

**UNIVERSIDADE DE MARÍLIA**

**FERNANDO AUGUSTO OKUBO DE ANDRADE**

**OS DESAFIOS DO SINDICALISMO NO ATUAL CENÁRIO DE INSERÇÃO DE  
TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**MARÍLIA/SP**

**2023**

FERNANDO AUGUSTO OKUBO DE ANDRADE

**OS DESAFIOS DO SINDICALISMO NO ATUAL CENÁRIO DE INSERÇÃO DE  
TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Dissertação apresentada ao PPGD UNIMAR (Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Marília), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito, sob a orientação da Profa. Dra. Walkiria Martinez Heinrich Ferrer.

MARÍLIA/SP

2023

Andrade, Fernando Augusto Okubo de

A553d Os desafios do sindicalismo no atual cenário de inerção de tecnologia nas relações de trabalho / Fernando Augusto Okubo de Andrade. - Marília: UNIMAR, 2023. 157f.

Dissertação (Mestrado em Direito – Empreendimentos Econômicos, Desenvolvimento e Mudança Social – Empreendimentos Econômicos, Processualidade e Relações Jurídicas) – Universidade de Marília, Marília, 2023.

Orientação: Profa. Dra. Walkiria M. Heinrich Ferrer

1. Relações de Trabalho 2. Sindicalismo 3. Tecnologia I. Andrade, Fernando Augusto Okubo de

CDD – 341.64

FERNANDO AUGUSTO OKUBO DE ANDRADE

OS DESAFIOS DO SINDICALISMO NO ATUAL CENÁRIO DE INSERÇÃO DE  
TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Dissertação apresentada ao PPGD UNIMAR (Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Marília), área de concentração Empreendimentos Econômicos, Desenvolvimento e Mudança Social, sob a orientação da Profa. Dra. Walkiria Martinez Heinrich Ferrer.

Aprovada pela Banca Examinadora em 26/10/2023

---

Professora Doutora Walkiria Martinez Heinrich Ferrer (Orientadora)

---

Professor Doutor Daniel Barile da Silveira

---

Professor Doutor Vinícius Roberto Prioli de Souza

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus pela oportunidade de galgar mais um degrau na longa escada da formação e do conhecimento.

Agradeço aos meus pais, Dr. Fernando Augusto Pitol de Andrade e Sra. Iara Naoe Okubo de Andrade pela educação, princípios e oportunidades que me concederam.

Agradeço à minha família, amada esposa Raquel Miriam Blinovas de Andrade e amada filha, Manuela Blinovas de Andrade pelo incondicional apoio à essa empreitada.

Agradeço aos meus sócios, amigos e membros da equipe do escritório Fernando Andrade Advogados pela compreensão e pela constante ajuda, em especial ao Raphael Augusto Zaroni de Francisco e Luiz Henrique Fuhrmann Silveira.

Agradeço aos membros da APRES (Associação Paulista de Relação e Estudos Sindicais) na pessoa da Dra. Maria Lúcia Benhame, Dra. Maria Lúcia Menezes Gadotti e dos amigos Dr. Diogo Celestino Tabosa e Dr. Henrique Soares Melo.

Agradeço aos colegas de Mestrado do PPGD da Unimar, Alex Padoanni da Silva, Ana Laura Vidal Quadra, Andréia Gomes Oliveira, Bruna Melão Delmontes, Elisângela Volpe dos Santos, Fabrício Petinelli Vieira Coutinho, Jefferson Augusto Demarchi da Silva Barros, Márcio Fernandes Lima e Maria Lúcia Anselmo de Freitas Rêgo, assim como o amigo Guilherme Masaiti Hirata Yendo, pessoas que tanto me incentivaram nos momentos de desânimo e que levarei para a vida.

Agradeço aos meus estimados professores do PPGD da Unimar pelo conhecimento de vida e pelo profissionalismo, em especial ao amigo Prof. Dr. Rogério Mollica.

Agradeço à Prof. Dra. Walkiria Martinez Heinrich Ferrer, pela confiança em mim depositada, bem como pela paciência e dedicada orientação para o presente trabalho.

“Somente se aproxima da perfeição quem a procura  
com constância, sabedoria e, sobretudo, humildade.”  
Jigoro Kano.

## RESUMO

O tema proposto no presente trabalho se relaciona com os desafios do sindicalismo no cenário atual de inserção de tecnologias nas relações de trabalho. Tal temática está relacionada com a área de concentração que, por sua vez, guarda reflexões sobre o desenvolvimento e mudança social. A questão sindical tem pertinência no aspecto da linha número 2 do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Marília, que trata dos Empreendimentos Econômicos, Processualidade e Relações Jurídicas, sendo que essa última vertente é aplicável às relações sindicais. A problemática envolvida no tema ora proposto reside no grande valor que o movimento sindical proporciona para a sociedade em geral, já que tem papel de grande envergadura na persecução do bem-estar social, relevância reconhecida pela Constituição Federal de 1988 e até mesmo pela Lei 13.467/17, que expressamente preconiza a prevalência do negociado (coletivamente) sobre o legislado, em tese, dando relevância para a negociação coletiva. Todavia, pelos dados colhidos, existe uma suposta crise no movimento sindical, refletida pela cada vez mais baixa adesão de associados ao sindicato que representa a classe, em face de uma grandeza inversamente proporcional de desconfiança no exercício da representação pelo ente sindical. O objetivo geral deste trabalho reside na análise da nova conjuntura que pode parecer desafiadora ao movimento sindical, em face da inserção de novas tecnologias de trabalho que alteram, de forma significativa, o próprio perfil dos trabalhadores, denominados trabalhadores tecnológicos que não detém o estereótipo do antigo trabalhador sindicalizado, localizado no chão de fábrica, por exemplo. Assim, pode-se concluir que o movimento sindical padece de uma inércia quando, em verdade, precisa se reinventar para fazer jus à sua relevante função social. Como consectário, os objetivos específicos desta dissertação pretendem abordar o contexto histórico do sindicalismo e seus alicerces históricos para confrontar se são aptos ao enfrentamento do cenário atual, bem como efetuar uma análise sobre a evolução legislativa relacionada ao tema, a fim de que se possa conceber um caminho viável para o movimento sindical no mundo contemporâneo. A metodologia utilizada é a dedutiva, sendo que, quando for necessário, se estabelece o método dialético em complementação.

**Palavras-chave:** Sindicalismo. Tecnologia. Relações de Trabalho.

## ABSTRACT

The topic proposed in this paper is related to the challenges of unionism in the current scenario of technology integration in labor relations. This theme is related to the concentration area, which in turn reflects on development and social change. The issue of unionism is relevant to line number 2 of the Postgraduate Program in Law at the University of Marília, which deals with Economic Enterprises, Procedural Matters, and Legal Relations, with the latter aspect being applicable to union relations. The problem involved in the proposed theme lies in the relevance that the union movement provides to society as a whole, as it plays a significant role in the pursuit of social well-being, a relevance recognized by the Federal Constitution of 1988 and even by Law 13,467/17, which expressly advocates the prevalence of collective bargaining over legislation, theoretically giving importance to collective negotiation. However, based on the data collected, there is a supposed crisis in the union movement, reflected in the increasingly low membership of associates in the union representing the class, in the face of a disproportionately high level of distrust in the exercise of representation by the union entity. The general objective of this work is to analyze the new scenario that may appear challenging to the union movement, due to the integration of new work technologies that significantly alter the profile of workers themselves, known as technological workers who do not fit the stereotype of the old unionized worker, for example, one located on the factory floor. Thus, in our view, the union movement suffers from inertia when, in reality, it needs to reinvent itself to live up to its important social function. As a result, the specific objectives of this dissertation aim to address the historical context of unionism and its historical foundations to confront whether they are suitable for facing the current scenario, as well as to analyze the legislative evolution related to the subject in order to conceive a viable path for the union movement in the contemporary world. The methodology used is deductive, and when necessary, the dialectical method is established in complementation.

