação para fins lícitos” (art. 5º, XVII). Passado mais de meio século, esse famigerado modelo de organização sindical permanece vigente, mesmo com a promulgação da Constituição cidadã, que deu início à transição

para a democratização do sistema sindical brasileiro, evidenciando que esse processo não foi concluído. Pior, preservou características de sua antiga matriz autoritária.

No tocante à organização sindical, nos termos do art. 511, da CLT, insta salientar que ela é formada a partir do conceito de categoria, o que significa dizer que toda a estrutura é constituída considerando-se a categoria em si, que é a reunião de pessoas com interesses comuns. Dessa forma, tem-se três categorias, a saber: a econômica, que representa os interesses dos empregadores, de acordo com o ramo de atividade; a profissional, que se preocupa com os empregados, que trabalham em determinado ramo econômico; e, por último, a profissional diferenciada, que envolvem os empregados que possuem função ou profissão definidas. Assim, ilustrativamente, no ramo do comércio, há a categoria econômica dos comerciantes, a profissional dos comerciários e, por fim, a profissional diferenciada dos motoristas que trabalham no comércio. A forma pela qual a organização sindical se apresenta à sociedade se dá através de sindicatos, federações e confederações, sendo certo que os sindicatos são entidades de 1º grau e a reunião de cinco deles poderá formar uma federação, enquanto a união de três federações autoriza a criação de uma confederação, com sede na capital federal. A exigência de registro da entidade sindical no Ministério do Trabalho consiste numa formalidade jurídica quanto a existência da pessoa jurídica. Assim, essa base é definida pela categoria, respeitados o mínimo de um município e o máximo do território nacional.

É de se observar, que, embora o sistema de organização sindical brasileiro congregue as três mencionadas categorias, buscou-se, ao longo deste trabalho, dar ênfase à dos empregados, porque é a que mais sofre os efeitos do modelo existente, conforme aponta este estudo.

O presente estudo tem como objetivo a análise desse modelo de organização sindical brasileiro, atualmente disposto no inciso II do artigo 8º da Constituição Federal, consistente no denominado princípio da unicidade sindical que, noutras palavras equivale a dizer sindicato único, por força de norma jurídica, que fere o princípio da liberdade sindical. Em sendo assim, insta salientar a necessidade de se identificar as razões que sustentam, apoiam e permitem a sobrevivência e a manutenção desse ultrapassado modelo de organização sindical, ainda que traga insegurança jurídica às empresas, empregados e aos próprios sindicatos, ou seja, que constituem exatamente o núcleo de

dúvida, de incerteza, a merecer a pesquisa. Enfim, analisar a quem interessa a preservação desse modelo, com a letargia do Estado brasileiro.

Pretende-se ainda, explicar o retrato da classe trabalhadora, incluindo as mudanças que ocorreram na história recente, a fim de que se possa compreender a influência de fatores econômicos, notadamente acerca da explosão do novo proletariado de serviços. Demonstrar ainda, as tendências tanto no direito comparado quanto no Brasil, envolvendo as precarizações e terceirizações, sem deixar de enfatizar o papel e o posicionamento dos sindicatos nesse contexto. Em seguida, analisar o sistema sindical adotado no Brasil, calcado na Lei Maior (art. 8º, II), que é arcaico, ultrapassado e não atende às expectativas de seus associados, cerceando-lhes o direito de livremente escolher a entidade que melhor defenda seus interesses. Assim, imperioso descrever o processo inacabado de democratização do sistema sindical brasileiro, delineando o seu percurso, desde o Estado Novo, passando pela Constituição cidadã de 1988 e atingindo seu ápice com a reforma trabalhista de 2017.

Nesse contexto, considerando-se o transcurso de mais de 70 anos, desde a edição da Convenção 87 da OIT, sem que tenha sido ratificada pelo Brasil. O Conselho de Administração da OIT elegeu oito de suas Convenções como fundamentais e a de n.º 87 é uma delas. Mais. Não se pode olvidar de que mais de uma centena de países a ratificaram, o que justifica a investigação da inércia do governo brasileiro em se filiar às medidas adotadas pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

A presente pesquisa contribuirá pela forma de abordagem e proporcionará um subsídio para a área do Direito, por relacionar o déficit democrático da liberdade sindical à recente reforma trabalhista implementada em 2017, sem que tenha havido uma ampla discussão com a sociedade, cujos efeitos tornaram-se evidentes e se acentuaram a partir do decreto do estado de calamidade pública, decorrente do novo coronavírus – SARS-CoV-2, ao minimizar a participação dos sindicatos no enfrentamento da crise sanitária.

A Convenção 87 da OIT, denominada “Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, de 1948”, dentre outras medidas afirmativas, traz em seu bojo a indicação de que a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto. Por outro lado, o sistema da unicidade sindical implantado no Brasil, nas décadas de 1930 e 40, por Getúlio Vargas, mantém-se até os

dias atuais, eis que esse traço corporativista foi preservado pelo texto constitucional de 1988 e ignorado pelo legislador em 2017.

Verifica-se, portanto, que se trata de uma estrutura ultrapassada de representação profissional, estabelecendo-se verdadeiro monopólio da representação de uma determinada categoria, numa mesma região, por apenas um sindicato. Tudo isso, com a chancela legal.

Nesse sentido, o problema reside fundamentalmente no seguinte: Por que o Brasil não ratificou a Convenção 87 da OIT, mesmo depois de decorridos mais de 70 anos de sua edição? E ainda: se a unicidade sindical impede o direito à livre associação e traz insegurança jurídica às empresas, empregados e aos próprios sindicatos, por que esse modelo se mantém? Dito de outra forma: a quem interessa a preservação desse modelo?

A inércia do Estado brasileiro impossibilita o representado de escolher livremente, segundo suas acepções, a opção que melhor lhe aprouver. Noutras palavras, a interveniência despropositada do Estado imputa-lhe um ônus incomensurável. À guisa de exemplificação, confira-se a absoluta falta de “concorrência” com outra entidade sindical, provocando, por conseguinte, ineficiência na “prestação de serviços” para a categoria que representa.

Apresenta-se as seguintes hipóteses ao problema ora identificado, sob três óticas: a) a dos sindicatos, que trabalham pela manutenção do modelo atual, porque garantiria o status de representantes daquela categoria, ainda que não gozem de representatividade efetiva, ou porque seus dirigentes se aproveitariam da exposição do cargo para alcançarem interesses assindicais, ou ainda, porque não enfrentariam opositores; b) a dos empregadores, porque acabariam beneficiados por terem de lidar com os mesmos sindicatos de sempre, sem terem de enfrentar negociações mais duras, havendo, assim, comodismo e conveniência de sindicatos e empresas; e, c) a do Estado, porque se evitaria o conflito entre os dois primeiros atores, não desagradaria o empresariado e, sobretudo, manteria certo controle sobre o sistema.

Em se confirmando tais hipóteses, verificar-se-á que o sistema pluralista se apoia na eficácia dos órgãos de representação profissional, sobretudo, porque o modelo de unicidade não resulta em unidade, e pior, converge para o aprofundamento da crise de

legitimidade e de força do sistema sindical brasileiro. Por isso, seria inevitável o caminho para a mudança desse paradigma, de modo a se adequar à plena liberdade de associação e à plena autonomia sindical, à luz do que dispõe a Convenção 87 da OIT.

De outro lado, caso não se ratifiquem as referidas hipóteses, assistirá razão à corrente contrária à mudança, que sustenta que ela enfraqueceria o poder de negociação dos sindicatos, sob a alegação de que haveria flagrante “divisão” na categoria e, além disso, advoga a tese de que teria havido, com o passar dos tempos, considerável mitigação do controle do Estado, dada a livre fundação de sindicatos, liberdade de filiação e de desfiliação, participação dos representados nas negociações coletivas, dentre outras medidas.

Para a eleição do marco teórico do trabalho, levou-se em consideração a intersecção dos acontecimentos relacionados aos Estados, às pessoas e às leis perante um mundo globalizado, com a predominância da era digital, suas contribuições e seus efeitos, cujas concepções importam para a compreensão dos seus impactos na seara do direito.

Assim, a partir do problema trazido a lume, há de se examinar e investigar a resposta a essa indagação, através do método hipotético-dedutivo, utilizando-se da análise comparativa de obras relacionadas ao problema, das legislações brasileira e estrangeiras e de artigos publicados em revistas especializadas.

O trabalho é estruturado em três partes. O Capítulo 1 se dedica a alguns antecedentes do mundo do trabalho. Faz uma incursão pela estruturação e reestruturação produtiva, desde as corporações de ofício, o advento da Primeira Revolução Industrial, seguida da produção em série, retratada pelos modelos taylorista/fordista, depois substituídos pelo toyotismo, até a chegada da era digital. A pretensão é demonstrar a evolução dos métodos de produção e a conseqüente fragilização e fragmentação das organizações sindicais, a partir dessas mutações associadas às novas regulamentações, notadamente com o surgimento do contrato de trabalho intermitente ou *zero hour contract* e a ampliação da terceirização.

O Capítulo 2 apresenta as diretrizes traçadas pela Organização Internacional do Trabalho – OIT e aborda a adoção dos sistemas de organização sindical no direito comparado e no Brasil. Além da exposição de alguns modelos estrangeiros, pretende-se

analisar como se deram as tratativas acerca do sistema de organização sindical no Brasil, desde os primórdios, caracterizando-se sob a forma de ondas. A primeira é atribuída à década de 1930, quando Getúlio Vargas reconheceu direitos aos trabalhadores e, ao mesmo tempo, restringiu a capacidade de se organizarem. O controle estatal e a reprimenda de qualquer manifestação combativa dos sindicatos são garantidos pelo golpe de Estado de 1964. Sucessivamente, a segunda onda se dá com a Assembleia Nacional Constituinte de 1987, ocasião em que se pode constatar que houve verdadeiro impasse entre unicidade e pluralidade ou, dito de outra forma, avanço e retrocesso, cujo embate mereceu um subtítulo para tratar da interpretação do texto constitucional nesse ponto da norma.

A chegada de um governo, cujos aliados são grupos vinculados ao sindicalismo, à Presidência da República é paradoxal. Se a ascensão do sindicalismo levou o partido representante da classe trabalhadora ao cargo de maior mandatário da nação não se confirmam, todavia, as reformas sindical e trabalhista, à vista das ações governamentais em prol do neoliberalismo, negando seu histórico de luta pelo operariado e escancarando seu profundo alinhamento com o patronato, o governo da década passada desloca seu olhar para outro eixo de apoio, para outra fatia da população, que não a classe trabalhadora. É durante esse governo que foi sancionada a Lei n.º 11.648/2008, que reconheceu formalmente as centrais sindicais como parte integrante da estrutura sindical brasileira.

A exigência do cumprimento de certos requisitos pelas centrais concretiza a terceira onda dessa movimentação na seara do direito coletivo, com a pulverização, a fragmentação e a proliferação das entidades tanto na base (mesmo com a unicidade) como na cúpula da estrutura, refletindo uma sensível percepção da tímida capacidade representativa de muitos dos sindicatos. A correlação com o terceiro e último capítulo deste trabalho, está delineada a partir das “Jornadas de junho”, momento em que o país foi tomado por manifestações de rua (o embrião de um levante social) e culmina com a mudança de comando do Executivo Federal, em 2016, quando se põe em marcha a construção da “ponte para o passado”, e o que se seguiu foi o desmonte dos direitos trabalhistas, com a reforma de 2017.

O Capítulo 3 do trabalho traz a discussão em torno da reforma trabalhista de 2017. O objetivo é demonstrar que, não obstante, o sindicalismo figurar entre os temas exaustivamente abordados pela literatura brasileira, impõe-se uma reflexão jurídico-política contemporânea, objetivando o reposicionamento do embate unicidade x liberdade sindical. A exposição de motivos e o quão célere tramitou o Projeto de Lei, tanto na Câmara dos Deputados (PL n.º 6.787/2016) como no Senado Federal (PLC n.º 38/2017) é o tema do primeiro subtítulo. A escolha dos demais está intrinsecamente relacionada à repercussão da nova lei no direito coletivo do trabalho. A afetação da Justiça do Trabalho não só era oportuna como necessária. A imperiosa limitação do poder dessa justiça especializada tinha como pressuposto, dentre outros, dar validade aos acordos e convenções coletivas. A regulamentação do art. 11, da Constituição, concernente à representação dos empregados nas empresas com mais de 200 empregados foi feita com o devido distanciamento dos sindicatos, a teor do que dispõe o Título IV-A, incluído na CLT. Quanto à supremacia do negociado sobre o legislado, de se observar que, à primeira vista, parece que o legislador quis exaltar o papel dos entes sindicais com a inclusão desses dispositivos. Todavia, é preciso um olhar atento à inversão da ordem natural das alterações legislativas, de modo que, calculadamente, nada se disse sobre a reforma sindical, nos moldes estabelecidos pela Convenção n.º 87, da OIT, que prima pela liberdade sindical. A transformação da contribuição sindical obrigatória em optativa caracteriza o que se denominou de quarta onda desses movimentos, desarticulando a estrutura sindical brasileira.

Nos momentos capitais, os poderes constituídos tiveram um comportamento de clareza meridiana em relação ao modelo de organização sindical brasileiro – mantiveram-se inertes.

1. ALGUNS ANTECEDENTES DO MUNDO DO TRABALHO

O homem é um ser eminentemente social, como já dizia Aristóteles. Assim, o viver em sociedade opõe-se à ideia de isolamento e constitui a principal característica da espécie humana. Observe-se, por oportuno, as repercussões oriundas da pandemia de COVID-19, causada pelo Novo Coronavírus, não apenas de ordem biomédica e epidemiológica em escala global, mas também os impactos sociais, econômicos, políticos e culturais, sem precedentes na história recente, aí se incluindo o mundo do trabalho, por conta do decreto do estado de calamidade pública, que impôs restrições de mobilidade, cuja abordagem encontra-se melhor delimitada no capítulo 3 deste estudo.

Assim, se o relacionamento com o seu semelhante remonta à própria natureza humana, o trabalho é intrínseco a ele e os seus movimentos nos dão a dimensão de sua evolução, seus percalços e desafios ao longo do tempo, conforme se verá nos subtítulos seguintes.

1.1. Primeiros antecedentes

De início, insta descrever as influências sociológicas que o Direito do Trabalho suportou ao longo da história. Para que se possa estudar o que nos afetará futuramente é preciso, desde logo, ainda que de forma breve, compreender o passado.

O trabalho foi considerado como castigo pela Bíblia, já que Adão teve de trabalhar para comer, em razão de ter experimentado o fruto proibido. Vem do latim *tripalium*, que corresponde a um instrumento de tortura que pesava sobre os animais. A escravidão é considerada a primeira das formas de trabalho, sendo certo que o único direito que cabia ao escravo era o de trabalhar e, além do mais, não gozava do status de sujeito de direito, sendo equiparado a uma coisa. Desse modo, o trabalho era percebido como uma atividade indigna, penosa e árdua, jamais como uma realização pessoal. Na Grécia, Platão e Aristóteles classificavam o trabalho como algo pejorativo, associado à força física. O exercício da palavra era o que dignificava o homem livre, como a política. Os primeiros relatos de escravidão remontam ao Império Romano. A *Lex Aquilia* (284 a.C.) considerava o escravo como coisa. Num segundo momento, surge a servidão, a partir do feudalismo, ocasião em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos

servos. Assim, em troca dessa proteção e pelo uso da terra, os servos, que não eram livres, entregavam parte da produção rural aos seus senhores (MARTINS, 2009, p. 4)

Nesse caminhar, no terceiro plano estão as corporações de ofício, que passam a dar uma nova roupagem ao significado do trabalho, eliminando a pecha de “castigo” e elevando-o à categoria de dignidade. Reuniam, dentre outras profissões, artesãos, alfaiates e marceneiros, de modo que o agrupamento desses trabalhadores segundo a atividade que desempenhavam pode-se dizer que deu origem aos sindicatos. Todavia, é preciso observar que as corporações de ofício não nasceram da vontade dos trabalhadores, eis que foram criadas pelo reinado, o que significa dizer que não visavam a defesa dos interesses daqueles. Daí a cautela em não as equiparar aos sindicatos de hoje, em razão dos objetivos díspares, ao menos em tese (PEREIRA NETO, 2017, p. 15/16).

As corporações de ofício apresentavam as seguintes características: i) estabelecer uma estrutura hierárquica; ii) regular a capacidade produtiva; e, iii) regulamentar a técnica de produção. Sua estrutura, inicialmente, era composta por mestres, que eram os proprietários das oficinas (comparados a empregadores) e aprendizes, menores que recebiam dos mestres a técnica do ofício (trabalhadores). No século XIV surge a figura dos companheiros, uma espécie de grau intermediário entre aprendiz e mestre, representados por aqueles que haviam concluído o período de aprendizagem, mas não tinham alcançado o título de mestre (MARTINS, 2009, p. 4/5).

Sergio Pinto Martins (2009) descreve a exploração da força de trabalho dos aprendizes e companheiros e a remota possibilidade de alcançarem o posto de mestre:

Os aprendizes trabalhavam a partir de 12 ou 14 anos, e em alguns países já se observava prestação de serviços com idade inferior. Ficavam os aprendizes sob a responsabilidade do mestre que, inclusive, poderia impor-lhes castigos corporais. Os pais dos aprendizes pagavam taxas, muitas vezes elevadas, para o mestre ensinar seus filhos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau de companheiro. O companheiro só passava a mestre se fosse aprovado em exame de obra-mestra, prova que era muito difícil, além de os companheiros terem de pagar taxas para fazer o exame. Entretanto, quem contraísse matrimônio com a filha de mestre, desde que fosse companheiro, ou casasse com a viúva do mestre, passava a essa condição. Dos filhos dos mestres não se exigia qualquer exame ou avaliação de obra. (op. cit., p. 5)

Esse descontentamento resulta na insurreição dos companheiros, que formam as chamadas “companhias”, no início do século XVIII, com propósitos manifestamente

contrários aos das corporações de ofício. Essas sim, tinham maior similitude com os sindicatos de trabalhadores, à medida que, sem as reais possibilidades de ascenderem na profissão, passam a defender seus interesses.

Mozart Victor Russomano (1972, p. 502, apud PEREIRA NETO, 2017, p. 17) destaca essa questão:

No momento, porém, em que a corporação cindiu-se, pela rebeldia dos companheiros diante dos mestres, a situação se modificou: fundadas as companhias (associações de companheiros) para enfrentar o poder das maestrias (associações de mestres), abriu-se caminho para nova organização das classes sociais. Não é aí, evidentemente, que está o comêço do sindicalismo moderno; mas, êsse divórcio profundo de interêsses e suas conseqüências históricas, projetando-se no futuro, criaram condições favoráveis ao nascimento do sindicalismo: foi êsse o primeiro momento em que duas associações se defrontaram, na disputa do mercado de trabalho.

Poder-se-ia afirmar que esses seriam os primeiros embates entre capital e trabalho. No entanto, com duração efêmera, já que a Revolução Francesa, em 1789, colocou fim às corporações de ofício e às companhias, com o propósito de se eliminar qualquer tipo de restrição à liberdade de trabalho e à liberdade individual. A abolição dessas instituições embora tenha causado um retrocesso na agregação de trabalhadores, a bem da verdade, instigou a criação de novas associações e marcou a evolução do sindicalismo até hoje. Conclui-se, ademais, que o sindicalismo surgiu porque foram eliminadas as corporações de ofício (NASCIMENTO, 1989, p. 21/22, apud PEREIRA NETO, 2017, p. 18).

João Batista Pereira Neto (ibidem) assinala que a motivação para extinção das corporações de ofício, com o passar do tempo, começou a ser questionada, já que a junção de trabalhadores não necessariamente constituía uma limitação à liberdade individual. Ao contrário, percebe-se que a associação seria benéfica e coincide com o surgimento da Revolução Industrial.

A influência da Primeira Revolução Industrial, que se deu na segunda metade do século XVIII, desencadeou uma reestruturação produtiva e, como tal, fortaleceu mundialmente o capital e deu nova dimensão à denominada “sociedade industrial”. Saem de cena os artesãos e alfaiates e surgem os operários. Há uma transformação nos métodos de produção, de artesanais para a produção por máquinas.

Assim, com o surgimento das primeiras unidades fabris os trabalhadores foram submetidos a situações indignas, com jornadas de trabalho exaustivas, salários ínfimos, condições insalubres e exploração da mão de obra infantil e feminina.

Nesse sentido:

Com os novos métodos de produção, a agricultura também passou a empregar um número menor de pessoas, causando desemprego no campo. Inicia-se, assim, a substituição do trabalho manual pelo trabalho com o uso de máquinas. Havia necessidade de que as pessoas viessem, também, a operar as máquinas não só a vapor, mas as máquinas têxteis, o que fez surgir o trabalho assalariado. Daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12, 14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e mulheres. Substituíam-se o trabalho adulto pelo das mulheres e menores, que trabalhavam mais horas, percebendo salários inferiores. (MARTINS, 2009, p. 6)

Assim, tendo a Revolução Industrial transformado o trabalho em emprego e, diante das condições miseráveis a que eram submetidos os trabalhadores, formou-se o denominado proletariado (aquele que trabalhava em jornadas de 14 a 16 horas, morava em condições subumanas, tinha muitos filhos e recebia salário ínfimo) como resposta à exploração desmedida, que sujeitava os trabalhadores a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, locais encharcados, além de doenças, principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia, decorrentes dessas intempéries, conforme bem retrata o filme “Germinal”, de Émile Zola.

Percebe-se assim que há uma evolução em relação às corporações de ofício e às companhias, posto que o agrupamento deixa de ser de mestres e aprendizes, bem como não há se falar em dissidência associativa, mas de união de esforços e reação de operários explorados, buscando coletivamente a defesa de seus interesses. Esse movimento equipara-se à essência do sindicalismo, na medida em que objetiva igualar forças com o capital (PEREIRA NETO, 2017, p. 20/21).

Ademais, tendo em vista que o patrão era o dono da máquina, monopolizando os meios de produção, o seu poder de mando sobre o trabalhador, que não possuía nada, era patente e, com isso, gerava enorme desigualdade nesta relação a reclamar o intervencionismo do Estado. Haveria de se assegurar superioridade jurídica ao empregado por conta de sua inferioridade econômica. Desse modo, surgem normas que estabeleceram pelo menos as mínimas condições que deveriam ser respeitadas pelo

empregador, como a Lei de Peel, de 1802, na Inglaterra, disciplinando o trabalho de aprendizes nos moinhos. Em 1813, na França, houve a proibição do trabalho de menores em minas. Em 1814, foi vedado o trabalho aos domingos e feriados. Em 1839, também foi proibido o trabalho de menores de 9 anos e a jornada de trabalho passou a ser de 10 horas para os menores de 16 anos. Entretanto, importa anotar que o trabalho era tido como mercadoria e como havia enorme disponibilidade de trabalhadores, o empregado acabava por aceitar as condições impostas pelo patrão, para receber salários irrisórios e se submeter a jornadas de 15 horas por dia, sem descanso e sem férias (MARTINS, 2009, p. 6/7).

É preciso enfatizar que essas condições de trabalho precárias fizeram com que os trabalhadores se unissem, em um sentimento de solidariedade e união a fim de que alcançassem melhorias, num típico espírito de sindicalismo, conforme anota Rudimar Roberto Bortolotto:

No século XVIII, em plena época da Revolução Industrial, o inconformismo dos trabalhadores, aliado à busca constante de melhores níveis e às novas doutrinas políticas e sociais do Estado (apesar das proibições legais), os trabalhadores buscavam coalizão para a defesa conjunta dos seus interesses profissionais, inicialmente em grupos aliados da sociedade ou identificados com fins diversos, provocando um sentimento de solidariedade e um espírito de união que os animou a luta em torno de melhores horizontes e, servindo de base para o sindicalismo. (BORTOLOTTI, 2001, p. 20, apud PEREIRA NETO, 2017, p. 21)

Não se pode olvidar que o Manifesto Comunista, de 1848, embora não tenha como pressuposto a defesa do sindicalismo, considerou o proletariado como classe social desprivilegiada e como tal propôs o enfrentamento entre os trabalhadores e o capital.

Assim, considerando-se que a sociedade se transforma, amolda-se a cada momento, ou seja, alterna o seu método de produção visando superar as dificuldades e contradições, passa-se adiante a tratar dos modelos que surgiram a partir do século XX, que representam a produção em massa, tema do próximo subtítulo.

1.2. A produção em série

Em sucessão ao método de produção que deu origem ao trabalho assalariado ao longo dos séculos XVIII e XIX, emerge a denominada “sociedade do automóvel”, a partir do século XX, cunhada no binômio taylorista/fordista, que aumentou

exponencialmente a produção de mercadorias e, por consequência, o número de indústrias mundo afora.

No fim do século XIX, Frederick Winslow Taylor desenvolveu um modelo de produção industrial que era baseado no tempo de movimento dos trabalhadores. O mecanismo visava adaptar o trabalhador ao ritmo da máquina, de modo que, quanto menos interrupção ocorresse, haveria menos desperdício e mais produtividade.

Taylor teria constatado que o comportamento da classe trabalhadora atentava contra o próprio rendimento e com isso abalava os lucros patronais, reduzindo as possibilidades de melhores salários. Para solucionar essa questão, propôs o desenvolvimento de técnicas que pudessem desmobilizar, mascarar e reverter em favor do capital as tensas relações entre patrões e empregados. No entanto, o próprio Taylor admite que, embora os trabalhadores pudessem enrolar, fazer “cera”, seriam eles os verdadeiros criadores dos métodos de realização do trabalho. Para contornar essa situação, Taylor defende a existência de um sistema de administração em que a iniciativa do trabalhador deve ser descartada como um meio para a obtenção da produtividade, tendo sempre como meta extrair o máximo de mais-valia, reduzindo toda forma de saber-fazer no trabalho a “tarefas”, de modo que o trabalho de cada homem e mulher deveria ser completamente planejado pela direção. Enfim, seus métodos, manifestamente, tinham por objetivo arrancar o conhecimento da classe trabalhadora a fim de dizimar seu poder de barganha em face dos compradores de força de trabalho (ANTUNES; PINTO, 2017, p. 19/21 - 24).

Percebe-se, assim, que o sistema taylorista além de controlar o corpo do trabalhador avançava sobre o seu intelecto, posto que a apropriação do conhecimento era o ponto central desse modelo:

Se é evidente que o sistema taylorista conduzira a um controle do corpo do/a trabalhador/a, menor não fora o controle do “intelecto” empreendido pelo seu criador. Primeiramente, na imposição de uma unilateralidade na realização das atividades de trabalho. Segundo, na padronização dessa forma, o que requer, como terceiro aspecto, um empreendimento “pedagógico” que permita verter tais imposições da gerência aos níveis operacionais. Em último lugar, mas não menos importante, é clara a ênfase de Taylor numa divisão supostamente “equitativa” do trabalho entre gerência e operariado, pela qual caberia à gerência metamorfosear e impor, ao operariado, o conteúdo do seu próprio saber-fazer, anteriormente usurpado. Percebe-se, pois, que o controle dos corpos dos/as trabalhadores/as é apenas um corolário de todo o sistema, cujo cerne é uma apropriação do conhecimento, dos saberes-fazeres que detém sobre o trabalho. (ANTUNES; PINTO, 2017, p. 31)

Assim, comprovadamente, o objetivo de Taylor é a reversão da dependência do dono da máquina – proprietário dos meios de produção – para com o trabalhador, reduzindo-o à execução de movimentos repetitivos, numa rígida divisão de tarefas, com substancial alienação. O resultado disso não poderia ser outro senão a acentuação da fragmentação social numa sociedade já dividida entre os donos dos meios de produção e a classe trabalhadora.

No início do século XX, Henry Ford adaptou e melhorou as ideias de Taylor para a indústria automotiva, operando mudanças estruturais na organização do trabalho fabril, cujos elementos centrais eram a produção em série e o consumo de massa.

A partir das ideias defendidas por Max Weber (2004, p. 62), ao detalhar o tipo ideal de conduta na contribuição para o desenvolvimento qualitativo do capitalismo, onde toda a ação social estaria enquadrada em afetiva, tradicional e racional (com relação a valores “conduta” e com relação a fins “lucros”), é possível encontrar em Ford esses traços e sua obsessão pela produtividade do trabalho, que é visto como uma “vocação” (no sentido que Weber atribuiu ao termo) o que o levou a dizer:

Numa oficina, o fio é o operário munido de sua máquina; se o operário não for hábil; se esta não prestar, nada valerá aquele. Todas as vezes que se emprega mais força do que o trabalho exige, há desperdício. (...) Tenho me esforçado por produzir com mínimo de desperdício, tanto de material como de mão de obra, e por vender com o mínimo de lucro, fazendo depender o lucro total da massa das vendas; e na fabricação o meu fito é distribuir salários máximos. Como isto tende a abaixar o preço de custo, e como vendemos com lucro mínimo, nos é possível oferecer os nossos produtos por um preço de acordo com a capacidade aquisitiva do público (FORD, 1995, p. 109/110 apud ANTUNES; PINTO, 2017, p. 38)

Em princípio, a preocupação de Ford era similar à de Taylor, qual seja, retirar o maior rendimento possível da classe trabalhadora. Porém, a superação do modelo desenvolvido pelo seu contemporâneo está no controle de todos os postos de trabalho, com a interligação das atividades, considerando, assim, todas as instalações de produção como uma única cadeia, daí o surgimento da famosa linha de montagem automática na fábrica de Detroit, nos EUA, em 1913 (ANTUNES; PINTO, 2017, p. 40/41).

Assim, o fordismo foi um movimento que acabou por transformar a sociedade, promovendo um novo complexo de valores, hábitos e normas, cujo núcleo familiar é monogâmico e seus membros são abstêmios, a fim de suportarem, sem desfalecer, o

cronômetro da fábrica. O filme “Tempos Modernos”, de Charles Chaplin, produzido em 1936, teceu severa crítica ao sistema capitalista e à Revolução Industrial (ibidem, p. 60).

Nesse sentido, uma vez que os modelos taylorista (que havia adequado o trabalhador à máquina, a fim de que a produção fosse cronometrada e sem desperdícios) e fordista (que, por sua vez, tinha adaptado as máquinas ao trabalhador, com a implementação de esteira rolante e trabalho especializado) entram em crise, em razão da pouca valorização do trabalhador, dos baixos salários, dos insistentes movimentos repetitivos e dos prejuízos causados à saúde, surge, a partir do final do século XX, por volta da década de 1970, o toyotismo, idealizado por Eiji Toyoda, fundador da empresa automobilística Toyota.

Ricardo Antunes (2009) define este momento de crise do capital nos seguintes termos:

O quadro crítico, a partir dos anos 70, expresso de modo contingente como crise do padrão de acumulação taylorista/fordista, já era expressão de uma crise estrutural do capital que se estendeu até os dias atuais e fez com que, entre tantas outras consequências, o capital implementasse um vastíssimo processo de reestruturação, visando recuperar do seu ciclo reprodutivo e, ao mesmo tempo, repor seu projeto de dominação societal, abalado pela confrontação e conflitualidade do trabalho, que, como vimos, questionaram alguns dos pilares da sociabilidade do capital e de seus mecanismos de controle social. (ANTUNES, 2009, p. 49)

Essa forma de organização do trabalho que nasceu na Toyota, no Japão, rapidamente se propagou por todas as grandes empresas, a princípio no setor automobilístico e, depois, para as indústrias em geral, bem como para vários ramos do setor de serviços. Diferencia-se do fordismo basicamente nos seguintes aspectos: i) sua produção é vinculada à demanda do mercado consumidor. Enquanto Taylor e Ford objetivavam uma produção em série, de massa (homogênea), esta é variada e heterogênea; ii) o trabalho passa a se desenvolver em equipe; iii) possibilita que o operário opere simultaneamente várias máquinas; iv) busca o melhor aproveitamento possível do tempo (*just in time*); v) funciona de acordo com o sistema *kanban* (uso de placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque); vi) sua estrutura é horizontalizada, aí se incluindo as terceirizadas, já que o processo produtivo é priorizado (teoria do foco), a fim de que grande parte da produção (em torno de 75%) seja transferida a terceiros, expandido o método para toda a rede de fornecedores; vii)

implantou os círculos de controle de qualidade (CCQ), formado por grupos de trabalhadores que são instigados a melhorar a produtividade, ou seja, apropria-se da inteligência do trabalhador, o que era desprezado pelo fordismo; e, viii) criou o “emprego vitalício” para cerca de 25 a 30% dos trabalhadores (com exclusão das mulheres), com ganhos salariais atrelados ao aumento da produtividade (ANTUNES, 2009, p. 56/57).

Como se vê, o modelo toyotista tinha com uma de suas características a produção adequada às demandas do mercado, chamada de *just in time*, ou seja, sem a necessidade de grandes estoques e espaços para armazenamento dos produtos. Diferentemente dos modelos anteriores, o toyotismo passa a contar com a utilização de alta tecnologia e flexibilização das funções dos trabalhadores. Enquanto no Fordismo a divisão de tarefas consistia no trabalho em série e especializado, neste, há pouca divisão de tarefas e o trabalhador passa a conhecer as etapas da produção, operando várias máquinas. Em suma, tecnologia, conhecimento e flexibilização passam a nortear o processo produtivo.

Ao contrário da verticalização fordista, no toyotismo o que se vê é uma horizontalização na cadeia produtiva, deixando a montadora mais enxuta e, dessa forma, estende às terceirizadas a produção de elementos básicos:

Essa *horizontalização* acarreta também, no toyotismo, a expansão desses métodos e procedimentos para toda a rede de fornecedores. Desse modo, *kanban*, *just in time*, flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ, controle de qualidade total, eliminação do desperdício, “gerência participativa”, sindicalismo de empresa, entre tantos outros elementos, propagam-se intensamente. (ANTUNES, 2006, p. 35)

Assim, passa-se a atribuir gradativamente a cada trabalhador maior número e diversidade de máquinas, novas tarefas e responsabilidades. Como resultado, há redução do número de trabalhadores nas organizações. E pior. O mundo da “empresa flexível” não alterou a forma de ser do capital, mas o mesmo não se pode dizer em relação ao fenômeno da alienação do trabalhador. A fábrica dos tempos taylorista/fordista que continha divisórias na organização e controle do trabalho deixa de existir e dá lugar a um modelo de fábrica que encanta e seduz pelo ambiente “participativo”, “envolvente” e menos opressor, ainda que apenas aparentemente. A bem da verdade, o toyotismo transformou o trabalhador em *déspota de si mesmo* (ANTUNES; PINTO, 2017, p. 68 – 73/74).

Essa aparência mais participativa e envolvente, que altera inclusive a sua terminologia gerencial substituindo as denominações de “operários” e “trabalhadores” por “colaboradores”, “parceiros” e “consultores” ou assemelhados, na verdade instiga os trabalhadores a se autorrecriminarem e se punirem quando não atingem as metas, de modo que essas mudanças no processo de produção trouxeram e trazem consequências significativas no universo do trabalho, aí se incluindo os entes sindicais:

desregulamentação dos direitos sociais; precarização e terceirização da força humana que trabalha; aumento da fragmentação e heterogeneização no interior da classe trabalhadora; **enfraquecimento do sindicalismo de classe e incentivo à sua conversão em um sindicalismo mais negocial e de parceria, mais de cúpula e menos de base, mais parceiro e colaborador e menos confrontacionista.** A racionalização do processo produtivo, o forte *disciplinamento* da força de trabalho, a implantação de novos mecanismos de *capital* e de *trabalho intensivo* e o envolvimento mais ativo do intelecto no trabalho tornaram-se práticas recorrentes no processo de *liofilização organizacional*, no qual as substâncias vivas são eliminadas e o trabalho vivo é substituído pelo *trabalho morto*, pela maquinaria tecnológico-informacional-digital que hoje tipifica o processo de “enxugamento” das empresas. O trabalho em equipe, a transferência das responsabilidades de elaboração, anteriormente realizada pela gerência científica e agora interiorizada na própria ação dos trabalhadores – um dos traços do *management by stress* –, são outras marcas fortes presentes nessa processualidade. (ANTUNES, 2018, p. 104, com destaques acrescentados)

Percebe-se, portanto, que as repercussões dessas metamorfoses são impactantes no mundo do trabalho, com a eliminação de direitos em quase todas as partes do mundo; aumento da fragmentação da classe trabalhadora; precarização e terceirização do trabalho; destruição do sindicalismo de classe e sua conversão num sindicalismo dócil, de parceria (*partnership*), ou num “sindicalismo de empresa” (KELLY, 1996, p. 95/98 apud ANTUNES, 2009, 55).

De acordo com Marcio Pochmann (2014, p. 24/25), essa mudança de padrão de produção fordista para o toyotista, calcado no modelo de empresa enxuta, com menos hierarquia e burocratização, com generalizada terceirização, reduziu a força de trabalho no setor industrial se comparada com o terciário, em especial de serviços, em países como EUA, Japão, França e Inglaterra (nações de industrialização madura), fazendo com que uma série de interpretações surgisse a fim de entender os seus impactos sobre a estrutura de classes sociais e a configuração da classe média.

Zygmunt Bauman (1999, p. 14/16) trata das mudanças produzidas pelas novas tecnologias e pela competitividade global, com a indicação de que houve um

deslocamento dos centros de decisões empresariais e de líderes mundiais, que passaram a ignorar limites geográficos. Em suma, os investidores e acionistas não estão presos no espaço, enquanto os empregados são recrutados numa determinada localidade. Cabe aos primeiros mover a empresa para onde bem entenderem, ainda mais se vislumbrarem a chance de perceberem dividendos mais elevados noutra lugar, já que é a eles e apenas a eles que “pertence” a companhia, ao passo que aos empregados – que estão presos àquela localidade –, restará a *tarefa de lamber as feridas, de consertar o dano e se livrar do lixo*. De se perceber que a mobilidade do investidor lhe garante uma desconexão das obrigações com empregados, população local, gerações futuras, etc. Enfim, a natureza extraterritorial do poder, que não tem amarras, é capaz de se mudar repentinamente e abandonar as consequências dessa exploração. Esse é o traço do capital móvel do final do século XX.

Outra inquietação se dá com a interveniência dos mercados financeiros globais nos Estados. Se outrora os Estados soberanos impunham intermitentes proibições alfandegárias, esses controles hoje estão fora do alcance das mãos da imensa maioria deles. Não raro, restam-lhe apenas o policiamento do território e da população, ou seja, seu poder de repressão. As nações-estados tornam-se cada vez mais executoras de forças que não conseguem controlar. Esses mercados financeiros globais ditam as regras e impõem suas vontades ao planeta. Os Estados não têm recursos e muito menos liberdade de manobra para suportar a pressão, pelo simples fato de que bastam alguns minutos para que empresas e até Estados entrem em colapso. Assim, com suas bases destruídas, soberania e independência anuladas, classe política dominada, os Estados tornam-se serviçais das mega-empresas. Assim, o mercado passa a se assenhorear de tudo, sem que tenha a necessidade de governar diretamente, deixando essa tarefa a cargo dos governos nacionais (BAUMAN, 1999, p. 73).

Marcio Pochmann (2017) complementa esse raciocínio:

Ao invés da modernidade, ganha dimensão o sistema neocolonial em que a antiga soberania e autonomia das políticas públicas nacionais encontra-se substituída pela ordem econômica neoliberal que estimula a competição pelo rebaixamento da regulação nacional da tributação, do trabalho, do meio ambiente, entre outras. (POCHMANN, 2017, p. 280)

Oportuno ainda trazer à colação as considerações de Bauman (1999) sobre uma declaração, ainda que casual, do presidente do Banco Central alemão, Hans Tietmeyer, que mereceu uma “reação visceral” de Pierre Bourdieu, numa conferência em Freiburg, em 1996:

“O que está em jogo hoje”, disse Tietmeyer, “é criar condições favoráveis à confiança dos investidores.” E prosseguiu explicando que condições seriam essas, de novo de forma rápida e sem muita argumentação, como quando se falam coisas consideradas evidentes para todos no momento em que são proferidas. **Para tornar os investidores confiantes e encorajá-los a investir,** disse ele, **seria necessário** um controle mais estrito dos gastos públicos, a redução dos impostos, a reforma do sistema de proteção social e o **“desmantelamento das normas rígidas do mercado de trabalho”.** **O mercado de trabalho é rígido demais; precisa tornar-se flexível, quer dizer, mais dócil e maleável, fácil de moldar, cortar e enrolar, sem oferecer resistência ao que quer que se faça com ele.** Em outras palavras, o trabalho é “flexível” na medida em que se torna uma espécie de variável econômica que os investidores podem desconsiderar, certos de que serão as suas ações e somente elas que determinarão a conduta da mão-de-obra. Para pensar isso, porém, a idéia do “trabalho flexível” nega na prática o que afirma em teoria. Ou melhor, para realizar o que postula, deve despojar o seu objeto daquela agilidade e versatilidade que o exorta a adotar. (BAUMAN, 1999, p. 110/111, com destaques acrescentados)

O novos métodos de produção associados aos mercados globalizados não deixam qualquer margem de dúvida sobre as reais intenções e propósitos levados a efeito, em nome da “modernização” das relações de trabalho, que resultaram numa verdadeira precarização do trabalho. Se o capital financeiro não consegue eliminar totalmente o trabalho, pode fragmenta-lo e destroça-lo, conforme se verá no próximo subtítulo.

1.3. A era digital

O trabalho então identificado como taylorista/fordista, embora tivesse sofrido constrangimentos e alienações, detinha uma certa regulamentação. À guisa de exemplificação, tem-se no Brasil, a CLT, na Europa, a social democracia “Welfare State”, nos EUA, os operários norte-americanos lutando pela jornada de 8 horas de trabalho, dentre outros países que conquistaram direitos trabalhistas.

Para Ricardo Antunes, o processo de precarização estrutural do trabalho que se iniciou com Taylor e Ford acentua-se com o desenvolvimento do toyotismo e das formas de empresas flexíveis, a partir da década de 1970 e resulta num novo tipo de trabalho.

Poder-se-ia afirmar que, se Charles Chaplin fosse filmar “Tempos Modernos” hoje, muito provavelmente o faria numa fábrica de celulares. Isso porque, o mundo hoje é digitalizado. Se o século XX foi considerado o do automóvel, o século XXI talvez possa ser caracterizado como o do celular, do mundo digitalizado¹.

Além disso, como se verá descrito nas próximas linhas, a devastação dos direitos do trabalho, conquistados ao longo de aproximadamente três séculos, desde a Revolução Industrial, dá-se agora com maior intensidade, pelas novas modalidades de trabalho, com contratos intermitentes – de “zero hora” –, flexíveis, “pejotizados”, “uberizados”, de terceirização sem limites, etc.

Nesse sentido:

Assim, movida por essa lógica que se expande em escala global, estamos presenciando a expansão do que podemos denominar uberização do trabalho, que se tornou um *leitmotiv* do mundo empresarial. Como o trabalho on-line fez desmoronar a separação entre o tempo de vida *no* trabalho e *fora* dele, floresce uma nova modalidade laborativa que combina mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações. O resultado mais grave dessa processualidade é o advento de uma nova era de *escravidão digital*, que se combina com a expansão explosiva dos *intermitentes globais*. (ANTUNES, 2018, p. 37)

O que se vê, portanto, é a figura da sociedade da proletarização, que gerou uma classe trabalhadora diferenciada, mais fragmentada e complexa. Atualmente, a classe média busca se distinguir da operária, por entender que o seu trabalho seria prevalentemente intelectual e, dessa forma, sonha com os valores das classes dominantes. Todavia, esse processo de corrosão de direitos a aproxima do proletariado e faz nascer, nas palavras de Ricardo Antunes (2018), o novo proletariado de serviços na era digital – uma mescla de “burguês-de-si-próprio” e “proletário-de-si-mesmo.

Aliás, Thomas Piketty (2014), ao recolocar a questão distributiva no centro da análise econômica, alerta que

De certa maneira, estamos, neste início de século XXI, na mesma situação que os observadores do século XIX: somos testemunhas de transformações impressionantes, e é muito difícil saber até onde elas podem ir e qual rumo a distribuição da riqueza tomará nas próximas décadas, tanto em escala internacional quanto dentro de cada país. (PIKETTY, 2014, p. 22/23)

¹ Entrevista disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=aJMuvpgwuBc>

O economista francês, ao abordar a dinâmica da relação capital/renda, faz severa crítica à essa era digital, ressaltando que o olhar em direção à racionalidade econômica e tecnológica não conduz, necessariamente, a um olhar voltado para a racionalidade democrática e meritocrática. E explica que a razão de ser é simples:

A tecnologia, assim como o mercado, não tem limite ou moral. A evolução tecnológica decerto aumentou a necessidade de cada vez mais qualificações e competências humanas. Todavia, ela também aumentou as necessidades de edifícios, moradias, escritórios, equipamentos de todos os tipos, patentes e, por fim, o valor total de todos esses elementos não humanos – imobiliários, profissionais, industriais, financeiros – expandiu-se mais rapidamente do que a produção e a renda nacional durante períodos prolongados. Do mesmo modo, o volume de rendas que remuneram essas diferentes formas de capital cresceu mais rápido do que o montante de rendas do trabalho. Se desejarmos, de fato, fundar uma ordem social mais justa e racional, baseada na utilidade comum, não basta contar com os caprichos da tecnologia. (PIKETTY, 2014, p. 228/229)

Para Peter Drucker (1999, p. 55/67) o conhecimento é o recurso da sociedade pós-capitalista, já que numa sociedade capitalista o desaparecimento da mão de obra como fator de produção e a redefinição do papel e da função do capital tradicional é incontestável. Dessa forma, o autor destaca que não será competitivo o trabalho a ser executado por trabalhadores que servem às máquinas, mas sim o labor realizado por eles e servido pelas máquinas. Entretanto, tendo em vista que o trabalho manual, por mais barato que seja, não é capaz de competir com o “trabalho do conhecimento”, ressalva que isso cria sérios problemas para países em desenvolvimento, cuja tendência também coloca em xeque o futuro de uma outra organização: a do sindicato trabalhista.

Não é demais lembrar que, hodiernamente, não raro, investidores balizam suas decisões apoiadas em índices que mensuram o comprometimento das organizações com questões ambientais, sociais e de governança – *Environmental, Social and Governance (ESG)* –, o que significa dizer que a não adoção de boas práticas nessas áreas impõem um “custo”, conforme se depreende dos resultados apresentados por Hyane Correia Forte (2020), quanto à Responsabilidade Social Corporativa (RSC), na categoria “empregados”:

A categoria “empregados” apresentou a maior pontuação média geral comparada às três categorias. A pontuação média dessa categoria oscilou entre 50,74 e 60,96, enquanto a mediana variou de 52,33 a 61,00. Com isso, verificando-se a mediana geral, tem-se que pelo menos 50% das observações tiveram pontuação superior a 58,66, a maior mediana entre as três categorias. **No entanto, destaca-se que no período de 2017 a 2018, a pontuação média apresentou uma queda. Esse fator pode ser explicado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de**

2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi aprovada pelo Senado Federal. A Reforma Trabalhista apresenta itens que enfraquecem o poder de barganha de trabalhadores e sindicatos, além de apresentar pontos contraditórios que podem ocasionar consequências diferentes quando for analisado com outro item. (FORTE, 2020, p. 60, com destaques acrescentados)

Ainda assim, a classe trabalhadora hoje é composta por trabalhadores assalariados em todas as suas modalidades, aí se incluindo os subempregados, os que estão na informalidade, os desempregados e os desalentados (aqueles que deixaram de procurar uma colocação no mercado de trabalho). Enfim, constitui-se de seres sociais que vivem da venda da sua força de trabalho e são desprovidos dos meios de produção (ANTUNES, 2018, p. 91).

Essa nova estrutura do trabalho chega ao Brasil, inclusive, como instrumento para burlar a legislação social trabalhista e se intensifica a partir da década de 1990, com o primeiro governo da redemocratização, eleito diretamente pelo povo (1990-1992), cujas medidas acabam sendo interrompidas por conta de um impeachment e, em seguida, com o do período compreendido entre 1995 e 2002, ocasião em que o neoliberalismo se desenvolve de forma acentuada, combinado com a financeirização da economia, cujos interesses foram preservados pelos governos da década passada (op. cit., p.119/121).

Assim, é possível encontrar traços dessa precarização das relações trabalhistas no Brasil, com impactos diretos na organização sindical, conforme se verá analisado adiante.