**Keywords:** Unionism. Technology. Labor Relations



## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	10
<b>1 BREVE HISTÓRIA DO SINDICALISMO .....</b>	<b>16</b>
1.1 Considerações sobre a história do Direito do Trabalho .....	16
1.1.1 <i>O Sindicalismo</i> .....	18
1.1.1.1 <i>Os Contratos Laborais e o surgimento do Contrato Coletivo De Trabalho</i> .....	20
1.1.1.2 <i>A nova realidade laboral no âmbito da Revolução Industrial</i> .....	25
1.1.1.3 <i>A questão social. O advento do proletariado</i> .....	27
1.2 O Direito Sindical no Brasil.....	29
1.2.1 <i>O Anarcossindicalismo</i> .....	30
1.2.2 <i>O Intervencionismo</i> .....	31
1.2.3 <i>O Sindicalismo Autônomo</i> .....	39
1.2.4 <i>O Corporativismo de Estado</i> .....	40
1.2.5 <i>A Organização Sindical Brasileira: A inspiração da Carta del Lavoro</i> .....	41
1.3 O Centenário da Organização Internacional do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho no Brasil.....	45
1.4 A Unidade, Unicidade e Pluralidade Sindical .....	48
1.5 A Liberdade Sindical .....	49
1.5.1 <i>A Liberdade Sindical Plena</i> .....	51
1.6 A diretriz da OIT sobre a Liberdade Sindical.....	53
1.7 A Estrutura Sindical Italiana.....	56
1.8 A Crise de Representatividade Sindical no Brasil .....	58
<b>2 AS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS REFERENTE AO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E A NECESSÁRIA OBSERVÂNCIA DO CÓDIGO CIVIL PARA OS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO.....</b>	<b>61</b>
2.1 As funções do Sindicato .....	61
2.1.1 <i>Função Econômica</i> .....	62
2.1.2 <i>Função Política</i> .....	63
2.1.3 <i>Função Ética</i> .....	64
2.1.4 <i>Função Negocial</i> .....	65
2.1.5 <i>Função Assistencial</i> .....	67
2.1.6 <i>Função de Representação</i> .....	68
2.2 O Poder Normativo da Justiça do Trabalho - Emenda Constitucional 45/2004.....	71
2.3 O advento da Lei 13.467/17, a “Reforma Trabalhista” .....	73
2.4 A prevalência de Negociado sobre o Legislado.....	75
2.4.1 <i>O princípio da norma mais favorável</i> .....	79
2.4.2 <i>As vertentes de entendimento da prevalência do negociado sobre o legislado</i> .....	81
2.5 Os Instrumentos Coletivos Trabalhistas sob a óptica do Negócio Jurídico Civil .....	88
2.5.1 <i>Da autonomia da vontade das partes</i> .....	93
2.5.2 <i>Os requisitos formais dos instrumentos coletivos</i> .....	95
2.5.2.1 <i>Agente Capaz</i> .....	96
2.5.2.2 <i>Objeto Lícito</i> .....	97
2.5.2.3 <i>Forma prescrita ou não defesa em lei</i> .....	99
<b>3 A ATUAÇÃO SINDICAL E OS SEUS DESAFIOS NO MUNDO CONTEMPORÂNEO .....</b>	<b>104</b>
3.1 As Ideologias Sindicais .....	106

<b>3.2 O Sindicalismo no Brasil: Princípios Orientadores.....</b>	<b>107</b>
<b>3.3 A Análise da densidade Sindical .....</b>	<b>108</b>
<b>3.4 O Trabalho Tecnológico .....</b>	<b>123</b>
<b>3.5 A Sociedade do Desempenho.....</b>	<b>128</b>
<b>3.6 Alguns possíveis caminhos para o Movimento Sindical.....</b>	<b>131</b>
<b>3.6.1 Utilização dos meios consensuais para a resolução de conflitos.....</b>	<b>132</b>
<b>3.6.2 A aplicabilidade da Análise Econômica do Direito no Direito Coletivo do Trabalho</b>	<b>136</b>
<b>3.6.3 O Compliance Sindical.....</b>	<b>140</b>
<b>3.7 Reflexões sobre a mediocridade da atuação prática sindical .....</b>	<b>146</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>149</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>152</b>

## INTRODUÇÃO

A temática que envolve o presente trabalho reside nos desafios do sindicalismo no cenário atual de inserção de tecnologias nas relações de trabalho em face da área de concentração que se aderiu, que versa sobre o desenvolvimento e mudança social, na linha de pesquisa sobre Empreendimentos Econômicos, Processualidade e Relações Jurídicas, aplicáveis às relações sindicais.

Preliminarmente, há que se destacar que o presente trabalho traz uma singela homenagem ao saudoso jurista Amauri Mascaro Nascimento que nos influenciou, por meio de convivência institucional e acadêmica, sendo certo que no final dos anos 80 já trazia elementos a esperar uma atual dissonância do sistema sindical e os seus representados, razão pela qual suas lições, haja vista a ausência de evolução notória da atividade sindical, mantem-se atuais e são dignas de nota.

Os elementos que se pretende abordar dividem-se entre a problemática e os objetivos gerais e específicos. Inicialmente, a pesquisa busca analisar a problemática, voltada para a suposta crise de aderência aos entes sindicais pelos seus representados, apesar da notória importância que o movimento sindical detém para o apaziguamento laboral e busca pelo bem-estar social, bem como a possibilidade de essa crise se agravar com a mudança expressiva das relações de trabalho e a constante e crescente utilização de tecnologias em face da manutenção da mentalidade sindical, oriunda da industrialização do final do século passado.

Quanto aos objetivos gerais e específicos, considerando a mudança das relações de trabalho e a inserção de novas tecnologias, alterando, de forma significativa o perfil dos próprios trabalhadores, se pretende abordar a suposta crise de adesão sindical, e a necessária reinvenção dos ditames sindicais para que seja possível, novamente, atuar como protagonistas na busca do bem-estar social, justamente se utilizando das próprias tecnologias disponíveis para melhorar a comunicação com o seus representados, de modo a inspirar a maior participação destes no destino da categoria, a fim de possibilitar resultados de negociação mais práticos e específicos.

Considerando o contexto até então delineado, é importante trazer à tona o fato de que desde os primórdios da sociedade organizada, as relações de trabalho têm se transformado de forma significativa. Considerando a idade média e o feudalismo, o regime de escravidão do século XVI, a revolução industrial etc., existe uma notória e constante reestruturação do processo produtivo. Tal fenômeno ocorre em termos mundiais e por isso exige uma readequação

dos preceitos fundamentais trabalhistas e sociais a fim de se fazer frente aos novos desafios do mundo contemporâneo, principalmente com a inserção de novas tecnologias, principal ingrediente da nova vertente das relações de trabalho e, conseqüentemente, do processo produtivo.

Como se disse, as relações de trabalho estão inseridas em um novo contexto, em que há a utilização de tecnologias que permitem o trabalho remoto que, por sua vez, capilarizam a distribuição do local físico em que os empregados estão. Ou seja, os empregados nem sempre estarão reunidos em um mesmo local, nas dependências da empresa.

Em face da imprescindível adequação e necessária ação responsiva ao novo cenário econômico mundial, com a suposta modernização da produção, as relações trabalhistas também tiveram que se transformar. Como notas introdutórias ao presente trabalho de dissertação, é importante se fazer menção que, no final do século XX, se vivenciou um importante fenômeno de globalização, o que causou transformações sensíveis na seara trabalhista e na seara econômica em nível mundial, sendo necessária uma nova adaptação para uma readequação no seio empresarial e trabalhista.

Diante de tal cenário de mudanças, a atuação sindical sempre foi de fundamental importância, sendo que o seu surgimento, no atual contexto, se deu como resposta aos desmandos dos empresários logo após a revolução industrial, tratando-se de um movimento que nasceu “do chão de fábrica” para que se pudesse equilibrar a relação contratual entre empresários e empregados.

A partir de então, se entendeu que somente com a união dos trabalhadores seria possível fazer frente ao imenso degrau de forças contratuais entre os sujeitos da relação de trabalho (trabalhador e empresário), sendo que a evolução desse ideal, em linhas bem gerais e preliminares, deu origem a um tipo específico de associação: o sindicato. O desenvolvimento desse ideal, com o advento do sindicalismo e das negociações que dele advém, é fator relevantíssimo para que as condições de trabalho possam ser dignas, que a remuneração seja justa e, com tudo isso, possa se alcançar a cidadania.

A relação sindical é, portanto, um fato de consecução dos ideais sociais, na busca do bem-estar social e, assim, ser parte importante para o Estado Democrático de Direito e todos os seus conseqüentários econômicos e sociais e larga importância.

O problema que envolve o tema ora abordado se dá na premissa de que o pleno funcionamento de uma estrutura sindical adequada é importante como fator de estabilização das relações sociais e econômicas. Em que pese tal relevância, é cediço que a atuação dos sindicatos não tem sido aprovada pelos seus representados, especialmente ante a ausência de

protagonismo e de efetiva contribuição para a sua base. Contextualizando essa perda de protagonismo na atual tendência de grande parte dos trabalhadores terem acesso à tecnologia disponível, houve a transmutação do perfil de trabalhadores, sendo que estes são acostumados ao trabalho remoto, criando um desafio ainda maior aos sindicatos devido à atomização que também é tendência entre os empregados, que desempenharão suas funções em sua residência ou em *coworkings*, de modo que encontrar e fidelizar esses representados, tende a ser bem mais desafiador do que discursar em frente às empresas.

Há que se considerar que o direito trabalhista brasileiro deve estar apto a proteger os direitos dos trabalhadores e, portanto, necessita permear as relações de trabalho e não somente as relações de emprego. Nesse ponto, tem-se o primeiro paradoxo da estrutura sindical no Brasil: a de que esta não alberga os trabalhadores informais e os que não detém vínculo de emprego, ou seja, estes trabalhadores, que chegam a quase metade da população economicamente ativa no país, não são contemplados pelas negociações coletivas. Tal situação, também, é um dos grandes desafios a serem enfrentados pelo movimento sindical.