1.3.1. A transformação de sindicalistas em gestores

A ascensão do sindicalismo na década de 1980 levou um dos seus representantes à disputa da eleição direta para Presidente da República, em 1989, mas acabou sendo derrotado. Surgiria, a partir daí, o neoliberalismo, interrompido com um *impeachment* em 1992. Passado o efêmero período em que o Brasil foi governado pelo vice, a sucessão coube ao governo eleito em 1994 e reeleito em 1998. Nesse contexto, a greve dos petroleiros, em 1995, confronta a política neoliberal e sofre forte reprimenda governamental. O sindicalismo, que outrora já havia dado sinais de fragmentação, repete a cena. Uma das centrais sindicais é fortemente criticada pela ausência de coesão e apoio dos petroleiros, tendo em vista que parte de seus integrantes teria optado pela

negociação, empregando um nítido viés moderado. E assim, nesse ambiente de menor enfrentamento, é que surgiu a Força Sindical, apoiando-se numa política de conagração.

Depois de o primeiro senador petista tomar posse em 1990, enfim, é eleito o primeiro Presidente da República pelo partido representante da classe trabalhadora, que toma posse em 1º de janeiro de 2003. A célebre “carta aos brasileiros” enunciava o compromisso do novo governo. Decerto que a tranquilização do “mercado” financeiro dependia da certeza da continuidade da política econômica implementada pelo seu antecessor. Assim, estaria garantido o *superávit* primário, a preservação dos benefícios à elite financeira e a persecução das privatizações. Na seara sindical, o governo tinha como proposta as reformas trabalhista e sindical, bem como a viabilização de se destinar parte da contribuição sindical obrigatória às Centrais Sindicais.

Já no início do governo, deu-se uma reforma previdenciária, consubstanciada pela EC n.º 41/2003 que, dentre outras medidas, acabou com a integralidade na aposentadoria para futuros servidores públicos, passou a exigir a contribuição dos inativos e alterou a idade mínima para aposentadoria. Enfim, severas perdas imputadas à classe que havia lutado para a chegada de um líder sindical ao poder. Era tudo o que não esperavam, já que durante os anos anteriores tinham presenciado a supressão de direitos, por ocasião da reforma administrativa levada a efeito. Noutras palavras, a expectativa era justamente a de se recuperar direitos, e não um verdadeiro arrocho.

Na área econômica, o Ministro da Fazenda apenas deu segmento àquilo que, há tempos, teria sido implementado pelos antecessores, consistente numa política macroeconômica conservadora.

Vê-se ofuscada a tentativa de reforma sindical e trabalhista a ser aprovada no Congresso Nacional, que tomava corpo através do Fórum Nacional do Trabalho – FNT, órgão tripartite, formado por representantes das centrais de trabalhadores, das confederações de empregadores e do próprio governo, ligado à Secretaria de Relações de Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. Não bastasse esse óbice, houve ainda oposição de diversos setores sindicais, que não viam com bons olhos as reformas trabalhista e sindical lideradas pelo Palácio do Planalto.

Contudo, o posicionamento da Central Única dos Trabalhadores – CUT é no mínimo, inusitado, ao apoiar a unicidade e pluralismo restrito sustentado pelo FNT. Por ocasião dos trabalhos da Assembleia Nacional Constituinte (vide subtítulo 2.3.3.), essa Central Sindical havia defendido a liberdade sindical, nos moldes propugnados pela Convenção n.º 87, da OIT. Como se vê, anos mais tarde, precisamente no curso de um governo, cujo presidente traz consigo um histórico de lutas sindicais, a mudança de postura é flagrante, relegando pela segunda vez na história a oportunidade de se promover profundas alterações na estrutura sindical brasileira, como observa um dos integrantes da CUT, João Felício (2004, p. 109, apud MOLIN, 2012, p. 397):

Seria uma irresponsabilidade deixar a estrutura do jeito que está: cheia de falhas, obsoleta, com baixa representatividade, com sindicatos de cartório. O que causa surpresa é verificar que algumas correntes cutistas, que sempre foram defensoras radicais da Convenção 87 da OIT, deram um cavalo de pau e hoje são contra qualquer mudança. Elas se aliam com setores conservadores do sindicalismo para defender a manutenção da envelhecida estrutura existente. Antes, queriam mudar tudo; agora não aceitam mudar nada!

A Central Geral dos Trabalhadores – CGT se mantém fiel ao modelo de unicidade sindical e pela permanência da contribuição compulsória, de maneira que julgou acertada a proposta formulada pelo FNT. Já a Força Sindical – FS, criada em 1991, postulava pela unicidade na base e pluralidade na cúpula da organização sindical. Em síntese, as três Centrais Sindicais, a bem da verdade, escolheram o caminho há muito conhecido e trilhado pelo sindicalismo brasileiro, sem qualquer inovação nesse sentido. Com a finalização das discussões pelo FNT foi encaminhada ao Congresso Nacional a PEC 369/2005, que ainda permanece em trâmite.

Assim, com a saída de cena do sindicalismo de confronto e o surgimento de um outro, calcado no culto da negociação, com menos enfrentamento, é preciso analisar com perspicácia os rumos adotados e as ações empreendidas tanto pelo governo como pelos líderes sindicais. Esse “tipo” de liderança é o que se denomina de representantes de “sindicatos fortes alinhados ao poder público”. Aqueles que detêm representatividade da categoria, com força suficiente para mobiliza-los, buscando os reais interesses da classe. Então, o que realmente está por detrás dessa ideia de sindicato (único) forte próximo ao poder público?

A resposta a essa indagação está intrinsecamente relacionada ao atual modelo de organização sindical brasileiro, ao passo que a imutabilidade do sistema e a difícil impenetrabilidade de outros interessados justificam a unicidade. Não raro os dirigentes desses sindicatos têm interesses suprassindicais, na medida em que almejam cargos políticos, nomeações em ministérios, autarquias, etc. E, como é notório, os exemplos são inúmeros. Dessa feita, a “concorrência” seria uma péssima ideia. A manutenção do modelo se encaixa aos interesses daqueles que desejam se perpetuar na política, iludindo a classe trabalhadora, se aproveitando da visibilidade oferecida pela entidade e da proximidade com o poder público (PEREIRA NETO, 2017, p. 50).

É de se considerar, por oportuno, que, assim como existem “sindicatos fortes alinhados ao poder público”, há, por óbvio, aqueles considerados “fortes e distantes do poder público”. Enquanto aqueles se agarram à manutenção do modelo atual pelas razões já expostas, estes não veem dificuldade numa eventual mudança. Em havendo liberdade de escolha pelos membros da categoria, veriam com distância os percalços a serem enfrentados pelos sindicatos débeis e interesseiros. Porém, o que os motivava pela permanência do modelo e a estagnação dessa ideia, até há pouco, era a contribuição sindical compulsória, abolida pela Lei n.º 13.467/2017 (ver subtítulo 3.5). Assim, considerando-se que estes “tipos” de sindicatos são raros, a problemática ainda reside no fato de pouco se movimentarem em defesa da liberdade sindical, imperando o comodismo. Não exaure, mas complementa a resposta ao problema deste trabalho.

De forma insólita, o sindicalismo de compadrio, repugnado outrora, acaba por ser figura típica a caminhar de mãos dadas durante os governos de 2003 a 2015. Ricardo Antunes (2018) descreve, desde logo, o *modus operandi* desse processo que, praticamente, perpetuou-se nesses governos:

O desdobramento dessa mutação vem consolidando uma prática sindical que, além de fetichizar a negociação, transforma os dirigentes em *novos gestores* que encontram na estrutura sindical mecanismos e espaços de realização, tais como operar com fundos de pensão, planos de pensão e de saúde, além das inúmeras vantagens intrínsecas ao aparato burocrático típico do *sindicalismo de Estado* vigente no Brasil desde a década de 1930. Isso mudou o perfil das lideranças e das práticas sindicais adotadas até então. Tais mudanças alteraram também o destinatário do discurso sindical, cujo ideário vai paulatinamente se deslocando de um sindicalismo de classe para um sindicalismo cidadão. (ANTUNES, 2018. p.192)

Restou evidente o recuo da maior Central Sindical do país, que ferrenhamente combatia o “peleguismo” e lutava pela democratização da estrutura sindical, tal como preconiza a repetida Convenção n.º 87, da OIT. Noutras palavras, as razões de ser do nascimento da CUT, sob a defesa de uma ação sindical combativa e rejeição das formas de conciliação de classes, notadamente na década de 1980, entram em flagrante conflito com suas ações hodiernas. Seria o seu renascimento sob o viés de um sindicalismo moderado, pragmático e negocial. Aliás, a prática desse sindicalismo institucionalizado, vertical e hierarquizado foi o que pavimentou a vitória do Partido dos Trabalhadores.

Nessa esteira, observe-se que o governo de oposição manteve as políticas neoliberais do seu antecessor. Mesmo assim, a CUT deixa-se levar pelas ações governamentais afastando-se, dessa forma, da sua missão original, consubstanciada na independência dos governos e na atuação crítica. Essa postura acabou por desarticular o movimento sindical na contenda com o neoliberalismo do governo petista. E assim, foi dado o primeiro passo para a transformação de sindicalistas em gestores, não de sindicatos, obviamente, mas de fundos de pensão. Novos tempos e velhas práticas.

A Força Sindical, quando foi criada em 1991, buscava ser uma alternativa à CUT, que tinha feição de um sindicalismo radical e inconsequente. De outro lado, propunha-se antagonizar à CGT que, por sua vez, apresentava-se como uma entidade conformada. Nesse passo, o objetivo da FS era o de se apresentar como uma terceira via à classe trabalhadora, de modo que não aceitaria o conformismo, mas, ao mesmo tempo, a resistência estaria bem distante de suas ações. Assim, com essa ideia de sindicalismo de resultado, a FS apoiava a denominada sociedade de mercado, capitalista e atuava na defesa de melhores condições de trabalho, sem, contudo, confrontar esse ambiente econômico.

Nesse cenário, a intersecção do sindicalismo e do Estado foi se intensificando cada vez mais. A luta pela independência e autonomia dos entes sindicais é abandonada. A CUT, bem como a FS davam claros sinais dessa intimidade, ao ocupar cargos em ministérios, secretarias, fundos de pensão e conselhos de estatais. A cooptação desses representantes sindicais pelo governo caminha a passos largos. Ressurge assim o peleguismo da era Vargas, sob uma nova roupagem. A dependência estatal, tanto política como ideológica, passa a fazer parte do cotidiano sindical.

Com um sindicalismo subserviente, o governo compreendido entre 2003 e 2015 manteve-se fiel ao compromisso assumido pela célebre “carta aos brasileiros”. Dando continuidade às políticas econômicas de seu antecessor, o que significa dizer, sem qualquer ruptura com o neoliberalismo, o governo maximizou o lucro do grande capital, notadamente o financeiro, que obtiveram os maiores da história, elevando o contentamento da classe dominante. Na outra ponta, de maneira hábil, implementou uma política social para garantir a segurança alimentar dos brasileiros na linha da extrema pobreza, aumentando expressivamente o seu alcance em comparação com os governos anteriores. Primeiro, instituiu o programa Fome Zero, criado sob o slogan de combate à fome e suas causas estruturais. Em seguida, cria o Bolsa Família, que teve por finalidade a unificação de programas elaborados durante o governo antecessor.

Com isso, nas palavras de Ricardo Antunes (2018), o governo Lula fechou as duas pontas da tragédia social no Brasil:

remunerou de forma exemplar as diversas frações do capital (em especial o financeiro, mas também o industrial e aquele vinculado ao agronegócio) e, no extremo oposto da pirâmide social, em que encontramos os setores mais “desorganizados” e “empobrecidos” da população brasileira – que dependem do Estado para sobreviver –, implementou uma política social assistencialista, associada a uma pequena valorização do salário mínimo. É decisivo acrescentar, contudo, que tais medidas não confrontaram nenhum dos pilares estruturantes da desigualdade social brasileira, na qual a riqueza também continuou se ampliando significativamente (ANTUNES, 2018, p. 223)

Ciente da insatisfação da classe trabalhadora, à vista das ações governamentais em prol do neoliberalismo, negando seu histórico de luta do operariado e escancarando seu profundo alinhamento com o patronato, o governo petista desloca seu olhar para outro eixo de apoio, para outra fatia da população, que não a classe trabalhadora.

Assim, o modelo arquitetado pelo governo do PT, sacia a volúpia do grande capital e, ao mesmo tempo, através de uma política social assistencialista, alcança e retira brasileiros da extrema pobreza e faz nascer uma nova base de apoio político.

Decerto que os representantes sindicais teriam de se manter atrelados e dependentes do Estado. Se o governo já não contava com o apoio da classe trabalhadora, o mesmo não se poderia dizer dos líderes sindicais, já que *“centenas de ex-sindicalistas passaram a receber altos salários e comissões para participar do*

conselho de empresas estatais e ex-estatais, além de inúmeros cargos em ministérios e comissões criadas pelo governo.”, conforme relata Ricardo Antunes (2018, p. 224).

Ana Paula Fregnani Colombi (2019, p. 218/220) analisa justamente a combinação de forças entre as duas maiores centrais sindicais (CUT e FS) e os governos de 2003 a 2015, as estratégias adotadas a partir da mudança de comando do Executivo Federal, em 2016, as dificuldades por elas encontradas para disputar os espaços que lhe eram peculiares quando da reforma trabalhista aprovada em 2017 (vide capítulo 3) e os efeitos do distanciamento entre o movimento sindical e a classe trabalhadora. A parceria social firmada pelas duas maiores centrais sindicais ao longo dos governos petistas é o resultado de arranjos entre os interesses do Estado, do capital e do trabalho, ou seja, a conformação dos três elementos (político, econômico e social) que alimenta o denominado ator sindical nesta seara. Assim, enquanto a CUT buscou ajustar sua plataforma às pautas governamentais, sem conseguir, entretanto, pautar o debate em torno da legislação do trabalho, a FS, por sua vez, age em conjunto com as demais centrais sindicais, com vistas a defender contraditoriamente os direitos dos trabalhadores e a manutenção da postura conciliatória com os empresários.

Dito isso, a coalizão entre os atores sindicais e o governo marcam os primeiros passos dessa nova era e dão o tom da incapacidade de resistência da degradação dos direitos trabalhistas, bem como dos seus impactos no ambiente sindical, conforme se verifica nos subtítulos seguintes.

1.3.2. O contrato de trabalho intermitente ou *zero hour contract*

Essa nova modalidade de contrato de trabalho está disposta no § 3^o do art. 443 e no art. 452-A³, da CLT, incluído pela Lei n.º 13.467/2017⁴. Também denominada em outros países de “*zero hour contract*”, significando que os contratos não têm

² § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

³ Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

⁴ A discussão pormenorizada de temas pertinentes à seara sindical e outros decorrentes desta lei está contemplada no capítulo 3 deste trabalho.

determinação de horas, por isso a sua denominação. Nessa sistemática, o trabalhador fica à disposição aguardando ser chamado, de modo que somente receberá pela hora efetivamente trabalhada, sem nada sendo pago pelo período que ficou à espera. Nas palavras de Ricardo Antunes (2018, p. 34), trata-se de uma engenhosa forma de escravidão para flexibilizar totalmente o mercado de trabalho, onde *os novos proletários dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão*, cujo termo metafórico deu nome à sua obra *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*.

Um dos exemplos mais emblemáticos de contrato de trabalho intermitente é o da empresa Uber, posto que seus contratados além de utilizarem seus automóveis (instrumentos de trabalho) têm de suportar, dentre outros, os gastos com manutenção dos veículos, ao passo que o “aplicativo” pode se esquivar das obrigações trabalhistas, valendo-se dessa modalidade de trabalho instável. Importa anotar ainda que a principal diferença entre o *zero hour contract* e o sistema Uber é que neste os motoristas não podem recusar as solicitações, sob pena de sofrerem represálias por parte da empresa, ou até mesmo o seu “desligamento”. Não raro, esse novo modelo de trabalho, com contratos “zerados”, “uberizados”, “pejotizados”, “intermitentes”, “flexíveis”, ainda impõem metas a serem cumpridas pelos trabalhadores. Outro exemplo de exploração do trabalho sob este mesmo viés pode ser encontrado na Itália, onde se desenvolveu a quitação da prestação de trabalho ocasional através de *voucher*, isto é, os assalariados recebem um *voucher* pelas horas trabalhadas, que é trocado pelo equivalente monetário, segundo o salário mínimo legal pago por hora trabalhada. Em Portugal essa remuneração é feita através dos chamados “recibos verdes” (ANTUNES, 2018, p. 34/35).

Na Câmara dos Deputados, o relator do Projeto de Lei n.º 6.787/2016, ao apresentar o Relatório (substitutivo) afirmou que essa modalidade de contrato de trabalho geraria 14 milhões de empregos, ao longo de uma década (não se sabe, entretanto, a origem da pesquisa), que o efeito social do contrato intermitente seria grandioso, como nos casos de primeiro emprego e em especial quanto aos estudantes, que poderiam conciliar trabalho e estudo, reduzindo-se a evasão escolar (não há qualquer pesquisa empírica acompanhando o relatório, bem como não se constatou diminuição da taxa de

desocupação após a reforma trabalhista – ver pesquisa PNAD no capítulo 3 – subtítulo 3.3). Demais disso, percebe-se que o deputado fez vistas grossas acerca da qualidade desses empregos, assim como silenciou-se acerca da possibilidade de haver uma migração dos atuais contratos para essa nova modalidade.

Na Comissão de Assuntos Econômicos – CAE, do Senado Federal, o relator ciente de que a alteração legislativa não estaria “madura”, propõe que a mudança seja vetada e sucedida pela edição de uma Medida Provisória para delimitar o seu alcance. Nenhuma das sugestões se concretizaram. A uma, porque o Executivo Federal descumpriu sua promessa de vetar trechos da reforma e, a duas, porque a MP (n.º 808/2017) ficou “engavetada” no Congresso Nacional, cujos acontecimentos estão melhores descritos no capítulo 3 deste trabalho.

Sobre o assunto, não obstante o caráter de precedentes persuasivos, ou seja, não obrigatórios (vinculantes), a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, em sua 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, cujo tema central foi a reforma trabalhista, aprovou uma dezena de Enunciados (73, 74, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90 e 91)⁵ apontando suas inconstitucionalidades e contrariedades, de modo que, embora não precisem necessariamente ser seguidos pelos julgadores, sua observância constitui natureza argumentativa para tomada de posição em determinado sentido, o que significa dizer que o juiz o seguirá não porque é obrigatório, mas porque se convence de que o enunciado está correto.

A natureza precarizante deste modelo de contrato de trabalho é exposta por Patrícia Maeda (2017), ao enumerar uma série de situações em que o trabalhador está sujeito à exploração e maus-tratos em relação aos demais:

mascara o desemprego com a criação de subempregos flexíveis; a flexibilidade que o justifica é unilateral – em regra serve apenas ao empregador; a liberdade que lhe dá fundamento não pode ser observada diante a assimetria das partes no contrato – a discricionariedade em fornecer trabalho não corresponde à discricionariedade em aceitá-lo; a falta de transparência e informação sobre o *zero hour contract* dificulta a já mitigada liberdade contratual do trabalhador; a existência de cláusula de exclusividade agrava a situação do trabalhador – ele fica alijado de qualquer possibilidade de conseguir outro trabalho, restando subjugado à conveniência do empregador, ainda que isso coloque em risco sua subsistência; a limitação da cláusula de exclusividade, porém, não altera a realidade: o trabalhador dificilmente se arrisca a manter mais de um contrato por

⁵ O texto integral dos Enunciados encontra-se no Anexo I do presente trabalho. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso: 25 nov 2019.

receio de não lhe ser fornecido trabalho no caso de uma recusa sua; o trabalhador sujeita-se a condição bastante insegura – não é possível saber se terá trabalho nem salário; essa insegurança tem efeitos sobre a saúde mental e física do trabalhador, além de impossibilitar o planejamento familiar em termos de rotina e de finanças; o *zero hour contract* obsta o acesso a direitos e garantias como férias e licença-saúde; a discriminação quanto aos estatutos – os trabalhadores zero-hora, por vezes, desempenham a mesma atividade que os empregados regulares, mas recebem menos e têm menos segurança e direitos; (MAEDA, 2017, p. 317/325)

No mesmo sentido, Eliana dos Santos Alves Nogueira (2017) demonstra a situação de absoluta vulnerabilidade e imprevisibilidade a que o trabalhador ficará exposto:

Neste caso, a norma genérica que prevê a possibilidade de uso do trabalho intermitente para qualquer atividade, sem qualquer limitação quanto à sua utilização (seja quanto às atividades, seja quanto ao número máximo de horas, dias ou meses de trabalho dentro de um determinado arco temporal), arrisca substituir contratos de trabalho standards por contratos formalmente precários. Neste caso, o trabalhador ficaria à mercê do empregador quanto à gestão de seu tempo de trabalho e arriscaria, acima de tudo, viver em uma situação de espera permanente com obrigação moral de resposta (natural para o empregado subordinado), tornando inconciliável sua vida pessoal e sua vida profissional, aliada à absoluta imprevisibilidade de ganhos para sustento próprio e de sua família. (NOGUEIRA, 2017, p. 145/146)

Patrícia Maeda (2017) assinala ainda a inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente por afrontar a dignidade humana, já que o trabalhador é equiparado a um objeto, um maquinário à disposição do empresariado. Além disso, destaca que há flagrante sonegação de acesso a direitos sociais como: trabalho, moradia, alimentação, saúde e segurança. Acrescenta ainda, que a transferência dos riscos do negócio ao trabalhador – parte hipossuficiente da relação de emprego – caracteriza violação à valorização social do trabalho, bem como da função social da propriedade. E, finaliza, asseverando que a simples menção de que o trabalhador poderá prestar serviços a outras empresas não soluciona o imbróglio, já que, ao contrário do sustentado, a bem da verdade, a precarização dessa condição de trabalho não fomenta a formalização de diversos vínculos empregatícios pelo mesmo trabalhador, sendo certo que o efeito já constatado no Reino Unido é o de que há uma substituição de contratos de trabalho ordinários por *zero hour contracts*, o que significa dizer que a retirada de direitos, o rebaixamento dos salários e o mascaramento do desemprego é o que de fato ocorrem (ibidem).

Cabe observar ainda que o legislador ordinário reservou à convenção coletiva e ao acordo coletivo de trabalho a prevalência sobre a lei acerca das tratativas envolvendo essa nova figura de contrato de trabalho, à vista do disposto no art. 611-A, inciso VIII, da CLT, inserido pela Lei n.º 13.467/2017, isto é, haverá supremacia do negociado sobre o legislado (vide subtítulo 3.4) quando o assunto for o trabalho intermitente. Isso num ambiente de organização sindical sob forte influência estatal, anote-se.

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 397) este tipo de contrato de trabalho representa exatamente a tendência do entendimento dos empresários que incitaram a reforma trabalhista de 2017, buscando transferir os riscos do negócio para o empregado. Além do mais, alerta que o art. 452-A seria manifestamente inconstitucional, por atentar contra os princípios da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho, da função social da propriedade, da redução das desigualdades regionais e sociais e da busca do pleno emprego (arts. 1º, III e IV; 170, caput, III, VII e VIII, da CF/88). Ressalta, por fim, que esse modelo seria a mais completa superexploração do trabalho humano, assemelhando o trabalhador a uma peça descartável.

Enfim, o resultado dessas flexibilizações é visto por todos os lados e a classe trabalhadora é a que mais sofre seus efeitos nefastos, haja vista que, tanto os trabalhadores ingleses, onde fora introduzida a modalidade *zero hour contract*, como os brasileiros, ficam à disposição do capital, por tempo integral, sem contrapartida e sem que lhe seja garantido algum trabalho ainda que minimamente duradouro (ANTUNES; PRAUN, 2019, p. 63).

Daí a importância de se contar com entidades sindicais combativas, conforme sugerem Ricardo Antunes e Luci Praun (2019):

Os sindicatos, ferramentas fundamentais na resistência aos ataques do capital, precisam romper os muros dos locais de trabalho e das categorias formalmente estabelecidas. A ida aos bairros, a aproximação das entidades representativas dos trabalhadores às condições de existência de um grande contingente de trabalhadores e trabalhadores que vivem na margem do mercado formal, muitos submetidos aos vínculos temporários, intermitentes, consumidos pela luta cotidiana pela sobrevivência e distantes das reuniões convocadas nas entidades, talvez seja parte importante dos desafios que o momento impõe. (ANTUNES; PRAUN, 2019, p. 77/78).

1.3.3. A terceirização sem limites

De início, cabe observar que a Lei n.º 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário, havia sido reformada em março de 2017, pela Lei n.º 13.429, e menos de quatro meses depois sofreu novas alterações pela Lei n.º 13.467, quiçá, para não pairar dúvida de que seria possível uma terceirização sem limites. É emblemática a situação que envolveu o art. 4º-A da lei de 1974. Criado em março⁶, recebeu nova redação em julho⁷ do mesmo ano. Noutras palavras, a reforma trabalhista de 2017 ampliou consideravelmente as hipóteses de terceirização. Repetindo as palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 322), a mais recente alteração legislativa permitiu também a quarteirização, a quinteirização, a sexteirização, etc.

Ilton Garcia da Costa e Marcos Paulo dos Santos Bahig Merheb (2019) lembram que a terceirização deve ser vista como uma aliada à especialização e ao desenvolvimento e que, por isso, sua regulamentação é necessária para frear qualquer objetivo voltado à supressão de direitos. Todavia, não é o que se depreende da nova lei:

As críticas ao seu uso advêm, por outro lado, da utilização dos conceitos e princípios da terceirização para a transferência da contratação da mão de obra a uma empresa paralela, em que o objeto do contrato não é mais a prestação de um serviço ou de uma atividade especializada, mas o mero fornecimento de matéria humana à empresa que contrata o serviço. Para tanto, maquiagem a relação entre trabalhador e tomador, de forma a esconder a real subordinação que passa a ocorrer entre esses, para aparentar que o primeiro apenas guarda vínculo empregatício com a prestadora de serviços. Com isso, não há agregação nenhuma ao processo produtivo ou auxílio à consecução dos objetivos da empresa. Há apenas a vontade descarada de se esquivar de qualquer vínculo que pudesse ser formado com o empregado, e, conseqüentemente, de quaisquer obrigações que pudessem surgir dessa relação (COSTA; MERHEB, 2019, p. 47)

Destaca-se ainda o quanto o fenômeno da quarteirização, sem previsão anterior no ordenamento pátrio, cujo permissivo legal agora expressamente instituído, é capaz de criar espaços para que direitos trabalhistas sejam ignorados, ampliando ainda mais a distância entre o trabalhador e o tomador de serviço, com o surgimento de entraves para que os empregados tenham suas exigências trabalhistas atendidas, em razão da

⁶ Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

⁷ Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

formação de uma cadeia sequencial de diversos prestadores de serviços, alocando o trabalhador numa ponta e o tomador dos serviços num extremo oposto. Por fim, ressalta-se que, a partir da nova lei, o instituto da terceirização e da quarteirização passa a ser prática comum, independentemente do tipo de serviço prestado – de atividades-meio ou de atividades-fim –, posto que quaisquer delas deixará de configurar vínculo empregatício com o tomador do serviço (COSTA; MERHEB, 2019, p. 48/50).

Em um mundo “globalizado” a palavra de ordem é a competitividade e, dessa forma, o empresariado vê a terceirização como única forma de reduzir custos. Como é cediço, o novel diploma possibilitou a terceirização tanto de atividade-meio como de atividade-fim. Dito de outra forma, esse modelo de contratação passou a ser irrestrito, precarizando, indubitavelmente, as condições de trabalho dos terceirizados, eis que não possuem isonomia salarial com os trabalhadores diretamente contratados, estão expostos a alta rotatividade no emprego e sujeitos a jornadas mais longas. É a mercantilização do trabalho humano, já que os interesses econômicos se sobrepõem aos direitos fundamentais sociais.

Ricardo Lara e Mauri Antonio da Silva (2019) destacam justamente a lógica da terceirização perseguida pelos empresários, com o objetivo de reduzir custos, mormente numa época de recessão econômica:

A ampliação da terceirização está associada à busca de redução de custos com a força de trabalho, o que corresponde à lógica empresarial de que, em momentos de baixas taxas de crescimento econômico e condição desfavorável de competição em relação ao exterior, a saída é reduzir ao mínimo o custo da força de trabalho. Desse modo, explica-se a voracidade dos capitalistas em buscar uma ampliação das possibilidades de terceirização, no momento em que as taxas do PIB apontam para uma possível recessão econômica no país. (LARA; SILVA, 2019, p. 491)

Essa nova fase de desregulação das normas trabalhistas, de acordo com Marcio Pochmann (2017), além de trazer impactos negativos na vida do trabalhador, beneficia direta e indiretamente o patronato, ao “lucrar” com o esvaziamento dos sindicatos, que se veem atônitos com as novas configurações do mundo do trabalho, sem saberem o que exatamente devem fazer para evitar sua completa aniquilação.

A partir da metade da década de 2010, todavia, uma quarta fase da desregulação das leis sociais e trabalhistas foi desencadeada. Com a aprovação da lei geral da terceirização e da reforma trabalhista, a septuagenária CLT foi profundamente modificada como jamais identificada nas fases anteriores da desregulação do trabalho. (...) Como os direitos sociais e trabalhistas passam crescentemente a

ser tratados pelos empregadores e suas máquinas de agitação e propaganda enquanto fundamentalmente custosos, a contratação direta, sem direitos sociais e trabalhistas, libera a competição individual maior entre os próprios trabalhadores em favor dos patrões. Os sindicatos ficam de fora da negociação, contribuindo ainda mais para esvaziamento do grau de organização em sua própria base social. (POCHMANN, 2017, p. 277)

De acordo com Ricardo Antunes (2018, p. 150) percebe-se, assim, que o empresariado busca associar a terceirização à modernização, sob a lógica de que, num mundo globalizado, quanto maior a especialidade da atividade, maior será a produtividade. Entretanto, o que se vê é a transferência dos riscos do negócio para a classe trabalhadora, a partir da desobrigação do cumprimento dos direitos trabalhistas, que são repassados às terceirizadas, às quarteirizadas, às quinteirizadas, e assim por diante, dada a nova regra insculpida na Lei n.º 6.019, de 1974, pelas Leis n.º 13.429 e 13.467, ambas de 2017.

Nesse sentido, as palavras de Tiago Domingues Brito (2018), acerca da “inovação” trazida pela Lei n.º 13.429/2017:

Essa lei trouxe verdadeiro retrocesso ao ordenamento jurídico, uma vez que deixa de existir a diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim e todas as funções podem ser terceirizadas. Uma pizzaria, por exemplo, poderia terceirizar o serviço do *pizzaiolo* (o que para alguém com um mínimo de bom senso, não faz sentido nenhum). A deturpação do instituto da terceirização no Brasil já sugere tudo: a intenção, na maior parte das vezes, é tão somente escamotear uma relação de emprego por meio da contratação de empresa interposta, travestida de firma especializada, que se responsabilizará pelos trabalhadores indesejados pela contratante. (BRITO, 2018, p. 43)

A terceirização ampliada, a flexibilização e a desregulamentação do trabalho afetaram e ainda continuam afetando profundamente os sindicatos, impondo-lhes novos desafios para se manterem como instituições importantes da classe trabalhadora do século XXI. Ricardo Antunes (2018) acredita que

a *ferramenta sindicato* ainda é imprescindível, enquanto perdurar a sociedade do capital, com sua exploração do trabalho, suas precarizações, seus adoecimentos e seus padecimentos corpóreos físicos, psíquicos etc. Mas é preciso dizer que há inúmeros desafios a serem enfrentados. Impõe-se a necessidade de adoção de estratégias de organização e luta que considerem a nova morfologia assumida pelo trabalho no capitalismo contemporâneo. É urgente que as entidades representativas dos trabalhadores rompam com a enorme barreira social que separa os trabalhadores “estáveis”, em franco processo de redução, daqueles submetidos às jornadas de tempo parcial, precarizados, subproletarizados, em significativa expansão no atual cenário mundial. Há também o desafio de articular uma efetiva dimensão de classe, no sentido amplo de classe trabalhadora, em

sua nova morfologia, articulando-a com outras dimensões decisivas, como a de gênero, a geracional e a étnica. (ANTUNES, 2018, p. 151/152)

Nas palavras de Ricardo Antunes (2018), a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil e atua como um valioso instrumento de pulverização e enfraquecimento da organização sindical. Não é demais repetir. Os direitos do trabalho estão sendo vilipendiados, com requintes comparáveis à escravidão. Não obstante o discurso inflamado tanto do Executivo Federal como do Parlamento, a terceirização ao invés de criar empregos, ela verdadeiramente desemprega, porque reduz os empregos e diminui o salário daquele que é terceirizado (p. 163-170).

Vale observar ainda o argumento falacioso empregado pelo empresariado para a terceirização das atividades-fim. Quando da discussão sobre a terceirização das atividades-meio advogavam a tese de que ela seria necessária para que pudessem se dedicar integralmente à sua atividade principal, para melhoria da qualidade do produto ou da prestação do serviço. No entanto, uma vez conquistada a terceirização das atividades-meio, o mantra se repete para defenderem agora a necessidade das atividades-fim. Noutras palavras, não há que se falar em concentração ao “negócio principal” (tema já esgotado, aliás), mas em dilapidar direitos trabalhistas, numa fase de difícil travessia, com crise econômica e intensa recessão onde, outra vez mais, é a classe trabalhadora que é chamada a pagar a conta (op. cit., p. 176)

Em apertada síntese, pode-se afirmar que no século XIX predominou a manufatura, herdeira de um trabalho predominantemente artesanal, sucedida pela produção por meio das máquinas. Já no século XX o que se presenciou foi a produção em série, desde os modelos fordista, taylorista até a flexibilização toyotista. O limiar do século XXI aponta para uma profunda modificação nos métodos de produção, de modo que a indústria passa a ser terceirizada, digitalizada e espalhada pelos quatro cantos do mundo e, por conseguinte, estrangula a classe trabalhadora.

Ana Paula Conde Bogo (2016) ressalta os efeitos causados pela terceirização na esfera sindical:

Se há de um lado, desafios de nível organizacional para a mobilização dos trabalhadores terceirizados, não menos nocivos podem ser classificados alguns dos pilares do sistema legal sindical brasileiro, que embora imponha o monopólio de representação, tolhendo a possibilidade de organização espontânea dos trabalhadores, bem como, a eleição por esses de qual sindicato o representará

por meio da *unicidade sindical*, permite, o fracionamento das categorias, como consequência natural da terceirização, quando a categoria tende a subdividir-se ante ao processo de descentralização da produção. (BOGO, 2016, p. 139/140)

E acrescenta:

Quando uma empresa opta por repassar a outras empresas as atividades que originalmente ela desenvolvia em sua planta principal, articulando a produção em rede, a categoria tende a se subdividir, fracionando a categoria que outrora reunia a todos aqueles ligados à determinada atividade econômica. Nessas circunstâncias, o sindicato principal tende a perder parte da representação com o esvaziamento de seu quadro de filiados, ficando inerte diante do processo de descentralização provocado pela terceirização. (ibidem, p. 162)

Diante desse cenário de terceirização ampliada, de flexibilização e de desregulamentação do trabalho, Ricardo Antunes (2018) indaga se ainda haveria espaço para os sindicatos representarem esse novo mundo do trabalho, considerando-se sua atual estrutura verticalizada. Ao apresentar uma dezena de desafios que os sindicatos deverão enfrentar para se revitalizarem, defende, dentre outros, que

O primeiro deles, determinante para a sua própria sobrevivência, será **romper a enorme barreira social que separa a classe trabalhadora “estável”, em franco processo de redução, dos trabalhadores e trabalhadoras intermitentes, em tempo parcial, precarizados, subempregados e desempregados**, todos em significativa expansão no cenário mundial de hoje. Os sindicatos devem se empenhar fortemente na *organização sindical ampliada* em todos os seus setores e recortes. Ou os sindicatos organizam o *conjunto* da classe trabalhadora ou estarão cada vez mais restritos a um contingente minoritário e parcial, perdendo a possibilidade de representá-los enquanto classe. Serão, na melhor das hipóteses, muito *corporativistas* e pouco *classistas*. (...) Também é fundamental reverter a tendência, desenvolvida a partir do toyotismo e da acumulação flexível, que consiste em reduzir o sindicato ao âmbito exclusivamente empresarial, ao chamado “sindicalismo de empresa”, de perfil patronal, mais vulnerável e vinculado ao capital e às suas corporações. **A empresa fordista que se desenvolveu ao longo do século XX era bastante verticalizada e teve como resultado um sindicalismo também verticalizado. A empresa toyotista, que segue o receituário do “modelo japonês”, é mais horizontalizada, na medida em que se estrutura em redes e nas cadeias produtivas de valor cada vez mais globalizadas, utilizando-se de modo abundante de todos os mecanismos possíveis e imagináveis de terceirização e flexibilização do trabalho. Assim, um sindicato verticalizado está impossibilitado de enfrentar os desafios de classe no capitalismo contemporâneo.** Ao contrário, ele deve se estruturar de modo mais horizontal possível, o que significa ser ainda mais organizado pela base, contemporaneamente classista, incorporando o grande conjunto que compreende a classe trabalhadora hoje em todos os seus segmentos, desde os que ainda têm contratos mais estáveis até aqueles que estão no universo mais precarizado, sejam terceirizados, intermitentes, na informalidade, *sem jamais excluir os desempregados*. (ANTUNES, 2018, 294-296, com destaques acrescentados)

Como se vê, o mundo do trabalho se modificou completamente e, por conseguinte, impõe aos atores sindicais um novo comportamento. Não mais se admite e dificilmente haverá espaços para a prática rotineira que se repete até os dias atuais. Há que se pensar e desenvolver organizações sindicais que estejam atentas a esse novo cenário de instabilidade, subemprego e desemprego. Se a indústria taylorista e fordista deu lugar à toyotista, mais horizontalizada e, mais recentemente, com a chegada da era digital, completamente globalizada, de igual modo os sindicatos deverão se estruturar, ou seja, abandonando o modelo verticalizado a fim de que possam compreender e participar ativamente desse novo estrato social. Decerto que abarcar todos esses núcleos – intermitentes, terceirizados, informais e, de sobra, os desempregados, que não são poucos – constitui enorme desafio e, por isso, é preciso saber a quantas anda a legislação pátria, notadamente em relação à organização sindical vigente.

A atitude do legislador (ou falta dela) em relação ao sistema de organização sindical brasileiro, tema dos capítulos seguintes, é que permeará os novos desafios dos sindicatos, que têm a missão de aglutinar interesses desse conjunto de trabalhadores.

2. SISTEMAS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Como se descreveu no capítulo anterior, a metamorfose das relações de trabalho ao longo da história trouxe, por conseguinte, significativos impactos e não menos, expôs a fragilidade do ambiente sindical, especialmente em relação àquele sistema de organização que se atreve a resistir a tais transformações. Noutras palavras, esse “novo modo de vida” exige do Estado brasileiro e dos sindicatos um papel de destaque nesse processo para que possam efetivamente entrar no século XXI.

Neste capítulo, será possível constatar a relevância do critério da representatividade, tanto no direito comparado, como no direito pátrio, este último a merecer uma expressiva reflexão, posto que constitui o objeto de estudo do presente trabalho. Almeja-se, ao final, responder a indagações como, por exemplo, por que não se adotou no Brasil, até hoje, o que proclama a Convenção n.º 87, da OIT.

2.1. As diretrizes da Organização Internacional do Trabalho – OIT

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, fundada em 1919, tem a missão de promover a justiça social, para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Para a OIT, o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Trata-se de uma agência das Nações Unidas, com estrutura tripartite, reunindo representantes de governos, de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros⁸.

Dentre os princípios que permeiam as atividades da OIT, indubitavelmente, está o da liberdade sindical, sendo certo que a Convenção 87, de 17 de junho de 1948, aprovada na 31ª Sessão da Conferência Geral da OIT, convocada em São Francisco, que dispõe exatamente sobre essa liberdade e a proteção ao direito de sindicalização, constitui-se numa das mais importantes.

Referida convenção encontra-se seccionada em quatro partes, de modo que as duas primeiras ocupam lugar relevante no presente trabalho. A Parte I é destinada à

⁸ Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm> . Acesso em 25 nov 2019.

liberdade sindical, enquanto a segunda (Parte II) cuida da proteção do direito sindical. As duas últimas (Partes III e IV) tratam de medidas diversas e das disposições finais, respectivamente. Pela importância do conteúdo e da intrínseca relação com o objeto de estudo deste trabalho transcreve-se adiante os seus arts. 2, 3 e 8, item 2:

Art. 2 – Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, **organizações de sua escolha**, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3 – 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de **eleger livremente seus representantes**, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Art. 8 – (...)

2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção. (OIT, 1948, com destaques acrescentados)

É bom lembrar, desde logo, que aludida Convenção não impõe a pluralidade sindical, apenas estabelece que cabe aos interessados, livremente, convencionarem o que melhor lhes aprouver, sem que haja interferência estatal.

Nesse sentido:

O escopo da Convenção 87, portanto, é garantir a todos os trabalhadores e empregadores, sem qualquer distinção e sem prévia autorização, o direito de constituir as organizações que acharem convenientes e de a elas se filiarem. Essas organizações devem ter o direito de elaborar seus próprios estatutos e regulamentos, eleger seus representantes com total liberdade, organizar sua administração e suas atividades e formular seus programas de ação, sem interferência das autoridades públicas. Além disso, não podem ser dissolvidas nem suspensas por via administrativa. Numa palavra, a finalidade geral da Convenção 87 é proteger a liberdade sindical contra possíveis ingerências do Estado. A Convenção 87, sem embargo das discussões doutrinárias a respeito, consagra, a nosso sentir, a pluralidade sindical, muito embora não impeça o sistema da unicidade, ou melhor, da unidade, desde, é claro, que este resulte da livre manifestação dos próprios atores sociais interessados, sem interferência ou imposição do poder público quanto ao sistema por eles escolhido. (LEITE, 2018, p. 662)

Em complemento a Convenção n.º 87, foi aprovada a de n.º 98, de 1º de julho de 1949, do mesmo organismo internacional, que diz respeito ao direito de sindicalização e de negociação coletiva. A primeira dá proteção a trabalhadores e empregadores contra

ingerências do poder público, enquanto a segunda, busca proteger os trabalhadores contra intromissão dos empregadores. Importa anotar que, destas, apenas a Convenção 98 foi ratificada pelo Brasil, em 18 de novembro de 1952, através do Decreto Legislativo n.º 49/1952.

Essas são, portanto, as linhas mestras delineadas pela Organização Internacional do Trabalho – OIT no que concerne à liberdade sindical. Passa-se adiante a descrever alguns modelos de organização sindical no direito comparado e o modelo adotado no Brasil.

2.2. A organização sindical no Direito comparado

A identificação de modelos de organização sindical no Direito comparado tem o propósito de trazer subsídios e contribuir com críticas capazes de direcionar a estruturação do modelo brasileiro, revestindo-o de eficácia para que, sobretudo, possa se transformar num ente com efetiva representatividade. De se salientar, desde logo, que o objetivo não é o de transplantar o modelo alienígena para o Brasil, bem porque, muitas vezes, as realidades não são harmônicas.

Nesse sentido, optou-se pela verificação de como funciona o modelo francês, em razão de sua contribuição histórica. Já a escolha do modelo norte-americano decorre da relevância econômica dos Estados Unidos da América no cenário mundial. O estudo de ambos conta com as contribuições de Cristiana Lapa Wanderley Sarcedo (2011). Por fim, uma ligeira explicação do modelo argentino, por se localizar também na América Latina.

2.2.1. O modelo francês

O modelo francês se caracteriza pela pluralidade sindical. Melhor dizendo, significa que essa característica está presente tanto na formação de diversos sindicatos, como na pluralidade de sindicatos nas negociações coletivas, de modo que são reconhecidas diversas organizações sindicais a um só tempo. De início, percebe-se que há uma diferença em relação ao modelo norte-americano, que prima pelo critério majoritário – tema do subtítulo seguinte –, e uma flagrante contraposição ao modelo brasileiro, que adota a unicidade sindical. As fases mais importantes do sindicalismo francês podem ser resumidas em proibição, tolerância, reconhecimento e

regulamentação. Inicialmente, o agrupamento de trabalhadores foi considerado perigoso pela Lei *Le Chapelier*, de 1791, o que teria sido reforçado pelo Código Penal francês, ao reprimir movimentos grevistas. Somente em 1864 é que foi abolido o delito de coalizão. Todavia, a greve continuou sendo considerada uma inadimplência contratual. Em, 21 de março de 1884, com o advento da Lei Waldeck-Rousseau, foi expressamente reconhecida a possibilidade de existirem organizações sindicais e, três anos depois, foi garantido o princípio da liberdade sindical, de modo que os sindicatos poderiam se constituir e funcionar livremente (liberdade coletiva), assim como os trabalhadores e empregadores também passaram a gozar da liberdade de se filiarem livremente aos sindicatos (liberdade individual) (SARCEDO, 2011, p. 85/88).

Em linhas gerais, pode-se afirmar que a organização sindical francesa, que também difere da estadunidense neste ponto, organiza-se em diversos âmbitos, por conta dos níveis de negociação (nacional, regional, por empresa, etc.). Importante observar que a base da organização sindical francesa é a liberdade de constituição de sindicatos – frise-se, em qualquer nível geográfico –, e quaisquer classes de empregadores e trabalhadores. Outra particularidade do modelo francês é a possibilidade das associações patronais (e não apenas de sindicatos) participarem das negociações coletivas, já que o Código do Trabalho francês assim o permite. Prevalece ainda neste sistema, o sindicalismo por profissão, no sentido amplo da palavra, uma vez que não há limitação no sentido de que apenas trabalhadores com vínculo empregatício possam se filiar. Assim, os estagiários, por exemplo, por fazerem parte da profissão têm o direito de aderir a um sindicato (SARCEDO, 2011, p. 97/100).

O Código de Trabalho francês também assentou a possibilidade de se constituir uniões sindicais em diferentes formas e níveis, o que significa dizer que os sindicatos podem livremente se unir para a defesa dos seus interesses. Essa união se dá vertical (entre federações), horizontalmente (uniões interprofissionais, ou seja, há permissão para que sindicatos de profissões diferentes possam se reunir) e por meio de ambas ao mesmo tempo. Embora a organização sindical francesa se revele mais complexa, se comparada ao modelo brasileiro, de se observar que a permissão dessas uniões propicia um melhor desempenho quando das negociações coletivas, o que, provavelmente, não

se concretizaria caso fosse apenas com a participação dos sindicatos de base isoladamente (SARCEDO, 2011, p. 101-103).

Como o sistema francês garante a liberdade, a pluralidade se efetiva desde a base até a cúpula do movimento sindical. Assim, uma das questões a ser enfrentada foi a conciliação dessa pluralidade com a outorga de poderes às organizações sindicais. A solução encontrada foi a de estabelecer critérios de representatividade e reconhecer a pluralidade também na negociação coletiva, autorizando todas as organizações sindicais tidas por representativas a negociar coletivamente. Dada a pluralidade de sujeitos, em geral, as negociações são realizadas por intermédio de comissões de negociação. Importa anotar que, recentemente, em 20 de agosto de 2008, a Lei n.º 789, dentre outras alterações, extinguiu a representatividade presumida naquele país (SARCEDO, 2011, p. 105-119).

Como se disse, o modelo francês admite a negociação coletiva em diferentes níveis, de modo que não existe apenas uma esfera de negociação, por categoria ou por empresa, por exemplo. Desse modo, a negociação numa determinada esfera não impede a negociação em uma outra, ora se complementando, ora se sobrepondo umas às outras. Nesse sentido, têm-se as negociações nacionais/interprofissionais, por ramos de atividade e por empresa. A primeira, visa o conjunto de todos os setores e empresas e sua principal função é a de fazer com que os atores sociais participem do processo evolutivo do Direito do Trabalho, no preparo de futuras alterações legislativas ou na criação de sistemas de proteção, ou seja, possui natureza regulamentadora. A negociação coletiva por setor econômico/ramo de atividade (semelhante ao modelo brasileiro – por categoria econômica/profissional) pode ser nacional e/ou em nível inferior (regional ou departamental). São entabuladas, por meio das comissões constituídas (que são paritárias, com membros da classe trabalhadora e dos empregadores. Podem ainda ser mistas, com a participação do governo), de um lado, pelas federações representativas dos trabalhadores de determinado setor e, de outro, pelas entidades sindicais patronais ou das associações civis que representam as empresas daquele setor. Objetivam harmonizar as condições sociais e minimizar os efeitos da concorrência entre as empresas no que tange às condições de trabalho dos empregados. Já as negociações de empresa são feitas por um representante da empresa de um lado e, de outro, por

todos os sindicatos tidos por representativos na empresa, no estabelecimento ou no grupo econômico. Para que sejam válidas, ainda que não haja participação efetiva de todos os sindicatos, é preciso que todos eles sejam convidados a participar da negociação (SARCEDO, 2011, p. 124/127).

Há que se destacar ainda, outras duas diferenciações em relação aos modelos brasileiro e francês. Trata-se do conceito de convenção e acordo coletivo de trabalho. Enquanto no Brasil são considerados os sujeitos da negociação, na França, o que importa é o seu objeto, de modo que o acordo coletivo cuide de uma ou algumas questões específicas e a convenção trate do conjunto das condições de emprego, de trabalho e das garantias sociais. A outra diferenciação tem a ver com o periodicidade desses acordos/convenções, eis que no Direito Francês, em regra, são elaborados por um período indeterminado, com adaptações por aditamentos e anexos, enquanto no Brasil são limitados ao prazo de dois anos (SARCEDO, 2011, p. 127/128).

Por fim, vale anotar que, a validade de um acordo no modelo francês, seja ele nacional/interprofissional, setorial ou por empresa

passou a ser subordinado à assinatura dele por uma ou diversas organizações sindicais que tenham obtido ao menos 30% dos votos nas eleições profissionais das organizações reconhecidas como representativas nesse âmbito e desde que não tenha a oposição de uma ou diversas organizações que tenham obtido a maioria dos votos. (SARCEDO, 2011, p. 131)

De mais a mais, oportuno salientar que, também a França, a exemplo do Brasil, no mesmo ano de 2017, implementou alterações nas relações de trabalho, ainda que lá a supressão de direitos tenha sido menos drástica do que a efetivada por aqui. Curiosamente, os legisladores de ambos os países se utilizaram de argumentos semelhantes para defenderem as mudanças, consistentes na geração de empregos, combate ao desemprego, crescimento econômico e melhoria da renda e das condições de trabalho. As reformas na legislação trabalhista se dão diante de um verdadeiro paradoxo, na medida em que incentiva a coletividade, a prevalência do negociado sobre o legislado e ao mesmo tempo fragiliza os sindicatos, reduzindo seu protagonismo nas tratativas entre patrões e empregados (CARDOSO; AZAÏS, 2019, p. 307/308).

Cardoso e Azaïs (2019) traçam um paralelo entre as reformas trabalhistas e os mercados de Brasil e França, a fim de demonstrar o comportamento dos indicadores de

precariedade e vulnerabilidade nesses países. Do lado brasileiro, afirmam que a reforma, na verdade, está associada com o aumento da precariedade do mercado de trabalho:

não podemos afirmar que houve impacto relevante da reforma na *melhoria* das condições de inserção das pessoas no mercado de trabalho brasileiro. O desemprego continuou alto, a informalidade aumentou com a retomada do crescimento, as chances de um desempregado estar ocupado não tiveram variação significativa mesmo em meio ao (leve) crescimento econômico iniciado em 2017, e as chances de um trabalhador informal em um ano estar em melhor posição no ano seguinte tampouco variaram substancialmente, permanecendo muito baixas, tanto para homens quanto para mulheres. (ibidem, p. 315)

Já na França, durante o governo de Emmanuel Macron, Cardoso e Azaïs (2019) destacam que há uma lenta e contínua deterioração dos contratos de trabalho de uma pequena parte dos trabalhadores franceses. E concluem, afirmando que as razões de ser das reformas propostas constituem-se numa verdadeira falácia: *O desemprego não foi revertido, a informalidade cresceu, as chances dos jovens no mercado de trabalho não melhoraram e a chance de um desempregado num ano encontrar um emprego no ano seguinte tampouco melhorou* (ibidem, p. 321), cuja abordagem, em relação ao cenário brasileiro, será retomada no capítulo 3 deste trabalho.

2.2.2. O modelo norte-americano

De início, pode-se afirmar que uma das principais características do modelo sindical norte-americano é a democracia. Isso significa dizer que cabe aos empregados, e somente a eles, através de eleição secreta, pelo voto da maioria, decidirem se desejam, ou não, serem representados por um sindicato e qual seria ele. Desse modo, o critério da representatividade é o majoritário. De se anotar ainda que ao sindicato eleito é dada exclusividade para representar e negociar em nome dos empregados. Dito isso, tem-se que o modelo estadunidense vai ao encontro do que preconiza a Organização Internacional do Trabalho – OIT, no que toca à liberdade sindical (SARCEDO, 2011, p. 65).

Num breve histórico, percebe-se que houve uma evolução do movimento sindical nos Estados Unidos da América, à medida que o país reconhece a passa a regulamentar as atividades sindicais em 1935. Antes disso, conforme relata Cristiana Lapa Wanderley Sarcedo (2011), os norte-americanos, num primeiro momento, proibem, pela via judicial, toda e qualquer movimentação de atividades sindicais, enquadrando-a como crime de

conspiração. Somente no final do século XIX é que os tribunais deixam de considerar tais atividades como criminosas e começam a restringi-las no âmbito civil, por meio das chamadas *injunctons*, que equivalem, no direito pátrio, a uma ordem judicial de obrigação de não fazer, de acordo com a citada pesquisadora. Entre a primeira fase (de proibição) e a terceira (de regulamentação), houve uma outra intermediária, que consistiu em uma fase de neutralidade do Estado no relacionamento entre capital e trabalho (ibidem, p. 66/67).

Enquanto no Brasil, sob o governo de Getúlio Vargas, florescia uma política de enquadramento dos sindicatos, por meio do Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, nos EUA era aprovada a *Wagner Act* ou *National Labor Relations Act* – NLRA, em 1935, incentivando as atividades sindicais.

Oportuno reproduzir o dispositivo constante da Seção 7, da lei supra, por evidenciar a liberdade conferida aos trabalhadores:

Empregados terão direito de se organizarem, de formarem organizações, de se associarem ou de ajudarem organizações trabalhistas, de negociarem coletivamente por meio de representantes de sua própria escolha e de tomarem parte em outra atividade combinada, visando negociações coletivas ou outras formas de ajuda mútua ou proteção (...). (ibidem, p.67, com destaques acrescentados)

De acordo com Shieber (1988, p. 23, apud SARCEDO, 2011, p. 67/68) a lei americana traz em seu bojo, desde a fundamentação, a ideia de consenso entre capital e trabalho, haja vista que, em sua exposição de motivos

declara-se a necessidade do reconhecimento da atividade sindical e da garantia da negociação coletiva, como forma de evitar a realização de greves e outros meios de pressão que prejudicariam o livre-comércio. Portanto, o principal objetivo desta lei seria buscar a estabilidade nas relações sociais entre trabalhadores e indústria, o que, inclusive, foi mencionado em uma decisão judicial da Suprema Corte em 1939: “A política fundamental da lei é salvaguardar os direitos à auto-organização e negociação coletiva, e assim remover obstáculos à livre corrente do comércio pela promoção da paz industrial” (V. NLRB x Fansteel Metallurgical Corp. 306 US. 240 (1939).

De se salientar que, no início do século XX o capitalismo experimentou a sua pior crise, com a quebra da Bolsa de Nova Iorque, em 1929, de modo que o incentivo às negociações coletivas, com a promulgação da lei NLRA, visava melhor distribuição de riqueza e, por consequência, alavancagem do crescimento da economia norte-americana (SANTOS, 2005, p. 19, apud SARCEDO, 2011, p. 68).

Após o advento da lei NRLA, os sindicatos se fortaleceram e passaram a praticar condutas sindicais irregulares, o que levou parte da classe política a se irredigir, resultando, em 1947, na promulgação da *Talf-Hartley Act* ou *Labor Management Relations Act* – LMRA, que alterou a lei anterior, proibindo algumas condutas sindicais. Em seguida, com o intuito de frear ainda mais os poderes dos sindicatos, em 1959, foi promulgada a *Landrum-Griffin Act (Labor-Management Reporting and Disclosure Act* – LMRDA), passando a exigir, dentre outras disposições, a divulgação de informações financeiras dos sindicatos. Assim, essas três normas (NLRA, LMRA e LMRDA) regulam até hoje o sistema sindical norte-americano. Além desse arcabouço legal, é importante destacar a influência das centrais sindicais no desenvolvimento histórico desse sindicalismo, que conta com a AFL-CIO – sua maior central sindical –, proveniente da fusão entre a *American Federation of Labor (AFL)* e a *Committee for Industrial Organization (CIO)* (SARCEDO, 2011, p. 68/70).

Assim, tendo em vista que o modelo norte-americano reconhece apenas um único sindicato como representante exclusivo de um determinado grupo de trabalhadores (critério majoritário), foi preciso regulamentar a forma pela qual se dá a escolha desse sindicato. Desse modo, pela NLRA, foi criada a Comissão Nacional de Relações de Trabalho (*Board*) – órgão administrativo do governo federal americano, que intervém no processo de escolha quando não há consenso entre sindicato e empregador, pelo método informal do livre reconhecimento, ou ainda, quando algum sindicato rival discorde desse reconhecimento voluntário. Além disso, uma outra etapa integra esse processo de eleição do sindicato representativo, que é a unidade de negociação apropriada (*appropriate bargaining unit*), cuja finalidade é a de delimitar qual grupo de empregados o sindicato pretende representar (todos, algum setor ou algumas empresas) e, assim, agregar os interesses em comum para facilitar a negociação coletiva. De se registrar que o modelo estadunidense também sofre críticas, uma vez que há evidente decréscimo das negociações coletivas em solo norte-americano, estando sua legislação a exigir um processo de revisão, haja vista que a taxa de sindicalização caiu de aproximadamente 35% do setor privado nos anos 1950 para menos de 8% em 2011 (ibidem, p. 74, 76 e 84).

Para Charles J. Morris (2005, p. 5/6 e 140/141, apud SARCEDO, 2011, p. 84) há que se discutir o critério majoritário e a exclusividade de representação no sistema

sindical norte-americano, a fim de que também a minoria tenha voz para entabular negociações coletivas:

em unidades onde ainda não tenha sido reconhecido um agente exclusivo de negociação, mediante escolha majoritária, todos os empregados têm direito de ser representados coletivamente por meio de sindicatos da sua própria escolha. Portanto, ainda que não exista um sindicato que presente todos os empregados de uma determinada unidade de negociação, os sindicatos podem negociar coletivamente em nome dos seus membros. (...) para fundamentar a sua tese, o autor cita a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 da OIT, que teve o apoio da delegação norte-americana quando da sua aprovação e que elencou a liberdade sindical e a negociação coletiva como um direito fundamental dos trabalhadores.

Ressalte-se, por fim, que, embora os EUA não tenham ratificado as Convenções n.º 87 e 98, o modelo de representatividade adotado é aceito pelos órgãos de controle da OIT, eis que garantem a liberdade sindical e a efetividade da negociação coletiva.

Como se pode constatar, os modelos francês e norte-americano se diferem, essencialmente, no que tange à representatividade, pois, enquanto neste prevalece o critério majoritário, naquele tem-se a presença plúrima de entidades sindicais. De outro lado, em ambos os países é baixa a taxa de sindicalização (Na França, em torno de 8% e, nos EUA, 12,5%), resultante das mudanças no método de produção, globalização e aumento da informalidade, cujos fatores implicam num amplo processo de descoletivização das relações de trabalho e, por consequência, na redução da atividade sindical (SARCEDO, 2011, p. 136/137).

2.2.3. O modelo argentino

A partir da reforma constitucional, de 1957, a Argentina passou a reconhecer a liberdade sindical, dando aos direitos trabalhistas o caráter de fundamentais. Dessa maneira, o legislador constituinte argentino garantiu aos trabalhadores o direito de se organizarem livre e democraticamente. Além disso, em 1994, quando reformou novamente sua constituição, elevou tratados internacionais ao status de norma constitucional, dentre eles a Declaração Universal de Direitos Humanos, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos e os Pactos Internacionais de 1966, que têm relação direta com a liberdade sindical. Diferentemente do governo brasileiro, a Argentina ratificou as Convenções n.º 87 e 98, da OIT, em 1960 e 1956, respectivamente. Entretanto, o exercício dessa liberdade sindical em solo argentino sofre uma severa

mitigação, à medida que a “regulamentação”, que se dá através da Lei n.º 23.551/88, chamada de *Ley de Asociaciones Sindicales* (LAS) e do Decreto n.º 467, do mesmo ano, é extremamente intervencionista. (DIAS, 2014, p. 158/159).

Assim, Carlos Eduardo Oliveira Dias (2014) alerta que o modelo argentino, a bem da verdade, não atende aos preceitos internacionais acerca da liberdade sindical. Isso porque:

Por primeiro, a despeito do constante do art. 5º, c, da LAS, o comando é relativamente contrariado pelo disposto no art. 11 do mesmo texto, que define os graus de organização sindical em três níveis: Sindicatos ou Uniões, Federações e Confederações. Os sindicatos são integrados por trabalhadores (pessoas naturais), sendo, assim, as associações sindicais de primeiro grau, normalmente com um âmbito territorial mais reduzido. As federações são entidades de segundo grau, formadas por sindicatos, ou seja, são associações de associações, que podem exercer os mesmos direitos conferidos aos sindicatos, conforme seus estatutos e representá-los em qualquer questão de ordem administrativa. Além disso, assumem diretamente a representação dos trabalhadores onde não haja entidade de primeiro grau com “*personería gremial*” e intervém no sindicatos afiliados em situações admitidas em seus estatutos. Já as Confederações agrupam federações, uniões e sindicatos (que não pertençam a qualquer federação), contando com as mesmas atribuições das federações. Observa-se, portanto, que o sistema adota uma organização confederativa, inclusive pré-definindo a composição de cada um dos organismos, sendo que a inobservância dos requisitos formais podem implicar a não concessão da “*personería gremial*” à confederação. (DIAS, 2014, p.162)

Além disso, o art. 10 da LAS, estabelece que *só podem se sindicalizar os trabalhadores que exerçam a mesma atividade ou atividade afim, o mesmo ofício, profissão ou categoria; ou os que prestem serviços em uma mesma empresa* (ibidem, p. 163). De tal maneira, verifica-se que há um verdadeiro descompasso entre a norma regulamentadora e a Constituição argentina, bem como em relação às convenções internacionais da OIT. É possível constatar ainda o caráter interventivo do governo argentino, à medida que a decisão para compor a direção, os requisitos do mandato e o limite de sua duração não é confiada aos trabalhadores, mas decorre da lei, assemelhando-se ao modelo brasileiro, sob o comando de Getúlio Vargas.

Enfim, em que pese a constituição argentina assegurar a liberdade sindical, é necessário o registro das entidades perante a autoridade administrativa do trabalho. E ainda que haja reconhecimento da personalidade jurídica, não necessariamente lhe é conferido o status de “*personería gremial*”, a depender de sua representatividade, o que significa dizer que, no país vizinho, embora não haja um monopólio de representação

sindical, ou, dito de outra forma, um impedimento à criação de novos sindicatos, se houver mais de um ente nas mesmas condições, a outorga da “*personería gremial*” é conferida à entidade que tiver um número maior de trabalhadores filiados (ibidem, 166/167).

2.3. A organização sindical no Brasil

Feitas as considerações acerca de alguns modelos de organização sindical, europeu, estadunidense e latino americano, doravante, passa-se a descrever os momentos capitais que envolveram a organização sindical brasileira, seus principais influxos e as reações dos atores envolvidos, a começar pelo regime ditatorial de Getúlio Vargas, com a cooptação de líderes sindicais e o manifesto corporativismo reinante. Em seguida, com o golpe de Estado, em 1964, é possível verificar o recrudescimento do controle estatal sobre o sindicalismo. Com a redemocratização do país, com ideário político de um estado democrático de direito, sob os auspícios da liberdade, travam-se debates entre os constituintes de 1987/1988 para aplicarem à nova constituição a marca indelével do avanço combinado com o retrocesso – liberdade sim, mas com exceção –, ou melhor dizendo, com unicidade. A chegada de um partido de oposição à Presidência da República, em 2003, o susto com a supressão de direitos sociais e previdenciários, combinados com a persecução de uma política macroeconômica conservadora e o fracasso do Fórum Nacional do Trabalho – FNT. Em 2008, com a oficialização das centrais sindicais, verifica-se uma acentuada proliferação de sindicatos, muitos deles com pouquíssima ou nenhuma representatividade. E, por fim, a mudança de comando do Executivo Federal, em 2016, para pavimentar o caminho do desmonte da organização sindical no Brasil.

É o que se pretende analisar a partir dos subtítulos seguintes.

2.3.1. O Estado e os sindicatos nas décadas de 1930 e 1940

Com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, pela denominada Revolução de 1930, não se pode olvidar de dois mitos que foram criados. O primeiro teria sido a entrega de leis trabalhistas pelo Chefe de Estado, numa espécie de gentileza estatal. Noutras palavras, não se tratava de uma conquista pela classe trabalhadora, mas de uma

benesse concedida pelos políticos. O outro se refere à questão social, que até então era tida como caso de polícia, nos dizeres do ex-presidente Washington Luís (LOURENÇO FILHO, 2011, p. 21).

Sabidamente, o intuito de Getúlio Vargas era o de conquistar o apoio da classe trabalhadora, com vistas a fortalecer o poderio estatal. Significa dizer que o getulismo foi capaz de recepcionar os reclamos dos trabalhadores, dar uma nova roupagem e devolvê-los como se fossem presentes de seu governo. Daí o surgimento do mito de “pai dos pobres”, ou seja, configurando justamente o papel daquele que se apressa em antever as necessidades do filho e, “gratuita” e generosamente atende às suas reivindicações. Assim, tornou o que seriam direitos dos trabalhadores num presente para a massa (LOURENÇO FILHO, 2011, p. 24/25).

Todavia, o governo de Getúlio Vargas era hábil em reconhecer direitos, mas, ao mesmo tempo, tolhia a capacidade de os trabalhadores se organizarem, restringido com a mesma habilidade a formação de entidades representativas da classe trabalhadora. De tal modo, a Revolução de 1930 dá o ponta pé inicial para que a mão pesada do Estado interfira significativamente na autonomia sindical no país. Enfim, a finalidade última era justamente controla-los.

Nas palavras de Fausto (1995), a política trabalhista do governo Vargas teve por objetivos principais

reprimir os esforços organizatórios da classe trabalhadora urbana fora do controle do Estado e atraí-la para o apoio difuso ao governo. (...) Seguiram-se leis de proteção ao trabalhador, de enquadramento dos sindicatos pelo Estado, e criavam-se órgãos para arbitrar conflitos entre patrões e operários – as Juntas de Conciliação e Julgamento. (...) O enquadramento dos sindicatos foi estabelecido pelo Decreto nº 19.770 de 19 de março de 1931, que dispunha sobre a sindicalização das classes operárias e patronais, mas eram as primeiras o foco de interesse. O sindicato foi definido como órgão consultivo e de colaboração com o poder público. Adotou-se o princípio da unidade sindical, ou seja, do reconhecimento pelo Estado de um único sindicato por categoria profissional. A sindicalização não seria obrigatória. O governo se atribuiu um papel de controle da vida sindical, determinando que funcionários do ministério assistiriam às assembleias dos sindicatos. A legalidade de um sindicato dependia do reconhecimento ministerial, e este poderia ser cassado quando se verificasse o não-cumprimento de uma série de normas. (FAUSTO, 1995, p. 335)

Oportuno salientar, portanto, que as medidas adotadas pelo governo de Getúlio Vargas não alcançavam os trabalhadores rurais que, à época, representavam significativo contingente da população brasileira.

Como se vê, em 1931, O Chefe de Governo Provisório da República dos Estados Unidos do Brasil edita o Decreto n.º 19.770, que tem como propósito regular a sindicalização das classes patronais e operárias. Pelo teor do artigo 1º⁹ do referido decreto é possível extrair o sentido que passaria a nortear a relação entre Estado e sindicatos. Anote-se que o dispositivo indica que os interesses das classes patronais e operárias seriam defendidas perante o governo e por intermédio do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Movido por este viés político, cabe observar que o novel Decreto, no artigo 9º¹⁰, trouxe significativa alteração na estrutura sindical, alterando, assim, o regime anterior disposto no art. 4º¹¹, do Decreto n.º 1.637, de 1907, que estabelecia a faculdade de os sindicatos se estruturarem sem limitação de circunscrições territoriais, ou seja, possibilitava a pluralidade sindical. Estaria, selado, portanto, o fim da liberdade sindical no Brasil. Observe-se que o próprio texto constitucional de 1988 (at. 8º, II) manteve a vedação de se criarem mais de uma organização sindical na mesma base territorial, deixando de se libertar das amarras de um governo ditatorial, num momento de redemocratização do país, estabelecendo, assim, um verdadeiro paradoxo, cuja abordagem será objeto do subtítulo 2.3.3.1.

Por agora, imperioso ressaltar o teor da exposição de motivos do Decreto n.º 19.770, cujos fundamentos são capazes de lançar um feixe de luz sobre os passos

⁹ Art. 1º Terão os seus direitos e deveres regulados pelo presente decreto, podendo defender, perante o Governo da Republica e por intermedio do Ministerio do Trabalho, Industria e Commercio, os seus interesses de ordem economica, juridica, hygienica e cultural, todas as classes patronaes e operarias, que, no território nacional, exercerem profissões idênticas, similares ou connexas, e que se organisarem em sindicatos, independentes entre si, mas subordinada a sua constituição ás seguintes condições:

- a) reunião de, pelo menos, 30 associados de ambos os sexos, maiores de 18 annos;
- b) maioria, na totalidade dos associados, de dois terços, no minimo, de brasileiros natos ou naturalizados;
- c) exercício dos cargos de administração e de representação, confiado á maioria de brasileiros natos ou naturalizados com 10 annos, no mínimo, de residencia no paiz, só podendo ser admittidos estrangeiros em numero nunca superior a um terço e com residencia effectiva no Brasil de, pelo menos, 20 annos;
- d) mandato annual em taes cargos, sem direito a reeleição;
- e) gratuidade absoluta dos serviços de administração, não podendo os directores, como os representantes dos syndicatos, das federações e das confederações, accumular os seus cargos com os que forem remunerados por qualquer associação de classe;
- f) abstenção, no seio das organizações syndicaes, de toda e qualquer propaganda de ideologias sectarias, de character social, politico ou religioso, bem como de candidaturas a cargos electivos, extranhos á natureza e finalidade das associações.

¹⁰ Art. 9º Scindida uma classe e associada em dous ou mais syndicatos, será reconhecido o que reunir dous terços da mesma classe, e, si isto não se verificar, o que reunir maior numero de associados.

¹¹ Art. 4º Os syndicatos terão a faculdade de se federar em uniões ou syndicatos centraes, sem limitação de circumscripções territoriaes. As federações terão personalidade civil separada e gozarão dos mesmos direitos e vantagens dos syndicatos isolados.

percorridos pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, do Governo Vargas, e o seu propósito de operacionalizar a transição da regulação sindical de viés liberal para um modelo de sindicato sob a batuta do Estado. Noutras palavras, é o decreto do fim das organizações autônomas da classe operária e o início de um sindicalismo corporativista.

Nesse sentido, as palavras de Ricardo Machado Lourenço Filho (2011):

A par do que já pode ser evidenciado dessas poucas regras, a Exposição de Motivos do decreto é ainda mais esclarecedora. De um lado, aponta como o governo revolucionário apreendia a realidade dos trabalhadores brasileiros à época da Revolução de 1930, referindo-se o ministro do trabalho, Lindolfo Collor, à situação da “mais completa e dolorosa anarquia”. De outro lado, evidencia o papel que se esperava fosse desempenhado a partir de então pelos sindicatos, particularmente com relação a “luta de classes”: (...) Os sindicatos deveriam ter, assim, uma tarefa fundamental na reorganização da sociedade. Por esse motivo eram atrelados submissamente ao aparelho estatal. O conflito era rejeitado, dando lugar à cooperação entre as classes, representadas por seus respectivos sindicatos oficiais e, exatamente desse modo, coordenadas (e controladas) pelo Estado. (LOURENÇO FILHO, 2011, p. 31)

Daí o surgimento do conceito de “peleguismo”, cuja expressão é oriunda do vocábulo “pelego”¹². Assim, no governo de Getúlio Vargas houve forte investida para cooptação desses líderes sindicais, de acordo com D’Araujo (2003, p. 230/231, apud LOURENÇO FILHO, 2011, p. 34):

Um “bom pelego” (...) liderava a categoria com legitimidade, conseguia-lhe resultados favoráveis nas negociações trabalhistas, evitava protestos, tinha a confiança de patrões e governo e se perpetuava no cargo. Interessava mais ao governo ou ao empresariado atender a uma demanda de um pelego do que a de uma categoria liderada por alguém contestador. Na prática, o pelego não lesava materialmente o trabalhador, mas evitava que se expressasse de forma espontânea e direta.

Não se pode olvidar, entretanto, da mobilização e atuação da Igreja Católica, à época, que culminou na inserção do art. 120 e de seu parágrafo único, na Constituição de 1934, assegurando a pluralidade e autonomia dos sindicatos. Evidentemente que o governo Vargas não deixou por menos, editando o Decreto n.º 24.694, em 12 de julho de 1934, ou seja, quatro dias antes da promulgação da Constituição. Referido decreto tinha como pressuposto justamente a restrição da pluralidade e a autonomia dos sindicatos, já

¹² Significado de pelego: 1. [Brasil] Pele de carneiro a que se deixa ainda aderente a lâ; 2. [Popular] e Pej. Denominação dada a membros de sindicatos que agiam sob inspiração do Ministério do Trabalho ou de políticos ditos trabalhistas; 3. [Figurado] Pessoa servil, dominada por outra; capacho; cf. dicionário online de português: <https://www.dicio.com.br/pelego/>

que impunha requisitos à sua constituição e reconhecimento, como, por exemplo, a reunião de, no mínimo, um terço dos empregados de cada profissão, na respectiva localidade (art. 5º, II, a)¹³. Estaria limitada, portanto, a liberdade de criação dos sindicatos. De mais a mais, a aparente contradição entre a Constituição da República de 1934 e o Decreto n.º 24.694 foi rechaçada pelo Supremo Tribunal Federal, que declarou sua constitucionalidade, conforme assevera Lourenço Filho (2011, p. 35/37). No mesmo diapasão, é o que se dá entre o *caput* do art. 8º e seu inciso I em relação ao II do mesmo dispositivo, cujo objeto de estudo merece tópico próprio de discussão.

O tempo passa, mas não passa o espectro de desmobilização da massa operária, a repressão e a dissolução de organizações sindicais divorciadas do ideário estatal e a par dessas aspirações veio o golpe de 1937. Getúlio Vargas, sob a alegação de que a Constituição de 1934 estaria ultrapassada, fecha o Congresso Nacional e outorga, em 10 de novembro de 1937, uma nova Constituição, fortemente influenciada pela constituição fascista da Polônia (daí a alcunha de “polaca”).

A nova Constituição traz em seu bojo (art. 138¹⁴) o reconhecimento da liberdade de associação sindical. Todavia, anotava que apenas aqueles devidamente reconhecidos pelo Estado é que gozariam de representação legal. Nem se diga, entretanto, que a Constituição de 1937 teria ignorado a imposição de sindicato único, conforme as esclarecedoras palavras de Oliveira Vianna (1939, p. 33, apud LOURENÇO FILHO, 2011, p. 41):

O princípio constitucional, de que o sindicato representa a categoria toda e não apenas o corpo dos seus associados, já de si mesmo importa, implicitamente, no reconhecimento do princípio da unidade sindical – do sindicato único: nem era preciso mais qualquer outra declaração. E concluía: representação da categoria toda e unidade de representação são conceitos correlativos: onde um é admitido, o outro também deve ser.

¹³ Art. 5º Para o efeito da sua constituição e reconhecimento, os sindicatos, deverão satisfazer os seguintes requisitos: (...) II – Quanto aos empregados: a) reunião de associados, de um e outro sexo e maiores de 14 anos, que representam, no mínimo, um terço dos empregados que exerçam a mesma profissão na respectiva localidade, identificados nos termos do art. 38;

¹⁴ Art 138 - A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público.

E, dessa forma, o governo Getulista, doravante denominado de Estado Novo, segue sua empreitada na contenção da liberdade sindical e controle dessas entidades, editando o Decreto-Lei n.º 1.402, em 05 de julho de 1939 – a chamada Lei de Sindicalização –, que regula a associação em sindicato. De se observar que o art. 6º¹⁵ não deixa qualquer dúvida quanto à impossibilidade de liberdade na estruturação das entidades sindicais.

No ano seguinte, através do Decreto-Lei n.º 2.377, é criado o imposto sindical obrigatório. Perceba-se que a legislação vigente não previa a sindicalização compulsória, o que evidencia a estratégia do governo Vargas, que consistia no desestímulo à sindicalização e, ao mesmo tempo, incentivava a criação de sindicatos, sendo certo que a receita proveniente da contribuição era de clareza meridiana. Com isso, estaria selado o distanciamento entre os entes sindicais e os trabalhadores. Importante observar, por oportuno, que essa compulsoriedade perdurou praticamente até os dias atuais, passando a ser espontânea recentemente pela Lei n.º 13.467/2017. Enfim, essa forma de custeio foi mantida por quase 80 anos e o contexto em que sofreu tão significativa alteração merece análise pormenorizada em capítulo à parte.

Pois bem. Como se vê, é explícita a intervenção e o domínio do Estado na vida dos trabalhadores e, especialmente na estruturação e organização dos sindicatos. Inegavelmente, foi criado um tripé de sustentação desse modelo sindical – necessidade de haver reconhecimento do Estado; a imposição de que houvesse um único sindicato por categoria econômica ou profissional; e, por último, a contribuição sindical compulsória. O ápice é atingido quando Getúlio Vargas aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943). Com isso, tem-se o quarto elemento de sustentação do modelo engendrado na década de 1930 – “o poder normativo da Justiça do Trabalho”.

O mentor da elaboração desse modelo é Francisco José Oliveira Vianna, cuja ideia principal durante o governo Vargas era a de consolidar um Estado forte, extremamente centralizado e sustentado pelo corporativismo. No que tange à questão social, o pensamento de Oliveira Vianna exprime a tese de que o povo brasileiro não

¹⁵ Art. 6º Não será reconhecido mais de um sindicato para cada profissão.

estaria preparado para o desenvolvimento da solidariedade e cooperação. Além disso, aduz que o liberalismo colocaria em xeque a autoridade do líder supremo.

De acordo com Lourenço Filho (2011), há uma justificativa para que fosse rechaçado o liberalismo naquele momento:

O autoritarismo de Oliveira Viana não era, contudo, um fim em si mesmo. Diante das peculiaridades da sociedade brasileira, marcada pelo “insolidarismo” decorrente da ação simplificadora dos grandes latifúndios, o liberalismo político e a consequente descentralização do poder conduziram apenas à manutenção do sistema oligárquico, uma vez que os membros do clã teriam se apropriado das posições de autoridade, oligarquizando a própria estrutura política - o que foi verificado em especial na descentralização liberal ocorrida nos primeiros anos após a Declaração de Independência. A alternativa viável seria o autoritarismo, que poderia lançar as bases sociais para a construção do liberalismo político. (LOURENÇO FILHO, 2011, p. 48/49)

Portanto, muito mais do que “proteger” trabalhadores, o Estado, a bem da verdade, objetivava que as entidades sindicais fossem eminentemente colaborativas, dissociando-se das lutas de classes, o que significa dizer que os sindicatos não poderiam ser livres, justamente porque isso implicaria na impossibilidade da presença ostensiva e intervencionista do Estado. Conclui-se daí que a unicidade e o autoritarismo caminharam de mãos dadas por muito.

Não obstante a repulsa por este viés autoritário, mesmo a partir da redemocratização convive-se com a ideia de sindicato único, impedido de ser livre, plural e autônomo. A manutenção da unicidade e da contribuição sindical obrigatória inexoravelmente dá a diretriz e indica a opção escolhida pelos parlamentares e, sobretudo, expõe o desejo da ala dominante do sindicalismo. De se questionar, portanto, quais as motivações que subsidiaram a permanência dessa estrutura sindical até hoje, mesmo com a renúncia de Getúlio Vargas em 1945, pondo fim ao Estado Novo. Vale anotar que também durante a ditadura militar este modelo subsiste.

2.3.2. O sindicalismo sob tutela no período de 1964 a 1985

O golpe de Estado de 1964 atacou o sindicalismo em dois flancos. De um lado, revigorou ainda mais o controle estatal sobre as organizações sindicais e, de outro, reprimiu toda e qualquer manifestação combativa daqueles sindicatos que destoavam do “peleguismo”. O propósito era justamente dismantelar a classe operária e com isso trazer alento às exigências do capital.

Assim, persiste o modelo sindical inaugurado na década de 1930, por Getúlio Vargas, ou seja, sindicatos absolutamente atrelados ao Estado, a forma de sindicato único e, por último, o motor propulsor para essa longevidade, consistente na contribuição sindical obrigatória. Percebe-se, desde logo, que o Estado continuaria a agir como se fosse o superprotetor dos trabalhadores em face do patrão – “inimigo” e explorador. A partir dessa estratégia, o distanciamento entre a base e os entes sindicais torna-se corriqueiro, até porque não há espaço para qualquer mobilização que viesse afrontar a organização sindical existente. E, bem por isso, a filiação sindical é considerada peça totalmente supérflua, ante a imposição da contribuição compulsória. Privilegia-se a verticalização da estrutura sindical em detrimento da horizontalização.

Mariany Gregório (2007) resume o controle exercido pelos militares sobre as atividades sindicais:

Os sindicatos foram banidos da arena política; às suas responsabilidades foram delegadas tarefas burocráticas e atividades assistencialistas com as quais o governo já não queria se ocupar. Como consequência de tal estrutura, o governo dispunha de condições para destituir as lideranças dos trabalhadores e assegurar o controle das eleições sindicais. A partir daí a atuação política dos sindicatos cai em estado de prostração, com seus principais líderes presos ou perseguidos pela repressão. As entidades sindicais foram convertidas em órgãos de colaboração com o Estado, cabendo às suas funções servir como mediador entre governo e trabalhadores. (GREGÓRIO, 2007, p. 117)

Nessa esteira, o governo militar edita a Lei n.º 4.330/1964, chamada de Lei de Greve que, em seu art. 5º¹⁶ enuncia que o exercício do direito de greve estaria condicionado à autorização da assembleia geral do sindicato, cuja funcionalidade estava inteiramente sob o controle estatal.

Na prática, a lei tornou impossível uma greve “legal” e, ao mesmo tempo, que cumprisse seu papel de resistência com eficácia, o que significou o esvaziamento da autonomia dos sindicatos, ante à excessiva regulamentação, conforme anota Duarte (2007, p. 36/37):

Era um golpe violento na autonomia dos sindicatos e em sua principal arma de luta: a greve. Devemos esclarecer aqui, uma posição acerca do seu direito de exercício. Incluí-la nas garantias fundamentais do trabalhador exclui a necessidade de uma excessivamente esmiuçada regulamentação. Em muito assemelha-se ao direito à desobediência civil, que é considerado legítimo quando

¹⁶ Art 5º O exercício do direito de greve deverá ser autorizado por decisão da assembléia geral da entidade sindical, que representar a categoria profissional dos associados, por 2/3 (dois têrços) em primeira convocação, e, por 1/3 (um têrço), em segunda convocação, em escrutínio secreto e por maioria de votos.

a ordem legalmente estabelecida fere a dignidade humana ou exige um comportamento considerado abominável. O direito à greve se expressa como sendo um direito de resistência ao que não se pode exigir do trabalhador, como que viva em condições de penúria para alimentar o buraco negro que é a acumulação patrimonial de um grupo que se restringe. A positivação do direito de greve, nos moldes em que se realizou no Brasil, significa seu cerceamento, porque materialmente acontece fora e apesar da existência de uma ordem normativa que legitima e protege a exploração de que é vítima o operário, e não a partir dela.

Pouco tempo depois é criado o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, pela Lei n.º 5.107/1966. Nasce assim as figuras do empregado optante e não optante ao novo regime¹⁷. Na prática, havia tão somente o empregado optante, já que a partir de sua admissão era-lhe apresentado o formulário para que anuísse com o novo regime, já que empregador algum aceitaria a contratação daquele que optasse pela estabilidade no emprego. A opção, portanto, ficava a cargo do patrão, e não do empregado. Essa situação perdurou até a Constituição de 1988 (art. 7º, III¹⁸), ocasião em que o regime do FGTS passou a ser o único no ordenamento.

O regime do FGTS criado no governo do Marechal Castello Branco tinha dois objetivos implícitos bem definidos, quais sejam, a facilitação para demitir trabalhadores e o financiamento da construção de imóveis. O fim da estabilidade no emprego visava, sobretudo, aproximar o Estado brasileiro dos anseios dos investidores internacionais. A oposição escancarou a real intenção do Governo Militar, conforme se depreende do pronunciamento do senador Aurélio Viana na tribuna do Senado Federal:

Na sessão de 24 de agosto de 1966, que se estendeu até as primeiras horas da manhã seguinte, o senador Aurélio Viana (MDB-Guanabara), foi à tribuna atacar o projeto. Para ele, o ministro Roberto Campos queria agradar ao capital internacional, que exigia, segundo ele, o fim da estabilidade como condição para investir no Brasil: - É público e notório que o senhor ministro do Planejamento vem defendendo essa tese que interessa aos grupos estrangeiros no sentido de extinguir o cerne da legislação social do Brasil, que é o instituto da estabilidade – disse ele, de acordo com documentos históricos guardados no Arquivo do Senado. (FONTENELLE, 2017)

¹⁷ Art. 1º Para garantia do tempo de serviço ficam mantidos os Capítulos V e VII do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho, assegurado, porém, aos empregados o direito de optarem pelo regime instituído na presente Lei.

§ 1º O prazo para a opção é de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, contados da vigência desta Lei para os atuais empregados, e da data da admissão ao emprego quanto aos admitidos a partir daquela vigência.

¹⁸ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) III - fundo de garantia do tempo de serviço;

O governo de Figueiredo põe fim à ditadura militar no Brasil (1964 – 1985), e dá início ao processo de redemocratização. Contudo, nem mesmo uma nova Assembleia Nacional Constituinte foi capaz de alterar o modelo sindical arquitetado na década de 1930, deixando, assim, de romper por completo com os laços ditatoriais. Inauguram-se novos tempos, norteados pela legitimação de um estado democrático de direito, porém, o Estado brasileiro não se liberta, não rompe com as ideologias dos velhos tempos, em que o autoritarismo, esse sim, passeou livremente.

Dito isso, oportuno dedicar-se à análise da figura da unicidade sindical, insculpida e perpetuada na Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, conforme dispõe o inciso II, do art. 8º, aí se incluindo as exposições de motivos que resultaram no atual texto constitucional. Como já se disse, o que teria levado o legislador constituinte a inaugurar um novo tempo, proclamando que o Brasil, enfim, seria uma nação instituída sob um estado democrático de direito e, na mesma medida, ainda que subliminarmente, guardaria relação com seu passado sombrio, ditatorial, dominador e sem liberdade. Esse é o objeto de estudo do subtítulo seguinte.

2.3.3. O impasse entre unicidade e pluralidade na Assembleia Nacional Constituinte de 1987

O ano é de 1984. O Brasil vive a euforia das “diretas já”, movimento civil que clama por eleições diretas para a Presidência da República, com a participação de correntes políticas, artistas, intelectuais, entidades de classe e de sindicatos, em oposição à ditadura militar. No entanto, o Congresso Nacional rejeita a Emenda Constitucional Dante de Oliveira e, dessa forma, frustra o anseio da sociedade brasileira. No ano seguinte, o Executivo Federal encaminha ao Congresso Nacional mensagem propondo a convocação de uma Assembleia Nacional Constituinte, resultando, assim, na Emenda Constitucional n.º 26, de 27 de novembro de 1985, de modo que os constituintes eleitos em 1986 deram início a elaboração de uma nova Constituição da República, em 1º de fevereiro de 1987.

A Constituição Federal de 1988, ao tratar dos direitos e garantias fundamentais, dá ênfase aos direitos sociais. Disse ainda o legislador constituinte que o trabalho é um deles. Não menos, elencou os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, apresentando

longo rol exemplificativo, haja vista a expressão “além de outros” constante do *caput* do artigo 7º da Carta Constitucional.

Nesse cenário, além de positivar os direitos sociais trabalhistas, cuidou o constituinte das questões afetas à organização sindical. Assim, o modelo engendrado na década de 1930, por Getúlio Vargas, foi objeto de intenso debate na Assembleia Constituinte de 1987/1988, já que o intervencionismo estatal de outrora era patente. Daí as discussões acaloradas, já que o que se propunha com a nova constituição era justamente um distanciamento do viés ditatorial. Pois bem, considerando-se que o modelo de organização sindical existente, à época, se curvava aos caprichos do Chefe de Estado, o que significa dizer que não havia liberdade para formação e organização dessas entidades, por certo que a gestação de um Poder Constituinte Originário não haveria de se omitir a esse respeito.

Todavia, conforme se verá adiante, o legislador de 1987/1988 assentou no texto constitucional, ao mesmo tempo, avanço e retrocesso, beirando, por incrível que pareça uma aparente contradição, o que poderá ser conferido no subtítulo 2.3.3.1. Isso porque, estabeleceu que seria livre a associação profissional ou sindical (art. 8º, *caput*, CF/88), o que é digno de nota. Parecia, então, que o Brasil estaria caminhando ao encontro das disposições constantes da Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, cujo instrumento data de 1948 e propõe a liberdade sindical. Passados quarenta anos da edição da referida convenção, o sindicalismo brasileiro dava sinais de que estaria se desvencilhando das amarras do poder estatal. Parecia, apenas. A bem da verdade, como se disse, o retrocesso também ficou anotado na Constituição Cidadã, já que a determinação da existência de sindicato único, numa mesma base territorial, além da contribuição sindical compulsória retiraria toda e qualquer liberdade de empregadores e trabalhadores na criação e organização de suas entidades sindicais. Há de se indagar, portanto: quais razões levaram o legislador constituinte a manter no texto constitucional a vedação da criação de mais de uma organização sindical? É o que se pretende esclarecer adiante.

Na seara trabalhista, o movimento sindical se articulava buscando reorganizar suas bases e, dessa forma, imiscuir-se no cenário político que se avizinhava. O nascimento desse “novo sindicalismo”, também denominado de “autêntico”, dá-se no

âmbito das grandes indústrias da região metropolitana de São Paulo, em razão das greves no final da década de 1970. Havia, portanto, uma manifesta oposição ao modelo de sindicalismo idealizado por Getúlio Vargas, o “velho sindicalismo populista”. A busca por esse desvencilhamento ocorre concomitantemente às inúmeras greves deflagradas com a reivindicação de reposição salarial. De se observar, por conseguinte, que esse movimento sindical teria optado pelo confronto, alçando assim o sindicalismo no meio político e social do país.

A par disso, é fundado o Partido dos Trabalhadores, em fevereiro de 1980. Ainda no início da década de 80, ganham notoriedade as Centrais Sindicais, com a criação da Central Única dos Trabalhadores – CUT e da Central Geral dos Trabalhadores – CGT e, nessa conjuntura se dá a discussão sobre a reforma sindical.

Uma das subcomissões na Constituinte, a dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos ouviu, dentre outros, centrais sindicais, confederações, federações e sindicatos. Naturalmente que o tema da unicidade está no centro da discussão. Além da CUT e da CGT, também a União Sindical Independente – USI, cuja base de sustentação é oriunda das federações e confederações de empregados do comércio, foi a primeira a participar das audiências públicas da Subcomissão, defendendo o afastamento dos sindicatos em relação ao Estado. Porém, saiu em defesa da manutenção da unicidade sindical, contrariando a Convenção n.º 87, da OIT.

Importa transcrever o pronunciamento do então representante da USI, a esse respeito:

Tema também importante do temário que eu recebi é a organização sindical. Sobre ela, nós devemos dizer que as organizações sindicais devem ficar totalmente desatrelada do Poder Público, com a preservação da unicidade sindical, dando-se liberdade ao trabalhador para, em assembléia, determinar que conste nas conveções [sic] coletivas de trabalho a sustentação financeira do órgão de classe, visando o bom atendimento administrativo-social da entidade. É muito importante o problema da unicidade sindical ser levantado, nesta Comissão, porque nós estamos prestes à aprovação da famosa Convenção 87, que traz, no seu bojo, a pluralidade sindical. Resumindo, traz, no seu bojo, a divisão do sindicalismo brasileiro. Nós somos radicalmente contra essa divisão. Nós achamos que o Brasil necessita de um sindicalismo unido, forte, para deter os avanços, especialmente, do poder econômico, gananciosos e ávidos por mais lucros, sem respeitar os direitos dos trabalhadores. De maneira que nós não aceitamos essa divisão do sindicalismo e, com a Conveção [sic] 87, que também é da organização sindical, traz no seu bojo essa novidade, nós a refutamos integralmente. (BRASIL, 1987a, p.134)

Como se vê, o discurso da USI vai na contramão do que propõe a OIT, asseverando que a divisão dos entes sindicais no Brasil seria capaz de beneficiar o “poderio econômico”. Entretanto, o sindicalista não demonstra como a liberdade de os sindicatos se organizarem e se estruturarem poderia trazer resultados desastrosos para a classe trabalhadora. Insta salientar que o mencionado sindicalismo unido e forte não necessariamente implica numa representação plúrima. Nada obsta que haja liberdade com unidade sindical, de modo que essa escolha caiba unicamente aos agentes envolvidos, e não por conta da interveniência estatal.

De outro lado, a CUT e a CGT se posicionaram na Constituinte em favor da liberdade e autonomia dos sindicatos, ou seja, eram contra a interferência do Estado. Contudo, é preciso anotar que a CGT desejava, assim como a USI, que a unicidade sindical fosse mantida, rechaçando assim a Convenção n.º 87, da OIT.

Assim discursou o representante da CGT na Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e dos Servidores Públicos:

A estrutura sindical brasileira é sabidamente atrelada ao aparelho estatal. O controle legal da vida das entidades sindicais remonta ao regime do Estado Novo implantado em 37, coma ditadura getuliana. Em face disso, as organizações dos trabalhadores em todas as categorias profissionais e de todos os níveis, sindicatos, federações e confederações, sempre reivindicaram, sem esmorecer, a renovação de toda a legislação sindical fascista, com a consequente adoção de uma situação em que haja plena liberdade e autonomia sindicais capazes de assegurar o funcionamento das entidades organizadas, administradas e dirigidas por representantes, sem qualquer ingerência do Estado. Por outro lado, embora a Constituição vigente nada dispunha a respeito, a lei ordinária, no art. 566 da CLT, restringe o direito de sindicalização, não admitindo que os servidores públicos se organizem adequadamente em sindicatos, estendendo essa restrição aos empregados das demais empresas paraestatais, cabendo citar a exceção feita apenas à Caixa Econômica Federal, cujos empregados, em memorável luta, conseguiram que os seus direitos fossem respeitados e, hoje, já são filiados ao Sindicato dos Bancários. Desta forma, reiterando e ratificando decisão adotada pela CGT e seu conclave nacional, realizado em março de 1986, reivindica-se a adoção de legislação sindical que assegure a liberdade e autonomia sindicais, preservadas na unidade, revogando-se as restrições do capítulo 5º da CLT, que deverá, na Assembléia Nacional Constituinte, ser substituído por dispositivo que preveja a edição breve de um Código do Trabalho efetivamente democrático e rejeição da Convenção 87 da OIT, na medida em que esta Convenção entra em frontal contradição com princípio da unidade e da unicidade sindicais. (BRASIL, 1987c, p. 114/115)

Percebe-se, portanto, que o posicionamento da CGT é no mínimo contraditório, já que pleiteia “que haja plena liberdade e autonomia sindicais capazes de assegurar o funcionamento das entidades organizadas, administradas e dirigidas por representantes,

sem qualquer ingerência do Estado”, quando se refere ao direito de sindicalização, porém, propõe a rejeição da Convenção n.º 87, da OIT.