Além disso, é imprescindível analisar o constante declínio de trabalhadores que se associam aos seus sindicatos, sendo que será abordado, por meio de pesquisas retratadas no presente trabalho que, principalmente os trabalhadores, entendem que, em linhas gerais, a atuação sindical não é condizente com os anseios da classe representada.

Da mesma forma, mostra-se digno de nota o fato de que o advento da Lei 13.467/17, denominada Reforma Trabalhista, trouxe inovações normativas relevantes para o seio sindical, sendo que tal legislação novel, também se reveste de problemas para o movimento, uma vez que extinguiu a principal fonte de custeio do sistema, sem oferecer alternativa ou transição e, ao mesmo tempo, privilegia as questões negociadas coletivamente à legislada. Nesse contexto legislativo, somente os sindicatos tidos como representativos é que não sofreram grandes abalos, justamente pela confiança nutrida em sua base, sendo que a maioria dos outros entes sindicais, se não pereceram oficialmente, encontram-se praticamente inertes.

A justificativa da eleição do tema proposto reside no fundamento de se repensar o papel do sindicalismo nas novas relações de trabalho, quais sejam, em um ambiente cada vez mais tecnológico, de modo que, sobre esse contexto, possa se ter uma análise sobre os fundamentos do sindicalismo de forma geral, e no Brasil de forma específica, em face de sua inegável relevância trabalhista e social, tornando-se cada vez mais necessário refletir sobre abandonar velhas e arcaicas práticas do sindicalismo, tais como: efetuar negociações coletivas que resultam em instrumentos nada inovadores e que refletem apenas os direitos já legislados, diretorias que se perpetuam no poder, etc., para atuar no contexto atual, em que predomina a

inserção de tecnologias em que há agilidade de comunicação, mas que, ao mesmo tempo, com o teletrabalho ou o regime de trabalho híbrido (parte presencial e parte em teletrabalho) aumenta a distribuição dos trabalhadores, gerando um desafio ainda maior para o engajamento no movimento sindical, sendo indispensável, portanto, que haja uma necessidade para se repensar o sindicalismo e os seus fundamentos, no cenário das relações de trabalho que contam cada vez mais com a tecnologia.

Em outras palavras, a conjuntura das atuais relações de trabalho utiliza cada vez mais amiúde as tecnologias, trazendo especificidades novas e em velocidade que jamais foram enfrentadas, sendo que, o trabalhador tecnológico não está sujeito às agruras vividas no “chão de fábrica”, mas, por outro lado, tem estado cada vez mais disponível e conectado, além do horário ordinário de trabalho, justamente porque a tecnologia permite o contato mais veloz e imediato com os empregadores. Isso tende a gerar um impacto no sindicalismo cada vez maior em termos de falta de adesão, tendo em vista a necessidade de que o movimento sindical entenda essa mudança de forma geral, uma vez que, de forma específica, as vicissitudes laborais são outras, mas podem ser igualmente graves, merecendo uma atuação sindical efetiva e robusta e, pelo que se mostrará neste trabalho, precisa ser repensada e renovada.

Há que ser ressaltado que as novas tecnologias, dentre outras inúmeras vertentes, permitem um maior acesso à informação, sendo que o caráter puramente assistencialista dos sindicatos passa a ser coadjuvante, pois o trabalhador já possui noção sobre eventuais ilegalidades que lhe são impostas e, ao invés de buscar resolver tal contenda nos sindicatos, buscam individualmente a tutela na Justiça do Trabalho, promovendo uma enorme quantidade de reclamações trabalhistas que, a princípio, poderiam ser resolvidas no âmbito de negociações coletivas, ou seja, por meio do sindicato.

Assim, com o ambiente tecnológico se cria uma sensação de que o acesso às informações afeta o trabalhador de forma individual, mas, em verdade, a contingência trabalhista vivenciada por ele pode ser uma realidade de todos os empregados da empresa ou até mesmo de uma categoria inteira.

É digno de nota que o trabalho mudou e, na mesma medida, os trabalhadores também mudaram, sendo que muitos deles têm à sua disposição ferramentas tecnológicas que lhes dão informação de todo gênero, restando evidente que para operar tais tecnologias, é preciso uma melhor formação e constante busca pelo aperfeiçoamento. Nessa senda, o que se percebe, é que a atividade sindical se mantém distante dessa realidade, mantendo a filosofia de trabalho do século passado. Isso se deve, muito, pela roupagem em que o sistema de custeio dos entes

sindicais se deu com o passar dos anos, baseada no imposto sindical (que fora retirado com o advento da Lei 13.467/17), sem uma atuação atinente ao mérito da representação.

Destarte, o objetivo geral da presente pesquisa é analisar o cenário atual das relações de trabalho, em que, além de se remeter para a inserção da tecnologia, deságua na mudança dos trabalhadores, que, por sua vez, conforme já mencionado, ocasiona a rapidez e facilidade da transmissão de informações e comunicações e que apresenta novos regimes de trabalho à distância, por exemplo, com a atuação do movimento sindical e sua necessária adequação em face do cada vez mais pujante cenário de transformações.

Assim, os objetivos específicos do presente trabalho giram em torno de se resgatar o histórico do sindicalismo mundial e brasileiro, seus escopos principais, como os instrumentos coletivos de trabalho, e situá-lo no atual cenário de inserção de tecnologia, suas novas vertentes, os novos desafios para os trabalhadores e suas angústias que, resulta não mais em uma ameaça à integridade física, mas coloca em xeque a saúde mental dos trabalhadores, em face da sua constante conexão, fruto do trabalho inserido no meio tecnológico. Há que se ter em mente que tais características não se limitam a uma tendência de uma categoria apenas, mas de todos os trabalhadores, de forma geral, sendo necessário perquirir se as normas atuais contemplam as aflições psicológicas dos obreiros e atuar, de forma coletiva, para que tais sejam acomodadas em nome da coletividade.

Pretende-se, também, efetuar um estudo sobre a visão da Organização Internacional do Trabalho (OIT), comparando com o direito coletivo do trabalho no Brasil, efetuar breve análise sobre a liberdade sindical e seus princípios e, com isso, buscar uma similitude com os acontecimentos do movimento sindical e o fenômeno da queda de adesão, que pode ser uma consequência da ausência de oxigenação dos ideais sindicais, principalmente com a possibilidade do catalisador tecnológico, presente nas relações de trabalho, capaz de suprir a própria assistência sindical, um dos seus pilares, com informações advindas de pesquisas efetuadas pelo próprio trabalhador no meio tecnológico.

Além disso, há pretensão de se analisar a evolução legislativa do Direito Coletivo do Trabalho e a necessária observância ao Código Civil do Brasil, a fim de conferir validade a todo o processo de negociação coletiva, bem como o impacto do advento da Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista) sendo que instituiu a prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado e finalmente, se analisar questões relacionadas à aderência dos atuais trabalhadores (trabalhadores tecnológicos) aos seus entes sindicais e as possíveis e necessárias formas de atuação na resolução autônoma de conflitos, a adoção do conceito da boa-fé objetiva sindical, inserção de elementos da análise econômica do direito e do compliance sindical que, no atual

estágio tecnológico, possibilita o chamamento dos representados para a discussão de pautas, por meio de assembleias virtuais, por exemplo, e divulgação rápida de documentos, realização de pesquisas, etc., de acordo com os softwares disponíveis atualmente.

Em termos metodológicos, a concepção da metodologia utilizada é, principalmente, o método dedutivo, sem desconsiderar, quando necessário, o método dialético, uma vez que o trabalho se baseia na pesquisa documental bibliográfica, com alternância entre fontes secundárias e primárias.



## **1 BREVE HISTÓRIA DO SINDICALISMO**

O presente capítulo visa buscar uma correlação entre o movimento que culminou no surgimento do movimento sindical, com todo o seu arcabouço fático, que, em linhas gerais, flutuava sobre as questões de remuneração dos trabalhadores e a crescente preocupação com as condições de trabalho e sua higidez física.

Em que pese, a início, possa soar de forma contraproducente, os fatores históricos que resultaram no surgimento do movimento sindical, guardada as devidas proporções, derivaram de uma grande mudança da relação de trabalho, pós-revolução industrial.

Atualmente, o que parece desafiador é que as relações de trabalho sofreram e ainda sofrem, e de forma cada vez mais rápida, alterações que alteram significativamente o perfil do trabalhador, sendo que hoje é possível não conhecer as profissões que surgirão em um espaço curtíssimo de tempo futuro, tendo em vista as mudanças que a inserção das tecnologias nas relações de trabalho pode causar.

Trazer os elementos da historicidade do movimento sindical para os dias atuais, pode inspirar as ideias de proteção decorrentes daquela época, com as preocupações e pautas que lhes eram pertinentes. Obviamente, não se pode olvidar que as pautas são outras, relacionadas, por exemplo, à reserva mental que o trabalhador tecnológico necessita ter, mas o que se pretende dar o enfoque é que o espírito do ideal de proteção e de melhorias de condições da pós-revolução industrial possa, mudando o que precisa ser mudado, ser utilizado como inspiração para o movimento sindical em tempos de trabalhadores digitais.