Ainda que longas as transcrições obtidas junto à Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, na Assembleia Nacional Constituinte, ela é capaz de revelar as entranhas do pensamento esposado por essa Central Sindical, na pessoa de Lourenço do Prado:

Quanto à liberdade e autonomia sindicais, a posição da CGT é clara. Quanto à questão da unicidade, também colocamos de forma bem clara e taxativa. Está consignado e é objeto de resolução do congresso de março de 1986, que transformou a Conclat em CGT. Realmente, temos que lutar pela unicidade. A questão de pluralidade - temos que falar com toda a clareza, sem escamotear nenhum ponto - filosoficamente, pode ser uma posição muito floreada, até muito bonita. No entanto, sabemos que isso é uma questão utópica, porque tanto o empresariado quanto o Governo, certamente jogariam, com toda a tranquilidade, para nos dividir e colocar um sindicato numa esquina, outro na outra esquina, outro mais adiante, outro no 1º andar e outro no 2º andar. Com isso, toda a nossa força se esfacelaria completamente. De maneira que nós somos pela unicidade. Acima de tudo, por esses fundamentos, porque, realmente, sabemos muito bem onde é que estão os nossos inimigos. Então, acho que não devemos abrir esse flanco, para que por ele, essa divisão e o nosso enfraquecimento caminhem de forma tranquila, já que há tantas outras formas, também de se navegar para a divisão e o enfraquecimento do movimento sindical. De maneira que nós, realmente, somos completamente favoráveis à questão da unicidade. Acharmos que o trabalhador tem que ter unidade, que por ela lute, que por ela vá até as últimas conseqüências em defesa de seus interesses. Acho que a unicidade deveria ser consignada na Constituição, pela nossa tradição de País onde se legisla para tudo. Acho que não é agora, quando vamos completar cem anos de República, que vamos alterar isso. Futuramente, poderá até realmente ser alterado e deixar a coisa no nível do sindicalismo europeu, de sindicalismo de outros países também adiantados. (BRASIL, 1987c, p.124/125)

A contrariedade no discurso do representante da CGT é patente. Postula pela liberdade e autonomia sindicais e, de outra parte, defende o cerceamento na criação, organização e estruturação dos entes sindicais. Aponta, de forma minimalista, o empresariado e o próprio governo como seus inimigos. Importante observar, entretanto, a menção na fala de Lourenço do Prado (ibidem) de que o Brasil não estaria preparado para essa “liberdade”, não estaria no “nível” do sindicalismo europeu e de países desenvolvidos, deixando evidente que sua postura estaria em descompasso com as melhores práticas internacionais. Naturalmente, que é possível compreender as razões que fundamentam o seu discurso, asseverando que algumas categorias, como os rurícolas, as empregadas domésticas, os trabalhadores em construção civil, dentre outras, seriam ainda organizações sindicais incipientes, de modo que o pluralismo

sindical poderia, segundo sua observação, resultar na fragmentação da classe. Enfim, a bem da verdade, o sindicalista parece envolver-se num flagrante equívoco ao considerar como sinônimas as expressões unidade e unicidade.

Outra Central Sindical ouvida pela Subcomissão foi a CUT. Sua contribuição foi exatamente oposta às duas outras Centrais, pois, propugnava a liberdade total de organização dos trabalhadores. Ou seja, acreditava que os trabalhadores seriam capazes de se auto-organizarem, sem que houvesse a necessidade da tutela estatal. Como se vê, as entidades sindicais chegam divididas à Assembleia Nacional Constituinte. Nesse contexto, é possível observar que não havia consenso sequer entre os seus principais interessados.

Vale transcrever o que disse o representante da CUT perante a Subcomissão:

Quando a CUT fala em liberdade, nós falamos não em liberdade relativa, mas em liberdade absoluta da organização dos trabalhadores. Inclusive os servidores públicos, sem distinção de qualquer espécie, têm direito de construir, sem autorização prévia, organizações por sua escolha, bem como o direito de se filiara essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas. As organizações dos trabalhadores têm o direito de elaborar, nos seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, de organizar a gestão e atividades dos mesmos e de formular o seu programa de ação. É vedada ao Poder Público qualquer intervenção que possa limitar este direito, ou entravar o seu exercício legal. (...) A CUT defende, sim, a unidade sindical que vai se dar a partir do entendimento dos trabalhadores com a liberdade de se organizar como assim entenderem. Nós não queremos nenhuma tutela do Estado, e esta tutela não deve vir nem no modo em que nós devemos organizar. Nós queremos nos organizar a partir de nossos entendimentos. Defendemos a unidade, sim, vamos defendê-la junto aos trabalhadores (...) Para finalizar; para a CUT, a unidade não deve ser decretada nem pelo Estado, nem pela Constituição. Se eu acreditasse que a Constituição viesse a resolver todos os problemas, se eu acreditasse que a Constituição viesse a atender todas as nossas reivindicações, ainda precisaria acreditar que o que constasse em alguns pedaços de papel seria respeitado na prática. Acredito, sim, na capacidade de organização da classe trabalhadora brasileira, mas nos dêem liberdade de autonomia sindical, nos dêem a possibilidade de organizarmos como bem entendermos. Aí, eu não terei dúvidas de que conseguiremos conquistar as nossas reivindicações. (BRASIL, 1987c, p. 116)

À vista disso, há de se afirmar que o posicionamento da CUT está estreitamente alinhado às disposições da Convenção n.º 87, da OIT. Espanca de vez qualquer possibilidade de relativização da liberdade. É terminantemente contra a interveniência do legislador constituinte. Enfim, não crê que a Constituição é que seria capaz de legitimar e possibilitar a melhor forma de organização. Ressalta ainda o dirigente sindical que a unidade há de ser resultado de uma construção espontânea, e não produto de uma

norma. Nesse ponto, importa destacar a divergência de pensamento entre as Centrais – CUT x CGT/USI –, eis que o presidente da CUT diz ser contra a pluralidade sindical, o que não contrasta com a ideia de unidade. Propõe, dessa forma, que a classe trabalhadora construa, por si, essa base única. Repita-se que a liberdade almejada não significa propriamente pluralidade de entes sindicais. Como bem disse Jair Meneguelli: “(..) a lei não tem que permitir a pluralidade, a lei tem que se restringir à liberdade (ibidem, p. 123)”.

Assim, o discurso promovido pela CUT foi voz dissonante no parlamento, já que a defesa da unicidade sindical se saiu vencedora, com a ênfase de que o contrário seria dar azo ao enfraquecimento e fragmentação do sindicalismo. Vale lembrar que os mesmos defensores da unicidade também repudiavam a intervenção do Estado nas questões internas afetas aos sindicatos.

O representante da Confederação Nacional dos Trabalhadores nos Transportes Terrestres assim se referiu à Convenção n.º 87, da OIT:

A Convenção 87 tem tudo de bonito, até o momento em que passa a assegurar o direito de existir, numa mesma base territorial ou, às vezes, num mesmo estabelecimento, mais de um sindicato representativo de um mesmo grupo de trabalhadores, abrindo ensanhas para aquilo que já se afirmou aqui: para o "sindicato amarelo", o sindicato patrocinado pelo empresário que, dispondo de dinheiro, pode patrocinar um sindicato que ofereça serviços assistenciais magníficos ao trabalhador, quase sempre muito necessitado, e por isso venha a se tornar mais representativo e, portanto, expulse de dentro do âmbito da empresa o verdadeiro sindicato que representa os interesses efetivamente profissionais dos trabalhadores. (...) Queremos autonomia sindical, queremos estar distantes do governo, queremos estar distantes dos partidos políticos, queremos estar distantes dos empresários, queremos ter condições de, unitariamente, decidirmos o que é melhor para os trabalhadores. Essa a proposta da CNTTT. (BRASIL, 1987b, p. 225)

Numa ligeira análise do aludido pronunciamento pode-se afirmar que a unicidade sindical resultou exatamente no oposto do que ele imaginava. A junção da contribuição compulsória e a total falta de liberdade para organização e estruturação da base sindical fez surgir o “peleguismo”, como já se disse, ou o chamado “sindicato amarelo” nas palavras do representante da Confederação.

O que se vê, portanto, é um verdadeiro paradoxo. Os sindicalistas levantam a bandeira da autonomia, o que significa dizer que querem o Estado passando ao largo da condução das entidades sindicais, porém, insistem na necessária tutela estatal para que seja refutada a auto-organização. Noutras palavras, querem um Estado distante, mas

não tão distante assim, para que ao fim e ao cabo, o Estado intervenha, mas tão somente, para garantir que eles, os representantes sindicais, possam decidir o que seja “melhor” para os trabalhadores. Essa salvaguarda estaria atrelada à uma proposição, qual seja, a de que o “inimigo” voraz, o empresário, poderia a qualquer instante dismantelar toda a classe trabalhadora. Daí a reivindicada intervenção para a garantia da unidade. Verdadeiramente, o que se tem é a figura do “Leviatã”, de Thomas Hobbes (2003), na pessoa desses líderes sindicais, já que se colocam, em última análise, como protetores dos trabalhadores que, se deixados à própria sorte, não seriam capazes de se organizarem, de construírem espontaneamente suas bases, de instituírem novas entidades sindicais.

Não por acaso, este capítulo recebeu o referido título, já que o impasse acerca da unicidade x pluralidade assombrava a Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos. Os constituintes estavam às voltas com o que estabelecia a Convenção n.º 87, da OIT. Para além disso, o Presidente da República, através da Mensagem n.º 166, de 22 de junho de 1987, encaminha aos membros do Congresso Nacional o Projeto de Lei n.º 164/1987, que dispunha sobre a organização sindical e relações coletivas de trabalho. São cirúrgicas as colocações do Ministro do Trabalho, Almir Pazzianotto Pinto e do Consultor Geral da República, J. Saulo Ramos, que constam da Exposição de Motivos do referido PL, cujo excerto, embora longo, é imensamente importante para que se perceba a coerência de seus argumentos:

Este Anteprojeto representa, na trajetória do sindicalismo brasileiro, um momento de inflexão. Ele traz consigo os instrumentos de ruptura com o passado de dominação estatal e introduz, na prática da vida sindical, o sentido da liberdade. Nos países democráticos os sindicatos têm autonomia e liberdade. (...) Na dimensão coletiva, liberdade sindical significa o direito conferido aos trabalhadores e patrões, de escolher as formas de representação dos seus interesses profissionais e econômicos, segundo uma perspectiva de respeito à autonomia da vontade e subordinação aos interesses maiores da comunidade, princípio fundamental de convivência social. Trata-se de uma liberdade civil no sentido de que os interlocutores sociais exercitam uma esfera de autonomia perante a qual o Estado deve o quanto possível abster-se. É, também, uma liberdade política enquanto direito de participação na formação da vontade geral. A esses princípios, consagrados nos sistemas jurídicos dos povos livres, a Organização Internacional do Trabalho vem dedicando a sua atuação manifestada claramente nas Convenções n.º 87, sobre organização sindical e n.º 98 sobre negociação coletiva e garantias aos dirigentes sindicais, além de outras de igual fim. (...) Diante da conhecida divergência entre a unicidade e a pluralidade sindical, o Anteprojeto coloca-se na linha doutrinária da unicidade conquistada pelos trabalhadores e pelos empregadores, na medida em que se dispuserem a modelar as suas organizações de acordo com os critérios espontâneos que

julgarem adequados. Não poderia ser mantida a unidade imposta por lei, contrária a todos os princípios de um sindicalismo livre. Não quer isto dizer que é proposta a pluralidade sindical, uma vez que tudo dependerá da decisão independente das bases, sem interferência do Estado. Proíbe-se o fornecimento, pelos empregadores, de meios financeiros a sindicatos de trabalhadores com o objetivo de impedir o fracionamento dos sindicatos incentivado por expedientes ilegais se as atuais formas de agrupamentos forem consideradas aptas para a defesa dos interesses profissionais e econômicos, basta que os trabalhadores e empregadores as mantenham. Se quiserem modificá-las, poderão fazê-lo. (...) A contribuição sindical, imposta por lei, será extinta progressivamente, dentro de um período de cinco anos. (BRASIL, 1987f, p. 24/25)

Almir Pazzianotto e Saulo Ramos deixam os congressistas sem saída. Não havia por que desacolher os motivos que embasavam o Projeto de Lei n.º 164/87. Isso porque, a nova constituição estava sendo construída sob os auspícios da liberdade, da ruptura com o passado sombrio e dominador do Estado. O Ministro e o Consultor da República relembram que em países democráticos os sindicatos gozam de autonomia e liberdade, cujos elementos estariam assentados na constituição vindoura. Com essa visão, expõem justamente os princípios que norteiam a vida dos povos livres e que alicerçam a Convenção n.º 87, da OIT, de modo que trabalhadores e patrões possam escolher livremente seus representantes e, com isso, conquistem a tão sonhada unidade, com a total abstenção estatal. Mais ainda. Colocam por terra os argumentos trazidos pelos representantes da CNTTT e da CGT, sob a lógica do “inimigo”, uma vez que o PL destacava a proibição de os empregadores fornecerem recursos financeiros a sindicatos de trabalhadores, impossibilitando, assim, eventual fragmentação da classe, através de mecanismos ilegais. Acerca das atuais composições sindicais, expressam com notável acerto a possibilidade de trabalhadores e empregadores optarem pela continuidade delas. De se anotar, por fim, a proposta de extinção progressiva da contribuição sindical imposta por lei. Observe-se que o aludido Projeto de Lei primeiro aponta a necessidade de que haja liberdade de organização sindical para, em seguida, indicar a cessação – frise-se, de forma gradual –, da contribuição compulsória. O que significa dizer que a proposta de alteração legislativa acompanha a par e passo o limiar dos novos tempos. Nova possibilidade de organização com nova forma de custeio. Justamente o que não se deu com o advento da Lei n.º 13.467/2017, a também conhecida reforma trabalhista, conforme analisado no Capítulo 3 deste trabalho.

Não bastasse o Projeto de Lei n.º 164/1987 e a própria Convenção n.º 87, da OIT, diferentemente dos representantes sindicais que chegaram, esses sim, fragmentados na Assembleia Nacional Constituinte, quanto à unicidade sindical, o Ministro do Trabalho foi ouvido pela Subcomissão e não deixou dúvida alguma sobre a necessidade de se virar a página do retrocesso. Vale a transcrição, com destaques acrescentados ao texto original:

desde 1939 e 1943 por força da Consolidação das Leis do Trabalho, **o sistema sindical vigente no País é Corporativista, e mais do que isso, ele é fascista.** (...) A lei ordinária, obviamente, se conforma aos dispositivos constitucionais, e isso continuará acontecendo. Portanto, a mesma questão que se coloca, relativamente ao direito de greve, no texto constitucional futuro, colocar-se-á relativamente à organização sindical. **Qual será a opção da Assembléia Nacional Constituinte?** Ela fica com a dubiedade atual, que **assegura a sobrevivência de uma legislação intervencionista, paternalista, corporativista e fascista, ou a Assembléia Nacional Constituinte inscreverá na Constituição um dispositivo objetivo e cortante que assegure autonomia de organização e a liberdade de participação, à semelhança do que ocorre na esmagadora maioria dos países democráticos do mundo?** (...) opino, respeitosamente, com todo o acato que devo a V. Ex.as, pela inserção, na próxima Constituição, para que ela corresponda às expectativas do País e daqueles que lutaram pelo regime democrático, muitos dos quais já morreram ou foram abatidos ao longo dessa luta; sugiro que inscrevam algo definitivo e que não deixem nenhuma margem à dúvidas, não dêem ensejo s grandes especulações interpretativas, que por maior que seja o esforço de construção jurisprudencial, não se possa escorregar nesse terreno, que se diga em bom vernáculo, em palavras concisas e diretas, que a organização sindical é autônoma e que independe de autorização estatal. (...) **nós - nos sentiremos malogrados e frustrados, se, no tocante à organização sindical brasileira, não dermos um passo corajoso e definitivo no sentido da organização autônoma;** teremos falhado muito mais do que na organização sindical, teremos falhado no processo, no projeto democrático, **a mantemos, por hipocrisia, por farisaísmo, por interesses inconfessáveis, um sistema que faz dos sindicatos apêndices do Ministério do Trabalho e dependentes dele.** (BRASIL, 1987b, p.232)

Todavia, numa manobra parlamentar, o Ministro do Trabalho cedeu aos apelos dos congressistas e levou ao Presidente da República o pedido para que se aguardasse a promulgação da constituição, suspendendo-se a tramitação do PL n.º 164/1987 no legislativo.

Ultrapassada a fase das audiências públicas, das contribuições ofertadas pela sociedade, os parlamentares passam a debater o famigerado tema da unicidade sindical. É nesse caminhar que se dá a tarefa de interpretar como os congressistas lograram êxito em estabelecer a liberdade sindical no art. 8º, *caput* e, ao mesmo tempo, incluir no texto constitucional, no inciso II do citado artigo, a excêntrica figura da unicidade sindical,

contrariando inclusive o ideário da constituição que acabara de nascer. A palavra de ordem era a mudança. A inauguração de um estado democrático de direito, em flagrante rompimento com o passado, que privava os brasileiros de liberdades. Discursos inflamados davam o tom da necessidade de se desgarrar da ditadura militar, da ditadura estatal que tinha o condão de se imiscuir na vida das organizações sindicais. Assim, diante dessa aparente contradição constitucional, cuja abordagem será feita em apartado, avança-se na análise dos debates entre os constituintes.

Pois bem. Conforme retratado alhures, a proposta majoritária da manutenção da unicidade sindical pelos congressistas encontra, desde logo, incoerência no texto constitucional. Veja-se que o legislador constituinte, quando cuidou dos fundamentos da República Federativa do Brasil, acomodou no inciso V, do art. 1º, o pluralismo político. De se ver, portanto, que o parlamento não estava imbuído de uma mudança cabal, plena e completa, eis que, de um lado, havia o desejo de pluralidade partidária e, de outro, o desejo da impossibilidade de pluralidade sindical. Uma verdadeira aberração constitucional.

A visão turva de alguns parlamentares é que deu o tom. À guisa de exemplificação, confira-se o discurso do 2º Vice-Presidente da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, com destaques acrescentados:

Neste sentido, **quando se procura garantir na Constituição a unicidade, não estamos com isso interferindo na organização dos trabalhadores**; estamos, sim - esta é a grande preocupação das correntes que hoje atuam no movimento sindical quando defende a unicidade – justamente impedindo a interferência dos patrões com a possibilidade de criarem tantos quantos sindicatos forem necessários, para poder dividir a luta dos trabalhadores. (BRASIL, 1987d, p. 206)

É possível observar que há indubitável interferência estatal na vida sindical do trabalhador, retirando-lhe a liberdade de se auto-organizar. Veja-se que, sequer há disfarce no discurso. Diz-se, assim, que o melhor a se fazer pelos trabalhadores é justamente intervir em suas escolhas.

A Comissão da Ordem Social, através da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, ao finalizar o seu “Relatório” (Volume 190), consagrou a unicidade quanto à organização sindical, nos seguintes termos:

(...) Existe, conforme a Subcomissão verificou, ao ouvir as entidades sindicais, uma dicotomia de interpretação da liberdade e da autonomia dessas associações: uma das correntes advoga a possibilidade de pluralismo sindical e

a outra pretende assegurar constitucionalmente a unicidade sindical. A Subcomissão, fiel ao pronunciamento da grande maioria das entidades sindicais, sacramentou a unicidade sindical, levando em conta a desigualdade regional existente no Brasil, segundo a qual a maior garantia de fortalecimento do sindicalismo, nas regiões menos desenvolvidas, e exatamente a obrigatoriedade de que os trabalhadores se agreguem em uma só associação sindical por base territorial e por categoria profissional. No mais, a Subcomissão assegurou, no Anteprojeto, o completo desatrelamento do Estado, para as organizações sindicais. (BRASIL, 1987e, p. 8/9)

Dada a divisão de ideias entre os representantes sindicais, prevaleceu na Subcomissão o entendimento de que a unicidade seria mantida, sob o argumento de que num país de dimensões continentais e desigualdades regionais esse desfecho melhor garantiria um sindicalismo forte. Consta ainda do relatório que no Anteprojeto buscou-se “o completo desatrelamento do Estado, para as organizações sindicais”. Contudo, olvidaram-se os membros da Comissão de esclarecerem a discrepância entre a opção da unicidade, imposta por norma, em relação “ao completo desatrelamento do Estado”, forçando um raciocínio jurídico que não fecha. Dito isso, tem-se que a vulnerabilidade da classe trabalhadora teria sido suprida pela ação “altruística” daqueles constituintes.

Além disso, é preciso apontar a falácia que permeava o discurso dos defensores da unicidade, que traziam em suas falas somente a figura do trabalhador, como se não houvesse qualquer relação com o patronato. Ricardo Machado Lourenço Filho (2011), destaca essa “falha” providencial na sustentação dos argumentos proferidos pela corrente em prol do sindicato único:

Para além do que está explícito nos discursos examinados, há dois momentos em que fica bastante nítida a preocupação com os trabalhadores e a garantia de seus direitos. Essa preocupação influiu decisivamente nos rumos e nos tipos de argumentos constantes dos debates sobre a organização sindical na Constituinte. O primeiro desses momentos, difuso em praticamente todas as discussões, consiste em que, salvo raríssimas exceções, a unicidade, inserida na questão maior da organização sindical, é abordada como um problema referente apenas aos trabalhadores, isto é, com exclusão dos empregadores. Trata-se de um detalhe que poderia passar despercebido. Os constituintes aludem tão somente aos *trabalhadores*. Os empresários e empregadores, quando aparecem, correspondem tão somente aos “inimigos” que farão de tudo para enfraquecer o movimento sindical (novamente) dos trabalhadores. Caso a questão da organização sindical fosse encarada como um problema pertinente tanto a empregados quanto para empregadores, os argumentos em defesa da unicidade (especialmente os que enfatizavam a necessidade de proteção dos trabalhadores) talvez não tivessem obtido fácil sustentação e apoio, como acabaram tendo. (LOURENÇO FILHO, 2011, p. 89)

Imperioso anotar ainda que, não constava da lista de entidades convidadas pela Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos representantes dos empregadores, o que, evidentemente, não era obra do acaso. Ao ser indagado sobre essa ocorrência, o Presidente da Subcomissão, Geraldo Campos, aduziu que as entidades patronais não seriam ouvidas, ante o exíguo tempo de que dispunham para conclusão dos trabalhos. De toda forma, consta dos anais da Constituinte que, apenas uma única entidade representativa do patronato foi ouvida – A Confederação Nacional do Comércio. Portanto, a estratégia de condução dos debates visava, em tese, defender os interesses da classe trabalhadora. Somente em tese, porque, na verdade, como se viu, essa “defesa” veio acompanhada do fantasma do autoritarismo e dissociada das melhores práticas internacionais.

De se registrar que, ainda teria sido apresentada uma emenda ao anteprojeto que, dentre outras questões, tratava da organização sindical, notadamente contra a unicidade. A emenda é a favor da liberdade, e não da pluralidade, *verbis*: “*Por isso, queria que os Srs. Constituintes prestassem atenção. Em primeiro lugar, minha emenda, em nenhum momento fala no pluralismo sindical. Ela fala em liberdade*”¹⁹ (BRASIL, 1988a, p. 1319).

O destaque foi rejeitado por expressiva maioria, no plenário da Comissão de Sistematização. Votaram favoráveis à emenda apenas alguns constituintes, num total de 05 votos contra 83. Numa das declarações de voto, contra a liberdade sindical, é possível constatar a curiosidade nos argumentos dos constituintes:

Votamos pela unidade sindical, embora, em tese, sejamos pela pluralidade, já que esta, ainda em tese, não exclui a unidade e consagra o princípio da liberdade. Não obstante isso, considerando o momento da história nacional e as peculiares condições em que se desenvolve a luta dos trabalhadores neste período, entendemos que a sociedade brasileira não pode prescindir da unidade sindical se quiser alcançar um nível de desenvolvimento e justiça que permita a implantação da pluralidade sindical. Admitimos que duas ou três unidades da Federação estariam preparadas para o exercício do pluralismo, mas o Brasil, como um todo, não está. (BRASIL, 1988a, p. 1321, com destaques acrescentados)

¹⁹ Íntegra da emenda apresentada disponível

em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/sup171Canc27jan1988Volumel-II.pdf#page=>. Acesso em: 16 mar. 2020.

Na mesma esteira, outros constituintes também apresentaram a seguinte declaração de voto: ***"Apesar de entendermos que a liberdade sindical que enseja o pluralismo é a melhor opção para o Brasil, somos levados a votar contra esta emenda para que permaneça o texto do Substitutivo número 2 que atende de modo equilibrado a este objetivo."*** (*ibidem*, com destaques acrescentados).

A declaração de voto acima transcrita nos dá a dimensão do que se passava na Constituinte. Paradoxalmente, de um lado, um constituinte, de trajetória sindical, defendendo a liberdade e, de outro, o reconhecimento de que essa mesma liberdade seria o caminho para o alcance do desenvolvimento e da justiça. Mas não em 1988. Porque "o Brasil, como um todo," não estaria preparado para conviver com essa liberdade.

Para os constituintes representantes da classe trabalhadora, a Assembleia Nacional Constituinte era a oportunidade para permitir que os trabalhadores criassem suas próprias organizações, contrariando, assim, os argumentos defendidos pela Subcomissão. É bem verdade que o constituinte estava ao lado da minoria, que repetia como um mantra que não caberia à lei e tampouco à constituição estabelecer como os trabalhadores deveriam se organizar. Oportuna a transcrição de sua manifestação, justamente para aclarar o quão prejudicial tornar-se-ia a inclusão dessa restrição no texto constitucional:

Penso que, se esta Constituição não inovar na questão sindical, pagaremos o preço histórico de termos perdido a oportunidade de permitir, pelo menos uma vez na vida, que a classe trabalhadora, a partir de sua formação cultural, a partir dos embates com o patrão, crie as suas próprias organizações. (...) É por tudo isso que a proposta do companheiro Geraldo Campos – com todo o respeito que S. Ex.^a nos merece – não inova absolutamente nada. Coloco-me, portanto, contra a proposta e peço aos membros desta Comissão que votem contra ela, porque a sua derrota nos possibilitará inovar com emendas aditivas, neste particular, o Projeto do Relator Bernardo Cabral. (BRASIL, 1988a, p. 1324/1325)

De fato, acerca da organização sindical, a Assembleia Nacional Constituinte, em nada inovou. Manteve-se fiel ao regime ditatorial Getulista, da década de 1930. E pior. Agora trasvestida de amparo a trabalhadores tidos por despreparados. Um paternalismo exacerbado que preferiu negar a conceder direitos à classe trabalhadora.

Lourenço Filho (2011) destaca o vacilo do constituinte:

De uma só vez, eram mantidos dois importantes pilares da estrutura sindical construída na década de 1930: a contribuição sindical e a unicidade.

Consolidava-se também a contradição do futuro texto constitucional, que titubeava entre a liberdade e a vedação de intervenção estatal na vida sindical e a imposição do sindicato único. Faltava apenas confirmar essa ambiguidade nas votações do 2º Turno da Constituinte, o que efetivamente ocorreu (LOURENÇO FILHO, 2011, p. 98).

E assim, em 05 de outubro de 1988, foi promulgada a Constituição Cidadã. Não obstante, possa-se ostentar o progresso no âmbito do direito individual do trabalho, dentre inúmeras melhorias e conquistas, o mesmo não se pode afirmar na seara do direito coletivo do trabalho, notadamente em relação à organização sindical, eis que a nova carta trouxe consigo um misto de avanço e retrocesso, uma ambiguidade que marca o início de um estado democrático de direito.

Tem-se, assim, a redação final do *caput* do artigo 8º declarando expressamente haver liberdade de associação para, em seguida, no inciso II, vedar essa mesma liberdade, *verbis*:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; (BRASIL, 1988b)

Privilegia o pluralismo político e, na mesma medida, a unicidade sindical. Diz sim à liberdade partidária e um sonoro não à liberdade sindical. Impõe, dessa forma, que o trabalhador continue a mercê do Estado, sem liberdade para escolher e criar a organização sindical que melhor lhe aprouver.

Faz-se, portanto, premente à interpretação da Constituição Federal para responder se há ou não alguma inconstitucionalidade no texto do artigo 8º, à vista da consagração simultânea do princípio da liberdade a par e passo com o da unicidade sindical.

2.3.3.1. Da interpretação da Constituição Federal quanto à unicidade sindical

Numa análise perfunctória da norma contida no *caput* do artigo 8º e seus incisos I e II, da Constituição Federal, parece haver incompatibilidade entre elas. Isso porque, o

legislador constituinte proclamou no *caput* que *é livre a associação profissional ou sindical*, o que teria como corolário a pluralidade sindical. No inciso I, assentou que o Estado não poderá interferir e intervir na organização dos entes sindicais, o que significa dizer que teria sido outorgada a cada representação a decisão de bem delimitar sua área de atuação. Todavia, ao inserir no Inciso II a vedação da criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial, circunscrita à área de um município, trouxe flagrante cerceamento à liberdade sindical. As razões políticas que sustentam a opção do legislador foram amplamente apresentadas até aqui, de modo que se faz imprescindível a interpretação sob viés jurídico.

A interpretação constitucional é um dos temas mais fascinantes do direito constitucional, dada a relevância da lei maior no contexto jurídico. Não se pode olvidar, aliás, que tudo perpassa pela constituição. É ela que dá o tom, que estabelece as premissas, apontando os fundamentos e objetivos que regem uma nação.

Entretanto, observa-se que, num mundo globalizado é forte a conclusão de que há uma decadência do conceito tradicional de soberania. Embora, hodiernamente, haja significativo avanço tecnológico, a informalidade, o desemprego e a exclusão social caminham de braços dados com a aquiescência do Estado na defesa impecável do lucro almejado pela elite endinheirada. No direito, a tônica é o fato de que a lei e o exegeta, às vezes, não dão conta de responder a todas as questões.

Em sentido metafórico, o texto constitucional é aquela pequena parte visível do imenso *iceberg* normativo, cabendo ao intérprete, ao aplicador constitucional descobrir sua parte oculta – a maior delas –, mediante uma das técnicas hermenêuticas, que é a arte da compreensão, o que significa dizer que é essencial em todas as ciências humanas e como tal anuncia que a verdade é fruto de uma interpretação. Se, antes, era uma teoria que ensinava através de metodologias como interpretar textos, agora, como filosofia, a hermenêutica significa um posicionamento diante do problema do ser e da compreensão que dele possamos ter.

De tal maneira, se o Direito foi concebido como técnica de solução de conflitos e instrumento de pacificação social, tem-se que a interpretação jurídica é um processo silogístico de subsunção dos fatos à norma. Segundo Uadi Lammêgo Bulos (1997), interpretar a constituição é descobrir o seu significado. De modo que todo e qualquer

texto constitucional não deverá ficar à beira de interpretação, sob pena de não ser possível a adaptação do *dever ser* de seu conteúdo normativo aos inúmeros acontecimentos sociais, históricos, políticos, religiosos e econômicos num dado momento. Bulos (1997), afirma que, em matéria de interpretação constitucional, não há método, princípio ou técnica por excelência. Tudo é bem-vindo, desde aqueles explicitados numa perspectiva clássica até os mais modernos. E assim, quando os métodos clássicos de interpretação (gramatical, lógico, histórico, sistemático, teleológico, popular, doutrinário e evolutivo) não são suficientes para solucionar os impasses resultam na chamada crise da velha hermenêutica. Nesse sentido, Alexy (2008) aponta os principais óbices dessa interpretação clássica no direito hodierno: a imprecisão da linguagem do direito; a possibilidade de conflitos entre as normas; o fato de que é possível haver casos que requeiram uma regulamentação jurídica, que não cabem sob nenhuma norma válida existente; e, a possibilidade, em casos especiais, de uma decisão que contraria textualmente um estatuto.

Assim, há consenso de que as constituições devem ser interpretadas, na medida em que é a lei maior que dará validade para as demais normas do ordenamento jurídico. Dessa forma, o hermeneuta, levando em conta a história, ideologias e realidades sociais, econômicas e políticas do Estado, definirá o verdadeiro significado do texto constitucional. Naturalmente que, onde não existir dúvida não há o que se interpretar, *v.g.* (art. 18, § 1º, CF/88: Brasília é a capital federal).

No entanto, não se pode negar que a Constituição de 1988, sendo fruto de um processo de redemocratização do país, é um documento de semblante aberto que mescla o ideário liberal burguês com as reivindicações sociais do *Welfare State*. À guisa de exemplificação, o art. 170 coloca de um lado uma ordem econômica fundada na livre iniciativa, e, do outro, os ditames da justiça social, da valorização do trabalho humano e da dignidade da pessoa humana. Não faltam, no constitucionalismo brasileiro, outros exemplos cabais de contradições e antinomias, tais como: a propriedade privada e sua função social; a livre concorrência e a defesa do consumidor, etc.

Nesse sentido:

É de notar-se, também, que o trabalho é direito fundamental social reconhecido no artigo 6º da Constituição de 1988, além de manifestar-se constitucionalmente como fundante da ordem econômica, e componente dos seus princípios norteadores da função social da propriedade e da busca do pleno emprego,

conforme previstos no artigo 170, caput, III e VIII, da Constituição Federal. Assim, apesar da Constituição Federal, lastreada no fundamento da livre iniciativa, apresentar-se como liberal e de abarcar em sua normatividade o sistema capitalista, faz opção pelos direitos sociais, intervindo na ordem econômica, com o fim de amainar o Estado liberal (COSTA; REZENDE, 2019, p. 294)

No que tange às alterações constitucionais, elas poderão ser observadas tanto do ponto de vista formal, consistente numa reforma de seu texto, como informal, provenientes de mutações constitucionais, ou seja, sem alterações físicas, mas de significados, de sentido, permanecendo o texto inalterado, conforme se depreende da Súmula Vinculante n.º 25, acerca do não cabimento de prisão civil do depositário infiel. Decerto que essa mutação e a nova interpretação não poderão afrontar os princípios estruturantes da constituição.

E por falar em princípios, a dogmática moderna avaliza o entendimento de que as normas em geral, e as normas constitucionais em particular, enquadram-se em duas grandes categorias diversas: os princípios e as regras. Assim, imperioso se referir às regras e princípios, considerados espécies de normas e que não guardam entre si hierarquia, diante da ideia da unidade da constituição. Nas palavras de José Joaquim Gomes Canotilho (2003), a Constituição passa a ser encarada como um sistema aberto de princípios e regras, no qual as ideias de justiça e de realização dos direitos fundamentais desempenham um papel central. Assim, importa anotar que, no âmbito de uma Constituição repleta de princípios contraditórios (ainda que aparentes), a aplicação única da velha hermenêutica tornaria desnutrido o processo de interpretação constitucional, uma vez que a operação exegética ficaria desprovida do avançado jogo aprimorado dos princípios que informam hoje em dia a atividade decisória dos magistrados. Daí a necessária análise da tríade: interpretação, princípios e técnicas.

Enquanto regras são proposições normativas aplicáveis sob a forma de tudo ou nada (*all or nothing*). Princípios contêm, normalmente, uma maior carga valorativa, um fundamento ético, uma decisão política relevante, e indicam uma determinada direção a seguir.

Dessa feita, a colisão de princípios, portanto, não só é possível, como faz parte da lógica do sistema, que é dialético. Por isso a sua incidência não pode ser posta em termos de tudo ou nada, de validade ou invalidade. À vista dos elementos do caso

concreto, o intérprete deverá fazer escolhas fundamentadas. A aplicação dos princípios se dá, predominantemente, mediante ponderação.

Segundo Konrad Hesse (1983), os princípios de interpretação constitucional correspondem à missão de orientar e canalizar os processos de relação, coordenação e avaliação de pontos de vista ou considerações que devem levar à solução do problema. Expõe, portanto, que é através da interpretação constitucional que se obtém a concretização da norma. Diz ainda que as regras tradicionais de interpretação apenas oferecem uma explicação parcial acerca do modo e a maneira pela qual um Tribunal constrói suas sentenças.

Em se tratando dos “Princípios da Interpretação Constitucional”, Canotilho (2003) apresenta um catálogo de tópicos dessa interpretação, ou melhor dizendo, indica o caminho para auxiliar na tarefa interpretativa:

A elaboração (indutiva) de um catálogo de tópicos relevantes para a interpretação constitucional está relacionada com a necessidade sentida pela doutrina e *práxis* jurídicas de encontrar princípios tópicos auxiliares da tarefa interpretativa: (1) relevantes para a decisão (= resolução) do problema prático (princípio da relevância); (2) metodicamente operativos no campo do direito constitucional, articulando direito constitucional forma e material, princípios jurídico-funcionais (ex: princípio da interpretação conforme a constituição) e princípios jurídico-materiais (ex: princípio da unidade da constituição, princípio da efectividade dos direitos fundamentais); (3) constitucionalmente praticáveis, isto é, susceptíveis de ser esgrimidos na discussão de problemas constitucionais dentro da <base de compromisso> cristalizada nas normas constitucionais (princípio da praticabilidade). (CANOTILHO, 2003, p. 1223)

E, dessa forma, elenca os Princípios de interpretação da constituição, quais sejam: da unidade da constituição, do efeito integrador, da máxima efectividade, da justeza ou da conformidade funcional, da concordância prática ou da harmonização e, por fim, o da força normativa da constituição.

Ainda sobre os princípios, convém lembrar das anotações feitas por José Juan Moreso (2002) sobre a ideia de que a aplicação de princípios em conflito se resolve através da ponderação, diferentemente das regras, como já se disse, que são aplicadas sob a forma de tudo ou nada.

Nesse sentido:

A ideia de que a aplicação dos princípios em conflito é resolvida pela ponderação, ou seja, atribuindo *pesos* diferentes aos princípios para descobrir quais têm mais força, é obviamente apenas uma metáfora. Enquanto isso, é uma verdade empírica que, para quaisquer dos objetos materiais, *a* e *b*, podemos estabelecer uma relação de ordem transitiva e relacionada com o predicado *igual ou mais*

pesado que, uma vez que é verdade que *a* é igual ou mais pesado que *b* e vice-versa e também é verdade que se *a* é igual ou mais pesado que *b* e *b* é igual ou mais pesado que *c*, então *a* é igual ou mais pesado que *c*; não é óbvio que o mesmo acontece com os princípios em conflito.²⁰ (MORESO, 2002, p. 233, tradução livre)

Os limites da interpretação constitucional traçados por Manuel Atienza (1997), indicam que a questão fundamental a ser abordada será a separação entre jurisdição e legislação, isto é, os limites do ativismo judicial e a legitimidade dos tribunais constitucionais. Aduz que esses limites estão diretamente ligados à existência dos “casos trágicos”, isto é, a busca do estabelecimento dos limites do ativismo judicial:

A tese que tento apoiar é que um dos limites da racionalidade jurídica é dado pela existência de casos trágicos; Ou, talvez mais precisamente dito, que a racionalidade jurídica não pode (não deve) ignorar a existência de casos trágicos, deve deixar espaço para o sentimento do trágico na lei.²¹ (ATIENZA, 1997, p. 8, tradução livre)

Eugenio Bulygin (2003) questiona se os juízes criam ou não o direito. Para tanto, apresenta três teorias. A primeira parte do pressuposto de que a norma é criada pelo legislador e que os juízes se limitam a aplica-las a casos particulares. Outra teoria sustenta que os juízes criam o direito porque criam normas individuais. Por fim, a terceira teoria assegura que os juízes não criam o direito em situações normais, mas se assim o fizerem é porque criam normas gerais em situações muito especiais. Conclui o trabalho acerca das discussões efetuadas apontando que a criação judicial do direito se produz tanto nos casos em que há lacuna normativa como nos de conflitos de normas.

Vale transcrever fragmento do que o autor denomina de “Criação judicial do direito”:

Estamos em condição de traçar um balanço das dissertações feitas. A separação entre o papel do poder legislativo como criador de regras gerais e o judiciário como meramente um aplicador dessas regras é insustentável. Não por causa da

²⁰ Texto em original: La idea de que la aplicación de principios en conflicto se resuelve mediante la ponderación, esto es, la asignación de pesos distintos a los principios para averiguar cuál tiene más fuerza, es obviamente tan sólo una metáfora. Mientras, es una verdad empírica que para cualesquiera dos objetos materiales, *a* y *b*, podemos establecer una relación de ordenación conexa y transitiva con el predicado *ser igual o más pesado que*, puesto que es verdad que o bien *a* es igual o más pesado que *b* o vice-versa y también es verdad que si *a* es igual o más pesado que *b* y *b* es igual o más pesado que *c*, entonces *a* es igual o más pesado que *c*; no es obvio que lo mismo ocurra con los principios en conflicto.

²¹ Texto em original: La tesis que pretendo sostener es que uno de los límites de la racionalidad jurídica viene dado por la existencia de casos trágicos; o, dicho quizás en forma más exata, que la racionalidad jurídica no puede (no debe) desconocer la existencia de casos trágicos, debe dejar un lugar para el sentimiento de lo trágico en el Derecho.

crítica de Kelsen, isto é, não porque os juízes ditam padrões individuais que dificilmente podem ser vistos como a criação do direito, mas porque os juízes também criam regras gerais. Isto aplica-se não somente aos acordos plenários das câmaras de apelação ou de determinadas sentenças da corte suprema. Também os juízes ordinários são forçados a criar regras gerais quando confrontados com casos de brechas ou contradições regulatórias e também em casos de lacunas axiológicas. (Como vimos, o último é apoiado pelo próprio Kelsen). Mas esta criação judicial das regras gerais difere em aspectos importantes da criação legislativa. Em primeiro lugar, as regras criadas pelo poder legislativo são obrigatórias para todos e em especial para todos os juízes. Em vez disso, as regras gerais pelas quais o juiz justifica a sua decisão num caso de lacuna normativa não obrigam, em princípio, os outros juízes. Mas uma regra geral "criada" por um juiz em um determinado caso é um precedente. Se outros juízes seguirem o caminho estabelecido, teremos uma jurisprudência uniforme: a regra geral criada pelos juízes torna-se obrigatória. Mas pode muito bem acontecer que outro juiz resolva de outra forma um caso semelhante. Em tal situação, teríamos regras gerais incompatíveis. O conflito entre estas regras será resolvido, mais cedo ou mais tarde, por outros juízes, de modo que o processo de criação judicial das regras gerais conduzirá a uma regra geral reconhecida de origem jurisprudencial.²² (BULYGIN, 2003, p. 24/25, tradução livre)

São pertinentes as contribuições de Luis Roberto Barroso (2015), ao investigar os antecedentes teóricos e filosóficos do Novo Direito Constitucional Brasileiro, aí se incluindo os campos econômico e social, político e do direito, perpassando, ao longo do século XX, três fases distintas – a pré-modernidade (Estado liberal), a modernidade (Estado social) e a pós-modernidade (Estado neoliberal). Barroso (2015) acrescenta que, o Direito surge como a voz das classes dominantes, cujos ditames encobrem esse poder disfarçado por uma linguagem que o faz parecer natural e neutro. Raciocínio semelhante é desenvolvido por Jessé Souza (2018), ao dizer que, não há como refutar que é o

²² Texto em original: Estamos em condiciones de trazar un balance de las disquisiciones efectuadas. La separación tajante entre la función del poder legislativo como creador de las normas generales y el poder judicial como mero aplicador de esas normas resulta insostenible. No por la crítica de Kelsen, es decir, no porque los jueces dicten normas individuales que dificilmente puede considerarse como creación del derecho, sino porque los jueces crean también normas generales. Esto ocurre no sólo con los acuerdos plenários de las cámaras de apelación o ciertas sentencias del tribunal supremo. También los jueces ordinários se ven obligados a crear normas generales cuando se enfrentan con casos de lagunas o contradicciones normativas y también en casos de lagunas axiológicas. (Como hemos visto, esto último lo admite el mismo Kelsen). Pero esta creación judicial de las normas generales difiere en importantes aspectos de la creación legislativa. En primer lugar, las normas creadas por el poder legislativo son obligatorias para todos y en especial para todos los jueces. En cambio, las normas generales mediante las cuales el juez justifica su decisión em un caso de laguna normativa no obligan, em principio, a los otros jueces. Pero una norma general "creada" por un juez em un caso determinado constituye un precedente. Si otros jueces siguen el camino trazado, tendremos una jurisprudencia. Uniforme: la norma general creada por los jueces adquiere el carácter de obligatoria. Pero bien puede suceder que outro juez resuelva de otra manera un caso análogo. En tal situación tendríamos normas generales incompatibles. El conflicto entre esas normas será resuelto, tarde o temprano, por otros jueces, de modo que el proceso de creación judicial de las normas generales desembocará em una norma general reconocida de origen jurisprudencial.

poderio econômico, a força brutal e descomunal da elite endinheirada que impõe essa dominação, razão pela qual não é demais asseverar que tudo está sujeito à interpretação.

Ao tecer considerações acerca da Teoria Crítica do Direito, Luís Roberto Barroso (2015) inspirado por Marx, aponta justamente este conluio entre o Estado e os interesses da classe dominante, alertando para a imperiosa necessidade de se interpretar não apenas o mundo, mas, sobretudo, sua transformação:

O Direito surge, em todas as sociedades organizadas, como a institucionalização dos interesses dominantes, o acessório normativo da hegemonia de classe. Em nome da racionalidade, da ordem, da justiça, encobre-se a dominação, disfarçada por uma linguagem que a faz parecer natural e neutra. A teoria crítica preconiza, ainda, a atuação concreta, a militância do operador jurídico, à vista da concepção de que o papel do conhecimento não é somente a interpretação do mundo, mas também a sua transformação. (BARROSO, 2015, p. 265)

Oportuno ainda trazer à colação as palavras de Barroso (2015) quando analisa o que se passou no Brasil, notadamente, a partir da redemocratização:

No Brasil, a teoria crítica do direito compartilhou dos mesmos fundamentos filosóficos que a inspiraram em sua matriz europeia, tendo se manifestado em diferentes vertentes de pensamento: epistemológico, sociológico, semiológico, psicanalítico e da teoria crítica da sociedade. Todos eles tinham como ponto comum a denúncia do Direito como instância de poder e instrumento de dominação de classe, enfatizando o papel da ideologia na ocultação e legitimação dessas relações. O pensamento crítico no país alçou voos de qualidade e prestou inestimável contribuição científica. Mas não foi um sucesso de público. (...) A redemocratização no Brasil impulsionou uma volta ao Direito. É certo que já não se alimenta a crença de que a lei seja “a expressão da vontade geral institucionalizada” e se reconhece que, frequentemente, ela estará a serviço de interesses poderosos, e não da justiça ou da razão. (ibidem, p. 266/268)

Assim, parafraseando Luís Roberto Barroso (2015), acreditar na constituição e no constitucionalismo é uma espécie de fé. Como já se disse, não obstante tenhamos avançado tecnologicamente, a bem da verdade, a injustiça e as desigualdades sociais ainda são alarmantes e passeiam livremente por entre nós, sem qualquer constrangimento.

Segundo Barroso (2015), *“o jusnaturalismo identifica uma das principais correntes filosóficas que tem acompanhado o Direito ao longo dos séculos, fundada na existência de um direito natural. (...) E completa: “Tal crença contrapõe-se a outra corrente filosófica de influência marcante, o positivismo jurídico.”*

Todavia, com a insuficiência do jusnaturalismo e o fracasso do positivismo entra em cena a denominada nova hermenêutica, o pós-positivismo, que é capaz de se

debruçar sobre valores, princípios e regras, de modo que os métodos modernos de interpretação (tópico-problemático, hermenêutico-concretizador, científico-espiritual e normativo-estruturante) se apresentem como solução para os embates até então não resolvidos. O desenvolvimento de uma teoria dos direitos fundamentais edificada sob a ideia de dignidade da pessoa humana promove uma reaproximação entre o Direito e a Ética. Mais. Indica que o Direito é um sistema aberto de regras e princípios. Pode-se dizer, portanto, que em tempos de neoconstitucionalismo, o juiz não fica restrito à interpretação literal da norma, na medida em que a racionalidade subsuntiva cede lugar à racionalidade argumentativa. Noutras palavras, é a busca da concretização dos direitos fundamentais pelo Poder Judiciário.

De tal maneira, a indagação sobre a possibilidade de existirem normas constitucionais inconstitucionais ganha contornos relevantes. Estaria o texto do inciso II em contradição com o *caput* do artigo 8º da Constituição Federal? Seriam, portanto, normas contraditórias oriundas do Poder Constituinte Originário? Mais ainda. É dado ao Poder Judiciário a competência de submeter tais normas ao controle de constitucionalidade? Para responder a essas questões, o subsídio apresentado pelo professor alemão Otto Bachof (1977), na obra “Normas Constitucionais Inconstitucionais?”, tem importância capital. O autor indaga se seria possível uma norma originalmente contida no documento constitucional, ou seja, elaborada pelo Poder Constituinte originário, ser materialmente inconstitucional. Ao debater o tema, Bachof destaca o estudo de *Krüger* e *Giese* que defendem o entendimento de que, em havendo uma norma constitucional de cunho secundário em confronto com um preceito material fundamental da Constituição, a norma de grau inferior seria inconstitucional e inválida. Ao delimitar essa questão, o professor alemão, hipoteticamente, prescinde da natureza da norma constitucional, se superior ou inferior, e põe à parte a competência judicial do controle de constitucionalidade. Sua conclusão é a de que não haveria se falar em contradição do legislador, mas sim, estar-se-ia diante do que ele denominou de “regra” e “exceção”:

A meu ver, nenhuma diferença faz aqui que essas normas constitucionais sejam importantes ou menos importantes, não me parecendo possível considerar inconstitucional uma norma da Constituição de grau inferior, em virtude da sua pretensa incompatibilidade com o «conteúdo de princípio da Constituição» (GIESE), desde que este conteúdo de princípio da Constituição seja ainda produto de uma *autônoma* criação de direito. Não pode aqui falar-se de uma

«decisão de princípio» e de uma «ocasional tomada de posição contrária», de uma «contradição do legislador constitucional consigo mesmo» (KRÜGER), mas sim, quando muito, de *regra e exceção*. (BACHOF, 1977, p. 57)

De outro lado, ao apoiar as conclusões de Krüger, Otto Bachof (1977, p. 58) aduz que se pode, quando muito, partir do pressuposto de que o próprio legislador constituinte poderia não ter observado que ao editar determinada norma ela se apresentava em contradição com outra. Complementa: possivelmente o constituinte originário não teria querido admitir uma exceção à regra, ou até mesmo, nem sequer teria se atentado para a incompatibilidade entre elas. E arremata:

Mas quem poderia provar concludentemente que fosse assim? Ainda que o material interpretativo pudesse sugerir tal resultado, a verdade é que decisiva para a interpretação da Constituição, como de qualquer outra lei, é em primeira linha a chamada «vontade objectivada do legislador», isto é, a vontade que para um observador expedito se depreende da *própria lei*: ora, no caso de contradição aparente entre um princípio constitucional e uma norma singular da Constituição, tal vontade só pode em princípio ser entendida, ou no sentido de que o legislador constituinte quis admitir essa norma singular como exceção à regra, ou no de que negou, pura e simplesmente, a existência de semelhante contradição.