Nesse sentido, antes os desafios eram relacionados à manutenção da higidez física, hoje, sem sombra de dúvidas, houve a transmutação da preocupação que ocupa a ordem do dia atualmente, mas relacionada à higidez mental, que pode se relacionar, por exemplo, com a necessária desconexão do trabalhador.

### **1.1 Considerações sobre a história do Direito do Trabalho**

Ressaltando o escopo do presente trabalho, que, conforme se viu nas menções introdutórias, diz respeito à evolução legislativa sobre o direito coletivo do trabalho, suas nuances e a atual conjuntura de implantação de tecnologias com o arcabouço legal existente, é importante que se resgate alguns valores do passado para que se possa, com a desejável assertividade, compreender a sua evolução como parte do Direito e, de forma mais específica, do direito laboral.

Em linhas gerais, em se tratando do direito, como corolário da normatização da coexistência humana a fim de buscar tutelar direitos e deveres e, por consequência, evitar e/ou resolver conflitos de interesses, resta evidente que sua relevância ganha corpo no campo social, justamente no sentido de estabelecer um bem-estar social, sendo, portanto, um instrumento de se obter a paz e a ordem social.

Com isso, o direito se insere, também, como importante argamassa na evolução da humanidade, estabelecendo os lindes comportamentais e a necessária previsibilidade normativa, que justamente serve para regular as ações humanas em todos os setores da sociedade, inclusive na prestação e contraprestação laboral.

Como aduz Amauri Mascaro Nascimento: “o direito é o resultado da pressão de fatos sociais que, apreciados segundos valores, resultam em normas jurídicas, o direito do trabalho se põe numa perspectiva semelhante” (Nascimento, 2007, p. 5).

O direito do trabalho é fulcrado nas relações entre particulares. Embora possa se discutir que esse ramo laboral ultrapasse as fronteiras dessa relação, desaguando na relação com entes públicos, em se tratando de análise, ainda generalista, que foi desabrochada no período após a Revolução Industrial, principalmente, na relação entre a prestação de serviços e o recebimento da contraprestação, que não era necessariamente o salário.

Amauri Mascaro, assevera o seguinte:

*O direito do trabalho tem sido mais vivido do que conceituado, o que não impede que se faça a tentativa de sua compreensão conceptual. Nada há de surpreendente nisso. Durante milênios o homem conviveu com o direito, desde as mais primitivas formas de vida em sociedade, sem cogitar do seu conceito, problema a respeito do qual até hoje prosseguem divergências. Natural que com o direito do trabalho tivesse acontecido. A doutrina do direito do trabalho tem-se contentado em delimitar a discussão a dois aspectos estritamente singulares e incompletos – a verificação dos sujeitos das relações individuais de trabalho e o objeto dessas mesmas relações – deixando de lado o debate a respeito da questão fundamental (Nascimento, 2007, p. 5-6).*

Conquanto, tradicionalmente, o direito do trabalho se ative pela identificação dos sujeitos das relações jurídicas e que se referem ao liame entre trabalho e contraprestação, é notório que se cuida, de forma bem genérica, sobre a correta aferição do trabalho profissional, quando prestado de forma habitual para o mesmo tomador de serviços e todos os componentes derivados dessa relação, incluindo as condições de trabalho, higidez física e mental dos trabalhadores, etc., bem como a questão social que se desdobra sobre ela que envolve a cidadania e, em última instância, a própria dignificação do ser humano, por todos esses fatores e a contraprestação, ou seja, a sua remuneração.

Mostra-se, portanto, importante resgatar esse contexto histórico para que seja possível buscar inspiração no movimento sindical, cujo modelo é adotado até hoje, e surgiu em torno de uma mudança brusca nas relações de trabalho, fato que ocorre atualmente, com a inserção da tecnologia na relação laboral, e os seus desafios na questão, como por exemplo, a necessidade de desconexão, pela questão da própria higidez mental dos trabalhadores.

Em outras palavras, trazer os ideais que nortearam o movimento sindical no passado e fazer as devidas adequações para o contexto atual, talvez, possa ser o começo de um processo de repensar e modernizar o sindicalismo.

### ***1.1.1 O Sindicalismo***

Em que pese, a princípio, revolver o histórico sindical, seja ele no âmbito mundial como no âmbito nacional, possa se mostrar enfadonho, no caso do presente trabalho, revela-se de grande valia para viabilizar a análise da evolução (ou não) do sindicalismo brasileiro e mundial. Merece destaque a ideia de que o “direito sindical e coletivo do trabalho tem a função essencial de empreender a melhoria da condição social da classe trabalhadora” (Martinez, 2023, p. 589).

Cabe, então, frisar uma primeira premissa preliminar para que se compreenda a pretensão do presente trabalho: a indissociável noção de que o direito laboral, seja ele individual, mas principalmente o coletivo, tem forte poder de apaziguamento social, para busca do bem-estar social, sendo matéria multidisciplinar, envolvendo a sociologia, a economia, a filosofia, o direito, dentre outras. O que se vê é que as negociações coletivas são importantíssimas ferramentas que podem contribuir, de forma significativa, para a resolução de casos concretos, envolvendo categorias e, em uma esfera menor, mas não menos importantes, situações coletivas pontuais e específicas de determinadas empresas e os seus empregados.

No atual cenário de inserção de tecnologias na relação laboral, os desafios que o movimento sindical enfrentava no fim do século passado, relacionado com os acidentes de trabalho, salubridade do meio ambiente do trabalho etc., voltam-se para uma necessária proteção ao trabalhado digital ou trabalhador tecnológico, que fica à mercê de uma conexão constante, mesmo fora do ambiente de trabalho. Esse foco deve ser considerado e inserido no contexto que será explorado nesse capítulo.

Também é premissa no presente trabalho que a atuação dos sindicatos é preceito fundamental para o próprio aperfeiçoamento da democracia. E assim é, pois, as disposições normativas sobre o tema, em muitos países, estão ao nível constitucional propositalmente, pois,

parte dessa importante proposição no afã de buscar a sua efetivação com instrumento de apaziguamento e de bem-estar social.

A atuação sindical trouxe uma enorme estimacão histórica, trazendo consigo até os dias de hoje. As suas postulações e reivindicações foram de suma importância para a conquista de condições mínimas de labor para a classe hipossuficiente, não tendo como negar a enorme evolução pela qual os direitos trabalhistas passaram nas últimas décadas. Atualmente, muitos dos direitos trabalhistas já foram alcançados, entretanto a atuação sindical continua apresentando um papel primordial para a conservação desses direitos e para a conquista de outros (Corrêa; Ribeiro, 2021, p. 100).

Os sindicatos e suas estruturas são importantes ferramentas para a resolução de conflitos, bem como, a sua atuação legítima é soerguida à parte integrante de um sistema democrático, com a garantia da própria cidadania plena e obter o *social welfare*, sendo que para Estevão Mallet “para uns o sindicato seria a própria personificação da categoria” (Mallet, 1998, p. 99).

Dito isso, as mudanças do panorama trabalhista-social trouxeram uma série de indagações, diga-se, absolutamente necessárias na seara sindical, já que, muitos consideram que, de fato, há uma crise grave na área do direito coletivo, sobretudo no Brasil, que vivenciou uma atuação sindical mais pulsante em meados dos anos 70 para os anos 80, sendo que, surgiram do movimento sindical, personalidades que fizeram e fazem história no país.

Ocorre que a identidade sindical vem sofrendo profundos desgastes, de modo que muitos se perguntam, periodicamente, quando instados a eventualmente contribuir financeira e espontaneamente ao ente sindical, o porquê de tal contribuição se esse ente em nada ajuda e só é lembrado em tais ocasiões, o que, definitivamente, não gera qualquer entusiasmo para efetivar a contribuição, denominada por muitos, como contribuição assistencial.

Convém, desde já, salientar que essa verdade não é absoluta por dois motivos: o primeiro é que alguns sindicatos são tão representativos que, de fato, são reconhecidos pela sua atuação e, portanto, não tem problemas em receber tais contribuições financeiras, que são dadas, de bom grado, pela sua base. O segundo é que tal premissa, que beira a imprestabilidade da atuação sindical, é uma premissa equivocada no sistema sindical brasileiro, já que os entes sindicais detêm importância que, muitas vezes, simplesmente não é reconhecida pela sua base, devido ao distanciamento que ocorreu entre ela e o sindicato, o que acontece amiúde.

A questão é que o surgimento de novos trabalhadores imersos no meio digital não contribui para que esse fenômeno da imprestabilidade seja amenizado, mas, por vezes, pode ser agravado pelo acesso às informações mais básicas, a ponto de o trabalhador fartar-se das

informações que entende relevantes, com suas pesquisas, muitas vezes, perfunctórias, mas sem considerar a importância que determinadas medidas possam ter no âmbito coletivo.

#### *1.1.1.1 Os Contratos Laborais e o surgimento do Contrato Coletivo De Trabalho*

Sob o ponto de vista histórico, dentre outras teorias, o sindicalismo surgiu de maneira associativa, formada pela união de trabalhadores, no caso e de maneira bem simples, diante da premente e necessária contraposição ao poder dos empregadores da época.

Isso porque empregados e empregadores eram unidos por uma espécie de contrato que, flagrantemente, era desigual, tanto na distribuição de ônus e bônus, mas principalmente pelo evidente degrau do poder contratual entre as partes. Assim, por esse nexos contratual, o contratante (empregador) com maior poder subordina o outro (trabalhador) contratante às suas vontades e ao seu arbítrio, o que, logicamente, decorre em desequilíbrio contratual e, portanto, no desenvolvimento da relação trabalhista, resultava em abusos e desmandos que prejudicavam, sobremaneira, os trabalhadores.

Tendo em vista que a relação de trabalho sempre foi e ainda é um fator para estabilização social, havia necessidade de se equilibrar as forças (no caso contratuais) para que os trabalhadores pudessem buscar melhores condições de salário e, principalmente, melhores condições do meio ambiente de trabalho. Nesse sentido, “a conscientização coletiva, despertada pelo instinto de defesa contra os inimigos comuns, gerou um processo revolucionário” (Martinez, 2023, p. 586).

Logo após o advento da revolução industrial, as condições dos trabalhadores fabris eram absolutamente indignas. Essa mão de obra ficava completamente à mercê dos empresários que, por sua vez, impingiam uma disponibilidade da massa fabril completamente arbitrária, estabelecendo jornadas longas e extenuantes, em condições de trabalho péssimas. Essa mão de obra fabril era oriunda de trabalhos manuais, normalmente relacionados ao campo e à agricultura e teve que migrar para o trabalho em fábricas, como a se verá, por necessidade.

Com efeito, essa relação de trabalho sempre deteve real importância, porque era questão de sobrevivência do trabalhador e de sua família, que, pela sua ausência de força contratual, não tinha qualquer possibilidade de se insurgir contra as condições de trabalho e, nem mesmo, tinha condições de buscar qualquer melhoria, mesmo que isso representasse algum incremento produtivo. Simplesmente não havia possibilidade de negociação.

Era comum, por vezes, que os empregadores faziam impor condições de trabalho em que a contraprestação era aniquilada pelas faltas disciplinares, muitas vezes injustas e indevidas,

ou por moedas que somente eram aceitas no âmbito das empresas ou, ainda, pela habitação em moradias precaríssimas.

Nesse sentido, Enzo Roppo já alertava:

[...] Aqueles não tinham qualquer possibilidade de se opor e modificar as condições mais duras da relação (em termos de níveis retributivos, horário, higiene e segurança do ambiente de trabalho etc.) que a contraparte lhes impunha, tendo, assim, de suportar todas as suas pretensões, ainda que para eles ruinosas: como por exemplo aquela pela qual uma parte substancial do salário podia ser paga em bônus só aplicáveis dentro dos espaços da empresa (o chamado *truck system*), ou mediante o direito de habitar em casas miseráveis e insalubres, colocadas à sua disposição pelo dador de trabalho (o chamado *cottage system*) (Roppo, 2009, p. 319).

O mesmo autor menciona que muitas vezes as condições do contrato não eram acessíveis pelo trabalhador, principalmente no que toca aos regimes disciplinares fabris e suas respectivas sanções, sendo que o laborista, implicitamente, aceitava um conjunto de obrigações sem mesmo conhecê-las. Portanto, além da evidente ausência de poder contratual, o trabalhador também não tinha pleno acesso às demais condições que fariam parte do contrato e, por vezes, essas omissões lhe ocasionavam prejuízos de toda a ordem.

Paradoxalmente, apesar de uma nítida subserviência e fraqueza contratual, era possível, pelo menos na forma, que o trabalhador aderisse ou não àquelas condições e se assim procedesse pela adesão, não havia dúvidas de que o pacto contratual estaria formalizado e apto a produzir os seus efeitos, mesmo contendo obscuridades e cláusulas não expressas nitidamente abusivas. Obviamente, não se despreza a necessidade desesperada de o trabalhador aceitar qualquer tipo de condição, pois precisa sobreviver e o trabalho, pelo menos em tese, era a maneira.

Roppo, citando Engels na obra “A situação da classe operária em Inglaterra”, assim destacou:

E como é a sua condição dentro da fábrica! Aí o industrial é o legislado absoluto. Emanam regulamentos da fábrica segundo o seu arbítrio; muda e acrescenta parágrafos ao seu código, como lhe apetece; e mesmo que introduza as cláusulas mais absurdas, o juiz diz ao operário: você era livre de decidir, não devia ter aceitado tal contrato, se não o queria; mas agora que se lhe sujeitou espontaneamente, deve respeitá-lo (Engels, 1845 *Apud* Roppo, 2009, p. 320).

O entendimento assim prevalecia e, geralmente, as condições laborais vinham sendo ditadas unilateralmente, sem qualquer tipo de benesse ou preocupação com a classe operária.

Apesar do evidente desequilíbrio de forças, foi esse o padrão utilizado para nortear as relações trabalhistas de um setor produtivo ou de uma empresa.

Essa uniformidade de normas laborais era aplicada indistintamente para todos os trabalhadores subordinados de um setor ou todos os trabalhadores de uma empresa. Isso porque a padronização de contratos e os seus efeitos era um fator facilitador da atividade empresarial, mesmo que fosse em detrimento dos seus empregados. Roppo menciona que um jurista italiano escreveu no começo do século XX que “as exigências da grande indústria e do sistema de fábrica impõem que numerosos grupos de operários se apliquem as mesmas normas, por força da identidade de maturação e de duração do trabalho (Messina)” (Roppo, 2009, p. 320).

Aqui, para fins de contextualização, cabe ressaltar que a humanidade ainda vive padrões de referência dessa época. Sem que se tenha a pretensão de estabelecer uma crítica, a própria forma de os trabalhadores ingressarem em seus postos de trabalho, normalmente em filas, assim como a própria linha de produção, refletem, por exemplo, em como as escolas atuais organizam as carteiras escolares dos alunos, a forma de ingresso desses estudantes em sala de aula, os intervalos, etc., sendo aplicados, ainda hoje, em quase todos os estabelecimentos escolares, embora se comece a ter um vislumbre dessas mudanças.

Nesse sentido, essa disciplina imposta aos trabalhadores pós-revolução industrial teve como origem a mesma base disciplinar que era adotada nas prisões europeias em geral, com o tratamento indistinto dos internos.

Retomando a ideia central, a criação desse princípio da homogeneidade e da uniformidade, imposto como característica do trabalho subordinado, foi simbolizado por condições miseráveis e humanamente indignas impostas unilateralmente pelos geradores de emprego e a sua prática resultou em acidentes típicos, doenças profissionais incapacitantes e até mesmo óbitos, sendo que a classe trabalhadora, como se viu acima, sofria todas as mazelas oriundas de um ambiente pernicioso e absolutamente nocivo de trabalho.

Obviamente essa condição uniforme e homogênea sempre foi uma opção pelos empresários, porque tais lhes serviam plenamente, já que primavam por um único e singelo modo de administrar a sua empresa. Essa invariabilidade era útil, pois não havia outra preocupação, já que o método adotado uniformemente, em tese, resultava em maior produtividade e maior rentabilidade.

Esse mesmo princípio comum dos contratos, em razão dos interesses dos empresários, foi o embrião de um sistema pelo qual os trabalhadores começassem a imaginar uma maneira de se contrapor aos ditames patronais e, como consequência, buscar melhores condições de

trabalho e de salário que, por sua vez, traria um apaziguamento social, com a expectativa de melhoria de vida dos assalariados e suas respectivas famílias.

Em que pese essa resposta ter sido lenta e heterogênea entre os países, a semente sindical começou a brotar com os constantes desmandos da classe patronal, sendo que em alguns países, como na Itália, o movimento sindical chegou a ser considerado crime, conforme aduz Roppo:

Tal começou a verificar-se – de modo lento – penoso, contraditório e diversificado de país para país – em simultâneo com o nascimento e o desenvolvimento do *associativismo operário* (que nosso país remonta à segunda metade do século passado). Inicialmente reprimida com sanções penais, depois (a partir do código de Nanardelli de 1890) penalmente lícita, ainda que de facto combatida e hostilizadas de várias formas, a prática dos trabalhadores de reunir-se e organizar-se em associações – os sindicatos – destinados a tutelar os interesses dos seus membros nas relações e nos conflitos que os opunham aos dadores de trabalho, haveria, de facto, de constituir o pressuposto necessário para o nascimento e a expansão das partidas de *contratação colectiva* (Roppo, 2009, p. 321).

Foi dessa forma que os trabalhadores encontraram a maneira de tentar equilibrar as forças contratuais de um contrato de trabalho: a reunião por um interesse comum (dadas as características de uniformidade e homogeneidade dos contratos laborais em várias empresas), quais sejam: a melhora das condições de trabalho e a sua justa contraprestação.