Extrai-se do excerto acima que o doutrinador alemão se volta para o que chamou de “vontade objetivada do legislador”, o que significa dizer que, de antemão, há de se levar na devida conta o que exatamente pretendeu o constituinte – estabelecer uma exceção à regra? –, ou simplesmente, não se atentou para uma manifesta contradição, o que, nem sempre, é possível se saber.

Retomando um dos questionamentos iniciais, quanto à possibilidade de o Poder Judiciário se imiscuir a esse respeito, importa anotar o posicionamento do STF, quando do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI n.º 815/DF²³, o Relator ao

²³ O Governador do Estado do Rio Grande do Sul ajuizou ação direta de inconstitucionalidade, perante o Supremo Tribunal Federal, contra o dispositivo constitucional que estabelecia critérios para o número de deputados federais permitido a cada estado. Os §§ 1º e 2º do art. 45 da Constituição fixavam um mínimo de oito e um máximo de setenta deputados por Estado e o Distrito Federal, e um número fixo de quatro Deputados por Território. O autor alegou a existência de hierarquia entre normas constitucionais originárias para justificar a declaração de inconstitucionalidade dos dispositivos impugnados, tendo em vista que violariam algumas das cláusulas pétreas previstas no § 4º do art. 60 da Constituição Federal, as quais seriam normas constitucionais superiores. O § 4º do art. 60 limita a abrangência das emendas constitucionais, vedando aquelas que tenham por objetivo abolir a forma federativa de estado, o voto direto, secreto, universal e periódico, a separação dos Poderes e os direitos e garantias individuais. As normas constitucionais superiores seriam aquelas conformadoras de princípios do direito suprapositivo, ao qual inclusive o poder constituinte originário estaria sujeito. O Tribunal analisou a polêmica a respeito da existência de normas constitucionais inconstitucionais (...). Disponível em:

não conhecer da ação, por impossibilidade jurídica do pedido, cujos fundamentos foram calcados justamente nos ensinamentos de Otto Bachof, afirmando que o Supremo Tribunal Federal não teria jurisdição para exercer o papel de fiscal do Poder Constituinte originário:

Ademais, o próprio BACHOF (...), que distingue a inconstitucionalidade de normas constitucionais por contradição com normas constitucionais de grau superior da inconstitucionalidade das normas constitucionais por “infração de direito supralegal positivada na lei constitucional”, reconhece que, quanto a primeira dessas duas hipóteses, o constituinte originário, por não está vinculado, ao direito suprapositivo, inexistente no caso, tem liberdade para determinar quais sejam essas normas constitucionais de grau superior, podendo, igualmente, estabelecer exceções a elas, no próprio dispositivo que as encerra ou em outro, salvo se essas exceções forem arbitrarias. Portanto, não tendo o Supremo Tribunal Federal, como já se salientou, jurisdição para fiscalizar o Poder Constituinte originário, não pode ele distinguir as exceções que, em seu entender, sejam razoáveis das que lhes pareçam desarrazoadas ou arbitrarias, para declarar estas inconstitucionais. E Isso sem considerar que a restrição admitida por BACHOF é incongruente, pois quem é livre para fixar um princípio o é também para impor-lhe exceções. (BRASIL, 1996, p. 324/325)

Como se vê, a Suprema Corte optou por preservar o texto constitucional, sob o entendimento de que *“todas as normas constitucionais originárias buscam seu fundamento de validade no poder constituinte originário, e não em outras normas constitucionais.”*

A teor do aludido julgado pelo excelso Tribunal, pode-se inferir, por equivalência, que eventual irresignação acerca da inconstitucionalidade do inciso II em relação ao *caput* do artigo 8º, da Constituição Federal de 1988, teria idêntico desfecho. Dessa feita, há de se observar ainda que a harmonia entre as normas postas em debate decorre da máxima de que “quem pode o mais (propor liberdade de associação), pode o menos” (vedar a criação de mais de uma organização sindical, na área de um município).

Assim, ao se debruçar sobre as discussões que permearam os debates na Assembleia Nacional Constituinte, é possível fazer uma conjugação, a partir desses três vieses, os estudos de Otto Bachof (1977), a solução dada à ADI n.º 815/DF, pelo Supremo Tribunal Federal, e a “vontade objetivada” do legislador constituinte de 1987/1988. Depreende-se que, sob o comando de um Poder Constituinte originário, o legislador estabeleceu exceção à regra. É verdade que os argumentos alinhavados pelos

defensores dessa exceção não se sustentam e mal se equilibram. Todavia, esse foi o resultado dos debates sobre a organização sindical durante a constituinte. A “regra” (liberdade de associação) traçada se esmera e se alinha ao estado democrático de direito, à medida que se desvencilha do modelo ditatorial, o que demarca avanço nessa órbita. De outro lado, a “exceção” (unicidade sindical) – instituída sob a tese de que os trabalhadores não estariam “preparados” para a pluralidade –, é o que justifica o texto do inciso II, do artigo 8º, da CF/1988 e, com isso, apõe o carimbo do retrocesso na atual Constituição da República.

2.3.4. A oficialização das Centrais Sindicais: o começo do fim

A organização intersindical brasileira remonta ao ano de 1962, quando foi criado o Comando Geral dos Trabalhadores, durante o IV Congresso Sindical Nacional dos Trabalhadores, na cidade de São Paulo, com o propósito de orientar, coordenar e dirigir o sindicalismo no Brasil. Sua duração foi efêmera, em decorrência da ditadura militar deflagrada em 31 de março de 1964, quando a sede do CGT foi invadida e seus líderes acabaram presos e tiveram os direitos políticos cassados.

Já no final da década de 1970, renasce o movimento sindical, a partir dos congressos entre industriários e metalúrgicos. Em 1983, realiza-se o primeiro Congresso Nacional da Classe Trabalhadora – I CONCLAT, ocasião em que é criada a Central Única dos Trabalhadores – CUT, de ligação histórica com o recém instituído Partido dos Trabalhadores, identificado com o denominado “sindicalismo autêntico”, em contraposição ao “peleguismo” e tendo Lula como sua maior referência. Em 1985, foi a vez da União Sindical Independente – USI, oriunda de entidades representativas de trabalhadores do comércio e, no ano seguinte, surge a Central Geral dos Trabalhadores – CGT. Essas eram, portanto, as três centrais sindicais existentes à época da elaboração da Assembleia Nacional Constituinte, ouvidas, aliás, pela Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos.

Após a redemocratização, também outras centrais sindicais surgem, a exemplo da Força Sindical, criada em 1991, a fim de dar apoio ao governo de Fernando Collor, evitando o sindicalismo de confronto e se aproximando do de resultados. Em 2005, foi constituída a Nova Central Sindical de Trabalhadores – NCST. No ano de 2007, surge a

União Geral dos Trabalhadores – UGT, que resulta da união de outras três centrais: A Confederação Geral dos Trabalhadores – CGT, a Social Democracia Sindical – SDS e a Central Autônoma de Trabalhadores – CAT. No mesmo ano, foi fundada a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil.

Antes do advento da Lei n.º 11.648/2008, as centrais sindicais não gozavam de reconhecimento enquanto órgão da estrutura sindical brasileira. Eram tidas como associações civis, nos termos do art. 5º, inciso XVII²⁴, da Constituição Federal.

As centrais sindicais, a teor do que dispõe a lei de 2008, constituem-se de entidades de representação geral dos trabalhadores nas reuniões tripartites entre governo, empresariado e empregados, em âmbito nacional, afastando-se assim a coletivização unicamente de acordo com a profissão, ou seja, independentemente da categoria a que pertençam os trabalhadores. Desse modo, a cúpula da estrutura conta com o pluralismo sindical, enquanto a base da pirâmide permanece sob o regime da compulsoriedade de representação. Passam a integrar a organização sindical brasileira, em decorrência da nova redação dada ao artigo 589, da CLT. Têm como atribuições e prerrogativas a coordenação da representação dos trabalhadores e a participação de negociações²⁵. Todavia, de acordo com sua natureza jurídica, as Centrais não são entidades com capacidade para subscreverem acordo ou convenção coletiva.

Importante observar que o legislador estabeleceu às Centrais Sindicais o cumprimento de requisitos mínimos para o exercício das atribuições e prerrogativas que lhe foram outorgadas²⁶: serem formadas, em síntese, pelo mínimo de cem sindicatos

²⁴ XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

²⁵ Art. 1º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e
II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

²⁶ Art. 2º Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do caput do art. 1º desta Lei, a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos:

I - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;
II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma;
III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e
IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

espalhados por todo o território nacional, nas cinco regiões, com o mínimo de sete por cento dos empregados sindicalizados.

Além disso, a lei passou a destinar às Centrais 10% (dez por cento) do total arrecadado a título de contribuição sindical obrigatória²⁷, cujo imposto, relembre-se, foi criado pelo governo de Getúlio Vargas. Assim, o rateio do valor obtido entre os trabalhadores passaria a ser o seguinte: 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente; 10% (dez por cento) para a central sindical; 15% (quinze por cento) para a federação; 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e, 10% (dez por cento) destinado ao governo federal, para a 'Conta Especial Emprego e Salário'. Em relação aos empregadores, a destinação desse último quinhão é na ordem de 20% (vinte por cento) ao governo, assim como, no caso de o sindicato dos trabalhadores não ser filiado a nenhuma central sindical.

Estará dada a largada para a corrida de filiação dos sindicatos às centrais ou, dito de forma inversa, a corrida de cooptação de sindicatos pelas centrais. Os requisitos constantes do art. 2º, da Lei n.º 11.648/2008, à exceção do inciso IV, que instiga a sindicalização, outra coisa não fez senão a de estimular a proliferação de sindicatos, cujo resultado maléfico foi a criação de sindicatos das mais variadas matizes, sem representatividade alguma ou, quase nenhuma.

Tratam-se daqueles que não têm sequer efetividade, não reúnem as mínimas condições para defenderem seus representados, trabalhadores pertencentes àquela categoria, quer porque são omissos, quer porque sua atuação quase nunca ou nunca tem êxito, graças ao intervencionismo estatal. São os denominados "sindicatos fracos". O princípio da unicidade sindical lhes interessa justamente porque não têm de oferecer representatividade alguma. Sua inexpressividade é garantida pelo próprio ordenamento, completando, assim, a resposta ao problema apresentado neste trabalho, no que diz respeito a um dos atores envolvidos – o sindicato.

Percebe-se, assim, que o atual modelo sindical é o responsável pela subsistência de um ente que não corresponde à expectativa de sua categoria e, nem por isso, é repellido. Simplesmente porque não há essa possibilidade. Pereira Neto (2017, p. 49/50)

²⁷ Art. 5º Os arts. 589, 590, 591 e 593 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação: (...) II - para os trabalhadores: (...) 10% (dez por cento) para a central sindical;

faz uma oportuna comparação entre esse “tipo” de sindicato e uma relação de consumo. Por mais esforço que se faça, não é defensável a ideia de que a compulsoriedade de representação possa verdadeiramente beneficiar aquele trabalhador que não tem a menor possibilidade de escolher o seu representante. Seria como se o consumidor não pudesse trocar de fornecedor porque o produto ou o serviço que lhe foi entregue é de péssima qualidade. Assim, ainda que insatisfeito, o consumidor (trabalhador) deve, reiterada e obedientemente continuar a adquirir (a ser representado) aquele mesmo produto, daquele mesmo fornecedor (pelo mesmo sindicato).

É possível detectar a presença desses “sindicatos fracos”, dessa absoluta ausência de representatividade eficaz, a partir da oficialização das Centrais Sindicais, cuja disseminação de entidades na base da estrutura de organização sindical tornou-se fato inconteste.

Eis o começo do fim. Isso porque a central que não obtivesse o número mínimo de sindicatos, por região do país, estaria fadada ao não cumprimento dos requisitos legais e, por conseguinte, não poderia exercer suas atribuições e tampouco receber a quota parte relativa à contribuição sindical obrigatória. A proliferação de sindicatos era, portanto, uma questão de ordem. E pior, resultando numa crise de representatividade, cujos precedentes datam da década de 1930. Enfim, um enorme retrocesso. Visto por essa ótica, a lei de 2008 trouxe, portanto, considerável contribuição para reavivar e solidificar o “peleguismo” na base da estrutura sindical e, de outro lado, no topo da pirâmide, a pulverização e o esfacelamento de centrais sindicais também passaram à ordem do dia, conforme enfatizam Ricardo Lara e Mauri Antônio da Silva, ao discorrerem sobre “Trabalho e crise social no Brasil contemporâneo”:

Com a lei 11.648/2008, que aprovou seu reconhecimento legal e pertencimento a estrutura, a pulverização e a fragmentação de centrais sindicais passaram à ordem do dia. Nesse contexto, de um lado estão as centrais que romperam a CUT, tecendo críticas ao consenso com as políticas regressivas do governo, entre as quais a CSP-Conlutas, a Intersindical e, mais recentemente, em 2014, a Intersindical - Central da Classe Trabalhadora; de outro, as centrais por pragmatismo e aquelas de olho nos vultosos montantes de recursos cedidos pelo governo mediante a contribuição obrigatória do imposto sindical – algumas das quais romperam com a CUT, outras com a Força Sindical –, ou mesmo aquelas que se aglutinaram para conter o mínimo legal de cem sindicatos filiados, que é requisitado para serem reconhecidas pelo Estado (LARA; SILVA, 2019, p. 492).

Os números expressam e apontam com inquestionável clareza os rumos que se seguiram, a partir do sancionamento da lei que reconheceu formalmente as centrais sindicais. De acordo com o Cadastro Nacional de Entidades Sindicais – CNES, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE²⁸, em 22 de maio de 2020, o Brasil tem a incrível marca de 17.102 sindicatos com registro ativo, sendo 11.749 (68,7%) voltados aos trabalhadores e 5.353 (31,3%) de empregadores.

De acordo com José Dari Krein e Hugo Dias (2017), a absoluta falta de coerência e interação da estrutura sindical transformou-se na

criação de um “mercado sindical” em que a disputa entre as Centrais por entidades sindicais se acirrou fortemente, pois cada novo sindicato criado ou filiado significa aumento da arrecadação do imposto sindical. Ou seja, estabeleceu-se uma corrida para criação de novas entidades, dado ser mais difícil ganhar entidades via eleições sindicais. (...) a criação de uma estrutura sindical esquizofrênica, em que prevalece o princípio da unicidade sindical na base e pluralismo nas entidades de segundo e terceiro grau. (KREIN; DIAS, 2017, p. 7)

Há ainda outra nuance. Não se pode dissociar a questão política que envolve os contornos da lei que oficializou as centrais. O alinhamento e fortalecimento dos líderes dessas centrais junto ao poder público é patente, como já se disse. Não raro, essas personalidades, com interesses suprassindicais, além de ocuparem cargos públicos em ministérios, autarquias, secretarias, candidatam-se a cargos eletivos carregando o sobrenome dessas entidades sindicais, conforme se depreende de alguns parlamentares, *v.g.*, Vicentinho da CUT, Paulinho da Força, dentre outros.

Nesse caminhar, torna-se inquietante o modelo de unicidade na base da estrutura sindical e o oposto, a pluralidade, no topo, de modo que não seria incomum o fato de um trabalhador, independentemente de sua filiação sindical, se ver representado por uma central e politicamente por alguém que sequer se coaduna com suas posições ideológicas, podendo ainda ser diametralmente antagônicos o juízo de um e outro. Sem dizer, é claro, que esse mesmo trabalhador, antes da vigência da Lei n.º 13.467/2017, era compelido a contribuir financeiramente com aquela central sindical, cujo representante, *in casu*, não espelharia seus ideais políticos.

²⁸ Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp>. Acesso em 22 maio 2020.

Acerca do reconhecimento formal das centrais sindicais, que passaram a integrar a estrutura sindical brasileira, João Batista Pereira Neto (2017) aponta quatro incoerências sistêmicas:

1) Negou o equilíbrio que motivou a previsão de reunião sindical de empregadores, tornando manquitola a simetria pensada para o sistema de representação sindical. 2) Como mecanismo de permitir que as centrais sindicais exercessem suas prerrogativas, incentivou-se a proliferação de sindicatos, em enfraquecimento da defesa dos interesses dos trabalhadores. 3) Permitiu a organização pluralista de entidades sindicais de cúpula e desgarrada do conceito celetista de reunião em categorias, em disparidade com o princípio da *unicidade sindical*. 4) Impôs aos trabalhadores contribuir financeiramente a entidades eminentemente políticas, sem que tenham feito essa escolha e independentemente da sua predileção ideológica pessoal. (PEREIRA NETO, 2017, p. 75)

Como se percebe, os interesses, quiçá, inconfessáveis, conduziram o sindicalismo brasileiro a uma crise de representatividade, em razão da proliferação de sindicatos. Nota-se que o avanço do número de organizações, notadamente a de representação de interesses profissionais, decorrem da luta por espaços políticos, pela divisão territorial, pelo alcance do quinhão do [extinto] imposto sindical, enfim, por puro corporativismo, sem que isso resultasse na efetiva capacitação de luta e defesa dos trabalhadores interessados.

Um verdadeiro paradoxo, já que o modelo de sindicato único na base e a pluralidade na cúpula, por força de lei, transformou o sindicalismo brasileiro num celeiro dessas organizações, mas em nada saudável. Toda a retórica construída pelos constituintes em 1987/1988, contra a liberdade sindical, sob o argumento de que a unicidade garantiria a coesão, a não fragmentação e evitaria o enfraquecimento das reivindicações dos trabalhadores, cai por terra e dá lugar a uma antítese.

2.3.5. As “Jornadas de junho” e a ponte para o passado

Com uma economia cambaleante, a desfiguração em definitivo da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT era apenas uma questão de tempo, aí se incluindo o golpe de misericórdia no sindicalismo brasileiro.

Em meados de 2013 o Brasil é tomado por manifestações que se principiaram a partir de passeatas na cidade de São Paulo, em decorrência do aumento do preço das

tarifas de transporte público, sob a organização do Movimento Passe Livre - MPL. Jamais se imaginava que esta revolta seria o embrião de um levante social.

Assim, é preciso, inicialmente, que se faça uma contextualização para que se compreenda o que de fato fez eclodir esses movimentos. A bem da verdade, a insatisfação social tem como pressupostos o enaltecimento de uma política neoliberal, especialmente em relação ao capital financeiro, desde os governos de 1995-2002 e com a aquiescência e continuidade nos governos de 2003-2015, que trouxe a reboque a precarização da saúde, a privatização do transporte público superlotado e, em grande medida, a do ensino público já arruinado. Outra questão que acendeu o pavio do descontentamento foi a realização da Copa das Confederações, entre 15 e 30 de junho – exatamente à época das manifestações –, o que indicava aos brasileiros que o país teria sido capaz de construir estádios de futebol de primeira grandeza, ficando relegadas a segundo plano as políticas sociais, configurando assim, como se soube mais tarde, um verdadeiro conluio entre o governo, a FIFA e as empreiteiras. A cerimônia de abertura da Copa das Confederações foi marcada por vaias do público ao presidente da FIFA e à Presidente do Brasil. Essa demonstração de olhar direcionado à camada dos mais ricos insuflou as rebeliões nas ruas, aproximando das manifestações também a classe trabalhadora, em face da precarização do trabalho e do elevado índice de desemprego. À medida que a insurreição se expande percebe-se claramente a imersão de setores considerados à direita, que passam a estigmatizar partidos e movimentos de esquerda. Por essa razão, o MPL opta por sair das manifestações, mas isso não impede a sua continuidade. É a hora da entrada em cena da grande mídia e, a partir daí, as manifestações se transformam num movimento de várias classes sociais.

As centrais sindicais até que tentaram pegar “carona” no movimento, com o propósito de registrar a entrada organizada dos trabalhadores no protesto. Contudo, em decorrência da relação umbilical com o governo, notadamente a CUT, encontram forte resistência dos manifestantes, ocasião em que também rejeitaram a participação de quaisquer partidos políticos, sob o slogan de que se tratava de um movimento apartidário. Aliás, se alguém empunhasse uma bandeira vermelha corria sério risco de morrer. A partir daí as mobilizações tornaram-se multifacetadas, pois a revogação do aumento do preço das passagens de transporte já era bastante para o encerramento das fileiras de

combate, no entanto, a pauta ganhou novos ares e o levante se deu contra tudo e todos. O alvo era tanto o Governo Federal, passando pelos Estaduais e até os Municipais, em especial o do Rio de Janeiro, numa flagrante demonstração de saturação do sistema – precarização dos serviços públicos, hostilização de partidos políticos, corrupção sistêmica, dentre outras.

Com o fim da Copa das Confederações e a violência que tomou conta dos protestos, com a ação dos *black blocs* – anarquistas vestindo roupas e máscaras pretas –, atacando e depredando bens públicos e particulares, as “Jornadas de junho”, como o movimento ficou conhecido, se arrefeceram.

Em 2014, Dilma Rousseff é reeleita Presidente da República, com apertada vantagem, 51,64% dos votos válidos, contra 48,36% obtidos por Aécio Neves²⁹. Ainda no mês de outubro de 2014, a estreita margem de votos foi combustível suficiente para que os tucanos entrassem com pedido de auditoria, junto ao Tribunal Superior Eleitoral – TSE, quanto ao resultado das eleições. As “Jornadas de junho” ainda evocavam nas mentes dos brasileiros as mazelas de um Brasil distante da propaganda eleitoral. Estaria dada a largada para apeiar do poder a Presidente reeleita. Com a gestão conturbada em seu segundo governo, devido às pautas bombas implementadas pelo Congresso Nacional, o impeachment já poderia ser visto no horizonte.

A abertura do 12º Congresso da CUT, em 13 de outubro de 2015, contou com a presença da Presidente da República. Recebida por 2.500 sindicalistas e trabalhadores, no Palácio de Convenções do Anhembi, em São Paulo, proferiu discurso contundente acerca de todo o processo, conforme anota Rodrigo de Almeida (2016), seu Secretário de Imprensa, à época:

O que antes era inconformismo se transformou num claro desejo de retrocesso político. Isso é um golpismo escancarado. (...) Na busca incessante de encurtar seu caminho ao poder, tentam dar um golpe. Querem construir de forma artificial o impedimento de um governo eleito pelo voto direto. (...) A sociedade brasileira conhece os chamados moralistas sem moral. E conhece porque o meu governo e o governo do presidente Lula proporcionaram o mais enfático combate à corrupção de nossa história. Eu me insurjo contra o golpismo. Quem tem força moral, reputação ilibada e biografia limpa para atacar a minha honra? (ALMEIDA, 2016, p. 30/31)

²⁹ Disponível em: <http://www.tse.jus.br/eleicoes/estatisticas/estatisticas-eleitorais>. Acesso em 22 maio 2020

É possível vislumbrar, portanto, como já se disse, as vantagens auferidas pelos denominados “sindicatos fortes alinhados ao poder público”, (vide subtítulo 2.3.4) que, nas palavras de Pereira Neto (2017), atende aos anseios de seus representados e, de quebra, permite ascensão política pela visibilidade que oferece e pela proximidade com o poder público.

Em 07 de dezembro de 2015, o Vice-presidente da República, na sede da Federação do Comércio de São Paulo, apresenta o que ele denomina de “Plano Temer” para empresários, que nasceu originalmente sob a nomenclatura de “Uma ponte para o futuro” (ou seria para o passado?):

O vice-presidente encomendara a Moreira Franco, presidente da Fundação Ulysses Guimarães, ligada ao PMDB, um programa com propostas para o país. (...) **O documento continha propostas** na área econômica, **como a flexibilização das leis trabalhistas**, o fim da indexação do salário dos aposentados ao salário mínimo e o fim das chamadas vinculações constitucionais no Orçamento – o carimbo obrigatório de despesas destinadas à saúde e educação. Era música para os ouvidos de grande parte do empresariado. (Op. cit., p. 124, sem destaques no original)

O resultado, como é cediço, foi a cassação do mandato da Presidente da República, em 31 de agosto de 2016, e não tardou a aparecer as primeiras impressões do novo governo, à vista da apresentação da PEC n.º 241/2016 que resultou na EC n.º 95 do mesmo ano, implementando o teto para os gastos públicos federais, ou seja, um novo regime fiscal para vigorar nos próximos 20 anos. A PEC do teto de gastos trouxe nefastos cerceamentos aos direitos fundamentais, que jamais poderiam estar à mercê de contingências políticas e econômicas, notadamente aos da saúde e da educação, fazendo ampliar a desigualdade de acesso de oportunidades à população mais empobrecida e favorecendo o setor privado, ao controlar quem terá acesso aos serviços básicos. Ricardo Antunes (2018, p. 293) dá a exata dimensão da verdadeira razão de ser da norma: *“para garantir o superávit primário necessário para a remuneração do sistema financeiro por meio dos juros da dívida pública, esse sim um dos verdadeiros flagelos que assolam o país”*.

E assim, após o flagelo dos direitos fundamentais à saúde e à educação, o próximo alvo são os direitos sociais. Delineada a pavimentação do caminho, pelo *impeachment*, o governo sucessor põe em marcha a construção da “ponte para o passado”, e o que se seguiu foi o desmonte dos direitos trabalhistas, representando a

vitória da elite financeira, do patronato e dos apaniguados de primeira hora do novo governo. Era o momento oportuno para levar a efeito uma reforma jamais vista.

Ainda no ano em que assumiu a Presidência da República, mais precisamente no dia 22 de dezembro de 2016, através da Mensagem n.º 688, o Poder Executivo encaminha ao Congresso Nacional um projeto de lei propondo alterações na CLT e, a reboque, mudanças na lei sobre o trabalho temporário – Lei n.º 6.019/1974 –, que, a propósito, também sofreu alterações pela Lei n.º 13.429/2017, que dispôs sobre a prestação de serviços a terceiros. Oportuno dizer de passagem, que o Executivo Federal apenas deu o pontapé inicial, sendo certo que a ementa do PL era bem mais localizada e cirúrgica, já que propunha alterar sete artigos da CLT e oito da lei sobre o trabalho temporário, e assim consistia em: *"dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário"*, se comparada ao seu resultado, quando da aprovação da nova lei.

Noutras palavras, bastou lançar a ideia e o Poder Legislativo se encarregou de alargar o seu alcance e demolir direitos arduamente conquistados ao longo de décadas. Surpreendentemente, bastou 161 dias, pouco mais de cinco meses, para o desmonte dos direitos trabalhistas, período compreendido entre a data da constituição da Comissão Especial pela Câmara dos Deputados, em 03 de fevereiro de 2017, e a transformação na Lei Ordinária n.º 13.467, em 13 de julho de 2017, tema do próximo capítulo.

Compreendido como e o porquê do modelo de organização sindical brasileiro se manteve incólume nos momentos mais marcantes, desde as décadas de 1930 e 40, atravessando o período de 1964 a 1985, os embates na Assembléia Nacional Constituinte e quando da chegada de um partido com viés sindicalista ao poder, até à oficialização das centrais sindicais, busca-se, analisar, doravante, como a queda de um e a ascensão de outro à Presidência da República tiveram, com a reforma trabalhista de 2017, o condão de impingir novas idiosincrasias à classe trabalhadora, notadamente ao direito coletivo do trabalho.

3. A REFORMA TRABALHISTA DE 2017: TEMPOS DIFÍCEIS

Mesmo depois de mais de 70 anos, a contar da Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, de 1948, subsiste no Brasil o modelo de unicidade sindical, contrariando as melhores práticas internacionais e na contramão do que propõe a própria OIT. Não se mantém, todavia, os ditames que regem as relações de trabalho, dando azo à famigerada reforma trabalhista, consubstanciada na Lei n.º 13.467/2017, gestada no governo de Michel Temer, após o impeachment de Dilma Rousseff, em 2016.

O desmonte dos direitos coletivos do trabalho, objeto da análise deste capítulo, representa a vitória da elite do capital financeiro, cujos agentes perceberam, com a queda do governo petista, o momento oportuno para levar a efeito uma reforma jamais vista.

A incapacidade de resistência dos atores envolvidos – trabalhadores, sindicatos, federações, confederações e centrais –, além dos partidos políticos de oposição e do próprio Poder Judiciário, é a marca registrada da aprovação do Projeto de Lei (n.º 6.787/2016 – Câmara dos Deputados e de n.º 38/2017 – Senado Federal), que tramitou em regime de urgência, sem que fosse discutido pela sociedade.

Em síntese, de acordo com Roberto Di Benedetto (2017, p. 550) as alterações na legislação trabalhista (97 artigos da CLT, 05 da Lei n.º 6.019/1974, 01 da Lei n.º 8.036/1990 e 01 da Lei n.º 8.212/1991) podem ser reunidas em três grandes grupos: *“redução do poder da Justiça do Trabalho e a limitação do acesso aos sistemas de justiça; e precarização dos contratos de trabalho e a redução do custo com a mão de obra; e o enfraquecimento da estrutura sindical.”*

A almejada extinção da Justiça do Trabalho nunca foi novidade entre o empresariado. Assim, a limitação e o alcance das súmulas dos tribunais trabalhistas constituíam oportunidade ímpar para alterar sobremaneira o funcionamento desta justiça especializada no Brasil. O ataque à Justiça do Trabalho no Brasil, em primeiro lugar, tem uma razão de ser. Dar sustentação à flexibilização dos direitos trabalhistas que estaria por vir. Por certo que, de nada adiantaria retirar direitos do trabalhador se, em ato contínuo, pudesse a justiça restaurar o que lhe havia sido extirpado. Daí o necessário acautelamento da nova lei.

Quanto a esse terceiro grupo, importa retomar as indagações feitas no início, quanto à pertinência da problematização trazida à baila, acerca dos impactos e das

repercussões na estrutura sindical brasileira, que permanece refém do sistema, dada a continuidade da total falta de liberdade para que a classe trabalhadora pudesse se organizar, sem a ingerência do Estado. Portanto, a quem interessa a preservação do modelo? Ou dito inversamente, a quem não interessa a preservação do modelo? O que levou o governo sucessor (2016-2018) a propor, de antemão, uma reforma trabalhista que desfigurou a CLT e, sobretudo, debilitou ainda mais os sindicatos, ficando preterida a alteração do artigo 8º, II, da Constituição Federal?

Conforme se verá adiante, a alteração brusca na forma de custeio dos sindicatos, consistente na supressão da contribuição sindical obrigatória, também trouxe severas mudanças no cotidiano das entidades sindicais, resultando num verdadeiro massacre.

Assim, feitas essas considerações, tem-se que, não obstante o sindicalismo figurar entre os temas exaustivamente abordados pela literatura brasileira, impõe-se uma reflexão jurídico-política contemporânea, objetivando o reposicionamento do embate unicidade x liberdade sindical.

3.1. A exposição de motivos e a urgência na tramitação do PL n.º 6.787/2016 na Câmara dos Deputados e do PLC n.º 38/2017 no Senado Federal

O Projeto de Lei n.º 6.787/2016, inicialmente, tinha por objetivo alterar a legislação trabalhista, envolvendo 07 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e 08 da lei sobre o trabalho temporário. Como se sabe, ao final e ao cabo, a nova lei alterou 97 artigos da CLT, outros 05 da Lei n.º 6.019/1974, 01 da Lei n.º 8.036/1990 e 01 da Lei n.º 8.212/1991. Quando da submissão do projeto ao Excelentíssimo Senhor Presidente da República (EM n.º 00036/2016 MTB), o Ministro do Trabalho defendeu, em dezesseis parágrafos, que havia necessidade de se aprimorar as relações trabalhistas no país e, dessa forma, propôs, essencialmente, três blocos de mudanças: o combate a mão-de-obra informal; a regulamentação do artigo 11, da Constituição Federal, onde é *assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores*; e, por fim, a atualização da lei do trabalho temporário.

Prossegue o ministro em sua argumentação aduzindo que, não obstante o amadurecimento das relações entre capital e trabalho, a partir da redemocratização em

1985, o que, segundo ele, viria se consolidando com as sucessivas negociações coletivas, e que categorias de trabalhadores não mais necessitam da atuação do Estado para entabular o entendimento com os patrões, ainda assim, haveria necessidade de se reafirmar, legalmente, essa autonomia, a fim de rechaçar a interferência judicial, posto que, repetidamente a Justiça do Trabalho estaria revendo esses pactos laborais e trazendo insegurança jurídica a trabalhadores, empregadores e sindicatos. Impossível não considerar aqui a engenhosidade perpetrada pelo representante do governo sucessor (2016-2018). Trata-se de conseguir dois proveitos simultâneos, com uma só atuação, ou dito de outra forma, resolver dois “problemas” ao mesmo tempo. Ao defender a prevalência do diálogo estabelecido entre trabalhadores e empregadores, percebe-se que o ministro não escreve, mas diz implicitamente que as decisões judiciais vêm corrigindo, reiteradamente, acordos ou convenções (o negociado) quando há flagrante prejuízo ao trabalhador. Assim, com vistas a impedir que a Justiça do Trabalho pudesse continuar a corrigir e, não raro, desconstituir o negociado, eis os dois proveitos simultâneos – reduzir o poder da Justiça do Trabalho e, ao mesmo tempo, dar prevalência do negociado sobre o legislado –, tudo isso pela augusta segurança jurídica.

A exposição de motivos ainda traz à colação trecho do voto do Ministro Luís Roberto Barroso, quando tratou da hipossuficiência, no RE 590415/SC. O objetivo é indubitável. Demonstrar que não há se falar em hipossuficiência no âmbito do direito coletivo do trabalho, de modo que, as garantias mínimas estariam protegidas contra as negociações *in pejus*. Todavia, é cediço que o referido projeto de lei atropela, propositalmente, outra necessidade mais premente e é levado a efeito, repita-se, preterindo a discussão acerca do modelo de organização sindical brasileiro, de sindicato único na base da estrutura e absurdamente fragmentado. O distanciamento entre os trabalhadores e os seus entes sindicais é inegável. Além disso, quando o Poder Executivo propõe a alteração nas relações do trabalho não se pode olvidar de que está em curso o “Plano Temer” para empresários.

A valorização do representante dos trabalhadores no local de trabalho, com a regulamentação do art. 11, CF/88, não é outra senão a manifesta intenção de enfraquecer ainda mais a já combalida estrutura sindical. Menos diálogo com a liderança sindical e maior afinidade e aproximação direta entre empregadores e trabalhadores, a fim de

viabilizar o negociado, inclusive no que tange ao pagamento de verbas trabalhistas periódicas e rescisórias, já com a devida e bem lançada ideia de retirar poderes da Justiça do Trabalho. Argumenta ainda o senhor Ministro que, no Brasil é elevada a judicialização proveniente das relações do trabalho, sobretudo, quanto às verbas rescisórias. Dessa feita, remanesce o entendimento de que a institucionalização da faculdade de o empregador poder dialogar diretamente com o representante dos empregados evitar-se-ia uma demanda judicial futura e a “fácil” (o adjetivo é do ministro) correção, de pronto, de direitos eventualmente sonegados no curso do contrato de trabalho. Considerando-se a intrínseca relação entre os argumentos contidos no item 8 da exposição de motivos³⁰ e os reflexos sobre o tema objeto do presente estudo (daí a razão da sua transcrição na íntegra), observa-se, neste ponto em especial, não haver dúvida alguma de que a alteração legislativa tem endereço certo – atingir em cheio o sindicalismo –, já que desencoraja e deprecia a filiação sindical. Em síntese, menos sindicato, menos Justiça do Trabalho e menos direitos.

Quanto ao combate à informalidade, ressalta que o valor da multa administrativa em decorrência da falta do registro em carteira seria irrisória e que, além disso, as empresas deixam de recolher cerca de um terço da remuneração do empregado, cuja arrecadação seria em torno de 50 bilhões de reais, por ano, num universo de 18,5 milhões de trabalhadores sem vínculo empregatício formal, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD/IBGE, de 2014. Conforme se percebe, não há um só argumento acerca da carga tributária sobre a folha de pagamento. Por fim, apresenta as justificativas para flexibilizar a contratação de trabalhadores temporários, para permitir que o tomador de serviço possa firmar contrato diretamente com o prestador de serviço.

O trâmite do projeto de lei no Congresso Nacional é assunto que exige e merece reflexão. A rapidez, o seu alcance, a ausência do debate maduro, tanto pelos parlamentares como pela sociedade e, claro, os seus impactos que, num curto espaço

³⁰ Item 8: A regulamentação do art. 11 da Constituição da República tornará possível o aprimoramento as relações de trabalho no país, ao instituir no ambiente da empresa um agente com credibilidade junto ao trabalhador, já que ele será escolhido dentre os empregados da empresa, independentemente de filiação sindical, com quem ele poderá contar para mediar a resolução de conflitos individuais havidos no curso da relação empregatícia. A atuação do representante dos trabalhadores trará ganhos para a empresa, na medida que ela poderá se antecipar e resolver o conflito, antes que o passivo trabalhista se avolume e venha a ser judicializado.

de tempo – pouco mais de 05 meses –, transformou as relações de trabalho e sacudiu ainda mais a estrutura sindical brasileira.

Em que pese o projeto de lei ter sido apresentado, pelo governo sucessor (2016-2018), em dezembro de 2016, somente após o recesso parlamentar, em 03 de fevereiro de 2017, é que foi criada a Comissão Especial pela Câmara dos Deputados. O PL recebeu 883 emendas. Após a apresentação do Substitutivo pelo relator, ainda foram propostas outras 457 emendas ao Substitutivo³¹. De se ver, portanto, que o volume de alterações sugeridas pela Câmara dos Deputados desfigurou completamente o projeto inicial. E mais. Tudo no exíguo período de 83 dias (a contar da constituição da Comissão Especial), tendo em vista que, em 26 de abril de 2017, o Substitutivo foi aprovado pelo Plenário da Câmara dos Deputados. Enfim, em menos de 03 meses a Câmara dos Deputados foi capaz apresentar emendas ao Projeto de Lei inicial, ao Substitutivo, formular requerimentos, debater e votar uma reforma trabalhista dessa envergadura.

Essa façanha de se debater e aprovar o PL n.º 6.787/2016 em menos de três meses só foi possível com a aprovação do requerimento de urgência³² n.º 6281/2017, de 18 de abril de 2017, com fundamento no art. 155 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados – RICD³³. É bom lembrar que a reforma trabalhista é considerada essencial pelo governo Temer. Nesse caminhar, a constatação de fatos inusitados na Câmara dos Deputados é notória. Isso porque, o requerimento do regime de urgência na apreciação do PL foi, inicialmente, rejeitado pelos parlamentares (Sim: 230; não: 163; abstenção: 1; total: 394), sendo que é necessária a maioria absoluta de votos (257) para sua aprovação.

Todavia, um dia depois, numa manobra do Presidente da Câmara, é colocada a questão novamente em pauta e a urgência é aprovada, a exemplo do que havia feito seu antecessor, o deputado Eduardo Cunha, quando da PEC sobre a maioria penal.

³¹ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em 29 abr 2020.

³² Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=D336327558E45896B940E6CEBB030329.proposicoesWebExterno1?codteor=1545892&filename=Tramitacao-PL+6787/2016. Acesso em 29 abr 2020.

³³ Art. 155. Poderá ser incluída automaticamente na Ordem do Dia para discussão e votação imediata, ainda que iniciada a sessão em que for apresentada, proposição que verse sobre matéria de relevante e inadiável interesse nacional, a requerimento da maioria absoluta da composição da Câmara, ou de Líderes que representem esse número, aprovado pela maioria absoluta dos Deputados, sem a restrição contida no § 2º do artigo antecedente.

Naturalmente que a existência de regimes diferenciados de tramitação (urgente, prioritário e ordinário) tem sua razão de ser, à vista dos milhares de projetos apresentados anualmente no Parlamento. Todavia, a crítica se dá justamente pelo fato de se dispensar *exigências, interstícios ou formalidades regimentais* (Art. 152, do RICD) em matéria de relevante valor social.

Contra a aprovação do requerimento de urgência para a tramitação do PL foram apontados os inconfessáveis motivos para tal celeridade, destacando-se inclusive que a proposta apresentada pelo relator seria demasiadamente “pior” se comparada ao projeto original (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 198/199).

Em seguida, o Presidente da Câmara dos Deputados concedeu a palavra ao relator para falar a favor do requerimento de urgência. É notável que o discurso está concentrado, segundo seu entendimento, nos argumentos que justificam a reforma trabalhista. Desfere uma série de ataques à oposição, que estaria impedindo o progresso do país, bem como deixando de proteger os trabalhadores e o emprego. Todavia, não há sequer uma palavra para legitimar a pressa (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 199/200).

Provavelmente tenha sido esse um momento ímpar no desfecho da reforma – a urgência, a forma açodada para que se garantisse o êxito das alterações vindouras nas relações de trabalho. Após a defesa de um e outro posicionamento a respeito da urgência, sucederam-se debates entre os parlamentares, com manifestações pelo plenário a favor e contra a votação do regime de urgência, como “*Vamos votar! Vamos votar! Vamos votar!*” e “*Golpe! Golpe!*”, seguidas do registro de “*Tumulto no plenário*” no diário da Câmara dos Deputados³⁴. Encerrada a votação, a urgência, que havia sido derrotada no dia anterior, agora estava aprovada, com 287 votos sim (30 além dos necessários), 144 não e 13 obstruções³⁵. Uma semana depois estaria tudo consumado, ocasião em que o Plenário da Câmara dos Deputados aprovou a reforma, dando por encerrado os seus trabalhos, ressalvadas eventuais alterações pelo Senado Federal.

Por certo que, num estado democrático de direito, é natural que haja divergência política. Todavia, o que não se pode naturalizar é a exclusão do debate maduro,

³⁴ Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD0020170420000660000.PDF#page=198>, p. 206. Acesso em: 30 abr 2020.

³⁵ Ibidem, p. 219.

consciente e razoável, especialmente quando se pretende modificar quase uma centena de artigos da CLT e, ao fim e ao cabo, dar um novo viés às relações de trabalho, sem que a sociedade pudesse efetivamente participar das discussões. A arguição de que a CLT revelaria um atraso de mais 70 anos não é bastante e não encontra justificativa plausível para se alterar sobremaneira a legislação trabalhista em poucos meses. É sabido o porquê. A bem da verdade, a correria é ditada pelo Palácio do Planalto, em homenagem ao compromisso firmado pelo recém empossado Presidente da República, por conta do “Plano Temer” para empresário, ou como se denominou, inicialmente, de “uma ponte para o futuro”, ou seria melhor dizer-lo “para o passado”?

A tramitação³⁶ do Projeto de Lei no Senado Federal – PLC n.º 38/2017, não foi diferente. Aliás, mais célere ainda. Bastou pouco mais de 02 meses, mais exatamente 74 dias, considerando-se a data do início do trâmite – 28 de abril –, e sua votação pelo Plenário em 11 de julho de 2017.

Após ser recebido pela Comissão de Assuntos Econômicos – CAE, em 04 de maio, é designado o relator da matéria. Dezenove dias depois apresenta relatório favorável ao projeto, complementando-o em seguida, em 30 de maio. No mesmo dia, senadores de oposição apresentaram votos em separado perante a CAE, pela rejeição integral do Projeto de Lei da Câmara, fazendo pormenorizada análise dos pontos da proposição e, dentre eles, o da organização sindical, alertando para as alterações estruturais que o PLC n.º 38/2017 traz em seu bojo, quanto à criação da representação de trabalhadores, sem a necessidade de vínculo sindical, nas empresas com mais de 200 empregados, que fragilizaria o exercício das funções de fiscalização das condições de trabalho e negociação de conflitos, bem como estabeleceria uma verdadeira concorrência com as atribuições constitucionais³⁷ inerentes aos sindicatos.

Reunida em 06 de junho de 2017, a CAE aprova o relatório favorável ao projeto e contrário a todas as emendas, por 14 votos a 11, de modo que o relatório passa a constituir o parecer da CAE.

³⁶ Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em 30 abr 2020.

³⁷ Art. 8º, III, CF/1988: - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

Na mesma data, o PLC é recebido pela Comissão de Assuntos Sociais – CAS. Várias outras emendas são apresentadas, todavia, o relator mantém o entendimento já exteriorizado na CAE. Novamente são apresentados votos em separado, pela rejeição integral do PLC. Posto em votação, em 20 de junho, a Comissão de Assuntos Sociais rejeita o relatório apresentado pelo relator, por 10 votos NÃO e 09 votos SIM. Dessa forma, nos termos do Regimento Interno do Senado Federal – art. 128³⁸ –, vencido o relator, foi designado o senador que havia apresentado voto em separado pela rejeição integral do PLC para lhe suceder. Por conseguinte, a CAS aprova o voto em separado, que passa a constituir parecer contrário ao Projeto de Lei da Câmara.

Em seguida, o projeto é recebido pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania – CCJ. A exemplo do que se passou nas demais comissões, foram apresentados votos em separado: pela rejeição, pela inconstitucionalidade e favorável ao PLC, além de várias outras emendas.

A primeira audiência pública destinada à instrução da matéria, realizada em 27 de junho, contou com a participação de parlamentares, de membros do Poder Judiciário, de representantes de empregadores – Confederação Nacional da Indústria (CNI) –, de trabalhadores – Central Única dos Trabalhadores (CUT); Central dos Trabalhadores e das Trabalhadoras do Brasil (CTB) –; e de associações – Associação Nacional do Procuradores do Trabalho (ANPT); Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA) –, dentre outros.

À guisa de exemplificação, o Ministério Público do Trabalho, através do Ofício-circular nº 140/2017-GAB/PGT³⁹, encaminhou ao Senado Federal a Nota Técnica n.º 08, da Secretaria de Relações Institucionais do MPT e teve como propósito, nas palavras do Procurador Geral do Trabalho, expor o posicionamento do órgão acerca do PLC n.º 38/2017, quanto às violações à ordem constitucional, nomeando uma dúzia de contrariedades. E, dessa forma, requereu o aprofundamento do debate e a rejeição parcial com adequações do projeto de lei. De se ver, portanto, que a celeridade na

³⁸ Art. 128. Vencido o relator, o Presidente da comissão designará um dos membros, em maioria, para suceder-lhe, exceto se o fato ocorrer apenas em relação a parte da proposição ou emenda, quando permanecerá o mesmo relator, consignando-se no parecer, pormenorizadamente, o objeto do dissenso na deliberação da comissão.

³⁹ Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=6500538&ts=1586470022813&disposition=inline>. Acesso: 02 maio 2020

tramitação, sem a devida reflexão, contrariava não apenas o anseio de parlamentares, mas também da sociedade e das instituições democráticas (MPT, 2017).

Todavia, na contramão de propostas como a do MPT, no dia seguinte à audiência pública, o Presidente da República encaminha carta⁴⁰ à CCJ, com manifestação sobre a matéria, conclamando os senadores a aprovarem o texto encaminhado pela Câmara dos Deputados. Destaca que a Câmara teria avançado e melhorado a proposta enviada pelo Executivo e que, não obstante as contribuições e os ajustes sugeridos pela Casa Revisora se, porventura, o projeto fosse aprovado sem alterações, assumiria o compromisso de dar efetividade a tais arranjos através de vetos e da edição de uma medida provisória. O Executivo Federal agiu como se decerto essa fosse a razão de ser da norma. O desvirtuamento do que dispõe o art. 62, da Constituição Federal, com a aquiescência e abdicação do Senado Federal, mereceu críticas de Jorge Luiz Souto Maior (2017, p. 150):

Cumprir verificar, entretanto, que nos termos do art. 62 da Constituição Federal, as medidas provisórias são reservadas a situações de relevância e urgência, o que impede sua utilização de forma generalizada e é óbvio que não há previsão de proibição de sua adoção no caso em questão porque o legislador pressupõe a vigência da ordem constitucional. Ou seja, o legislador não poderia mesmo sequer prever que se chegaria ao ponto de o Poder Legislativo abdicar do seu dever de legislar e requerer, ele próprio, que o Executivo o sub-rogasse em tal tarefa. Esse “acordo”, portanto, só serve para revelar o estágio de ruptura democrática que se instaurou no país para atender a vontade do poder econômico, e que tem recebido o beneplácito de algumas instituições.