Essa nova formatação, que resultou na tentativa de equilíbrio de força entre os trabalhadores e os empresários, inclusive de força contratual, possibilitou, de pronto, a negociação, o que antes era completamente impossível. A vertente utilizada pela classe operária unida era o exercício da greve, de modo que, a classe empresarial não teve alternativa a não ser ceder à pauta que era invocada naquele momento.

Surgiu, assim, a modalidade do contrato coletivo de trabalho, que tinha como mote as principais questões trabalhistas da época, relacionadas ao trabalho como o salário e as condições do labor em si, estabelecendo que a contraprestação ao trabalho deveria ser digna e que o ambiente fabril não poderia ser nocivo à saúde.

Pelo contrato coletivo de trabalho, vislumbrou-se uma das principais noções que o caracterizam até hoje, que é o seu caráter normativo. Em linhas gerais, o estabelecido nos instrumentos tinha caráter vinculante entre as partes, ou seja, entre os empresários e os trabalhadores, de modo que, o que se deliberasse nesses contratos coletivos precisaria ser aplicado nos contratos individuais de cada trabalhador.

Segundo Enzo Roppo:



A função do contrato normativo é, em suma a de pré-determinar em geral e abstrato o conteúdo que deverá ser recebido numa série de contratos singulares concretos, que as partes do contrato normativo poderão de futuro concluir. E a função do contrato colectivo de trabalho – do qual são partes a organização sindical dos trabalhadores, por um lado, e, por outro, a organização dos empresários, ou então só um empresário – é, justamente a de fixar, de modo vinculante, as retribuições mínimas e as outras condições que deverão ser obrigatoriamente observadas na conclusão de cada um dos contratos individuais de trabalho entre os empresários que participaram no acordo e os seus subordinados [...] (Roppo, 2009, p. 322).

O autor ainda traz outra importante característica dessa relação: o princípio da norma mais benéfica:

[...] de facto os contratos individuais de trabalho entre os pertencentes às categorias às quais se refere o contrato colectivo, devem adequar-se às disposições daquele, e as cláusulas dos contratos individuais que com aquele estejam em desacordo são substituídas, automaticamente, pelas do contrato colectivo, salvo se contiverem condições especiais mais favoráveis (Roppo, 2009, p. 322).

Há que se compreender que o dinamismo em que as relações do trabalho se desenvolvem, nem sempre é acompanhada pela legislação pertinente que, na época mencionada acima, era discreta, sendo que os tais contratos coletivos de trabalho, serviam, justamente, para balizar as relações do mundo do trabalho e suas implicações na esfera social.

Essa feição social pode ter sido um dos motivos que levou à reunião dos trabalhadores, que eram nitidamente explorados, sendo que o seu empobrecimento era visível e, portanto, importante fator de uma intensa aflição, sendo necessário que as mulheres e menores se lançassem no mundo do trabalho para dar o mínimo necessário para a subsistência do núcleo familiar, o que não se pode, sequer, chamar de dignidade.

Amauri Mascaro Nascimento, aborda sobre essa passagem em uma de suas obras:

A família viu-se atingida pela mobilização de mão-de-obra feminina e dos menores pelas fábricas. Os desníveis entre classes sociais fizeram-se sentir de tal modo que o pensamento humano não relutou em afirmar a existência de uma séria perturbação ou problema social (Nascimento, 2007, p. 9).

Viu-se, pois, que a reunião de vários empregados e a sua organização para se contrapor aos desmandos da classe empresária era uma importante ferramenta que passou a ser cada vez mais utilizada, apesar de todos os esforços para que isso não ocorresse.

Nota-se, portanto, em que pese a doutrina retro mencionada não tivesse um vislumbre do cenário tecnológico atual, o que se depreende é que as razões do movimento sindical

mencionadas acima, guardam relação com o atual momento em que se vive e que, como se verá no decorrer deste trabalho, o movimento sindical não conseguiu encampar, por falta de atualização de seus ideais e, principalmente, da sua maneira de atuar, muitas vezes, longe dos anseios de seus representados.

### *1.1.1.2 A nova realidade laboral no âmbito da Revolução Industrial*

Toda transformação tida como evolução, inclusive a que se está vivenciando atualmente, com a inserção de novas tecnologias, deixa suas mazelas àqueles que a ela resistem ou a ela não se adequam. As transformações do mercado de trabalho, na época da revolução industrial do século XVIII, foram caracterizadas pela substituição da força motriz muscular, advinda dos homens e dos animais, por um processo mecanizado, iniciado pela utilização de máquinas a vapor. Por consequência, a mão de obra, considerada rústica e não especializada até então, precisou se transformar, pois a demanda era de prestação de serviços divididas por sessões e especializada em cada uma delas.

Para os trabalhadores, essa mudança representava uma clara oportunidade de melhores condições de vida e muitos apostaram nesse viés, deixando o campo e indo para as sedes das indústrias, “ocasionando o fenômeno da urbanização da sociedade, assim considerada a concentração de massas operárias em torno dos estabelecimentos fabris em busca da renda e da nova forma de vida coletivizada” (Martinez, 2023. p. 586). Chegando lá, não tinham como retornar e a opção foi se sujeitar à nova realidade laboral, pós-revolução industrial.

A eletricidade começou a ser utilizada para o funcionamento das máquinas, ao lado do vapor, já desenvolvido. A necessidade de mão de obra por ofícios mecânicos aumentava e essa difusão, trazia sensível aumento produtivo, mas geraram problemas como acidentes.

Convém lembrar que a origem dessa mão de obra, geralmente, tinha origem camponesa. Esse grupo de pessoas compunham um fenômeno de êxodo e a evolução das técnicas de produção, se de um lado fascinam pela introdução de facilidades ao homem, de forma paradoxal, geraram problemas de ordem social, pois a velha (e atual) máxima de que a utilização das novas ferramentas tecnológicas, propiciam a marginalização dos trabalhadores tido como ultrapassados.

Cabe ressaltar que a questão social ultrapassa os lindes da questão sindical, muito embora esta possa desencadear aquela. A questão da resistência à mecanização e até mesmo a atuação sindical embrionária, na luta capilarizada por melhores salários e condições de trabalho, são fomentadores de ações sociais, mas não as são essencialmente.

Alain Touraine expressamente aduz que:

[...] não há movimento social enquanto os operários se opuserem à industrialização e partirem as máquinas ou resistirem às novas técnicas... Para que se torne movimento social é necessário que fale em nome dos valores da sociedade industrial e se torne defensor dos mesmos contra os seus próprios adversários (Touraine, 1994, p. 285).

Convém notar que a mensagem acima tem o condão de se encaixar ao que se vive atualmente. Entretanto, no caso da inserção de tecnologias, não houve grandes resistências dos trabalhadores, pois tais ferramentas vieram sob o manto de facilitadores das funções que tinham um determinado grau de exigência temporal que, com a evolução da tecnologia, passaram a ser mais abreviadas. Ocorre que, de forma proporcional, as atividades que foram facilitadas pela inserção das mencionadas ferramentas, foram crescendo em quantidade, sem que houvesse a percepção de que isso poderia ocasionar um estresse mental.

Contudo, para os fins colimados nessa parte do trabalho, deve-se retomar a análise do surgimento do movimento sindical. Nesse aspecto, conforme visto anteriormente, houve um movimento, desenvolvido principalmente no denominado “chão de fábrica”, que pode ter sido um dos embriões do movimento sindical, sendo que muitos acreditam que tenha origem na Inglaterra. Essa movimentação tinha como principal objetivo lutar por melhores condições de salário e de trabalho, bem como para fazer nascer e, quando nascidas, fazer cumprir as normas que tinham esse intuito.

Entretanto, existiam obstáculos a serem transpostos, citados por Amauri Mascaro Nascimento:

Os mais antigos sindicatos eram constituídos de pequenos clubes locais cujo principal objetivo era assegurar a vigência das leis trabalhistas. Todavia, um óbice se antepunha ao movimento sindical, a proibição de associações e de reuniões, ideia que vinha da França, da Lei Le Chapelier, mantida por outros estatutos jurídicos posteriores. O sindicalismo, pela *Lei contra a Conjura*, em 1799 e 1800, foi considerado movimento criminoso. Os seus sócios sujeitavam-se a penas criminais. Em 1810, inúmeros tipógrafos do *The Times*, foram sentenciados a dois anos de prisão. O sindicalismo era um movimento clandestino e marginal (Nascimento, 2007, p. 28).

Diante dessa característica, obviamente, a atividade sindical era obstada pelos próprios empregadores que denunciavam tais práticas. Somente em 1824, na Inglaterra, capitaneado pelo Partido Radical da Câmaras dos Comuns (Nascimento, 2007, p. 28) houve a aprovação que deu legitimidade à existência formal dos sindicatos. A partir de então, e de forma gradativa, o

movimento sindical foi sendo consolidado, sendo que em 1871 na Inglaterra fora promulgada a Lei dos Sindicatos, reconhecendo, oficialmente, os sindicatos, o que foi repetido na França (a partir da lei de Waldeck-Rousseau) sendo que aos sindicatos profissionais foi reconhecida a personalidade civil.