O Executivo Federal justifica a urgência sob os argumentos de que a reforma seria capaz de gerar empregos, trazer crescimento econômico e melhorar a vida de

⁴⁰ Teor da carta recebida na CCJ: Senhoras e Senhores Senadores A reforma e modernização da legislação trabalhista é um fator determinante para que o nosso país possa retomar o nível de geração de emprego e do crescimento econômico. A Câmara dos Deputados avançou e melhorou a proposta sobre o tema, enviada pelo executivo. Com as Senadoras e os Senadores tivemos diversos debates e importantes contribuições. Durante esses entendimentos vislumbrou-se a possibilidade de que, devido a urgência das medidas para enfrentar o alto desemprego no país, haveria a possibilidade de, através de vetos e da edição de uma medida provisória, agregar as contribuições e realizar os ajustes sugeridos durante todo o debate no Senado. Esta decisão cabe às senhoras e aos senhores Senadores, mas quero aqui reafirmar o compromisso de que os pontos tratados como necessários para os ajustes, e colocados ao líder do governo, Senador Romero Jucá, e à equipe da Casa Civil, serão assumidos pelo governo, se esta for a decisão final do Senado da República. Reputo este entendimento como fundamental para melhorar a vida de milhões de brasileiras e brasileiros, e sempre estarei aberto ao diálogo e ao entendimento, vetores fundamentais para o fortalecimento da democracia no nosso Brasil. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5374460&ts=1586469998885&disposition=inline>. Acesso: 02 maio 2020.

milhões de brasileiras e brasileiros. Todavia, o compromisso assumido pelo Senhor Presidente jamais foi cumprido. Não houve veto⁴¹.

Com isso, o relator, que era um dos principais interlocutores do Palácio do Planalto, apresenta relatório contrário às emendas e favorável ao projeto proveniente da Câmara dos Deputados, sem quaisquer alterações, que passa a constituir parecer da CCJ. Não se pode olvidar de que a Câmara havia desfigurado a proposta original do Executivo, embora o Presidente da República tenha classificado a nova versão de “avançada” e com “melhoria”.

Também nessa Casa Legislativa é aprovado o Requerimento n.º 472/2017, de iniciativa da CCJ, pugnando pela urgência da matéria, com 46 votos favoráveis e 19 contrários.

Um dia antes da votação pelo plenário, as principais Centrais Sindicais – CUT, UGT, CTB, FS, CSB e NCST –, encaminharam ao Presidente do Senado Federal ofício conjunto⁴² contendo a resposta da OIT à consulta formulada por elas. O objetivo foi o de requerer a imediata retirada de pauta do PLC n.º 38/2017, a fim de que fossem realizadas, primeiramente, as consultas previstas nas Convenções n.ºs 154 e 155, da OIT, ratificadas pelo Brasil e, ao final, que se observasse, portanto, o parecer técnico do Departamento de Normas Internacionais da OIT, que havia apontado violações às convenções internacionais de trabalho. Resumem os desacertos legislativos em três pontos: a) a falta de consulta tripartite; b) que o projeto de lei não ressalva o cumprimento das convenções da OIT; e, c) a prevalência do negociado sobre o legislado somente poderia ser aplicado para ampliar o alcance de proteção social dos trabalhadores, e não para reduzi-los. Sem o sucesso almejado, o projeto de lei prosseguiu sua tramitação, e com urgência.

⁴¹ Em 14 de novembro de 2017, em que pese o Poder Executivo ter adotado a MP n.º 808/2017 para ajustar a lei às contribuições do Senado Federal, não chegou a ser constituída Comissão Parlamentar para sua análise no Congresso Nacional e, com isso, perdeu sua validade a partir de 24 de abril de 2018, tendo produzido efeitos jurídicos tão somente no período compreendido entre a data de sua edição e a da cessação de sua validade, nos termos do Ato Declaratório n.º 22, de 24 de abril de 2018: “O Presidente da Mesa do Congresso Nacional, nos termos do parágrafo único do art. 14 da Resolução n.º 1, de 2002-CN, faz saber que a Medida Provisória n.º 808, de 14 de novembro de 2017, que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943”, teve seu prazo de vigência encerrado no dia 23 de abril do corrente ano. Senador Eunício Oliveira. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/Congresso/adc-22-mpv808.htm. Acesso: 02 maio 2020.

⁴² Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7149885&ts=1586470021998&disposition=inline>. Acesso 02 maio 2020.

Mesmo com o tumulto na sessão plenária, ainda assim o projeto de lei foi aprovado pelo Senado Federal, com o seguinte resultado: 50 votos sim; 26 não e 01 abstenção. Todas as emendas foram rejeitadas. E, com isso, em 13 de julho de 2017, é sancionada a Lei n.º 13.467, sem vetos presidenciais. O compromisso assumido dias antes pelo Presidente da República foi literalmente ignorado.

3.2. Justiça do Trabalho: ativismo judicial?

Antes de se tratar de um dos pilares que compõe as relações de trabalho – o da estrutura sindical –, igualmente ou até mais afetado que outros pela reforma trabalhista de 2017, é preciso que se compreenda a correlação dos abalos experimentados noutras áreas também consideradas capitais. A começar pela afetação da Justiça do Trabalho que, nos termos da exposição de motivos que justificaram as propostas de alterações na legislação, intervém nas relações trabalhistas e trazem insegurança jurídica a todos os agentes envolvidos.

Desse modo, retirar o protagonismo dessa justiça especializada não só era oportuno quanto necessário. Além do mais, a imperiosa limitação do poder da Justiça do Trabalho tinha como pressuposto dar validade aos acordos e convenções coletivas, especialmente no tocante à prevalência do negociado sobre o legislado, o que significa dizer o mínimo de intervenção ou, noutras palavras, menos ativismo judicial, supondo, evidentemente, que o empregado seria uma pessoa capaz de direitos e obrigações e não o hipossuficiente, em razão das alegações de indisponibilidade de direitos trabalhistas (MARTINS, 2017, p. 326).

Antes ainda, é preciso trazer as considerações de Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 76/77) acerca das fontes do direito material do trabalho, divididas em materiais e formais. As primeiras, segundo o autor, são aquelas provenientes dos fatos políticos, econômicos e sociais trabalhistas. Já as formais, subdividem-se em heterônomas e autônomas. Esclarece que as heterônomas têm origem estatal, sendo por excelência a Constituição Federal, além das demais espécies normativas previstas em seu art. 59 (leis ordinária, complementar e delegada, medida provisória, decreto legislativo e a resolução do Senado Federal). Assim, ressalta que, no plano infraconstitucional, a CLT é a principal fonte formal heterônoma do Direito do Trabalho brasileiro, bem como a sentença

normativa proveniente dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, cujo reconhecimento do poder normativo da Justiça do Trabalho, como fonte de solução dos conflitos coletivos trabalhistas, está previsto no art. 114, § 2º, da CF/88⁴³.

Além disso, sobreleva anotar que a aplicação do CPC/15 (art. 489) no direito processual do trabalho atende ao disposto no art. 769, da CLT, onde há omissão e compatibilidade.

A inquietude do legislador em relação à Justiça do Trabalho se dá pela alegação de que esta criaria o direito, pela edição de súmulas, orientações jurisprudenciais, instruções normativas etc., papel que seria daquele. O Relatório (substitutivo) apresentado pelo relator contém as seguintes justificativas para suprimir o parágrafo único, do art. 8º, convertendo-o em três parágrafos, assim como para alterar a alínea “f”, do inciso I, e acrescentar os §§ 3º e 4º, do art. 702, da CLT:

O art. 8º da CLT é de fundamental importância para o Direito do Trabalho, estabelecendo a hierarquia que deve ser obedecida para a aplicação da norma jurídica. A expressão “na falta de” constante do caput indica que a principal fonte de direitos é a lei para, em seguida, disciplinar as demais fontes. Nesse contexto, o contrato, a jurisprudência, a analogia só poderiam ser usados no vazio da lei. Todavia não é isso que temos visto. Os tribunais em nosso País, em especial, as cortes trabalhistas, têm se utilizado da edição de súmulas e de outros enunciados de jurisprudência para legislar, adotando, algumas vezes, até mesmo um entendimento contrário à norma vigente. Com a nova redação proposta para o art. 8º, queremos deixar evidente a supremacia da lei na aplicação do Direito do Trabalho, por mais paradoxo que possa parecer tal dispositivo, impedindo-se, dessa forma, a inversão da ordem de aplicação das normas. Essa prática tem dado margem à um aumento no número de ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho, pois é comum que o empregador, mesmo cumprindo toda a legislação e pagando todas as verbas trabalhistas devidas, se veja demandado em juízo com pedidos fundados apenas em jurisprudências e súmulas dos tribunais. (...) As mudanças sugeridas em relação ao art. 702 baseiam-se no já mencionado ativismo judicial frequentemente praticado pelos tribunais trabalhistas. São inúmeras as decisões contidas em enunciados de jurisprudência do TST que interpretam além do que prevê a lei, ou até mesmo contra a lei, em muitos casos, das quais podemos suscitar como exemplos o pagamento integral do intervalo intrajornada gozado apenas parcialmente (Súmula nº 437), a já citada ultratividade das normas coletivas (Súmula nº 277), a estabilidade provisória de empregada gestante em contrato de trabalho por tempo determinado (Súmula nº 244), pagamento em dobro das férias fracionadas irregularmente e cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade (Precedentes do TST), entre tantos outros. Assim, com a redação dada ao art. 702 da CLT, pretendemos limitar as interpretações ampliativas, e em alguns casos criativas, por parte do TST. As sugestões pretendem implementar requisitos mínimos para a edição de

⁴³ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (...) § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

súmulas e outros enunciados de jurisprudência, tomando por base procedimentos já previstos no Código de Processo Civil e para o STF. Essa é mais uma medida que visa a garantir maior segurança jurídica nas relações de trabalho, pois reduzirão as incertezas dos empregadores quanto a possíveis interpretações indevidas das normas trabalhistas. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2016, p. 32/33 - 64/65)

Diferentemente do quanto preconizado pelo relator, que buscou justificar a retirada do protagonismo da Justiça do Trabalho, sob o argumento de que suas decisões estariam fundamentadas em súmulas e na jurisprudência, ocasionando aumento no número de ações ajuizadas perante essa justiça especializada, Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo (2017) nos dão a exata dimensão da verdadeira razão de ser da alteração legislativa:

A tentativa de destruição do espaço de cidadania representado pela Justiça do Trabalho é a prova cabal de que o objetivo da “reforma” não foi modernizar, criar empregos ou valorizar a ação dos sindicatos. Ao contrário, ao final de todo esse movimento de destruição de direitos sociais está o propósito de evitar que os trabalhadores e trabalhadoras possam fazer valer seus direitos e que haja algum controle, por parte do Estado, no sentido de coibir o reiterado desrespeito a direitos fundamentais. O dado, sucessivamente repetido durante os debates sobre a “reforma”, de que há milhões de reclamações na Justiça do Trabalho, representa, antes de tudo, que os propósitos do movimento de acesso à justiça foram razoável e positivamente atendidos na realidade brasileira, pois, fundamentalmente, os institutos processuais criados visavam possibilitar que os titulares dos novos direitos sociais pudessem ter acesso a uma Justiça célere, simples e informal. A grande quantidade de ações, portanto, não é um demérito, muito pelo contrário, que mostra, também, o alto grau de confiabilidade que o Judiciário trabalhista adquiriu sobre a parcela da sociedade que historicamente tem sido evitada nos demais ramos do Judiciário. E demonstra, igualmente, o quanto ainda os direitos trabalhistas são reiterada e abertamente desrespeitados no Brasil. (MAIOR; SEVERO, 2017, p. 91/92)

Por outro lado, também é possível constatar crítica ao Relatório apresentado pelo relator, porque estaria fragilizando toda a legislação protetiva do trabalhador ao estabelecer que o negociado prevaleceria sobre o legislado, ao atacar a estrutura da organização sindical e, notadamente, ao criar entraves à Justiça do Trabalho no exercício de defesa do trabalhador:

Por último, o projeto cria mecanismos de filtros, o que dificulta enormemente a ação da Justiça do Trabalho na proteção do trabalhador, elevando alçadas, para poderem reclamar sem gratuidade, e impedindo súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. O projeto também cria uma série de dificuldades para que a Justiça do Trabalho atue em defesa do trabalhador e crie direito novo para a sua proteção. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 96)

Também no Senado Federal persistiu a celeuma, conforme se depreende do Relatório apresentado pela Comissão de Assuntos Econômicos – CAE ao defender o “problema” do populismo, do ativismo judicial, caracterizado pela invasão das competências do Congresso Nacional. Diz ainda o relator que essa postura da Justiça do Trabalho geraria insegurança jurídica, óbice à criação de empregos e, portanto, prejudicaria o próprio trabalhador. E acrescenta: *o objetivo da proposta não é proteger empresas ou considerá-las hipossuficientes. É proteger a pessoa, tanto as incluídas, as empregadas com carteira assinada, quanto as excluídas: as desempregadas, as informais, as desalentadas* (SENADO FEDERAL, 2017a, p. 54 e 56).

Roberto Di Benedetto (2017) alerta sobre a forma despudorada de que se utiliza o relator para justificar a queda de braço entre os Poderes:

Esse último parágrafo revela muito do espírito da reforma aprovada, não existe nenhum pudor no senador em utilizar um dado evidentemente falso. A utilização do argumento de autoridade do Ministro Barroso não tem o condão de transformar um absurdo em verdade. Após a aberração dos 98% das ações trabalhistas do mundo, o relatório do senador Ferraço segue com o tópico Ativismo e segurança jurídica (BENEDETTO, 2017, p. 555)

A apresentação de voto em separado⁴⁴ perante a Comissão de Assuntos Econômicos – CAE, pela rejeição do PLC n.º 38/2017, confronta a proposta contida no projeto de lei acerca dos novos procedimentos para a edição de súmulas com o disposto no art. 926, § 1^o⁴⁵, do CPC/2015 e declara que a norma, abertamente, teria o objetivo de cercear a atuação livre da Justiça do Trabalho, já que nos termos da lei processual, é o regimento interno de cada um dos tribunais que deve reger a matéria. Assim, além da antinomia jurídica apontada, haveria ainda inconstitucionalidade por afronta ao art. 114, da CF/88.

No mesmo sentido, outro voto em separado perante a Comissão de Assuntos Sociais – CAS, igualmente pela rejeição do PLC, trouxe à colação uma síntese dos reflexos em desfavor do trabalhador, dentre eles o impedimento ao acesso à Justiça:

caso aprovada na forma do texto advindo da Câmara dos Deputados, a reforma favorecerá ainda mais as fraudes trabalhistas, ao invés de criar novas vagas no

⁴⁴ Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5310082&ts=1586469968350&disposition=inline>. p.34. Acesso 06 maio 2020

⁴⁵ Art. 926. Os tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente. § 1º Na forma estabelecida e segundo os pressupostos fixados no regimento interno, os tribunais editarão enunciados de súmula correspondentes a sua jurisprudência dominante.

mercado do trabalho, fomentará os vínculos precários e a baixa qualidade dos empregos, retirará ou permitirá a retirada de direitos, permitirá a renúncia de direitos pelos sindicatos e será um forte obstáculo ao acesso à Justiça. (SENADO FEDERAL, 2017e, p. 4)

A Comissão de Assuntos Sociais – CAS, que havia rejeitado o relatório apresentado pelo relator, ao aprovar o voto em separado⁴⁶, que constituiu parecer contrário ao PLC, reafirma a limitação imposta à Justiça do Trabalho, ao restringir sua atuação à análise tão somente da conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, homenageando o princípio da intervenção mínima.

Ao analisar a constitucionalidade do projeto de lei, o senador Randolfe Rodrigues apresentou voto em separado, perante a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania – CCJ, pela sua inconstitucionalidade. O senador se vale da Nota Técnica n.º 08, do Ministério Público do Trabalho, quando aborda os 12 pontos de inconstitucionalidades, para justificar seu posicionamento e assim requerer sua rejeição.

Nesse sentido, assume relevância o item 12 da Nota Técnica “Afronta à autonomia funcional do Poder Judiciário Trabalhista”, tratado pelo MPT, ao proclamar que o PLC n.º 38/2017 ofende a independência funcional da Justiça do Trabalho, que tem como alicerce o princípio constitucional democrático de separação dos Poderes, na medida em que recrudescer sensivelmente a maneira pela qual se passa a aprovar súmulas, tanto pelos tribunais regionais como pelo Tribunal Superior do Trabalho, dando nova redação à alínea “f”, do inciso I, do art. 702, da CLT, bem como ao incluir os §§ 3º e 4º no mesmo dispositivo⁴⁷ (MPT, 2017, p. 138/138v).

⁴⁶ Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5349695&ts=1586469969264&disposition=inline>. p.31/32. Acesso 06 maio 2020.

⁴⁷ Decreto-Lei n.º 5.452/1943 Art. 702, I, f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial; (NR)

§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea f do inciso I e no § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária.

Os argumentos acima expendidos são suficientemente robustos e capazes de refutar aqueles apresentados pelo relator, quando se aventou a resumir numa visão simplista as ações do Poder Judiciário Trabalhista em ativismo judicial.

A esse respeito, Luma Gomes Gândara, João Carlos Fazano Sciarini e Paulo Henrique de Souza Freitas (2018, p. 13/14 e 17) apontam que, em se tratando de realidade social peculiar, aí se incluindo o trabalhador hipossuficiente, legitima-se a intervenção do Poder Judiciário, com a finalidade de protegê-los:

Nessa toada, o eixo substancialista entende que o Poder Judiciário não deve se assentar em uma postura passiva ante as realidades sociais, mas se habilitar como legítimo garantidor das promessas modernas, como reflexo do Estado Democrático de Direito. (...) Uma das funções da Constituição é, pois, não só agasalhar direitos, não só pronunciá-los, mas verdadeiramente protegê-los. Nesse sentido, considerando que há grupos sociais que não têm uma representação robusta no processo de deliberação e, portanto, seus direitos e interesses não são levados à discussão, é necessário que, de alguma forma, sejam protegidos. (...) Nessa toada, pode-se admitir que o ativismo judicial pode ser legitimado quando figura na defesa dos marginalizados no tocante aos processos políticos.

No mesmo sentido, Jaime Domingues Brito (2009, p. 107) assinala que o Poder Judiciário deve sim, intervir quando se trata da implementação de políticas públicas em favor de minorias:

Ademais, em abono à tese de que o Poder Judiciário pode e deve intervir para o cumprimento das políticas públicas, cabe citar a orientação do Supremo Tribunal Federal, que corrobora que o juiz deve realmente ter um papel mais ativo, sempre visando a preservação da Constituição, seja para afastar políticas públicas indevidas, seja para exigir que sejam elas cumpridas quando estiver diante de sua falta. (...) Portanto, válido se mostra, sem dúvida alguma, a intervenção do Poder Judiciário para que as políticas públicas sejam cumpridas, principalmente quando se tratar do atendimento de minorias.

O estudo do MPT revela ainda a desproporção entre a exigência proposta ao texto do art. 702, da CLT e o constante do art. 97⁴⁸, da Constituição da República, para declaração de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público, configurando ausência de razoabilidade e contrariando a presunção de legitimidade dos atos legislativos, o que é característico de uma legislação abusiva (MPT, 2017, p. 139).

Ainda sobre o descalabro levado a efeito pelo Legislativo, o MPT discorre sobre a norma contida no art. 8º, § 3º, da CLT, que passou a restringir o alcance do controle

⁴⁸ Art. 97. Somente pelo voto da maioria absoluta de seus membros ou dos membros do respectivo órgão especial poderão os tribunais declarar a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público.

sobre acordos e convenções coletivas, limitando a análise do Judiciário à conformidade formal do art. 104, do Código Civil (agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; e, forma prescrita ou não defesa em lei). Afirma ainda a nota, que há flagrante intervenção do Poder Legislativo em relação à independência funcional dos magistrados trabalhistas, à medida que gozam de independência para decidir segundo seu livre arbítrio e convencimento jurídico. Demais disso, destaca o MPT, é cediço que tais decisões devem ser fundamentadas, nos termos do art. 93, IX⁴⁹, da Constituição da República. (ibidem, p. 139v/140)

Além disso, não obstante a teoria negacionista de que o trabalhador não seria hipossuficiente, a bem da verdade essa proposição não encontra supedâneo a respaldar esse entendimento. Daí as razões da existência de uma justiça especial, com autonomia jurisdicional, cujo objetivo embrionário é o de propiciar a melhoria das condições socioeconômicas dos trabalhadores. Tanto é que o direito do trabalho guarda distância do direito civil, do direito comum. Definitivamente, os elementos que compõem essa relação jurídica são atípicos. A peculiaridade que os envolve merece e necessita de tratamento incomum, seja em relação aos sujeitos (patrão e empregado), ao objeto (prestação de serviços) e ao vínculo obrigacional (dos vários tipos de contrato de trabalho).

Nesse sentido o entendimento de Rogério Nascimento Renzetti Filho, Ricardo Bispo Razaboni Junior, Guilherme Domingos de Luca e Teófilo Marcelo de Arêa Leão Júnior (2018), ao defenderem o princípio da proteção, dada sua relevância na esfera do direito do trabalho, por influenciar toda a estrutura dessa justiça especializada:

O princípio da proteção visa à igualdade entre o empregador e o empregado, evitando, assim, a prática de abusos ocasionada pelo detentor do poderio econômico contra a parte juridicamente mais fraca, garantindo assim o equilíbrio do poder de direção laboral e o de subordinação do obreiro. Assim, assegura-se um equilíbrio do poder de direção do empregador e da subordinação do empregado. (RENZETTI FILHO *et al*, 2018, p. 421)

Assim, a nova redação dada pela Lei n.º 13.467/2017 ao § 1º, do art. 8º, da CLT, ao proclamar pura e simplesmente que o direito comum será fonte subsidiária do direito

⁴⁹ IX todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação;

do trabalho, afastando a incompatibilidade de eventual norma que venha contrastar com os seus princípios norteadores, fez tábula rasa da subsidiariedade. Equiparou o vínculo empregatício a qualquer relação contratual. No mais, como se disse, os §§ 2º e 3º do citado artigo, incluídos pela nova lei, impõem severas restrições em relação à jurisprudência como fonte heterônoma do Direito do Trabalho e à liberdade de interpretação dos magistrados, violando os princípios da independência funcional e o acesso à justiça. (LEITE, 2018, p. 78).

A esse respeito, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, em sua 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, no item III⁵⁰, do Enunciado n.º 2, apontou a inconstitucionalidade dos parágrafos recém inseridos pelo novo diploma legal.

Nessa esteira, além da flagrante inconstitucionalidade desses dispositivos, com o afastamento da jurisdição e da blindagem dos acordos e convenções coletivas de trabalho, vê-se com clarividência a manobra do legislador, já que, cuidou de desestruturar as organizações sindicais, tema do subtítulo 3.5 e, ao mesmo tempo, impedir a justiça do trabalho de examinar todos os aspectos que envolvem esses instrumentos normativos, limitando-a a analisar tão somente os elementos essenciais do negócio jurídico (art. 104, do Código Civil), como se se tratasse de uma relação obrigacional comum.

3.3. A representação dos empregados nas empresas e a desvinculação sindical

Com o firme propósito de ver a “modernização” das relações de trabalho implementadas e, sobretudo, inalcançada pelo poder da Justiça Trabalhista, como já se descreveu em linhas anteriores, o legislador ordinário impôs severas restrições à liberdade de atuação dos Tribunais Regionais do Trabalho e do próprio Tribunal Superior

⁵⁰ Interpretação e aplicação da Lei 13.467/2017: (...) III. Inconstitucionalidade do § 2º e do § 3º do artigo 8º da CLT e do artigo 611-A, §1º, da CLT. Será inconstitucional qualquer norma que colime restringir a função judicial de interpretação da lei ou imunizar o conteúdo dos acordos e convenções coletivas de trabalho da apreciação da justiça do trabalho, inclusive quanto à sua constitucionalidade, convencionalidade, legalidade e conformidade com a ordem pública social. Não se admite qualquer interpretação que possa elidir a garantia da inafastabilidade da jurisdição, ademais, por ofensa ao disposto no art. 114, I, da CF/88 e por incompatibilidade com os princípios da separação dos poderes, do acesso à justiça e da independência funcional. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso: 06 maio 2020.

do Trabalho, na medida em que alterou significativamente entendimentos jurisprudenciais e cerceou ou dificultou a criação de novas súmulas, ao estabelecer requisitos desproporcionais (art. 702, I, f, da CLT) àqueles previstos na órbita do direito comum, o que vale dizer, estabelecendo-se um verdadeiro paradoxo, dada a essencialidade da proteção de direitos fundamentais e sociais.

Nesse passo, estabelecida a limitação da atuação da Justiça do Trabalho, o caminho para a “modernidade” estaria pavimentado, cujo embrião se deu com a construção da “ponte para o futuro”. A Lei n.º 13.467/2017, chamada de reforma trabalhista, oriunda de um projeto de lei desfigurado pela Câmara dos Deputados, com a aquiescência integral do Senado Federal, trouxe, dentre outras, alterações em praticamente uma centena de artigos da CLT. Assim, levando-se em consideração o objeto de estudo deste trabalho, serão delimitadas aquelas matérias que têm relação intrínseca e afetam diretamente a organização sindical brasileira, como a representação dos empregados nas empresas e sua desvinculação da estrutura sindical.

A criação dessa “nova” forma de representação trabalhista, apartada dos sindicatos, foi objeto da regulamentação do artigo 11, da Constituição Federal. Relembre-se que o projeto de lei do Executivo consistia apenas em regulamentar essa representação. Contudo, o Legislativo acabou por criar um Título próprio na CLT (IV-A – Da representação dos empregados), incluindo os artigos 510-A a 510-D, sendo notória a exclusão da participação sindical, conforme se depreende do disposto no § 1º, do art. 510-C⁵¹. A esse respeito, importa anotar as justificativas apresentadas pelo relator para deslocar a proposta de alteração legislativa do título correspondente à organização sindical para um novo título:

Concordamos com a justificação do projeto de que essa regulamentação do art. 11 pode prestigiar o diálogo social e desenvolver as relações de trabalho, reduzindo os conflitos e diminuindo o número de ações judiciais para reclamações de direitos. De fato, é de se imaginar que uma pessoa que tenha credibilidade junto aos demais trabalhadores contribuirá para reduzir os desentendimentos internos da empresa. Porém, embora concordemos com a ideia no plano geral, discordamos da técnica legislativa que o projeto adotou para a regulamentação do instituto. Isso porque a proposta inseriu os dispositivos que

⁵¹ Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

tratam do tema no Título relativo à Organização Sindical (Título V), especificamente, na Seção da “administração do sindicato” (Capítulo I, Seção III). (...) Visando a sanar esse equívoco, estamos propondo a regulamentação do representante dos empregados na empresa de forma distinta. Para tanto, estamos propondo o acréscimo de um novo Título à CLT, o Título IV-A, para tratar unicamente desse representante, apartado dos dispositivos da organização sindical, para que não reste dúvida de que o representante é autônomo em relação ao sindicato. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2016, p. 57)

A ruptura do conceito de consciência do que é e representa uma organização coletiva é o carro chefe nesse ponto da reforma e faz nascer uma variante do “peleguismo sindical”, agora mais sucinta e aproximada do patronato, o que se pode denominar de “peleguismo representacional”. Observe-se que os argumentos do relator para justificar a regulamentação do art. 11, da CF/88, são indefensáveis. A tese de que haverá redução de conflitos e a diminuição do número de ações judiciais para reclamar direitos porque se imagina que numa empresa onde há uma pessoa que goze de credibilidade junto aos demais trabalhadores contribuirá para reduzir os desentendimentos internos, de fato, subsistirá apenas e tão somente no imaginário. Isso porque, esse representante estará totalmente desguarnecido de amparo e, pior ainda, terá sido transformado numa espécie de “concorrente” da entidade sindical. Bruno Alves Rodrigues (2017) faz algumas pertinentes indagações:

qual a expectativa de êxito de uma comissão de representantes de empregados, em sua atribuição concorrential ao do sindicato de representar empregados, prevenir conflitos, encaminhar reivindicações e acompanhar cumprimento das leis trabalhistas (atribuições previstas no art. 510-B da CLT). Como esperar a atuação independente de um empregado desguarnecido de uma retaguarda institucional? Com que recursos financeiros o mesmo poderá contar para exercer suas atribuições? Como suportará custos de processos judiciais que possam decorrer do exercício de sua atividade, ou mesmo custos com comunicação social essencial à sua função de representação? E mais: quais as garantias desse empregado? De alguma forma mostra-se subsistente uma mera garantia de emprego contra despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro (§ 3º do art. 510-D da CLT). O que seria motivo técnico, econômico ou financeiro para a demissão arbitrária de um representante de empregados? (RODRIGUES, 2017, p. 240)

São questões que merecem atenção e certamente exigem respostas à altura da grandiosidade do múnus de um representante de trabalhadores, o que não se verifica no texto do art. 510-B⁵², ao descrever as atribuições da comissão de representantes sem

⁵² Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:
I - representar os empregados perante a administração da empresa;

dizer, entretanto, como elas serão exequíveis. Ademais, conforme anotado por Rodrigues (2017), é duvidosa a autonomia e, por consequência, a proteção contra despedida arbitrária, conferida ao membro dessa comissão (§ 3º⁵³, do art. 510-D), uma vez que a subjetividade (à exceção da questão disciplinar) que alicerça a garantia de emprego é alarmante, eis que calcada em motivos técnico, econômico ou financeiro.

Releva enfatizar ainda que o modelo de organização sindical que persiste no Brasil – de unicidade sindical –, em nada contribui com a viabilização da regulamentação das atribuições dos representantes dos trabalhadores, no âmbito da empresa. Ao contrário, nas palavras de Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha (2017), esse déficit de legitimidade acaba por contaminar todo o sistema de representação dos trabalhadores (CUNHA, 2017, p. 93).

À guisa de exemplificação, importa anotar que o Conselho de Administração da Vale S.A., objetivando as melhores práticas no que tange à representatividade de empregados, compõe-se de 12 membros, dois quais 01 membro e seu respectivo suplente representam os empregados da Sociedade, independentemente de filiação sindical.⁵⁴

Entretanto, a reforma trabalhista passa ao largo desse problema. Contudo, é preciso observar que a representação de trabalhadores na empresa não pode ser utilizada para enfraquecer ainda mais a situação dos sindicatos ou de seus

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

⁵³ § 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

⁵⁴ Em conformidade com o Regimento Interno do Conselho de Administração da Vale S.A.: Capítulo II, 2.1 - Nos termos do Art. 11 do Estatuto Social, o Conselho de Administração, órgão de deliberação colegiada, é composto por 12 (doze) membros titulares e respectivos suplentes, dos quais 01 (um) membro e seu respectivo suplente serão eleitos e/ou destituídos, em votação em separado, pelo conjunto de empregados da Sociedade, todos com prazo de gestão unificado de 2 (dois) anos, admitida a reeleição. Disponível em:

http://www.vale.com/brasil/PT/aboutvale/leadership/board/Documents/18ea%20-%20REGIMENTO%20INTERNO%20CA%20v12_2018.pdf. Acesso em: 03 out 2020.

representantes, bem como afrontar o disposto no inciso III, do art. 8º, da Constituição. Cunha (2017, p. 95) prossegue aduzindo que a reforma trabalhista, ao ter refutado o debate e tampouco reconhecido a necessidade de se reestruturar, primeiramente, a organização sindical brasileira, provocou uma fundada desconfiança acerca dos seus reais motivos e demonstrou que suas mudanças atendem, uma vez mais, ao interesse do patronato.

Acerca da conjuntura que se deu a aprovação da reforma trabalhista, com viés neoliberal e desregulamentador, vale trazer à colação as contribuições de Scheifer e Mandalozzo (2019) apontando que a Lei n.º 13.467/2017 reduziu a proteção estatal e enfraqueceu a capacidade de os sindicatos se articularem. Conforme já apontado anteriormente, a justificativa para implementação da nova lei era o aprimoramento das relações de trabalho no país, através da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores. Além disso, o governo Temer alardeava que a crise econômica vivenciada nos últimos anos e as altas taxas de desemprego legitimavam a necessidade da reforma que, segundo ele, iria reaquecer o mercado, a partir da flexibilização desses direitos trabalhistas, o que não se concretizou, como é sabido.

Dentre outros fatores que influenciaram a aprovação da reforma, Scheifer e Mandalozzo (2019, p. 261/262) citam a desnecessidade de alteração da constituição, por se tratar de lei ordinária, de modo que, bastando a maioria simples do Congresso, em um único turno, a chance real de êxito na empreitada era considerável, como de fato o foi. Trazem à luz uma descrição pormenorizada de quem foram os “atores” do Congresso Nacional que figuraram nesse processo legislativo, em especial quanto à origem das emendas ao projeto de lei, que não foram poucas (850 somente na Câmara dos Deputados), anote-se. O estudo indica que 34% (trinta e quatro por cento) das emendas teriam vindas de entidades de representantes do empresariado.

E prosseguem demonstrando que, dos deputados que votaram pela aprovação da reforma (296), mais da metade deles (163) eram empresários. De se verificar ainda que a maioria dos deputados que apoiavam a reforma trabalhista, também foram favoráveis à lei de terceirização irrestrita – tema abordado no subtítulo 1.3.3, e outros tantos eram réus em ações trabalhistas. Apontam que no Senado Federal a história se

repetiu, já que, dos 50 senadores que votaram sim, 37 (74%) também possuíam algum vínculo empresarial (ibidem, p. 262).

Resta indubitável, portanto, que as alterações almejadas com a reforma trabalhista tinha sim como objetivo satisfazer os interesses unilaterais de um grupo (patronato) ávido pela flexibilização dos direitos trabalhistas – subentenda-se diminuição de direitos dos trabalhadores, duramente conquistados ao longo de décadas – e, de quebra, dentre outros “avanços”, o “desmonte” dos sindicatos no Brasil, a partir da cessação brusca da contribuição sindical obrigatória – tema do subtítulo 3.5. Relembre-se que o compromisso firmado pelo ainda Vice-presidente da República, Michel Temer, à época, (07 de dezembro de 2015), na sede da Federação do Comércio de São Paulo, era justamente com esse público – o empresariado. Enfim, o levantamento feito por Scheifer e Mandalozzo (2019) dá a nitidez do que estava por trás da desfiguração e da tramitação acelerada⁵⁵ do projeto de lei, da aprovação na íntegra pelo Senado Federal, com a rejeição de todas as emendas, evitando-se, assim, o seu retorno à Câmara dos Deputados e, por último, o desavergonhado “engavetamento” da MP n.º 808/2017. A perfeição do desfecho é axiomática: atendimento em grande medida dos interesses dos empresários, fragilização da classe trabalhadora, afastamento do Estado das relações de trabalho, desmantelamento da organização sindical e, máxime, com a sagacidade de proclamar que todos esses [mal]feitos se traduzem numa “verdadeira modernização da legislação trabalhista”. E mais. Diferentemente do que havia subsidiado os motivos para a edição de uma nova lei para alterar as relações de trabalho, a reforma trabalhista não gerou mais empregos. Ao contrário, o que se viu foi um resultado catastrófico, a partir de diversas demissões em massa. Não foi diferente a constatação de que o desemprego também não cedeu, mantendo-se o índice experimentado antes do advento da Lei n.º 13.467/2017. O que se presenciou foi justamente a precarização das novas ofertas de emprego, trazendo insegurança e fragilidade à classe trabalhadora. Enfim, como já se

⁵⁵ Os argumentos tecidos por Scheifer e Mandalozzo (2019, p. 264) são cirúrgicos: “A rápida tramitação da [sic] do projeto de lei não permitiu um verdadeiro diálogo com todos os setores afetados pelas modificações ocasionadas; não permitiu, na verdade, nem mesmo uma correta e adequada redação da lei, que contém diversas inconstitucionalidades, incongruências e não se preocupou em corrigir dispositivos que estavam realmente em desuso na CLT, focando única e exclusivamente em flexibilizar e retirar direitos. Essa rapidez talvez se justifique em razão da polêmica das alterações, que não sobreviveria a um debate verdadeiramente democrático.”

disse, a reforma de 2017 atendeu a interesses unilaterais, que não dos trabalhadores e menos ainda das organizações sindicais, sob a pseudo valorização da negociação coletiva (ibidem, p. 263/264).

A fim de demonstrar que os argumentos dos defensores da reforma não passavam de ilações livres, desvinculadas de estudos capazes de dar supedâneo às suas assertivas, ao apregoarem que a legislação trabalhista vigente era geradora de injustiças, que estimulava o desemprego e a informalidade, que tinham plena convicção de que a reforma contribuiria para gerar mais empregos formais e assim movimentar a economia (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2016, p. 19), confira-se o gráfico adiante:



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD trimestral

É possível se inferir, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) contínua trimestral, divulgada em 30 de abril de 2020, pelo IBGE, a taxa de desocupação registrada no período de out-nov-dez de 2016 (época em que foi apresentado o projeto de lei pelo Poder Executivo) era de 12,0 pontos percentuais. Passados dois anos da reforma, considerando-se que a Lei n.º 13.467/2017 entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, o índice registrado no primeiro trimestre de 2020 (antes, portanto, da pandemia – a COVID-19) foi de 12,2% – ou seja –, o desemprego aumentou ao invés de diminuir. Como se vê, não obstante a série histórica tenha oscilado nesse período de pouco mais de dois anos depois das alterações implementadas pela nova lei, a bem da verdade, a taxa de desocupação jamais ficou abaixo de 11,0 pontos, o que significa dizer que a reforma esteve e está longe de se alinhar ao discurso dos

congressistas defensores da mudança, revelando-se desastrosa para a classe trabalhadora, a exemplo da permanência dos altos índices de desemprego no país.

A propósito, uma outra particularidade envolve a matéria em comento. Quando da apresentação do parecer perante a Comissão de Assuntos Econômicos – CAE, o relator apesar de apresentar o que denominou de “recomendações de veto” – em bom português, delegar ao Executivo o que seriam atribuições do Senado Federal naquele instante⁵⁶ –, rechaçou as emendas n.ºs 82, 169 e 184, mas reconheceu que

a regulação de um dispositivo constitucional merece uma discussão mais cuidadosa. É preciso que fique mais clara a diferença de atribuições entre estes representantes e os sindicatos, sob pena de serem corroídas as estruturas que defendem os trabalhadores, com risco de desproteção. (SENADO FEDERAL, 2017a, p. 73)

Decerto que suas considerações acerca de uma possível corrosão da estrutura sindical, deixando o trabalhador à sua própria sorte – o que é inconteste –, jamais poderiam ter sido relegadas ao poder do veto presidencial ou de adequações via medida provisória. Observe-se que o relator prestigia as emendas, mas, formalmente, as rejeita. E declara expressamente que a discussão a respeito não estaria madura, a merecer mais cuidado. Diz ainda o relator que a figura do representante seria capaz de melhorar as condições de trabalho e equacionar problemas ínfimos, que hodiernamente são submetidos ao Judiciário, congestionando-o (ibidem). É possível identificar a confusão entre o que seriam atribuições da comissão de representantes e dos sindicatos, bastando um olhar acurado sobre os incisos do art. 510-B, da CLT. Quanto aos problemas pequenos enfrentados por patrões e empregados no dia a dia, não há qualquer demonstração dessas assertivas e, menos ainda, comprovação de que seria o representante dos trabalhadores capaz de ilidir uma celeuma judicial.

Nesse sentido, é pertinente o questionamento levantado pelo voto em separado⁵⁷ perante a CAE, sobre a lisura no processo eleitoral da comissão de representantes, já que *os empregados eleitos para compor a referida comissão certamente estarão*

⁵⁶ O objetivo era, na verdade, aprovar o PLC n.º 38/2017 sem alterações, a fim de que o projeto não retornasse à Câmara dos Deputados e, como isso, o Senado Federal atenderia ao “pedido” contido na famigerada “carta” firmada pelo Presidente da República, Michel Temer, e endereçada à CCJ, quando assumiu o compromisso de dar efetividade às alterações sugeridas pelo Senado, através de vetos e da edição de uma medida provisória, o que acabou não ocorrendo (vide notas 41 e 42).

⁵⁷ Vide nota n. 45 – p. 30/31

subordinados aos interesses do empregador, que, “debaixo dos panos”, comandará o processo eleitoral, acarretará, inexoravelmente, a desproteção do trabalhador brasileiro. Relembre-se ainda que o legislador cuidou de afastar o sindicato do processo eleitoral (§ 1º, do art. 510-C, da CLT).

Outro voto apresentado em separado⁵⁸, adverte sobre a “concorrência” entre a figura do representante e a dos sindicatos, bem como a absoluta ausência de salvaguarda para o desempenho das atribuições que lhe foram outorgadas àquele:

As atribuições do representante ou da comissão de representantes nos locais de trabalho concorrem claramente com as do sindicato. Além disso, uma vez que essa representação não terá as salvaguardas legais atualmente previstas para os sindicatos, é difícil acreditar que poderão, de maneira equilibrada, exercer funções de fiscalização das condições de trabalho e negociação dos conflitos inerentes à relação capital e trabalho. (SENADO FEDERAL, 2017d, p. 20)

E complementa:

Exclui a participação do sindicato no processo de eleição da comissão e embora esteja dito que a empresa também não deve participar, as experiências de formação de comissão nas empresas comprovam que o afastamento do sindicato possibilita uma maior interferência da empresa no processo. Ao estabelecer que “o mandato de membro de comissão de representante dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções”, subentende-se que os empregados que se candidatarem deverão exercer a função de representação em horários fora do expediente, o que, na prática, inviabilizará a atuação efetiva de representação dos trabalhadores. (ibidem, p. 21)

Oportuno destacar o voto em separado apresentado perante a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania – CCJ, pela sua inconstitucionalidade e, dessa forma, revisitar a Nota Técnica firmada pelo MPT, quando, no item 8, discute a “fragilização do direito à representação de trabalhadores por local de trabalho”. Logo no início, o Procurador-Geral do Trabalho ressalva que a então proposta de alteração legislativa é permeada por uma confusão, ao conferir certas atribuições à comissão de representantes que seriam peculiares às dos entes sindicais, o que violaria o disposto nos artigos 8º, inciso III, e 11 da Constituição, o que significa dizer que a titularidade da representação é do sindicato. Prossegue o Procurador apontando o vício de finalidade da norma

⁵⁸ Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5310413&ts=1586469990547&disposition=inline>. Acesso em 13 maio 2020

proposta, qual seja, o esvaziamento do poder de representação sindical, conduzindo-a, irreparavelmente, ao abuso e à inconstitucionalidade:

Em nenhuma hipótese pode o legislador ordinário utilizar a regulamentação do artigo 11 da Constituição para esvaziar o poder de representação sindical, inclusive com a criação de estrutura paralela de representação profissional que implique concorrência com o ente sindical, que atua na base territorial da empresa na qual há a comissão. É o que faz a proposta de lei, ao atribuir aos representantes dos trabalhadores atribuições para encaminhar reivindicações dos empregados e acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho (art. 510-B, VI e VII). Norma desse jaez sofre de irremediável vício de finalidade, porque voltada a enfraquecer a organização sindical, constituindo por isso legislação abusiva e inconstitucional. (MPT, 2017, p. 130, com destaques no original)

Outra importante ressalva trazida pelo Ministério Público do Trabalho (*ibidem*) refere-se à flagrante violação do art. 5º⁵⁹, da Convenção n.º 135, da OIT (1971), que trata da proteção de representantes de trabalhadores, ratificada e promulgada pelo Brasil, em 22 de maio de 1991, na forma do Decreto n.º 10.088/2019⁶⁰. O referido artigo 5º não deixa qualquer margem de dúvida acerca da imperiosa necessidade de se *garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados*. Todavia, o modelo arquitetado pelo legislador brasileiro vai justamente na contramão dessas diretrizes. Ao invés de buscar enaltecer a cooperação entre eles, afastou-os, como se fossem adversários, a exemplo do que dispõe o mencionado § 1º, do art. 510-C, da CLT, quando veda a interferência do sindicato no processo eleitoral da comissão de representantes na empresa.

De se perceber ainda que a nova lei também não considerou as determinações do art. 2º - 1º⁶¹, da Convenção n.º 135, da OIT (1971a), ou seja, ao longo dos quatro

⁵⁹ Art. 5º — Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte.

⁶⁰ Dispõe o Art. 1º do Decreto n.º 10.088, de 05 de novembro de 2019: Este Decreto consolida, na forma de seus anexos, os atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil e em vigor, em observância ao disposto na Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, e no Decreto nº 9.191, de 1º de novembro de 2017. Desse modo, a reprodução integral da Convenção n.º 135 consta do anexo XLVI do decreto.

⁶¹ Art. 2º - 1. Facilidades devem ser concedidas, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de modo a possibilitar-lhes o cumprimento rápido e eficiente de suas funções.

artigos (510-A usque 510-D) que disciplinam a matéria não há menção alguma sobre a forma pela qual dar-se-á o exercício da representação. Ao contrário, o desempenho das atribuições que foram conferidas ao representante se reveste de dificuldade (e não de facilidade), já que o seu mandato *não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções* (§ 2º, do art. 510-D, da CLT), o que equivale dizer que o empregador terá absoluto controle sobre o empregado/representante, autorizando-o (ou não) a dar prioridade à sua nova função eletiva, em detrimento das demandas atinentes ao seu contrato de trabalho, quando e como bem entender. A menos que este desenvolva suas funções em horário alheio ao expediente de trabalho.

Ao tratar das garantias dos representantes dos trabalhadores, notadamente quanto a essa ausência legislativa de previsão das “facilidades” para o exercício de suas funções, Cunha (2017, p. 94) destaca a inobservância do item 10–1⁶² da Recomendação n.º 143, da OIT (1971b), o que, levaria à suposta interpretação de que o trabalhador não sofreria desconto de salário ou perda de benefícios caso desempenhasse sua função de representante durante o expediente de trabalho.

Assim, é possível se inferir que a motivação exteriorizada pelos defensores do projeto de lei, para regulamentação do art. 11, da Constituição, desde o seu nascedouro, não encontra respaldo na nova lei, contraria convenção internacional do direito do trabalho, ratificada e promulgada pelo Brasil, não dá condições ao representante para cumprir com eficiência e eficácia suas funções e, pior, inaugura um ambiente ambíguo para solução de conflitos e enfraquece a organização sindical.

O parecer apresentado perante a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania – CCJ acerca da inclusão dos arts. 510-A usque 510-D na CLT é inusitado, por aduzir que estaria fomentando *o entendimento direto entre patrão e empregados, evitando-se, com isso, o excesso e judicialização de conflitos laborais*, a exemplo do estímulo à negociação coletiva (SENADO FEDERAL, 2017c, p. 29). No entanto, na mesma linha dos demais relatores, não indica sequer como se daria essa interlocução.

⁶² 10. (1) Aos representantes de trabalhadores na empresa deve ser concedido, para o exercício de suas funções de representação, o tempo necessário durante o expediente de trabalho, sem perda de salário ou de benefícios sociais e adicionais.

De mais a mais, a fim de demonstrar o quanto o Título IV-A, da CLT, incluído pela nova lei, legitima a “concorrência” e transforma a cooperação entre representantes e sindicatos num resultado impalpável, oportuno anotar que a sugestão de veto ou adequação via medida provisória pelo Presidente da República, apresentada pelo relator, no parecer da CAE, foi objeto de edição da MP n.º 808/2017 que, dentre outras alterações, consignou que a CLT passaria a vigorar com a inclusão do art. 510-E⁶³. Todavia, conforme se registrou em linhas anteriores, a MP sequer chegou a ser analisada pelo Congresso Nacional, pois, nem mesmo foi constituída Comissão Parlamentar para tanto e, com isso, perdeu sua validade. Portanto, diante desse imbróglio – aprovação açodada do PLC n.º 38/2017 pelo Senado Federal, sem alterações, o reconhecimento de que a discussão não estaria madura, o compromisso ignorado do veto presidencial e o encerramento do prazo de vigência da MP –, é possível se inferir que a matéria é inconstitucional, por afrontar os incisos III e VI⁶⁴, do art. 8º, da Constituição, dada a vigência encerrada do citado art. 510-C, da CLT.