Nesse sentido, Gino Giugni destaca que: “O direito sindical é paralelo, no seu curso e desenvolvimento, a história do movimento operário e reflete, na própria evolução, aquela contraposição entre capital e trabalho, que foi uma das mais específicas consequências da revolução industrial” (2001, p. 11). Assim, resta patente que o sindicalismo está intimamente ligado à Revolução Industrial.

### *1.1.1.3 A questão social. O advento do proletariado*

Como se pôde inferir, a questão social ganhou relevância, principalmente no início do século XIX, sob a dinâmica capitalista da época que impunha aos trabalhadores péssimas condições de trabalho e, igualmente precária, a sua remuneração, o que causou o empobrecimento dessa classe trabalhadora.

Essa precariedade da contraprestação atingia em cheio as famílias da época, que tinham o trabalhador como “arrimo” e, portanto, diretamente atingida pela situação que lhe era imposta.

Sobre o tema, Amauri Mascaro, citando Utz, assim menciona:

Daí porque Utz intenta delimitar a questão social nos seguintes termos: 1) deve trata-se de uma perturbação do corpo social; 2) mediante essa perturbação resultam prejuízos a um ou diversos grupos sociais; 3) não se trata de um fenômeno individual e transitório, mas coletivo e prolongado de irrealizada do bem comum; 4) é definida como “o problema ou a procura das causas das perturbações que dificultam a realização do justo social na totalidade da sociedade e igualmente o esforço para encontrar os meios para superar essas causas (UTZ, 1964 *Apud* Nascimento, 2007, p. 9-10).

Nesse viés social, surge uma classe de trabalhadores que dependiam, essencialmente do seu trabalho, para sua sobrevivência (e aqui, ainda, não se fala em dignidade). Essa classe se caracterizou por esse vínculo e ser destinada a dar volume à produção industrial. Daí, com o mencionado deslocamento de mão de obra dos campos para a indústria, surgiu o proletariado.

Para Georges Lefranc, o termo significava em Roma a classe social mais baixa. No entanto, essa classe detinha relativa especialização na condução do maquinário existente na época e que eram a base dos meios de produção (Lefranc, 1957, p. 251). Esse proletariado, segundo Mascaro, vivia em condições precárias:

São numerosas as obras que o atestam, e muitos são os pensadores que se voltaram contra a marginalização do proletariado; entre outros, Gérando, em 1824, em *Le visiteur du pauvre* e, em 1839, em *De la bienfaisce publique*; e Bigot de Morogue, que em 1832 escreveu *De la misère des ouvriers* e, em 1834, *Du paupérisme*. Eugène Buret, em 1840, publica *De la nature de la misère, de son existene, de ses effets, de ses causes et de l'insuffisance des moyens propres à em affranchir les sociétés*. Villermé, em 1840, escreve o *Trableau de l'etat moal et phsique de ouvriers travalillant dans les manufactures de coton, de laine et de soie*. Os títulos dessas obras são suficientemente sugestivos para retratar a realidade do que se referem (Nascimento, 2007, p. 12).

Na Europa, essa classe de trabalhadores vivia em bairros próprios, nas periferias e bairros mais distantes dos centros das grandes cidades. Tais lugares, como era de se esperar, tinham pouca estrutura e eram considerados perigosos. Nesse sentido Engels cita que:

[...] 350 mil operários vivem quase todos em habitações miseráveis, úmidas e sujas; que a maioria das ruas pelas quais têm de passar se encontra num estado deplorável; extremamente sujas, essas vias foram abertas sem qualquer cuidado com a ventilação, sendo a única preocupação o máximo lucro para o construtor. Em síntese, nas moradias operárias de Manchester não há limpeza nem conforto e, portanto, não há vida familiar possível; só podem sentir-se à vontade nessas habitações indivíduos desumanizados, degradados, fisicamente doentios e intelectual e moralmente reduzidos à bestialidade. (Engels, 1968, p. 105)

O proletariado era composto por trabalhadores que prestavam serviços contínuos por 12 a 16 horas, conforme assevera Amauri Mascaro, em ambientes, muitas vezes insalubres e propícios a acidentes do trabalho, mas, além disso, não detinham qualquer segurança em relação à empregabilidade futura (Nascimento, 2007, p. 12-15).

Segundo Mascaro, a liberdade de fixar a jornada laboral diária não obedecia a qualquer critério que pudesse levar em conta a higidez física e mental dos empregados, mas ao contrário, estavam diretamente ligadas aos interesses dos empregadores (Nascimento, 2007, p. 19).

O mencionado jurista lembra que:

Até a invenção do lampião de gás, devida a William Murdock, em 1792, trabalhava-se enquanto a luz o permitisse. Em Etrúria, na fábrica de Wedgewood, de 25 de março até 29 de setembro, a campanha tocava às 5:45 horas, iniciando-se o trabalho às 6 horas. No restante do ano, a campanha tocava 15 minutos antes do amanhecer. O mínimo diário era de 12 horas. Arkwright tinha fama de patrão liberal porque não exigia mais que 12 horas, quando média era de 14 horas (Nascimento, 2007, p. 19).

Infere-se, portanto, que a classe trabalhadora não era alvo de qualquer cuidado ou algo de preocupações com a dignidade, sendo alvo constante de condutas abusivas, escancarando a ausência do poder negocial do chamado proletariado.

Trazendo para o panorama atual, com o advento das novas tecnologias transformadoras das relações de trabalho, diga-se, em que o ferramental é substituído por computadores e as operações de máquinas passam a ser, em grande parte, apenas de monitoramento, sendo que o maquinário atual é automatizado e a seu modo de operação decorrem de programação de softwares e, sobretudo, o acesso às ferramentas de comunicação instantâneas, guardadas as devidas proporções, também pode incorrer em condutas abusivas e levar o trabalhador tecnológico a sofrer consequências, de ordem mental e psíquica de elevada monta.

## **1.2 O Direito Sindical no Brasil.**

Seguindo o contexto mundial, no Brasil houve a intensificação da atividade industrial um pouco mais tarde, entre o final do século XIX e começo do século XX. Cabe ressaltar que essa atividade era bem menos pujante no país se comparado ao mesmo momento em que as sementes da revolução industrial brotavam na Europa.

Apoiando a assertiva acima, Valdir Barbosa de Medeiros aduziu, de forma bastante satisfatória que:

No Brasil, a origem da classe operária aconteceu nos últimos anos do século XIX e está associada ao crescimento da economia da época, na qual existia uma forte centralização na produção do café. Foi nesse período que houve a substituição do trabalho escravo pelo trabalho assalariado. Concentraram-se, então, o poder e o lucro para os grandes produtores de café (os chamados “Barões do Café”), os quais detinha, também, muita força política e decidiam os rumos da economia no país. Nesse sentido, é bom frisar ainda existirem estudos os quais apontam que o sindicalismo no Brasil sofreu forte influência do processo de industrialização da Europa a partir do século XVIII. Isso se deu pelo crescimento avassalador de indústrias em alguns países da Europa, tendo como berço a Inglaterra. Com isso, veio a busca incessante para garantir mais lucros em favor do patronato europeu. A forma que eles encontravam para auferir mais lucros era massacrar os trabalhadores. Nesse período, os funcionários (sic) das empresas cumpriam uma carga horária estressante de quinze horas diárias, além de péssimas condições de trabalho e dos baixos salários (Medeiros, 2018, p. 19).

Todavia, a vinda de imigrantes, principalmente do continente europeu, trazia a disseminação de ideias de resistência, caso as condições de trabalho encontradas em solo brasileiro fossem indignas. Em outras palavras, esses imigrantes, já com alguma experiência

sobre como se organizar e reagir às possíveis más condições de trabalho, poderiam colaborar para acelerar o processo de resistência aos empregadores, caso as impusessem. Para Amauri Mascaro Nascimento, foram três fases distintas entre si: o anarcossindicalismo, o corporativismo sindical e o sindicalismo autônomo.

Nessa seara, convém mencionar que no cenário atual discute-se a existência ou não de fragmentos originadas nas fases que serão abordadas abaixo, o que pode contribuir, por exemplo, para que o movimento sindical não tenha a rapidez necessária de se reinventar, perante o atual cenário tecnológico das relações de trabalho.

### ***1.2.1 O Anarcossindicalismo***

O Anarcossindicalismo foi marcado entre os anos de 1890 e 1920, sendo, portanto, o primeiro movimento sindical perceptível. Foi caracterizado pela concepção trazidas pelos imigrantes, baseados no sul e sudeste do país, principalmente os italianos, que influenciaram diretamente o movimento sindical no Brasil e com ele trouxeram as noções e princípios de uma revolução que se contrapunha ao Estado e as normas em geral e de qualquer autoridade legalmente constituída (Nascimento, 2007, p. 1061).

Tinha como ideal um sindicato desvinculado de linha política, mas uma estrutura relativamente organizada e dotada de autonomia que não estava sujeita às intervenções, tanto do Estado, quanto de outras organizações não pertencentes àquele grupo que eram específicos de uma determinada indústria ou de determinado ramo empresarial.

Mascaro destaca que as duas primeiras leis sindicais foram aprovadas em 1903 e 1907 e referiam-se a sindicatos rurais e sindicatos urbanos, respectivamente. Ainda, ficou marcado o seguinte:

Sublinhem-se, como integrantes do período a União Geral da Construção Civil, o Centro Cosmopolita, duas importantes entidades sindicais, o 1º Congresso Operário (1906), do qual resultou a criação da Confederação Operária Brasileira – COB, que funcionou por pouco tempo, diversos jornais anarquistas que circularam em São Paulo e em outras cidades, greves de 1919 de duração prolongada e a manifesta liderança de estrangeiros. Essa liderança e assim descrita pelo mesmo autor: ‘o fato diferencial entre trabalhadores imigrantes e trabalhadores brasileiros era, de um modo geral, que os primeiros ocupavam cargos qualificados e semiquilificados, cargos esses de muito mais peso para a continuidade do sindicalismo. Outra diferença é o fato de existir, nas comunidades de imigrantes, homens que já haviam participado em lutas operárias na Europa antes de haverem imigrado’ (Nascimento, 2007, p. 1062).

Essa fase foi marcada pela mobilização principalmente dos trabalhadores de fábrica, notadamente do setor têxtil e os que se relacionavam com as ferrovias. Foi nessa fase que houve a greve geral de 1917 que, sucintamente, foi organizada pelos operários e empregados do comércio que trabalhavam na Cidade de São Paulo. Seu objetivo era pleitear melhores condições de trabalho, assim como a melhora de sua remuneração.

Esse momento foi considerado um dos momentos de grande relevância, com uma ampla mobilização da causa operária, sendo que muitos doutrinadores apontam que a atuação de grupos anarquistas foi fator determinante para que o movimento fosse exitoso.

Luigi Biondi, historiador formado na Universidade de Roma e Doutor em História pela Universidade Estadual de Campinas, retrata esse evento.

Quando cerca de 400 operários e operárias da seção têxtil do Cotonificio Crespi entraram em greve depois que a diretoria da fábrica tinha se recusado a conceder um aumento entre 15% e 20% do salário e a abolir a extensão da carga horária noturna, não pensavam, talvez, que estariam desencadeando o período de maior conflito da história do movimento operário em São Paulo até aquele momento (Biondi, 2009, p. 263).

Referido autor enfatiza que o movimento foi iniciado, não só pelos fatores econômicos da época que, em face da primeira grande guerra, contavam com escassez e alta inflacionária, mas pelo engajamento dos trabalhadores italianos envolvidos na greve, sendo eles militantes ativos ou simplesmente por terem aderido, sem receio, à ela, sendo que além de uma presença mais intensa dos anarquistas, também foi verificada a atuação dos socialistas italianos, que se ativaram no movimento de organizar e reorganizar as entidades sindicais (Biondi, 2007 p. 264).

Como resposta dos empregadores e a pressão por eles exercida na classe política, esse movimento foi sendo desidratado e a maneira encontrada foi a expulsão de vários estrangeiros do país, principalmente, os que mais insuflaram esse movimento de resistência. Para que fatos como esse não voltasse a ocorrer, foi inaugurada uma nova fase do sindicalismo no Brasil, como a seguir se verá.

### ***1.2.2 O Intervencionismo***

Conforme mencionado acima, os imigrantes protagonizaram o movimento de resistência ao empresariado brasileiro, sendo os principais agentes de grande greve de 1917, o que gerou alerta não só aos empregadores, mas também à classe política do país, que viu a



necessidade de interferir nos assuntos, sob o argumento de necessária regulamentação da atividade sindical no Brasil.

Amauri Mascaro dá sua versão sobre o intervencionismo, que, segundo sua obra, teve advento por volta de 1930, com o surgimento da Nova República de Getúlio Vargas. Segundo o autor, essa nova fase da República do Brasil contou com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, bem como uma nova política de nacionalização do trabalho em que se restringia a presença de operários estrangeiros nas empresas, por meio do Decreto nº 19.482 de 12 de dezembro de 1930, conhecida como a Lei de Nacionalização do Trabalho ou a Lei dos Dois Terços (Nascimento, 2007, p. 1063).

Essa Lei, de forma expressa, limitava a entrada de trabalhadores estrangeiros nas empresas, sendo necessário que os empregos das “empresas, associações, companhias e firmas comerciais, que explorem, ou não, concessões do Governo Federal ou dos Governos Estaduais ou Municipais” (Brasil, 1930) fossem preenchidos por brasileiros natos.

O escopo principal dessa norma era conter as altas taxas de desemprego, de modo a evitar a “entrada desordenada de estrangeiros” (quinto “considerando” do Decreto), sendo que essas foram uma das primeiras providências que foram tomadas pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio objetivando que a mão de obra brasileira não fosse tão preterida quanto a estrangeira (Brasil, 1930).

Em continuidade a essa fase do direito sindical brasileiro, em março de 1931 houve a assinatura do Decreto nº 19.770, legislação que ficou conhecida como a Lei de Sindicalização ou Lei dos Sindicatos, em que estabelece as regras de sindicalização das classes patronais e operárias. Além de Vargas, também assinavam o Decreto, Oswaldo Aranha (Ministro da Justiça e Assuntos Internos) e Lindolfo Collor (chefe da pasta recém-criada). Rezava o artigo 1º desse Decreto:

Art. 1º Terão os seus direitos e deveres regulados pelo presente decreto, podendo defender, perante o Governo da República e por intermédio do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, os seus interesses de ordem econômica, jurídica, higiênica e cultural, todas as classes patronais e operárias, que, no território nacional, exercerem profissões idênticas, similares ou conexas, e que se organizarem em sindicatos, independentes entre si, mas subordinada a sua constituição às seguintes condições:

- a) reunião de, pelo menos, 30 associados de ambos os sexos, maiores de 18 anos;
- b) maioria, na totalidade dos associados, de dois terços, no mínimo, os brasileiros natos ou naturalizados;
- c) exercício dos cargos de administração e de representação, confiado à maioria de brasileiros natos ou naturalizados com 10 anos, no mínimo, de

residência no país, só podendo ser admitidos estrangeiros em número nunca superior a um terço e com residência efetiva no Brasil de, pelo menos, 20 anos;

d) mandato anual em tais cargos, sem direito à reeleição;

e) gratuidade absoluta dos serviços de administração não podendo os diretores, como os representantes dos sindicatos, das federações e das confederações, acumular os seus cargos com os que forem remunerados por qualquer associação de classe;

f) abstenção, no seio das organizações sindicais, de toda e qualquer propaganda de ideologias sectárias, de caráter social, político ou religioso, bem como de candidaturas a cargos eletivos, estranhos à natureza e finalidade das associações (Brasil, 1931).

Referido decreto também estabelecia algumas diretrizes importantes que são utilizadas até hoje. Ainda, conforme o artigo segundo do referido diploma, não bastasse somente a constituição do sindicato, mas para que fosse dotado de personalidade jurídica de associação *sui generis* era necessário o seu reconhecimento pelo então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, acompanhados de cópia autêntica dos documentos de instalação, uma relação com o número de sócios, com sua qualificação e os lugares ou empresas onde exercem as suas atividades profissionais.

Nos parágrafos do artigo segundo, há os requisitos de validade e que devem estar expressamente anotados, tais como os fins da associação, os processos de escolha dos diretores, a motivação para a respectiva perda de mandato, os direitos e deveres dos associados, a forma de administração do patrimônio, dentre outras, sendo que eventuais alterações nos estatutos só se revestiam de validade se fossem chanceladas pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Tal norma ainda definiu os requisitos para a formação de federações regionais e uma confederação, a saber: Confederação Brasileira do Trabalho, quando constituídas por federações operárias e Confederação Nacional da Indústria e Comércio, a que se constituírem de federações patronais), conforme artigo 3º (Brasil, 1931).

Também é digno de nota o que consta no artigo 5º e seu parágrafo único:

Art. 5º Além do direito de fundar e administrar caixas beneficentes, agências de colocação, cooperativas, serviços hospitalares, escolas e outras instituições de assistência, os sindicatos que forem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio serão considerados, pela colaboração dos seus representantes ou pelos representantes das suas federações e respectiva Confederação, órgãos consultivos e técnicos no estudo e solução, pelo Governo Federal, dos problema que, econômica e socialmente, se relacionarem com os seus interesses de classe.

Parágrafo único. Quer na fundação e direção das instituições a que se refere o presente artigo, quer em defesa daqueles interesses perante o Governo, sempre por intermédio do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, é

vedada a interferência, sob qualquer pretexto, de pessoas estranhas às associações (Brasil, 1931).

Em que pese eventual paradoxo, pois pela leitura da íntegra do Decreto 19.770 se vê que o Ministério do Trabalho da Indústria e do Comércio, detinha intervenção importante na fiscalização e no próprio funcionamento dos sindicatos, com a ideia