Antes de se encerrar este subtítulo, oportuno salientar que a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, em sua 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, também aprovou os Enunciados 60, 61, 63, 66, 67, 68 e 69⁶⁵, todos pertinentes à Comissão de Representantes dos Empregados,

⁶³ “Art. 510-E . A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição .” (NR)

⁶⁴ VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

⁶⁵ Enunciado 60 – COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO DE EMPRESAS. I – REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO. Cabe às entidades sindicais a defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria representada. Decorre dessa prerrogativa constitucional o livre exercício da negociação coletiva. É possível a previsão de participação sindical na representação dos trabalhadores, independentemente da nomenclatura e condições estabelecidas em lei ordinária. II – A representação dos trabalhadores de uma categoria profissional e a negociação coletiva são prerrogativas constitucionais dos sindicatos (CF, art. 8º, III e VI), sendo que as Convenções 135 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil, são expressas ao impedir que a presença de representantes eleitos venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes (Convenção 135) e, ainda, que a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas (Convenção 154). Nesse sentido deve ser interpretado e aplicado o disposto nos artigos 510-A a 510-D da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017.

Enunciado 61 – MEMBROS DA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO. I – GARANTIAS. 1 – Ao lado da garantia constante do artigo 510-D, § 3º, da CLT, os membros da Comissão de Representação são protegidos contra (a) despedida sem justa causa; (b) transferência para outro estabelecimento; (c) remoção para setor da empresa onde o contato com os demais empregados reste inviabilizado; (d) afastamento por razões pretensamente disciplinares; e (e) constante requisição para a realização de trabalhos externos,

cuja atenção se volta à inconstitucionalidade dos §§ 1º e 2º do Art. 510-C e à violação de normas supranacionais ratificadas pelo Brasil. A vedação do que o legislador denominou de “interferência” sindical no processo eleitoral (§ 1º) afronta o inciso III, do art. 8º, da Constituição, na medida em que é assegurado aos sindicatos a defesa dos interesses da categoria profissional, daí a razão de o Enunciado n.º 67 indicar que a norma somente poderia estar dirigida ao sindicato da categoria econômica. No mesmo sentido, o cerceamento da candidatura de certos empregados (com contrato de trabalho por prazo determinado, suspenso ou que estejam no período de aviso prévio) (§ 2º) resulta em inconstitucionalidade pela sua flagrante discriminação. Assim, a autoridade conferida ao empregador na condução do processo eleitoral lhe dá poderes para, querendo, interferir diretamente no resultado, impedindo a candidatura desse ou daquele pretendente,

dentre outros expedientes francamente atentatórios à literalidade do art. 1º da Convenção 135 da OIT. II – PRERROGATIVAS. Para o exercício adequado de suas atribuições, os membros da Comissão de Representação possuem, com arrimo no artigo 2º da Convenção 135 da OIT, os direitos (a) ao tempo livre para o exercício das atividades representativas; (b) ao ingresso em todas as dependências dos locais de trabalho; (c) ao acesso direto aos dirigentes empresariais; (d) à disponibilização de quadro de avisos com fácil acesso para os trabalhadores; (e) à livre distribuição de publicações junto aos trabalhadores; e (f) à livre distribuição de mensagens por via eletrônica, por intermédio dos canais institucionais da empresa.

Enunciado 63 – COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO: RECONDUÇÃO. O § 1º do artigo 510-D, que dispõe que o membro que houver exercido a função de representante na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes, viola o artigo 8º, I, da CF e as Convenções 98 e 135 da OIT. Enunciado 66 – COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO E COEXISTÊNCIA COM AS REPRESENTAÇÕES SINDICAIS NA EMPRESA. I – A instituição de comissão de representantes nas empresas, nos termos do artigo 510-A da CLT, não obsta a instalação e a manutenção das representações sindicais organizadas por local de trabalho; II – Nos termos do artigo 3º da Convenção 135 da OIT, as mesmas garantias estabelecidas para os membros das comissões de representação mencionadas no Título IV-A da CLT são asseguradas aos integrantes das representações sindicais nos locais de trabalho.

Enunciado 67 – COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO E PARTICIPAÇÃO DE SINDICATOS PROFISSIONAIS. A vedação de interferência do sindicato da categoria na eleição de representante dos empregados, de que trata o § 1º do artigo 510-C da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, somente pode estar dirigida ao sindicato da categoria econômica, uma vez que ao sindicato da categoria profissional cabe participar do processo no sentido de “incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra parte” (artigos 3º-B e 5º da Convenção 135/OIT).

Enunciado 68 – COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO E PREVISÃO EM ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA. A instituição de comissão de representação nas empresas ou de representação sindical no local de trabalho é condicionada à prévia negociação coletiva com a participação do sindicato representativo da categoria profissional.

Enunciado 69 – COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO: COMBATE A PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS. ROL EXEMPLIFICATIVO. As comissões de representação de empregados são destinadas, entre outras atribuições igualmente relevantes, a assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical (CLT, Art. 510-B, V), sendo esse um rol meramente exemplificativo de motivações, haja vista o vetor constitucional de combate a qualquer forma de discriminação (Arts. 3º, IV e 5º, XLI, da CF). Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso: 06 maio 2020.

sobretudo, se se tratar de empregado com atuação crítica ou filiado ao sindicato da categoria profissional. De se notar ainda que o legislador não fez qualquer menção à impossibilidade de os empregados lotados em cargos de confiança na empresa se candidatarem, o que equivaleria ao completo manejo do patrão sobre o representante eleito (LEITE, 2018, p. 217/219).

Enfim, a regulamentação do art. 11, da Constituição Federal, nos moldes em que foi assentada, muito mais contribuiu para a fragilização da defesa dos direitos dos trabalhadores do que para lhes assegurar sua efetivação. Sobretudo, no que tange à colocação em xeque das atribuições da comissão de representantes e a dos sindicatos, deixando aqueles sem qualquer salvaguarda legal e estes no desconforto de sua malfadada desarticulação com a classe trabalhadora.

3.4. A supremacia do negociado sobre o legislado

A reforma trabalhista de 2017 incluiu os artigos 611-A e 611-B⁶⁶, na CLT, a fim de que o negociado tivesse prevalência sobre o legislado. À primeira vista parece que o legislador quis exaltar o papel dos entes sindicais com a inclusão desses dispositivos. Mas só parece. Como já se descreveu no subtítulo anterior, com a criação de uma “nova” forma de representação trabalhista, com o “devido e calculado distanciamento” dos entes sindicais, a partir da regulamentação do artigo 11, da Constituição Federal, inserindo o Título IV-A na CLT e, conforme se verá no subtítulo seguinte, com a transformação da contribuição sindical obrigatória em optativa, o que houve, na verdade, foi o oposto – a divisão e o enfraquecimento do movimento sindical.

Percebe-se que a forma pela qual fora feita a regulamentação do art. 11, da Constituição Federal, e a cessação abrupta da contribuição sindical compulsória criou uma compressão no sistema. De um lado, a comissão de representantes dos empregados em empresas com mais de 200 empregados, cujo formato foi montado separadamente da atual estrutura sindical, constituiu-se numa “representação assindical”, à vista do disposto no § 1º, do art. 510-C, da CLT, colocando a classe trabalhadora e os sindicatos em lados opostos, como se adversários fossem e, de outro, o término de uma das principais fontes de financiamento dos sindicatos, debilitou ainda

⁶⁶ O texto integral dos Art. 611-A e 611-B, da CLT, encontra-se no Anexo II do presente trabalho.

mais a já combalida estrutura. Esse “achamento” é patente, diante do esvaziamento dos poderes então conferidos aos sindicatos, bem como da retirada de recursos financeiros para o efetivo exercício de suas atribuições.

Vale observar, conforme anota Sergio Pinto Martins (2017, p. 331/332), que o reconhecimento das normas coletivas de trabalho remonta à Constituição de 1934 (art. 121, § 1º, *j*⁶⁷). Mesmo a Constituição “polaca”, de 1937, dispunha sobre o assunto (art. 137, *a* e *b*⁶⁸). A Constituição de 1946 o fez no inciso XIII⁶⁹, do art. 157. A Carta de 1967 fez menção no inciso XIV⁷⁰, do art. 158, cuja redação foi repetida pela Emenda Constitucional n.º 1, de 1969 (art. 165, XIV). Derradeiramente, a Constituição de 1988 cuidou do assunto em vários de seus dispositivos (incisos VI, XIII, XIV e XXVI, todos do art. 7º⁷¹).

Ilton Garcia da Costa e José Antonio Miguel (2014) ressaltam a importância da negociação coletiva de trabalho e a dificuldade imposta pelo Estado no que tange à liberdade sindical:

Contemporaneamente, a participação nos processos decisórios na criação das normas de natureza laboral é praticamente irrelevante, na medida em que o Estado não produz normas que visam a fortalecer os sindicatos, que são os que são responsáveis pela negociação coletiva. Ao contrário, os sindicatos estão

⁶⁷ Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: (...) *j*) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

⁶⁸ Art 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos: (Suspensão pelo Decreto nº 10.358, de 1942)

a) os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam;

b) os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina interior e o horário do trabalho;

⁶⁹ Art 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: (...)

XIII - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;

⁷⁰ Art 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social: (...)

XIV - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;

⁷¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - 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; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

cada vez mais fragilizados, pois o princípio da autonomia sindical é pouco respeitado no Brasil, onde vige o princípio da unicidade sindical. (COSTA; MIGUEL, 2014, p. 208)

Todavia, se a real intenção do legislador fosse, de fato, privilegiar o sindicalismo, a partir da supremacia do “negociado” nas relações de trabalho, em detrimento do “legislado”, a primeira etapa a ser perseguida teria de ser a reforma sindical, nos moldes estabelecidos pela Convenção n.º 87, da OIT, primando pela liberdade sindical e, aí sim, com a criação de condições de representação adequada, os trabalhadores poderiam verdadeiramente negociar as normas de seu contrato laboral (BENEDETTO, 2017, p. 562).

Entretanto, como é sabido, outra foi a postura adotada pelos autores do projeto de lei. Levar adiante a reforma trabalhista, desfigurada pelo Legislativo, sem oportunizar aos atores envolvidos, notadamente os trabalhadores, o direito de, em primeiro lugar, escolherem livremente os seus representantes, era a ideia inicial (e depois concretizada) de um raciocínio que tinha como pressuposto (inconfessável, é claro) a defesa de interesses de outros atores, os patrões, como já se disse. Veja-se que o discurso do Parlamento se ajusta perfeitamente à falseada autonomia que, supostamente, estaria sendo conferida às entidades sindicais, segundo as palavras do relator:

O que precisamos, na verdade, é fortalecer a estrutura sindical como um todo, fazendo com que as categorias se sintam efetivamente representadas. (...) Ao se abrir espaço para que as partes negociem diretamente condições de trabalho mais adequadas, sem revogar as garantias estabelecidas em lei, o projeto possibilita maior autonomia às entidades sindicais, ao mesmo tempo em que busca conferir maior segurança jurídica às decisões que vierem a ser negociadas. (...) Ao mesmo tempo em que se limita o papel do Estado nas negociações, propõe-se um sistema no qual o interesse das partes seja respeitado, garantindo-se ao trabalhador liberdade ampla para aderir ou não ao que for negociado. (...) Como já dissemos anteriormente, um dos fundamentos da proposta encaminhada para análise desta Casa é o do fortalecimento da negociação sindical. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2016, p. 25/26 - 59)

O texto do Substitutivo ao Projeto de Lei, aprovado pelo Plenário da Câmara dos Deputados, remete a classe trabalhadora à uma axiomática armadilha, na medida em que não se poderia, em tese, alegar que o legislador não teria dado oportunidade de as partes discutirem diretamente os seus interesses, limitando a intervenção do Estado nas negociações. O enredo é perfeito. Propagar por todos os lados que houve fortalecimento da negociação sindical e, no mesmo passo, subliminarmente, não fortalecer o próprio

ente sindical, ou melhor dizendo, acentuar exatamente o contrário, eis que o seu esfacelamento seria notório e uma consequência natural decorrente da inclusão dos artigos 510-A usque 510-D (regulamentação do art. 11, da Constituição) e do artigo 545 e seguintes (fim da contribuição sindical obrigatória), todos na CLT.

O parecer apresentado pelo relator perante a Comissão de Assuntos Econômicos – CAE, busca dar legitimidade ao discurso em defesa da alteração legislativa, com a menção de que: i) este seria o posicionamento da OIT; ii) as contribuições trazidas pelas audiências públicas denotam que haveria redução da insegurança jurídica e consolidação da solidez dos sindicatos no processo de negociação; iii) a instituição de salvaguardas (Art. 611-B, que apresenta um rol taxativo de 30 itens) garantiria a não negociação de determinados direitos; iv) seria necessária a vedação da teoria da ultratividade; v) o acordo individual para banco de horas traria vantagem ao trabalhador; e, por fim, vi) a instituição da figura do trabalhador “hipersuficiente” permitiria a negociação sem a tutela sindical (SENADO FEDERAL, 2017a, p. 32/44).

O voto em separado que passou a constituir parecer contrário ao Projeto de Lei da Câmara, no âmbito da Comissão de Assuntos Sociais – CAS, evidencia, dentre outras questões, que *a estrutura sindical existente no país limita fortemente a organização coletiva dos trabalhadores, pois não permite, por exemplo, a constituição de sindicatos por setor ou ramos de atividade econômica. Essa limitação fragmenta a organização dos trabalhadores* (SENADO FEDERAL, 2017b, p. 33).

Ainda durante a tramitação do projeto de lei, Juliana Machado Sorgi e Elve Miguel Cenci (2017, p. 38) apontam a fragilidade da prevalência do negociado sobre o legislado, a partir da incongruência entre a liberdade de negociação coletiva defendida pelo legislador e a realidade sindical brasileira, mormente a teor da falta de liberdade para organização da estrutura sindical, objeto de estudo do presente trabalho:

Se não bastassem as “falhas” do texto, ainda há o problema estrutural que esbarra no fato de o Brasil não ter ratificado a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. A OIT preconiza a liberdade sindical plena, uma vez que o Ordenamento Jurídico Brasileiro prevê a unicidade sindical, isto é, a exigência de um só sindicato representar determinada categoria em determinada base territorial, conforme artigo 8º da Constituição Federal, que não pode ser modificada através de Lei ordinária. (SORGI; CENCI, 2017, p. 47)

Como se vê, impossível falar-se em representatividade plena já que *a fragilidade da proposta está exatamente aí, pois não se pode ter liberdade de negociar coletivamente sem a ampla liberdade sindical, com pluralidade sindical, contribuição sindical facultativa e normas coletivas aplicáveis apenas aos associados* (CASSAR, 2017, p.1, apud SORGI; CENCI, ibidem).

Constitui uma verdadeira falácia o discurso congressista, à medida que não há no ordenamento jurídico brasileiro liberdade sindical. E esse é o imbróglio (para os trabalhadores, evidentemente) criado pela Lei n.º 13.467/2017 ao alçar a negociação coletiva acima da lei, sem que se tenha garantido à classe trabalhadora, de antemão, uma efetiva representatividade.

Nesse sentido:

Para que haja uma representatividade efetiva e para que o sindicato possa efetivamente negociar, há que se estabelecer um sistema de proteção e garantias, a chamada legislação de sustento ou suporte à liberdade sindical. Indo além, os trabalhadores devem ter maturidade e discernimento para que façam boas escolhas de representantes. (...) Atribuir aos sindicatos o principal poder regulamentar das relações de trabalho sem antes adequar a estrutura sindical existe aos parâmetros internacionais de proteção e democracia (Convenções nº 87 e 98 da OIT, por exemplo) e principalmente sem observar a necessária fruição do tempo de amadurecimento das relações coletivas, parece traduzir-se numa entrega de toda carga histórica e social da legislação trabalhista para sujeitos coletivos ainda rendidos. (op. cit., p. 51/52)

Nas palavras de Sandro Sacchet de Carvalho (2017, p. 89) outra não é a conclusão de que a reforma trabalhista se contradiz ao primar pela negociação coletiva sem se preocupar com os problemas existenciais que envolvem o direito coletivo brasileiro, notadamente acerca da representatividade.

É de se observar que o atual modelo de organização sindical beneficia direta e indubitavelmente a classe dominante, a do patronato. O empresário saberá diuturnamente com quem irá negociar. Sabe de antemão qual é a pauta, quais as [irrisórias, muitas vezes] reivindicações, qual o caminho a percorrer. E mais. Conhece o resultado, o dirigente, os seus anseios, os interesses, às vezes, inconfessáveis, é claro.

Uma sistemática que congrega, não raro, interesses de sindicatos e patrões. De um lado, o sindicato na sua plenitude de bem-estar, sem sofrer qualquer solavanco, até porque a garantia advém de norma constitucional e de outro, o patronato, no conforto de sua conveniência, e agora, sob o véu das novas regras que regem as relações

trabalhistas. Eis, portanto, o aparecimento de um outro ator (o empregador) que se beneficia do atual sistema, que leva inexoravelmente à presença de um terceiro – a do próprio Estado –, complementando a resposta ao problema apresentado neste trabalho.

A ótica do Estado naturalmente é aquela que vê o atual modelo de organização sindical como algo que não lhe traz qualquer sentimento de aversão. E a razão é simples. É a certeza de que o empresariado, bem como as representações sindicais jamais o confrontarão. Desse modo, o modelo atende perfeitamente a esses três atores. O empresário está satisfeito pelas pífias reivindicações levadas a efeito, o sindicato vive sua tranquilidade, já que a “concorrência” é algo que só existe no imaginário e o Estado, além de manter um certo controle sobre o sistema, está livre dos dois primeiros agentes, pois, ambos não têm do que reclamar, ao contrário, gozam dos prazeres que o modelo lhes proporciona.

Essa combinação malévola, consistente na conveniência e no comodismo de sindicatos, do patronato e do Estado em relação ao modelo de unicidade sindical, impõe pesado ônus ao trabalhador e um freio no desenvolvimento do movimento sindical e de sua representatividade (PEREIRA NETO, 2017, p. 54).

Acresce anotar ainda que a inconstitucionalidade também permeou o tema da supremacia do negociado sobre o legislado. Outra vez mais é oportuna a citação do voto em separado perante a Comissão de Constituição Justiça e Cidadania – CCJ, que contou com a já mencionada Nota Técnica n.º 08, do MPT, mais especificamente quanto ao seu item 6 “Inconstitucionalidade da prevalência do negociado sobre o legislado para reduzir proteção social do trabalhador”. Aduz a nota que há afronta ao inciso XXVI, do art. 7º, da Constituição, uma vez que o novel art. 611-A, da CLT, não estaria guardando coerência com a finalidade constitucional, que é a de promover a evolução do patamar de proteção social do trabalhador, eis que é flagrante a tentativa de submeter a negociação coletiva à flexibilização e à redução a patamar mínimo de proteção. Continua a Nota Técnica destacando que os §§ 2º e 4º do citado artigo são uma clara evidência de que a ideia seria o estímulo à redução de direitos, posto que autoriza expressamente a retirada deles sem que houvesse contrapartida (§ 2º). Prossegue a barbárie legislativa, ao prever que eventual nulidade de cláusula redutora de direito deverá ser obrigatoriamente

acompanhada da norma favorável ao trabalhador, que concedeu a contrapartida (§ 4º) (MPT, 2017, p. 124/124v).

A transcrição adiante de um excerto da Nota Técnica bem descreve o quanto o dispositivo incluído na CLT subverteu o princípio protetivo dos direitos fundamentais dos trabalhadores:

Fere a razoabilidade admitir-se que o Constituinte de 1988 haja proclamado a negociação coletiva como direito fundamental do trabalhador (CF/1988, art. 7º, XXVI), para colocá-lo a salvo de investidas legislativas contra a liberdade de negociação coletiva, e que, ao mesmo tempo, **haja reduzido esse direito a instrumento de redução de eficácia dos demais direitos fundamentais previstos no mesmo dispositivo (salário, jornada, gratificações, FGTS, férias, adicionais etc.)**. Tal interpretação conduziria a admitir-se **direito fundamental dotado de mecanismo de autoflagelo, em negação à sua própria fundamentalidade, o que contradiz a racionalidade hermenêutica que se espera de toda a teoria de interpretação constitucional**. (ibidem, com destaques no original)

No mesmo sentido, a lição de Mauricio Godinho Delgado (2010, p. 1302):

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas coletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

Além de violarem a Constituição da República, as disposições legislativas também afrontaram as Convenções n.ºs 98 e 154, da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil. Bem por isso, consta do Relatório Geral e observações sobre determinados países, do Comitê de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT, quando da realização da 106ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 2017, as advertências acerca das consequências nefastas da reforma trabalhista:

O Comitê observa que vários Projetos de Lei, atualmente em análise pelo Congresso, prevê a alteração do artigo 618 da CLT (...) A Comissão observa que esses Projetos de Lei implicariam uma modificação significativa da relação entre a legislação e acordos coletivos, permitindo de uma forma geral que a proteção estabelecida na lei poderia ser substituída in pejus através de negociação coletiva. (...) A este respeito, o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções nº 98, 151 e 154 é promover a negociação coletiva com vistas a propiciar termos e condições de emprego que são mais favoráveis do que as já estabelecidas por lei (...) O Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo destinado a melhorar a proteção dos trabalhadores prevista em lei é reconhecida no trabalho preparatório para a Convenção nº 154,

como um instrumento que tem o objetivo, conforme estabelecido em seus parágrafos preambulares, de contribuir para os objetivos da Convenção nº 98. (...) Do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de uma possibilidade geral de redução através da negociação coletiva à proteção estabelecida para os trabalhadores na legislação teria um forte efeito dissuasivo sobre o exercício do direito à negociação coletiva e poderia contribuir para minar sua legitimidade no longo prazo. (...) **O Comitê confia que o escopo e o conteúdo do artigo 4º da Convenção serão plenamente levados em consideração tanto durante o exame dos Projetos de Lei referidos acima, como nos processos pendentes no judiciário. A Comissão solicita ao Governo que forneça informações sobre qualquer desenvolvimento a este respeito.**⁷² (OIT, 2017, p. 65/66, com destaques no original – tradução livre)

Não obstante as recomendações do Comitê, prevaleceu o modelo do “negociado sobre o legislado”, ou seja, em havendo conflito entre normas previstas em lei e cláusulas oriundas de convenções ou acordos coletivos sobressaem-se essas últimas, conforme se infere do art. 611-A, da CLT.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 329) salienta que a Constituição brasileira estabelece que *ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei* (art. 5º, inciso II). Acrescenta que o legislador constituinte teria permitido excepcionalmente a flexibilização *in pejus* de direitos em duas hipóteses: salário e jornada. Todavia, como se sabe, a extensão do rol do art. 611-A (que é exemplificativo) vai muito além.

O pressuposto básico para uma verdadeira negociação coletiva envolve quatro requisitos fundamentais. O primeiro consiste na liberdade de negociação, coisa impossível de se ver no Brasil, diante do sistema da unicidade sindical, que impede o

⁷² Texto em original: The Committee notes that various Bills, currently under examination by the Congress, envisage the amendment of section 618 of the CLT (...) The Committee notes that these Bills would entail a significant modification of the relationship between the legislation and collective agreements and accords by permitting in a general manner that the protection set out in the law could be replaced in pejus through collective bargaining. (...) In this regard, the Committee recalls that the general objective of Conventions N°s 98, 151 and 154 is to promote collective bargaining with a view to agreeing on terms and conditions of employment that are more favourable than those already established by law (...) The Committee emphasizes that the definition of collective bargaining as a process intended to improve the protection of workers provided for by law is recognized in the preparatory work for Convention N°. 154, an instrument which has the objective, as set out in its preambular paragraphs, of contributing to the objectives of Convention N°. 98. (...) From a practical viewpoint, the Committee considers that the introduction of a general possibility of lowering through collective bargaining the protection established for workers in the legislation would have a strong dissuasive effect on the exercise of the right to collective bargaining and could contribute to undermining its legitimacy in the long term. (...) **The Committee trusts that the scope and the content of Article 4 of the Convention will be fully taken into consideration both during the examination of the Bills referred to above, as well as in the pending judicial proceedings. The Committee requests the Government to provide information on any development in this respect.**

trabalhador de se associar ao sindicato que melhor satisfaça seus anseios e mantém o país na contramão da história, já que é um dos poucos que ainda não ratificaram a Convenção n.º 87, da OIT. As palavras do Desembargador corroboram o que se tem repetido ao longo deste trabalho, no sentido de que a ratificação da citada convenção deveria preceder à aprovação da Lei n.º 13.467/2017, posto que sem liberdade sindical autêntica não há que se falar em negociação coletiva digna. O segundo requisito envolve um mínimo de garantia do emprego. Daí advém outra inércia legislativa, que é a falta de lei complementar para regulamentar o inciso I⁷³, do art. 7º, da Constituição, o que desequilibra enormemente a negociação, considerando-se que o patrão poderá sempre que desejar lançar mão da ameaça do desemprego. Dessa feita, a não regulamentação desse direito fere de morte o equilíbrio da balança negocial. Em terceiro lugar, a alegação de que todo o processo de flexibilização das relações de trabalho iria redundar na criação de novos postos de trabalho (o que não se concretizou, conforme gráfico relativo à taxa de desocupação, apresentado no subtítulo anterior) não pode comprometer a dignidade do trabalhador. Além do mais, o que “pesa” não é o salário, mas os encargos tributários e previdenciários que recaem sobre a folha de pagamento. No final das contas restou somente a precarização dos direitos. O último requisito tem relação com a educação. A baixa qualificação profissional dos trabalhadores brasileiros desiguala a mesa de negociações, diferentemente do que ocorre na Europa e nos EUA, onde quase não há analfabetismo e os líderes sindicais são altamente capacitados (LEITE, 2018, p. 330/332).

Portanto, a implementação da supremacia das negociações coletivas sobre a legislação, nos moldes atuais, além de inconstitucional e temerária, lança um feixe de incertezas acerca dos reais motivos que instigaram a mudança nas regras das relações de trabalho. A afirmação simplista de que se pretendeu valorar os entes sindicais, a partir das negociações coletivas, não conduz de forma automática ao seu fortalecimento. Dotar o trabalhador e a trabalhadora de poderes para negociar sem a outorga da liberdade de escolher o seu representante é igual a nada, beirando um meio arдил para a oficialização de possíveis negociações. Não bastasse essa inversão de prioridades homenageando a

⁷³ I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

negociação sem prestigiar quem irá negociar e em nome de quem, como se disse alhures, a disseminação da “rivalidade” entre a classe trabalhadora e a classe sindical, a partir da regulamentação da comissão de representantes dos empregados em empresas com mais de 200 empregados, cumulada com a extinção da contribuição sindical obrigatória cria uma espécie de “encaixotamento” do modelo de organização sindical, dizimando suas forças, seja pela fragmentação, seja pela fadiga financeira, esta última melhor delimitada no subtítulo seguinte.

3.5. A desarticulação da estrutura sindical brasileira: o fim da contribuição sindical compulsória e a verdade impronunciada

Um olhar crítico, com agudeza de espírito, será capaz de demonstrar o encadeamento de quatro marcos legislativos históricos, seus impactos e a acentuação do enfraquecimento do sindicalismo brasileiro no último século.

O primeiro é atribuído à década de 1930 e 40, ocasião em que o governo de Getúlio Vargas foi hábil em reconhecer direitos dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, restringir a capacidade de se organizarem. Como já se disse em linhas anteriores, passou a regular a sindicalização das classes operárias e patronais, colocando fim à liberdade sindical no Brasil. Assim, com esse sindicalismo corporativista rejeitava-se o conflito em homenagem à cooperação entre as classes, sob a coordenação e controle do Estado. A repercussão primeira foi o surgimento do conceito de “peleguismo”. Não havia líder sindical em ação que não tivesse sido cooptado pelo governo ditatorial de Vargas. Eis, portanto, o engodo. O exercício dessa liderança resultava num suposto resultado favorável nas negociações e, com isso, evitava-se o protesto. O empresariado e o governo agradeciam. Em 1940, é criado o imposto sindical obrigatório, com a perspicácia de se desestimular a sindicalização e fomentar o distanciamento entre sindicatos e trabalhadores, cuja forma de custeio foi alterada somente agora, ou seja, quase 80 anos depois, com igual astúcia, conforme se verá demonstrada adiante. De tal maneira, esse primeiro marco deu os passos iniciais para a prostração da organização sindical no Brasil e o fortalecimento do Estado. O autoritarismo é marcante nesse primeiro momento, já que a insubordinação era reprimida com o fechamento das entidades sindicais e com a prisão de seus líderes.

Nos dizeres dos constituintes de 1987/1988 havia necessidade de se proteger a classe trabalhadora de um inimigo voraz – o patrão –, dada sua incipiência em se organizar, num país de dimensões continentais e desigualdades regionais. A unicidade melhor garantiria um sindicalismo forte. E, dessa forma, a vulnerabilidade dos trabalhadores teria sido suprida pela ação “filantrópica” daqueles constituintes. Demais disso, a falta de convergência sobre o assunto entre os próprios representantes sindicais teve papel preponderante. Enquanto alguns defendiam que a liberdade sindical beneficiaria o empresariado – o “inimigo” –, outros buscavam justamente a liberdade para se desvencilharem da interferência estatal. Assim, não obstante o teor da Convenção n.º 87, da OIT, uma das explicações para a permanência do modelo de unicidade sindical era o fato de o Brasil não estar “preparado” para essa “liberdade”, a exemplo dos sindicatos europeus. Com isso, o legislador constituinte prescinde da liberdade preconizada pela convenção e prefere proclamar, em regra, que a associação profissional ou sindical seria livre, todavia, anota como exceção o sindicato único à área de um Município. Fez constar textualmente um avanço ao desatrear a fundação de sindicatos à autorização do Estado e, de outro lado, um retrocesso, ao permitir uma liberdade vigiada na criação das organizações sindicais. Portanto, esse segundo momento foi marcado pela Constituição de 1988, num aparente afrouxamento da manipulação e controle do Estado. Dá-se a ligeira impressão de que a classe trabalhadora não mais estaria sob o domínio estatal, à vista da liberdade de se associarem e o não cabimento de exigência legal para que o Estado tivesse que autorizar ou não a criação de sindicatos. Mas é justamente a ressalva do inciso II, do art. 8º, que registra com marca indelével o momento. Se na dimensão anterior não havia espaço para qualquer insubmissão, nesta, o ar democrático pairava sobre aqueles que aspiravam a liberdade. A partir de então, bastaria o reconhecimento do Estado e não mais de sua autorização para a existência da entidade sindical, desde que única na mesma base territorial. A permissão para que os próprios trabalhadores pudessem decidir, a seu bel-prazer, acerca da criação de suas organizações sindicais teria de continuar aguardando. O arremate da idealização do constituinte de 1987/1988 vem com a conservação da contribuição sindical compulsória.

O terceiro marco se deu com o advento da Lei n.º 11.648/2008, que reconheceu formalmente as centrais sindicais como parte integrante da estrutura sindical brasileira, outrora consideradas apenas associações civis. Essa oficialização vem acompanhada da exigência do cumprimento de requisitos mínimos para o exercício das atribuições e prerrogativas outorgadas às centrais. É justamente por conta desses requisitos que o denominado terceiro marco se concretiza, a começar pela quantidade mínima de cem sindicatos para a formação de uma central sindical, bem como da destinação de dez por cento de todo o valor arrecadado sob a rubrica da contribuição sindical compulsória. Se havia um distanciamento entre os trabalhadores e os seus representantes, a partir de então o que se presenciou foi a pulverização, a fragmentação e a proliferação das entidades tanto na base (mesmo com a unicidade) como na cúpula da estrutura, refletindo uma sensível percepção da tímida capacidade representativa de muitos dos sindicatos. Isso sem mencionar a aproximação dos líderes sindicais com o poder público, com interesses invariavelmente inconfessáveis. E, além disso, o trabalhador passaria a contribuir financeiramente com uma entidade de viés político muitas vezes dissociado de sua ideologia. Ao fim e ao cabo, a pretensão do legislador de alçar as centrais ao contexto da estrutura sindical, inexoravelmente enfraqueceu ainda mais o sindicalismo brasileiro, notadamente a base, em razão da propagação de sindicatos.

Feito o retrospecto desses três primeiros marcos legislativos, evidenciando-se as particularidades de cada um deles, o próximo está calcado na reforma trabalhista implementada pela Lei n.º 13.467/2017, notadamente quanto à extinção da contribuição sindical compulsória, dando nova redação aos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602, todos⁷⁴ da CLT), que enfraqueceu sobremaneira a estrutura sindical existente. Não

⁷⁴ Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

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.

se trata, convém observar, de uma visão maniqueísta quanto à alteração legislativa. A questão fulcral é que outra vez mais teria sido preterida a reforma essencial, de base, a primeira delas, que é a alteração do art. 8º da Constituição Federal, reconhecendo-se a liberdade sindical. É, aliás, o pensamento de Sergio Pinto Martins (2017) ao tecer comentários sobre “alguns aspectos sindicais da reforma trabalhista”:

No âmbito sindical, seria melhor ter sido feita uma reforma do art. 8º da Constituição, prevendo a liberdade sindical, tal qual preconizada na Convenção nº 87 da OIT, permitindo a livre constituição de sindicatos; não se estabelecer sindicatos por categorias; não se exigir contribuições compulsórias de associados e não associados à agremiação. Esses aspectos contidos no art. 8º da Constituição impedem o Brasil de ratificar a Convenção nº 87 da OIT e exigem uma reforma constitucional. (MARTINS, 2017, p. 327)

Todavia, o legislador ordinário, atropelando (propositalmente) a ordem natural das necessárias mudanças, desfigurou o sindicalismo brasileiro e colocou-o a caminhar de mãos dadas com a devastação do trabalho, consistente na sua precarização e terceirização sem limites, como se pode constatar nas linhas anteriores (subtítulo 1.3.3).

É preciso enfatizar, desde logo, que o Legislativo, além de desfigurar o projeto de lei inicial, discuti-lo e aprova-lo num exíguo espaço de tempo – a “toque de caixa”, às pressas –, promoveu uma reforma trabalhista jamais vista, não observando as Convenções n.ºs 144 e 154 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil, que tratam, respectivamente, de “consultas tripartites sobre normas internacionais do trabalho” e do “fomento à negociação coletiva”. A primeira tem como propósito o estabelecimento da necessidade de consultas prévias às partes interessadas (trabalhadores, empregadores e governo) acerca das normas internacionais do trabalho, enquanto a segunda, determina que as medidas adotadas para estimular a negociação coletiva deverão ser

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.

Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre os entes públicos e os representantes de empregadores e os de trabalhadores.

Com efeito, o processo legislativo padece de acerto na origem, cujo tema resultou no Enunciado n.º 01⁷⁵ aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela ANAMATRA, e resultou na denominada inconvenção formal da Lei n.º 13.467/2017, conforme cogitou o TST e diante das críticas de Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 787) ao tratar do controle de convencionalidade no ordenamento jurídico brasileiro.

De mais a mais, resta patente que as repercussões relativas aos acréscimos e as modificações introduzidas na CLT, especialmente no tocante ao princípio do acesso à Justiça do Trabalho, possuem intrínseca relação com a atual e persistente estrutura organizacional dos sindicatos, de onde emanam os instrumentos normativos, agora com indubitável limitação à sua apreciação e interpretação. A restrição imposta pela lei afronta o art. 5º, XXXV⁷⁶, da Constituição, já que impede o Poder Judiciário Trabalhista de apreciar e julgar ação versando sobre lesão ou ameaça a direito (LEITE, 2017, p. 03).

Carlos Henrique Bezerra Leite (ibidem) traz ainda uma peculiar comparação acerca das posturas externadas pelo legislador em 2015, quando da elaboração do novo Código de Processo Civil – que resultou na Lei n.º 13.105/2015 –, e depois, em 2017, com a reforma trabalhista, salientando que se tratam praticamente dos mesmos deputados federais e senadores. No primeiro momento, a linha de argumentação do parlamento é a de enaltecer o dever do juiz, ao interpretar e aplicar o ordenamento jurídico, para que observe a supremacia dos fundamentos da Constituição da República (artigos 1º e 8º do CPC⁷⁷). Todavia, passados dois anos, há uma mudança radical na

⁷⁵ Controle de convencionalidade da reforma trabalhista, ausência de consulta tripartite e de consulta prévia às organizações sindicais: I. Reforma trabalhista. Lei 13.467/2017. Incompatibilidade vertical com as convenções da OIT. Ausência de consulta tripartite. Ofensa à Convenção 144 da OIT. II. Ausência de consulta prévia às organizações de trabalhadores. Ofensa à Convenção 154 da OIT, bem como aos Verbetes 1075, 1081 e 1082 do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso: 07 maio 2020.

⁷⁶ XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

⁷⁷ Art. 1º O processo civil será ordenado, disciplinado e interpretado conforme os valores e as normas fundamentais estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil, observando-se as disposições deste Código.

visão desses mesmos parlamentares, a teor do que se depreende das propostas de inclusão dos §§ 2º e 3º do art. 8º, da CLT. Dito de outra forma, significa que à Justiça comum cabe a liberdade de interpretar a lei, com independência, de acordo com a convicção do magistrado, almejando a preservação e promoção da dignidade da pessoa humana etc., enquanto à Justiça especializada, basta que apenas aplique pura e simplesmente o que dispõe a lei. E arremata:

Em rigor, os novos §§ 2º e 3º da CLT violam os princípios da autonomia e da independência dos Juízes e Tribunais do Trabalho como órgãos do Poder Judiciário, pois os submetem à condição de meros aplicadores da lei (“juiz boca da lei”). Vê-se, claramente, que o tratamento legislativo dado aos magistrados do trabalho configuram autêntica *capitis diminutio* em relação aos demais magistrados do Poder Judiciário, deixando evidenciados o preconceito e a discriminação contra os membros da Justiça Especializada. Aliás, é fato público e notório amplamente noticiado na grande mídia que parcela considerável de deputados e senadores defendem a própria extinção da Justiça do Trabalho. (LEITE, 2017, p. 04).

Enfim, *O STF precisa se manifestar rapidamente sobre a reforma trabalhista instituída pela Lei nº 13.467/2017, seja por meio de ADC ou de ADI, de modo a dizer se as alterações feitas são ou não constitucionais*, conforme anota Sergio Pinto Martins (2017, p. 336).

Feitas essas considerações e tendo como balizas a postergação da reforma do art. 8º, II, da Constituição Federal, ou dito de outra forma, com a opção legislativa de se manter a impossibilidade de os trabalhadores se organizarem livremente e o fim abrupto da contribuição sindical compulsória, revela uma verdade impronunciada, de interesse inconfessável, que é a desarticulação da estrutura sindical brasileira. A reforma trabalhista de 2017 configura, incontestavelmente, um golpe de misericórdia no agonizante modelo de organização sindical brasileiro.

Segundo Armando Boito Jr. (1991, p. 27), o Brasil conta com um “sindicalismo oficial de Estado”, cujo tripé se apresenta na forma de três elementos: “a investidura, a unicidade e o financiamento compulsório”. Pois bem. A partir dessa tríade é possível se inferir que, ao Estado não cabe autorizar a fundação de sindicato, mas tão somente reconhecer o seu registro (inciso I, do art. 8º, CF/88); a unicidade (inciso II) evita a

Art. 8º Ao aplicar o ordenamento jurídico, o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência.

“concorrência”; e, por fim, a contribuição compulsória garante (ou garantia) o seu funcionamento (art. 545, da CLT, antes da NR dada pela Lei n.º 13.467/2017), já que representa (ou representava) sua maior fonte de financiamento.

Assim, esse modelo de sindicalismo corporativista não fez outra coisa senão fomentar a pulverização e a fragmentação de entes sindicais, de duvidosa representatividade e, de maneira ainda mais acentuada, a partir do advento da Lei n.º 11.648/2008, ao reconhecer formalmente as centrais sindicais.

O relator, ao apresentar o substitutivo ao Projeto de Lei, defendeu que os sindicatos não mais poderão ficar inertes, sem buscar resultados efetivos, ancorados numa fonte que não seca. Considerou que a transformação da contribuição sindical obrigatória em optativa seria o primeiro passo para a discussão de uma reforma sindical pelos interessados, reconhecendo, assim, que estaria preterindo as alterações relativas à estrutura sindical (como a unicidade), sob a alegação de que esta deveria ser tratada em “nível constitucional”, como se, por acaso, não fosse também aquela Casa Legislativa a responsável pela discussão de uma emenda à constituição (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2016, p. 28).

Destacou ainda o relator, que o modelo sindical remonta à década de 1930, classificando a contribuição sindical compulsória de fascista, divorciada da realidade atual, sob o argumento de que a Constituição consagra a liberdade sindical, constituindo sua obrigatoriedade um verdadeiro contrassenso, e por isso, propõe o novo formato, para que o trabalhador possa optar ou não por contribuir financeiramente com o sindicato (frise-se, com “o” e não “um” sindicato) (ibidem, p. 58/59).

Uma ligeira reflexão sobre os argumentos alinhavados pelo relator, na Câmara dos Deputados, é capaz de expor sua fragilidade. Ainda que a parte final do texto guarde alguma similitude com a realidade atual, à medida que a criação desenfreada de sindicatos com pouca ou nenhuma representatividade seria garantida pelo formato então vigente, é preciso que se reconheça que o fim da contribuição impositiva, nestes moldes, não fortalecerá a estrutura sindical brasileira. Isso porque o próprio relatório se contradiz ao afirmar que a Constituição consagra a liberdade sindical, o que, como é cediço, trata-se de uma meia verdade, à vista do que dispõe o inciso II, do art. 8º. Retomando o que foi dito há pouco, não se pode olvidar de que o trabalhador embora possa, doravante,

escolher se deseja ou não contribuir financeiramente com o sindicato, continuará não podendo escolher a quem pagar. Esse é o epicentro do problema que o relator, a seu bel prazer, deixou de enfrentar. Perceba-se que o legislador ordinário levanta apenas parte do véu que encobre o anacrônico modelo de organização sindical brasileiro. Se é verdade que o formato de financiamento dos entes sindicais pela contribuição obrigatória não induz à efetiva representatividade, não menos verdadeira é a afirmação de que o formato da criação deles também desfavorece os anseios de seus representados. Cai no vazio o argumento parlamentar de que *não há justificção para se exigir a cobrança de uma contribuição de alguém que não é filiado e que, muitas vezes, discorda frontalmente da atuação de seu sindicato*, na medida em que esse trabalhador não poderá eleger um outro representante.

Em suma, o Legislativo Federal, com a nova lei, dá ao trabalhador apenas e tão somente um dos direitos, o de decidir se deseja ou não contribuir com “o” sindicato, mas não lhe dá o de escolher “um” sindicato que melhor o represente. Portanto, deixar esse segundo direito para depois prova que os interesses almejados com essa mudança, feita *a priori*, são unilaterais, atendendo, uma vez mais, unicamente ao interesse do empresariado, repetindo Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha (2017). Ora, se a obrigatoriedade da contribuição arruinou e deu sobrevida a um modelo sindical da época do governo Vargas, de igual forma, o princípio da unicidade também o foi responsável pela sua manutenção. Assim, é elementar que se compreenda que a inversão da ordem natural das alterações nas relações de trabalho contribuiu significativamente, a bem da verdade, com o enfraquecimento (e não o fortalecimento, como disse o relator) do sindicalismo no Brasil. Essa ordem natural de acontecimentos deveria se dar a partir da concessão da plena liberdade sindical, a fim de que a classe trabalhadora pudesse decidir a forma que melhor lhe aprofundasse para escolher o seu representante sindical, sem a interferência estatal e, aí sim, depois de feita a escolha, poderá decidir se deseja ou não contribuir financeiramente com aquele sindicato. Este, por sua vez, não correspondendo aos anseios da classe representada, poderá vir a ser substituído, a depender do novo modelo de representação. Não é, entretanto, o que ocorre hodiernamente. Como se vê, somente a partir dessa “ordem natural” é que o discurso do relator se encaixa: *As entidades sindicais terão que se mostrar efetivas em suas atuações, atendendo os*

anseios de seus representados, para que eles decidam livremente pelo suporte financeiro das atividades. (ibidem). Isso porque, sem a observância dessa ordem, desse direito se, por acaso, o sindicato (que não foi escolhido) não dá mostras dessa efetiva atuação, outra saída não resta ao trabalhador senão a de se inconformar, sem que sua voz seja ouvida.

Chega a ser risível os argumentos esposados pelo relator, ao apresentar o parecer perante a Comissão de Assuntos Econômicos – CAE, quanto ao fim da contribuição sindical obrigatória, *verbis*:

Em nossa avaliação, **estamos concedendo não só maior protagonismo aos sindicatos, como, ao rumar para maior liberdade sindical, estamos também os fortalecendo.** Isso porque **o novo formato de financiamento estimula justamente uma participação ativa dos sindicatos:** sem dúvida, serão mais fortes os sindicatos que mais entregarem resultados para os trabalhadores de sua categoria, não havendo recompensa à inércia. Por isso, somos favoráveis à contribuição sindical facultativa, isto é, previamente autorizada pelos trabalhadores, nos termos dos arts. 545, 578, 579, 582, 587, 602 e do inciso XXVI do art. 611-B da CLT, na forma do texto do PLC. Entendemos que a mudança é oportuna, potencialmente configurando o início de uma reforma sindical que possa aperfeiçoar outros dispositivos relativos a esta matéria. (SENADO FEDERAL, 2017a, p. 45, com destaques acrescentados)

O Senado Federal repete o embuste. Como descrito em linhas anteriores, não há que se falar em fortalecimento, protagonismo e novos rumos, sem que haja efetiva mudança na base da estrutura da organização sindical. Conforme asseverou Cunha (2017), a reforma trabalhista expõe os seus reais motivos, atendendo ao interesse do patronato e, ao mesmo tempo, impondo um devastador e verdadeiro massacre ao sindicalismo brasileiro.

No mesmo sentido, as palavras de Paulo de Carvalho Yamamoto (2017, p. 432), ao descrever que, a partir do novel diploma, o trabalhador tem liberdade para decidir se pretende ou não repassar o equivalente a um dia de seu salário ao sindicato, mas não dispõe do direito de escolher ser representado por outro sindicato, notadamente, se aquele ao qual está vinculado não satisfaz suas expectativas.

Roberto Di Benedetto (2017) reforça esse entendimento:

Se o pressuposto da reforma, expresso nas discussões do Congresso, fosse realmente o de permitir a regulação das relações de trabalho mais pelo negociado do que pelo legislado, a primeira etapa de uma reforma trabalhista seria a reforma sindical e a criação de condições de representação adequada para que os trabalhadores possam verdadeiramente negociar as normas de seu contrato. Entretanto, **a reforma trabalhista, além de não desenhar uma nova estrutura**

sindical, apenas enfraquece a existente, a partir de duas medidas fundamentais, **extinguindo o imposto sindical** e criando uma representação dos empregados nas empresas, desvinculada da estrutura sindical, além de outras pequenas alterações (...). **O mais duro golpe na estrutura sindical foi sem dúvida a modificação do art. 545, que eliminou a contribuição sindical obrigatória.** (BENEDETTO, 2017, p. 562, com destaques acrescentados)

Vale registrar, ademais, que, em momento algum o projeto de lei tratou das contribuições para o denominado sistema “S”⁷⁸, primo-irmão da contribuição sindical, nas palavras de Benedetto (2017, p. 564).

José Dari Krein (2018, p. 77 - 93) já sinalizava a tentativa de esvaziamento da organização sindical dos trabalhadores, com a predominância de sua descentralização articulada com os interesses do empresariado. Reafirma ainda, que o fim da contribuição sindical obrigatória teria sido uma estratégia do governo justamente para conquistar a sociedade e reduzir as resistências às suas propostas, além de “rachar” o movimento sindical, com a promessa de que haveria uma alternativa ao custeio, o que não ocorreu, ao menos, por ora. Seguramente, de antemão, era possível se concluir que a exigência de autorização prévia do trabalhador para a realização do desconto inviabilizaria a cobrança pelos entes sindicais. Enfim, indubitavelmente, a “contrarreforma”⁷⁹ fragilizou uma das fontes de financiamento sindical, impondo um imenso desafio aos sindicatos para enfrentar a nova realidade.

A inclusão dos artigos 611-A e 611-B, na CLT, homenageando a prevalência do negociado sobre o legislado (cujo tema foi objeto de abordagem no subtítulo anterior) resulta num verdadeiro paradoxo, na medida em que a reforma trabalhista, em tese, e somente em tese, estaria enaltecendo os poderes negociais do sindicato, quando na

⁷⁸ Sistema “S” é o nome pelo qual ficou convencionado de se chamar o conjunto de nove instituições de interesse de categorias profissionais, cujas siglas iniciam-se pela letra “S” (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Social do Comércio (SESC), Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Social da Indústria (SESI), Serviço Social do Transporte (SEST), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) e Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE)). As receitas arrecadadas têm como fonte a contribuição prevista na Constituição Federal - Art. 149: “Compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observado o disposto nos arts. 146, III, e 150, I e III, e sem prejuízo do previsto no art. 195, § 6º, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo.” (sem grifo no original)

⁷⁹ Expressão cunhada por Krein (2018, p. 78) para expressar o retrocesso na regulação social do trabalho trazido pela Lei n.º 13.467/2017.

verdade os enfraquecem, diante desse novo formato de financiamento optativo, ou seja, da não obrigatoriedade da contribuição sindical, sem que tenha havido, em primeiro lugar, a reforma do inciso II, do art. 8º, da Constituição Federal, primando pela liberdade sindical, a fim de possibilitar que o trabalhador tenha o direito de escolher o seu representante para entabuar negociação que se posicionará acima da lei.

Esse também é o entendimento de Geraldo Antônio Avelino (2018, p. 188): *os entes coletivos laborais assumem importante e imprescindível papel. A reforma entabulada na legislação laboral brasileira à primeira vista aparenta fortalecer os Sindicatos, haja vista que favorece a negociação coletiva. E complementa: Todavia, apresenta outro viés, que no magistério de Dantas Junior (2017), consiste num forte e contundente ataque aos entes coletivos laborais uma vez que segundo o eminente magistrado:*

A reforma ataca os sindicatos e a sua representatividade dos trabalhadores, claramente aumentando o alcance dos poderes negociais do sindicato, ao mesmo tempo em que, paradoxalmente, reduz seus recursos indispensáveis à sobrevivência e ainda permite a negociação direta e individual entre empregado e empregador, de modo similar ao que pode ser negociado pelo próprio sindicato. (DANTAS JÚNIOR, 2017, p. 279, apud AVELINO, 2018, p. 189)

Não é demais lembrar que a citada alteração legislativa recentemente careceu de ratificação do Supremo Tribunal Federal, a fim de proclamar a constitucionalidade da reforma trabalhista neste ponto da norma. Como se vê, o dispositivo foi questionado na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n.º 5794⁸⁰, em outras dezoito ADI's ajuizadas contra a nova regra e na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) n.º 55 (todas apensadas à ADI n.º 5794), que buscava o reconhecimento da validade da mudança na legislação. Há de se mencionar que o Relator – Ministro Edson Fachin e os ministros Dias Toffoli e Rosa Weber foram votos vencidos, deflagrando, assim, a celeuma envolvendo o assunto – custeio das entidades sindicais.

Dessa feita, se um dos pilares – o custeio do sistema – reclamava por um novo viés e culminou em expressiva e importante modificação, por certo que o outro – o da unicidade sindical –, não menos poderia ter ficado à beira de discussão. Essa omissão do Estado, num mundo globalizado, com terceirização ampliada, relações de trabalho

⁸⁰ Transitada em julgado em 12/05/2020. Disponível em:

<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954>. Acesso em: 03 out 2020.

flexibilizadas e desregulamentadas, com aumento da informalidade e do desemprego – caracteres da reforma de 2017 –, interessa ao empresariado, porque contribui para a desarticulação dos sindicatos, impondo-lhe severos desafios para se manterem como instituições importantes da classe trabalhadora do século XXI.

Não obstante o atropelo da legislação ordinária que, primeiramente, colocou fim à contribuição sindical compulsória, transformando-a em optativa, quiçá, possa-se levar a efeito a reforma sindical na Constituição Federal, pondo fim também à famigerada unicidade sindical, a teor da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) n.º 196/2019⁸¹, apresentada em 11 de novembro de 2019.

De acordo com o Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP, 2019) atualmente existem 15 propostas em tramitação na Câmara dos Deputados, sendo 7 estruturais, aí se incluindo questões ligadas à liberdade sindical, unicidade e pluralidade, e 8 específicas. A PEC 196/2019 foi apensada às PEC's 29 e 121/2003, já que ambas tratam da liberdade sindical. A nova PEC, dentre outras alterações, propõe que o art. 8º, II, da Constituição passe a vigorar com a seguinte redação: “os trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, poderão constituir organizações sindicais de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas;”.

⁸¹ O texto integral da PEC 196/2019 encontra-se no Anexo III do presente trabalho e sua tramitação pode ser consultada no *site* da Câmara dos Deputados. A justificação apresentada pelo deputado Marcelo Ramos – PL/AM é a seguinte: “O sindicalismo é uma das forças sociais mais relevantes de nossa sociedade, ligado a grandes conquistas como as primeiras greves do século XX. A atividade sindical buscou, sempre, lutar por patamares mínimos de dignidade das pessoas, de um projeto de desenvolvimento nacional e de luta por democracia e liberdade. Nesse contexto, é preciso destacar as grandes conquistas também para os trabalhadores: Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reformas de base, participação nos lucros, processo de redemocratização nacional, atuação na Assembleia Constituinte de 1988, manifestações de apoio ou de repúdio às políticas governamentais, entre outras. Tudo isso se soma para revelar o protagonismo das entidades sindicais e de seus representados. Já no dia a dia da vida sindical, os sindicatos se destacam na condução de processos de negociação e de construção de alternativas, tanto para a melhoria de vida dos trabalhadores, quanto para a manutenção da competitividade nacional. É uma das diretrizes dessa entidade lutar pela melhor distribuição das riquezas. O Sindicalismo é ator importante e decisivo. Sem sua atuação, seria difícil prever quais espécies de relações trabalhistas estariam sendo vivenciadas. Seu papel e seu protagonismo na vida do trabalhador são inegáveis. Nessa senda, apresentamos esta proposta, com o fito de modernizar, amadurecer e constitucionalizar a atividade sindical, criando, inclusive, o Conselho Nacional de Organização Sindical (CNOS), com participação de trabalhadores e empregadores. A intenção de criar esse Conselho é tornar a relação de trabalho ainda mais independente, sem as ingerências governamentais, e com apoio de um sindicato atuante e forte”. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1831736&filename=PEC+196/2019. Acesso em 23 maio 2020.

Prevê, portanto, o fim da unicidade sindical, nos exatos termos da Convenção 87, da OIT. Cria (§ 1º, do art. 8º) o Conselho Nacional de Organização Sindical (CNOS), com o fim de aferir a representatividade das entidades sindicais, estabelecer requisitos obrigatórios de representatividade, democracia, eleições, mandatos e de transparência, dentre outras atribuições. Em 05 de fevereiro de 2020, em conformidade com o § 2º, do art. 202, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados – RICD, por ato da Presidência, foi criada a Comissão Especial destinada a proferir parecer à PEC 196/2019.

Por fim, indispensável registrar que, no momento em que se desenvolve o presente estudo, uma situação de absoluta anormalidade surpreende o mundo, e não menos o do trabalho. Trata-se da situação mundial em relação ao novo coronavírus (SARS-CoV-2), classificada pela Organização Mundial da Saúde – OMS⁸², em 11 de março de 2020, como pandemia – a COVID-19, o que significa dizer que haveria risco potencial de a doença atingir a população mundial de forma simultânea, como de fato, ocorreu.

No Brasil, dentre as medidas adotadas pelo atual governo federal, optou-se pela desnecessidade da participação dos sindicatos no enfrentamento da crise. Todavia, em que pesem os reflexos decorrentes da flexibilização de alguns institutos trabalhistas, como o emprego e a renda, a celebração de acordos individuais e coletivos, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e o posicionamento dos Tribunais, o exame desses fatores deve ser objeto de análise própria, mormente porque não têm relação direta com o presente estudo.

⁸² Disponível em: <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>. Acesso em: 29 abril 2020.

CONCLUSÃO

A reforma trabalhista de 2017 trouxe uma séria modificação nas relações de trabalho afetando, sobretudo, o sistema de organização sindical, o que motivou, por assim dizer, uma reflexão jurídico-política contemporânea para reposicionar o tema unicidade x liberdade sindical.

Não obstante, a Lei n.º 13.467/2017 alterou quase uma centena de artigos da CLT, dentre as quais, uma das alterações que guarda relevância com as conclusões deste trabalho é a que cuidou da extinção da contribuição sindical compulsória. Relembre-se que o tripé de sustentação do atual modelo de organização sindical compunha-se: i) da necessidade de haver reconhecimento do Estado; ii) da imposição de que houvesse um único sindicato por categoria econômica ou profissional; e, iii) da contribuição sindical obrigatória. Não se ignora, portanto, que a contribuição sindical compulsória, instituída pelo Decreto-Lei n.º 2.377, da década de 1940, tenha sido uma das garantias para a sobrevivência deste insólito modelo por quase 80 anos.

Ocorre que a eliminação de uma dessas bases de sustentação do modelo foi levada a efeito astuciosa e calculadamente pelo legislador. De se perceber que várias são as nuances que levam à essa conclusão. A primeira diz respeito à célere tramitação de uma reforma trabalhista de tamanha envergadura – míseros 161 dias para que tudo estivesse consumado –, com a violação de normas transnacionais ratificadas pelo Brasil, inclusive. A retirada do protagonismo da Justiça do Trabalho é outro elemento fundante das modificações legislativas que, aliás, passa a dar suporte, ou melhor dizendo, a impedir a invalidade de outra medida destrutiva – a da supremacia do negociado sobre o legislado, quando não se cria condições de representação adequada, mas se cria oportunidade para que os trabalhadores possam negociar as normas de seu contrato laboral, sem que estejam verdadeiramente representados. Nesse caminhar, a regulamentação do art. 11, da Constituição Federal, impacta diretamente o sistema ao colocar as comissões de representantes dos trabalhadores nas empresas como se fossem concorrentes dos sindicatos, gerando uma desarticulação entre eles. São medidas que, por si, são suficientemente capazes de fragilizar o sistema atual.

A mudança de comando do Executivo Federal, em 2016, transformou em terreno fértil a astúcia e o cálculo cirúrgico do legislador para desarticular a estrutura sindical

brasileira, à medida que implementou esse extenso rol de modificações nas relações de trabalho, sem que tenha havido, primeiramente, a extirpação do “sindicalismo corporativista”. Ao preterir a reforma do inciso II, do art. 8º, da Constituição Federal, com o fim abrupto da contribuição sindical obrigatória, o legislador decreta também o fim dos entes sindicais enquanto instituições importantes da classe trabalhadora do século XXI.

Nem se diga que as conclusões deste trabalho são contrárias à nova redação dada aos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602, da CLT, que transformou a contribuição obrigatória em optativa. Ao contrário, pode-se afirmar que tardou até demais a medida para cessação da obrigatoriedade. Porém, o ponto central é a inversão da ordem natural das alterações legislativas, ao manter a impossibilidade de os trabalhadores se organizarem livremente.

O mais duro golpe no agonizante modelo de organização sindical, sem dúvida, revela uma verdade impronunciada, de interesse inconfessável – a desarticulação da estrutura sindical brasileira. Ou seja, houve inegável contribuição para o enfraquecimento dos sindicatos, acentuando a fragilização da classe trabalhadora.

Conclui-se que o disposto no inciso II, do art. 8º, da Constituição Federal, permitiu, ao fim e ao cabo, que o atual sistema de organização sindical brasileiro se perpetuasse e ignorasse com razoável tranquilidade as disposições contidas na Convenção 87, da OIT, porque até bem pouco tempo (2017) atendeu perfeitamente aos interesses dos três principais atores envolvidos – sindicatos, empregadores e o próprio Estado. Noutras palavras, conclui-se que o modelo lhes serviu perfeitamente.

O primeiro ator, como não poderia ser outro, naturalmente são os sindicatos. Por mais paradoxal que possa parecer, aquele que deveria ser o guardião, o defensor do trabalhador, acaba por ser um dos agentes opressores no atual modelo de organização sindical brasileiro. Dessa feita, pode-se compreender esse primeiro estrato como gênero que possui três espécies: a dos sindicatos fortes alinhados ao poder público, a dos sindicatos fortes distantes do poder público e a dos sindicatos fracos.

A explicitação desta construção se acentua com a chegada de um partido de oposição à Presidência da República, em 2003, ocasião em que a imutabilidade do sistema e a difícil impenetrabilidade de outros interessados justificam a permanência da unicidade. Aqui residem os sindicatos fortes alinhados ao poder público. Isso porque, não

raro os dirigentes desses sindicatos, valendo-se da visibilidade ofertada pelas suas entidades, têm interesses suprassindicais, na medida em que almejam cargos políticos, nomeações em ministérios, autarquias, etc. De tal maneira, a “concorrência” seria uma péssima ideia.

De outro lado, assim como existem “sindicatos fortes alinhados ao poder público”, há também aqueles tidos por “fortes, mas distantes do poder público”. Estes, apesar de não enxergarem dificuldade numa eventual mudança no sistema, o que os motivava a defenderem a permanência do modelo e a estagnação dessa ideia, até há pouco, era a contribuição sindical compulsória. Por serem “raros” pouco se movimentam em defesa da liberdade sindical, imperando o comodismo.

A última espécie de sindicato ganha relevo a partir do advento da Lei n.º 11.648/2008, que oficializou as centrais sindicais. A instigação à proliferação de sindicatos trouxe resultados desastrosos à classe trabalhadora, à medida que se constata a criação de sindicatos das mais variadas matizes, sem representatividade alguma ou, quase nenhuma. Tratam-se daqueles que não têm sequer efetividade, não reúnem as mínimas condições para defenderem seus representados, quer porque são omissos, quer porque sua atuação é inexpressiva. Esses constituem a espécie dos “sindicatos fracos”. O princípio da unicidade sindical lhes interessa justamente porque não têm de oferecer representatividade alguma. Sua inexpressividade é garantida pelo modelo vigente.

O outro núcleo de beneficiados pelo anacrônico sistema é o da classe dominante, a do patronato. Isso porque o empregador saberá diuturnamente com quem irá negociar. Sabe de antemão qual é a pauta, quais são (muitas vezes) as irrisórias reivindicações e qual o caminho a percorrer. E mais. Conhece o resultado, o dirigente, os seus anseios e os interesses, às vezes, inconfessáveis.

O terceiro e último ator neste cenário é o próprio Estado, que vê o atual modelo de organização sindical como algo que não lhe traz qualquer sentimento de aversão. Isso porque, tem a certeza de que o empresariado, bem como as representações sindicais jamais o confrontarão. Desse modo, o modelo atende perfeitamente a esses três atores. O empresário está satisfeito pelas pífias reivindicações levadas a efeito, o sindicato vive sua tranquilidade, já que a “concorrência” é algo que só existe no imaginário e o Estado, além de manter um certo controle sobre o sistema, está livre dos dois primeiros atores,

pois, ambos não têm do que reclamar, ao contrário, gozam dos prazeres que o modelo lhes proporciona.

Conclui-se, ademais, que os modelos francês e norte-americano, ainda que apresentem *déficits* (baixo índice de sindicalização, complexidade e morosidade em determinadas situações) destacam-se pela representatividade plúrima e majoritária, mas nem de longe se assemelham ao frágil modelo brasileiro ausente de critérios de representatividade efetiva.

Em um mundo globalizado, as mutações nos processos de produção revelam-se como alternativas às crises. Foi assim com a Primeira Revolução Industrial, ao desencadear uma reestruturação produtiva e dar nova dimensão à denominada “sociedade industrial”, depois sucedida pela “sociedade do automóvel”, cunhada no binômico taylorista/fordista, ao aumentar exponencialmente a produção em série e o consumo de massa. Em seguida, em razão da pouca valorização do trabalhador, a partir do final do século XX, surge o toyotismo, ao utilizar alta tecnologia, flexibilizar as funções dos trabalhadores e horizontalizar a cadeia produtiva. Mas é com o limiar do século XXI que nascem novos desafios à classe trabalhadora, em decorrência da era digital, da “sociedade do celular”, ao se instituir novas modalidades de contrato, tais como o intermitente ou *zero hour contract* e o da terceirização sem limites.

Assim, se ocorrem mudanças nos processos produtivos, decerto que os sindicatos não podem e não devem permanecer inertes, notadamente se pretendem deixar um legado à classe trabalhadora. Conclui-se mais e finalmente que, para tanto, é preciso que rompam definitivamente com todas as formas de corporativismo e, sobretudo, tenham (numa palavra), liberdade.

BIBLIOGRAFIA

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de: Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALMEIDA, Rodrigo de. **À sombra do poder**: bastidores da crise que derrubou Dilma Rousseff. São Paulo: Leya, 2016. 224 p.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. Campinas: Cortez, 2006. 200 p.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: O novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. 328 p.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; PINTO, Geraldo Augusto. **A fábrica da educação**: da especialização taylorista à flexibilização toyotista. São Paulo: Cortez, 2017. 117 p. Coleção questões da nossa época; v. 58.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A aposta nos escombros: reforma trabalhista e previdenciária - a dupla face de um mesmo projeto. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 1, p. 56-81, jul. 2019. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/43>. Acesso em: 16 jan. 2020.

ATIENZA, Manuel. **Los límites de la interpretación constitucional**: de nuevo sobre los casos trágicos. Alicante: Isonomía, 1997.

AVELINO, Geraldo Antonio. O pluralismo jurídico laboral na Lei 13.467/2017 e a pseudo melhoria das condições de trabalho. **Resolução**: Revista de direito e ciências gerenciais, Curvelo, v. 2, n. 2, p. 176-193, 2018. Disponível em: <http://www.fac.br/revista/index.php/revista/article/view/38/86>. Acesso em: 16 jan. 2020.

BACHOF, Otto. **Normas Constitucionais Inconstitucionais?** Tradução de: José Manuel M. Cardoso da Costa. Coimbra: Atlântida Editora, 1977. 92 p.

BARROSO, Luis Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização**: as consequências humanas. Tradução de: Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999.

BENEDETTO, Roberto di. Revendo mais de 70 anos em menos de 7 meses: a tramitação da reforma trabalhista do governo temer. **Espaço Jurídico Journal Of Law**, Joaçaba, v. 18, n. 2, p. 545-568, maio/ago. 2017. Universidade do Oeste de Santa Catarina. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18593/ejil.15238>. Acesso em: 22 jan. 2020.

BOGO, Ana Paula Conde. **Terceirização e o entrave à mobilização sindical do trabalhador**. 2016. 187 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual do Norte do Paraná, Jacarezinho, 2016. Cap. 3. Disponível em: <<https://uenp.edu.br/pos-direito-teses-dissertacoes-defendidas/direito-dissertacoes/8466-ana-paula-conde-bogo/file>>. Acesso em: 15 out. 2019.

BOITO JUNIOR, Armando. **O Sindicalismo de Estado no Brasil**: uma análise crítica da estrutura sindical. Campinas: Hucitec, 1991.

BRASIL. Ata das Comissões - Suplemento "C" ao nº 171, de 27 de janeiro de 1988a. **Diário da Assembléia Nacional Constituinte**. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/sup171Canc27jan1988Volumel-II.pdf#page=>. Acesso em: 16 mar. 2020.

BRASIL. Ata das Comissões - Suplemento ao nº 90, de 08 de julho de 1987a. **Diário da Assembléia Nacional Constituinte**. Brasília, Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/sup90anc08jul1987.pdf#page=120>. Acesso em: 16 mar. 2020.

BRASIL. Ata das Comissões - Suplemento ao nº 91, de 09 de julho de 1987b. **Diário da Assembléia Nacional Constituinte**. Brasília, Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/sup91anc09jul1987.pdf#page=209>. Acesso em: 16 mar. 2020.

BRASIL. Ata das Comissões - Suplemento ao nº 101, de 22 de julho de 1987c. **Diário da Assembléia Nacional Constituinte**. Brasília, Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/sup101anc22jul1987.pdf#page=134>. Acesso em: 16 mar. 2020.

BRASIL. Ata das Comissões - Suplemento ao nº 104, de 25 de julho de 1987d. **Diário da Assembléia Nacional Constituinte**. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/sup104anc25jul1987.pdf#page=174>. Acesso em: 16 mar. 2020.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. Constituição (1937). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm. Acesso em: 09 jun. 2020.

BRASIL. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm. Acesso em: 09 jun. 2020.

BRASIL. Constituição (1969). Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969. **Emenda Constitucional**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67EMC69.htm. Acesso em: 09 jun. 2020.

BRASIL. Constituição (1988b). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. Decreto Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. Decreto nº 1.637, de 05 de janeiro de 1907. **Decreto**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019. **Decreto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo46. Acesso em: 14 maio 2020.

BRASIL. Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931. **Decreto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. Decreto nº 24.694, de 12 de julho de 1934. **Decreto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D24694.htm. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. Decreto-lei nº 1.402, de 05 de julho de 1939. **Decreto-lei**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1402.htm. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. Decreto-lei nº 2.377, de 08 de julho de 1940. **Decreto-lei**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2377-8-julho-1940-412315-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 26, de 27 de novembro de 1985. **Emenda Constitucional**: Convoca Assembléia Nacional Constituinte e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc26-85.htm. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008. **Lei Ordinária**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/L11648.htm. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Lei Ordinária**. v. 165. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105.htm. Acesso em: 07 maio 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Lei Ordinária**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. Lei nº 4.330, de 01 de junho de 1964. **Lei Ordinária**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4330.htm. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966. **Lei Ordinária**. v. 165. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5107.htm. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. **Lei Ordinária**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm. Acesso em: 25 nov. 2019.

BRASIL. Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. **Medida Provisória**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 02 maio 2020.

BRASIL. PL nº 164, de 1987f. **Projeto de Lei**. Mensagem do Poder Executivo nº 166/1987. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?jsessionid=19DEA935FD378686F88E7171681AF0F0.proposicoesWeb1?codteor=1153684&filename=Dosie+-PL+164/1987. Acesso em: 25 nov. 2019.

BRASIL. PL nº 6.787, de 2016. **Projeto de Lei**: Exposição de motivos EM nº 00036/2016 MTB. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em: 04 mar. 2020.

BRASIL. Relatório Volume nº 190, de 25 de maio de 1987e. **Assembléia Nacional Constituinte**: Comissão da Ordem Social - Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/constituicao20anos/DocumentosAvulsos/vol-190.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal - STF. Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI nº 815/DF. Governador do Estado do Rio Grande do Sul. Congresso Nacional. Relator Ministro Moreira Alves. Brasília, DF, 28 de março de 1996. **D.J.**. Brasília, 10 maio 1996. p. 312-328. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=266547>. Acesso em: 27 abr. 2020.

BRITO, Jaime Domingues. Minorias e grupos vulneráveis: aquilatando as possíveis diferenças para os fins de implementação das políticas públicas. **Argumenta Journal Law**, Jacarezinho, n. 11, p. 95-110, jul./dez. 2009. Disponível em: <http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/145/145>. Acesso em: 03 out. 2020.

BRITO, Tiago Domingues. **A organização dos sindicatos brasileiros e a necessária remodelação de sua estrutura com vistas ao ajustamento aos modelos econômicos atuais e à otimização dos preceitos da liberdade sindical**. 2018. 121 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual do Norte do Paraná, Jacarezinho, 2018. Cap. 3. Disponível em: <https://uenp.edu.br/pos-direito-teses-dissertacoes-defendidas/direito-dissertacoes/11016-tiago-domingues-brito/file>. Acesso em: 30 mar. 2019.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Manual de Interpretação Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 1997.

BULYGIN, Eugenio. **Los jueces ¿Crean Derecho?** Buenos Aires: Isonomía, 2003.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Diário da Câmara dos Deputados nº 066, de 20 de abril de 2017. **Diário da Câmara dos Deputados**. Brasília, Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD0020170420000660000.PDF#page=3>. Acesso em: 16 mar. 2020.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. PL nº 6.787, de 2016. **Relatório Final (substitutivo)**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=PRL+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acesso em: 25 nov. 2019.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CARDOSO, Adalberto Moreira; AZAÏS, Christian. Reformas trabalhistas e seus mercados: uma comparação Brasil-França. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 307-324, maio/ago. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30696>. Acesso em: 22 jan. 2020.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. 2017. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_visão.pdf. Acesso em: 22 jan. 2020.

COLOMBI, Ana Paula Fregnani. As Centrais Sindicais e a Reforma Trabalhista: enfrentamentos e dificuldades. **Tempo Social**, [s.i.], v. 31, n. 3, p. 217-236, set./dez. 2019. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/152129>. Acesso em: 20 jul. 2020.

COSTA, Ilton Garcia da; MERHEB, Paulo dos Santos Bahig. Dumping social, terceirização e quarteirização. **Revista Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas**, Santo Ângelo, v. 19, n. 33, p. 37-53, jan./abr. 2019. Disponível em: http://srvapp2s.urisan.tche.br/seer/index.php/direito_e_justica/article/view/2541/1614. Acesso em: 20 jul. 2020.

COSTA, Ilton Garcia da; MIGUEL, José Antonio. Política deliberativa e democracia participativa na negociação coletiva de trabalho: uma análise para a valorização do trabalho humano. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 9, n. 2, p.203-222, maio/ago. 2014. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/17344/14913>. Acesso em: 11 out. 2019.

COSTA, Ilton Garcia da; REZENDE, Rita de Cássia. Liberdade, Igualdade e Democracia: o trabalho humano como liberdade e suas implicações para a democracia. **Revista em Tempo**. Marília, v. 18, n. 01, p. 272-299, dez. 2019. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/3218>. Acesso em: 27 abr. 2020.

CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos. A representação de trabalhadores na empresa a partir da lei n. 13.467/2017: Primeiras reflexões. In: FARIAS, James Magno Araujo (org.). **Trabalho decente**. São Paulo: Ltr Editora, 2017. p. 89-95. Disponível em: <https://portalfecomerciarior.org.br/arquivos/0.116460001559581456.pdf>. Acesso em: 15 maio 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

DIAP, Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. **Reforma Sindical no Congresso Nacional**. 2019. Disponível em: <https://www.diap.org.br/images/stories/reforma-sindical-no-congresso.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2020.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **A efetivação jurisdicional da liberdade sindical**: os critérios de legitimação sindical e sua concretização pela jurisdição trabalhista. 2014. 441 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08122014-160300/pt-br.php>. Acesso em: 09 maio 2020.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Sociedade pós-capitalista**. Tradução de: Nivaldo Montingelli Jr. São Paulo: Pioneira, 1999.

DUARTE, Lorena Paula José. Sindicalismo brasileiro: do anarcossindicalismo à ditadura militar, histórico e resgate. **Em Debate**, Florianópolis, n. 3, p. 28-43, jan. 2007. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emdebate/article/view/21324/19508>. Acesso em: 18 maio 2020.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1995.

FONTENELLE, André. **Em 1967, FGTS substituiu estabilidade no emprego**. 2017. Agência Senado. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/05/05/em-1967-fgts-substituiu-estabilidade-no-emp>. Acesso em: 13 abr. 2020.

FORTE, Hyane Correia. **Responsabilidade social corporativa, governança corporativa e estrutura de propriedade**: uma análise da empresa brasileira. 2020. 146 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2020. Cap. 6. Disponível em: http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/52910/1/2020_dis_hcforte.pdf. Acesso em: 04 out. 2020.

GÂNDARA, Luma Gomes; SCARINI, João Carlos Fazano; FREITAS, Paulo Henrique de Souza. Considerações sobre o ativismo judicial e seus limites frente à Constituição Federal de 1988. **Revista Jurídica da Fadisma**, Santa Maria, v. 13, n. 1, p. 1-20, out. 2018. Disponível em: <https://revista.fadismaweb.com.br/index.php/revista-juridica/article/view/66/51>. Acesso em: 03 out. 2020.

GREGÓRIO, Mariany. Sindicalismo de Estado e a Ditadura Militar no Brasil: (1964-1985). **Em Debate**, Florianópolis, n. 03, p. 103-119, 2007. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emdebate/article/view/21328/19512>. Acesso em: 12 abr. 2020.

HESSE, Konrad. **A força normativa da Constituição**. Tradução de: Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris, 1991.

HOBBS, Thomas. **Leviatã ou Matéria, Forma e Poder de um Estado Eclesiástico e Civil**. Tradução de: Alex Marins. São Paulo: Martin Claret, 2003.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua: Séries históricas**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=series-historicas>. Acesso em: 19 maio 2020.

ILO, International Labour Office. **Application of International Labour Standards 2017 (I)**: report of the committee of experts on the application of conventions and recommendations. Geneva: [s.i.], 2017. 677 p. International Labour Conference, 106th Session. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_543646. Acesso em: 09 jun. 2020.

KREIN, José Dari; DIAS, Hugo. Os caminhos do sindicalismo nos anos 2000. **Ciências do Trabalho**, São Paulo, v. 1, n. 8, p. 1-17, ago. 2017. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/141/pdf>. Acesso em: 22 jan. 2020.

KREIN, José Darin. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, [s.l.], v. 30, n. 1, p. 77-104, 26 abr. 2018. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/ts/article/view/138082/138676>. Acesso em: 05 jun. 2020.

LARA, Ricardo; SILVA, Mauri Antônio da. Trabalho e crise social no Brasil contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. São Paulo: Boitempo, 2019. Cap. 26. p. 487-498.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. 842 p.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) e a desconstitucionalização do acesso à justiça do trabalho: breves comentários sobre alguns institutos de direito processual do trabalho. **Direito Unifacs: Debate Virtual**, Salvador, n. 208, p. 1-18, 2017. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5087/3250>. Acesso em: 08 maio 2020.

LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. **Liberdade Sindical: Percursos e Desafios na História Constitucional Brasileira**. Brasil: Ltr, 2011.

MAEDA, Patrícia. Contrato de Trabalho Intermitente: a importação do modelo britânico e seu potencial precarizante. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (org.). **Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 317-325.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A "CLT de Temer" & Cia. Ltda. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 6, n. 61, p. 147-168, jul./ago. 2017. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/111551/2017_souto_maior_iorge_luiz_clt_temer.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 02 maio 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 6, n. 61, p. 57-92, jul./ago. 2017. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/111510/2017_souto_maior_iorge_luiz_acesso_justica.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 03 out. 2020.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 311 p.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. 876 p.

MARTINS, Sergio Pinto. Alguns aspectos sindicais da reforma trabalhista. **Revista TST**, São Paulo, v. 83, n. 04, p. 326-336, out./dez. 2017. Disponível

em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/128112/2017_martins_serjio_alguns_aspect. Acesso em: 22 jan. 2020.

MOLIN, Naiara Dal. O Fórum Nacional do Trabalho e as Centrais Sindicais Brasileiras. **Revista Latino-americana de História**: UNISINOS, [s.l.], v. 01, n. 03, p. 391-406, mar. 2012. Disponível

em: <http://projeto.unisinos.br/rla/index.php/rla/article/view/92/70>. Acesso em: 12 abr. 2020.

MORESO, José Juan. **Guastini sobre la ponderación**. Barcelona: Isonomía, 2002.

MPT - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Nota Técnica nº 8, de 26 de junho de 2017. **Análise técnica atinente ao PLC 38/2017**. Ofício-Circular n. 140/2017 - GAB/PGT. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=6500538&ts=1586470022813&disposition=inline>.

Acesso em: 02 maio 2020.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Juslaboris**: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, v. 1, n. 51, p. 127-148, jul./dez. 2017. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125435/2017_nogueira_eliana_contrato_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Convenção nº 122, de 09 de julho de 1964. **Política de Emprego**. Disponível

em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235572/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Convenção nº 135, de 30 de junho de 1971a. **Proteção de Representantes de Trabalhadores**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235867/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Convenção nº 144, de 02 de junho de 1976. **Consultas Tripartites Sobre Normas Internacionais do Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236116/lang--pt/index.htm. Acesso em: 07 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Convenção nº 154, de 03 de junho de 1981. **Fomento à Negociação Coletiva**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 09 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Convenção nº 87, de 17 de junho de 1948. **Liberdade Sindical e Proteção Ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 jul. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Convenção nº 98, de 01 de julho de 1949. **Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Recomendação nº 143, de 23 de junho de 1971b. **Sobre Proteção e Facilidades A Serem Dispensadas A Representantes de Trabalhadores na Empresa**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242718/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 maio 2020.

PEREIRA NETO, João Batista. **O Sistema Brasileiro de Unicidade Sindical e Compulsoriedade de Representação**. São Paulo: Ltr, 2017. 126 p.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI**. Tradução de: Monica Baumgarten de Bolle. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014. 672 p.

POCHMANN, Marcio. **O mito da grande classe média: capitalismo e estrutura social**. São Paulo: Boitempo, 2014. 148 p.

POCHMANN, Marcio. O fim do trabalho como se conhece no Brasil. **Rev. TST**, São Paulo, v. 83, n. 4, p. 272-286, out./dez. 2017. Disponível

em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/128110/2017_pochmann_marcio_fim_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16 mar. 2020.

RENZETTI FILHO, Rogério Nascimento; RAZABONI JUNIOR, Ricardo Bispo; LUCA, Guilherme Domingos de; LEÃO JÚNIOR, Teófilo Marcelo de Arêa. O papel dos princípios no contrato de trabalho. **Revista Jurídica Luso-Brasileira RJLB**, Lisboa, v. 4, n. 2, p. 413-430, 2018. Disponível em: http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/2/2018_02_0413_0430.pdf. Acesso em: 14 dez. 2020.

RODRIGUES, Bruno Alves. Indução à ruptura da consciência de classe por meio da lei 13.467/2017. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho: 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 63, n. 96, p. 227-243, jul./dez. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/142143/2017_rodrigues_bruno_inducao_ruptura.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16 mar. 2020.

SARCEDO, Cristiana Lapa Wanderley. **Representatividade Sindical e Negociação Coletiva**: diretrizes da OIT, experiências dos modelos francês e norte-americano e contribuições ao sistema brasileiro. São Paulo: Ltr, 2011. 222 p.

SCHEIFER, Camila Escorsin; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. Conjuntura da aprovação da Lei 13.467/2017 – A reforma trabalhista no Brasil. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 23, n. 9, p. 249-267, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/4452/4544>. Acesso em: 18 maio 2020.

SENADO FEDERAL - CAE. Parecer nº 34, de 06 de junho de 2017a. **Parecer da Comissão de Assuntos Econômicos - CAE sobre o PLC n. 38/2017**. Relator senador Ricardo Ferraço. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&ts=1586469983972&disposition=inline>. Acesso em: 30 abr. 2020.

SENADO FEDERAL - CAE. Voto em separado sobre o PLC nº 38/2017, de 30 de maio de 2017d. **Voto em separado perante a Comissão de Assuntos Econômicos - CAE**. Senador Paulo Paim. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5310413&ts=1586469990547&disposition=inline>. Acesso em: 02 maio 2020.

SENADO FEDERAL - CAS. Parecer nº 29, de 20 de junho de 2017b. **Parecer da Comissão de Assuntos Sociais - CAS sobre o PLC n. 38/2017**. Relator senador Paulo Paim. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5349695&ts=1586469969264&disposition=inline>. Acesso em: 02 maio 2020.

SENADO FEDERAL - CAS. Voto em Separado Sobre O Plc nº 38/2017, de 13 de junho de 2017e. **Voto em separado perante a Comissão de Assuntos Sociais - CAS**. Senador Randolfe Rodrigues. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg->

[getter/documento?dm=5337158&ts=1586469979048&disposition=inline](#). Acesso em: 02 maio 2020.

SENADO FEDERAL - CCJ. Parecer nº 67, de 28 de junho de 2017c. **Parecer da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania - CCJ sobre o PLC n. 38/2017**. Relator senador Romero Jucá. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5375790&ts=1586470007776&disposition=inline>. Acesso em: 02 maio 2020.

SENADO FEDERAL - CCJ. Voto em Separado Sobre O Plc nº 38/2017, de 28 de junho de 2017f. **Voto em separado perante a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania - CCJ**. Senador Randolfe Rodrigues. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5373137&ts=1586470012561&disposition=inline>. Acesso em: 02 maio 2020.

SORGI, Juliana Machado; CENCI, Elve Miguel. A fragilidade da prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Brasília, v. 3, n. 1, p. 37-54, jan./jun. 2017. Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito - CONPEDI. <http://dx.doi.org/10.26668/indexlawjournals/2525-9857/2017.v3i1.2061>. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/2061/pdf>. Acesso em: 22 jan. 2020.

SOUZA, Jessé. **Subcidadania brasileira**: para entender o país além do jeitinho brasileiro. Rio de Janeiro: Leya, 2018. 288 p.

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. Tradução de: Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2004. 230 p.

YAMAMOTO, Paulo de Carvalho. Qual liberdade? O cinismo como figura retórica da reforma trabalhista. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (org.). **Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 425-434.

ANEXO I

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO –
ANAMATRA
ENUNCIADOS SOBRE CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE APROVADOS
NA 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO

Enunciado 73. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: INCONSTITUCIONALIDADE.

É INCONSTITUCIONAL O REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE PREVISTO NO ART. 443, § 3º, E ART. 452-A DA CLT, POR VIOLAÇÃO DO ART. 7º, I E VII DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E POR AFRONTAR O DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR AOS LIMITES DE DURAÇÃO DO TRABALHO, AO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO E ÀS FÉRIAS REMUNERADAS.

Enunciado 74. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: SALÁRIO MÍNIMO

A PROTEÇÃO JURÍDICA DO SALÁRIO MÍNIMO, CONSAGRADA NO ART. 7º, VII, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, ALCANÇA OS TRABALHADORES EM REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE, PREVISTO NOS ARTS. 443, § 3º, E 452-A DA CLT, AOS QUAIS É TAMBÉM ASSEGURADO O DIREITO À RETRIBUIÇÃO MÍNIMA MENSAL, INDEPENDENTEMENTE DA QUANTIDADE DE DIAS EM QUE FOR CONVOCADO PARA TRABALHAR, RESPEITADO O SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL, O SALÁRIO NORMATIVO, O SALÁRIO CONVENCIONAL OU O PISO REGIONAL.

Enunciado 84. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: CARGA HORÁRIA

COMO O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE DEVE SER CELEBRADO POR ESCRITO, DO INSTRUMENTO CONTRATUAL DEVERÃO CONSTAR OS PERÍODOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS OU A ESTIMATIVA DE SERVIÇOS A EXECUTAR, A RESPEITO DOS QUAIS SE OBRIGA O EMPREGADOR.

Enunciado 85. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL NÃO CORRESPONDE AO ZERO-HOURS CONTRACT BRITÂNICO

NOS CONTRATOS DE TRABALHO INTERMITENTE, É OBRIGATÓRIO INDICAR A QUANTIDADE MÍNIMA DE HORAS DE EFETIVA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, POIS NÃO SE ADMITE CONTRATO DE TRABALHO COM OBJETO INDETERMINADO OU SUJEITO A CONDIÇÃO PURAMENTE POTESTATIVA, CONSOANTE ARTIGOS 104, II, 166 II E 122 DO CÓDIGO CIVIL, APLICÁVEIS SUBSIDIARIAMENTE À MATÉRIA, NOS TERMOS DO ART. 8º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT.

Enunciado 86. FÉRIAS E TRABALHO INTERMITENTE

FÉRIAS. TRABALHO INTERMITENTE. DIANTE DA EXISTÊNCIA DE ANTONOMIA JURÍDICA ENTRE O DISPOSTO NO § 6º DO ART. 452-A DA CLT E O DISPOSTO NO § 9º DO MESMO ART. 452-A DA CLT, DEVE-SE INTERPRETAR O ORDENAMENTO JURÍDICO DE FORMA SISTEMÁTICA E UTILIZAR O CRITÉRIO HIERÁRQUICO PARA SOLUÇÃO DO CONFLITO DE NORMAS. ASSIM, TENDO EM VISTA O ART. 7º, XVII,

DA CF/88, QUE DISPÕE SOBRE O DIREITO ÀS FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS, OU SEJA, PAGAS NO MOMENTO DO GOZO DO PERÍODO DE DESCANSO (CONFORME TAMBÉM DISPOSTO NO ART. 452-A, §9º, CLT), O PAGAMENTO DE FÉRIAS PROPORCIONAIS APÓS A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS (ART. 452-A, §6º, II, CLT) NÃO ENCONTRA APLICABILIDADE. ASSIM, NO TRABALHO INTERMITENTE, AS FÉRIAS DEVEM SER REMUNERADAS QUANDO DA SUA FRUIÇÃO.

Enunciado 87. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. SALÁRIO MÍNIMO E PISO PROFISSIONAL. MULTA. INCONSTITUCIONALIDADE

A MULTA PREVISTA NO ART. 452-A, § 4º, DA CLT, IMPOSTA AO TRABALHADOR QUE DESCUMPRIR CONVOCAÇÃO ANTERIORMENTE ATENDIDA, NÃO É COMPATÍVEL COM OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA DIGNIDADE HUMANA, DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO, DA ISONOMIA, DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR E DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA.

Enunciado 88. TRABALHO INTERMITENTE E RISCO PARA TERCEIROS

O TRABALHO INTERMITENTE NÃO PODERÁ SER EXERCIDO EM ATIVIDADES QUE POSSAM COLOCAR EM RISCO A VIDA, A SAÚDE E A SEGURANÇA DOS PRÓPRIOS TRABALHADORES E/OU DE TERCEIROS.

Enunciado 89. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. PERMANÊNCIA DO TRABALHADOR DENTRO OU FORA DO ESTABELECIMENTO DO EMPREGADOR POR CONVENIÊNCIA DESTE ÚLTIMO. CÔMPUTO COMO TEMPO DE SERVIÇO

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. PERMANÊNCIA DO TRABALHADOR DENTRO OU FORA DO ESTABELECIMENTO DO EMPREGADOR POR CONVENIÊNCIA DESTE ÚLTIMO. CÔMPUTO COMO TEMPO DE SERVIÇO. NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE, A TEOR DO ARTIGO 452-A, § 5º, DA CLT, OS PERÍODOS EM QUE O TRABALHADOR PERMANECER DENTRO OU FORA DO ESTABELECIMENTO DO EMPREGADOR PARA ATENDER A INTERESSES, CONVENIÊNCIAS OU NO AGUARDANDO DE INSTRUÇÕES DESTE ÚLTIMO SERÃO COMPUTADOS COMO HORAS OU FRAÇÕES EFETIVAMENTE TRABALHADAS.

Enunciado 90. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E DEMANDAS PERMANENTES

1. É ILÍCITA A CONTRATAÇÃO SOB A FORMA DE TRABALHO INTERMITENTE PARA O ATENDIMENTO DE DEMANDA PERMANENTE, CONTÍNUA OU REGULAR DE TRABALHO, DENTRO DO VOLUME NORMAL DE ATIVIDADE DA EMPRESA. 2. É ILEGAL A SUBSTITUIÇÃO DE POSTO DE TRABALHO REGULAR OU PERMANENTE PELA CONTRATAÇÃO SOB A FORMA DE TRABALHO INTERMITENTE. 3. O EMPREGADOR NÃO PODE OPTAR PELO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE PARA, SOB ESSE REGIME JURÍDICO, ADOTAR A ESCALA MÓVEL E VARIÁVEL DA JORNADA. 4. PRESENTE A NECESSIDADE DE TRABALHO INTERMITENTE, O EMPREGADO CONTRATADO NA FORMA DO ART. 443, § 3º, DA CLT TEM DIREITO SUBJETIVO À CONVOCAÇÃO, SENDO ILÍCITA SUA PRETERIÇÃO OU A OMISSÃO DO EMPREGADOR.

Enunciado 91. DIA E HORA INCERTOS PARA LABOR E RISCO EXCLUSIVO DO EMPREGADOR. TEMPO À DISPOSIÇÃO É DE EFETIVO SERVIÇO

NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE, O PERÍODO SEM CONVOCAÇÃO PELO EMPREGADOR É DE TEMPO À SUA DISPOSIÇÃO E DEVE SER REMUNERADO COMO DE EFETIVO SERVIÇO. ÔNUS DAS VARIAÇÕES DE DEMANDA DO EMPREENDIMENTO SÃO EXCLUSIVOS DO EMPREGADOR.

ANEXO II

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943
(...)
TÍTULO VI
CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Art. 611 (...)

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno

- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

ANEXO III**PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO
(PEC 196/2019)**

Dá nova redação ao art. 8º da Constituição Federal e altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º O art. 8º da Constituição passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 8º É assegurada a liberdade sindical, observado o seguinte:

I – o Estado não poderá exigir autorização para fundação de entidade sindical, ressalvado o registro dos atos constitutivos no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II – os trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, poderão constituir organizações sindicais de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas;

III – a organização de trabalhadores e empregadores, nas respectivas entidades sindicais, será definida por setor econômico ou ramo de atividade, sendo que a base territorial do sindicato será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior a área de um município;

IV - O sistema de organização sindical brasileiro será composto por:

a) representação dos trabalhadores: Centrais Sindicais, Confederações, Federações e Sindicatos; e

b) representação dos empregadores: Confederações, Federações e Sindicatos.

V - às entidades sindicais cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais no âmbito da representação, inclusive em questões judiciais e administrativas;

VI - é obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva de suas respectivas representações, que será custeada por todos os seus beneficiários e descontada em folha de pagamento;

VII – ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato;

VIII - é vedada a dispensa do trabalhador sindicalizado a partir do registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

§ 1º Fica constituído o Conselho Nacional de Organização Sindical (CNOS), entidade nacional de regulação bipartite e paritário, composto por:

I – uma Câmara com 6 (seis) representantes das centrais de trabalhadores mais representativas; e

II – uma Câmara com 6 (seis) representantes das Confederações de empregadores mais representativas, ambas reconhecidas nos termos da lei.

III – O Conselho será composto por um presidente e um vice, dentre seus membros, eleitos alternadamente entre representante dos trabalhadores e dos empregadores, para mandato de 2 (dois) anos.

IV – A eleição do presidente e do vice dar-se-á pela maioria absoluta de votos, em primeiro escrutínio e, por maioria simples, em segundo escrutínio, presente a maioria absoluta dos membros.

V – Compete ao Conselho Nacional de Organização Sindical, por suas Câmaras, separadamente (CNOS):

a) aferir a representatividade para o exercício das prerrogativas e atribuições sindicais das entidades de trabalhadores e servidores públicos e de empregadores;

b) estabelecer requisitos obrigatórios de representatividade, democracia, eleições, mandatos e de transparência que deverão constar nos estatutos das entidades sindicais em todos os níveis da organização sindical;

c) regulamentar o custeio e o financiamento do sistema sindical;

d) instituir e manter mecanismos de mediação, arbitragem e solução de conflitos intersindicais e de representação.

VI – Compete ao Conselho Nacional de Organização Sindical, por suas Câmaras, conjuntamente (CNOS), estipular os âmbitos da negociação coletiva e o alcance de suas decisões.

§ 3º As disposições deste artigo aplicam-se à organização de entidades sindicais rurais.

§ 4º É assegurado ao servidor público civil o direito à livre associação sindical e à negociação coletiva.

Art. 2º O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias passa a vigorar acrescida do seguinte art. 115:

“Art. 115 Nos sessenta dias após a promulgação desta Emenda Constitucional, iniciar-se-ão as atividades do Conselho Nacional de Organização Sindical (CNOS), que ficará encarregado de aprovar seu estatuto e regimento interno.

§ 1º Será concedido um período de transição para que as atuais entidades sindicais se adaptem às novas disposições em seu âmbito de atuação, estimulando a preservação de entidades sindicais com maior agregação e a adequada proteção ao sistema negocial coletivo.

I - No período de 2 (dois) anos após a promulgação desta Emenda Constitucional ficarão preservadas a exclusividade e as prerrogativas das entidades sindicais pré-constituídas, no seu âmbito de representação, desde que a cobertura da negociação coletiva contemple no mínimo 10% (dez por cento) dos trabalhadores em atividade na base de representação.

II - No período de 10 (dez) anos após a promulgação desta Emenda Constitucional ficarão preservadas a exclusividade e as prerrogativas das entidades sindicais pré-constituídas, no seu âmbito de representação, desde que a cobertura da negociação coletiva contemple no mínimo 50% (cinquenta por cento) dos trabalhadores em atividade na base de representação.

III – Nos casos em que não for aplicável a negociação coletiva para a preservação da exclusividade e das prerrogativas de que tratam os incisos I e II do parágrafo 1º, caberá ao Conselho Nacional de Organização Sindical (CNOS) estabelecer os critérios de representatividade em percentual de filiados sobre os trabalhadores em atividade na base de representação.

§ 2º Caberá ao Conselho Nacional de Organização Sindical (CNOS), a partir do segundo ano da promulgação desta Emenda, estabelecer critérios para aferição da representatividade progressiva e anual das entidades sindicais de trabalhadores e empregadores de que tratam os incisos I e II do § 1º;

§ 3º Ao sindicato mais representativo no respectivo âmbito de representação, cujos critérios serão definidos pelo Conselho Nacional de Organização Sindical (CNOS), será estabelecida prerrogativas no exercício da atividade sindical e da negociação coletiva,

bem como o direito de pleitear por meio de plebiscito ou consulta estruturada a exclusividade de representação por período máximo a ser definido pelo Conselho Nacional de Organização Sindical.

§ 4º A organização sindical no local de trabalho é voluntária e regulada em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 5º Em até cento e oitenta dias será regulamentada pelo Congresso Nacional a Convenção 151 da OIT e a Recomendação 159 da OIT.

Art. 3º Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação.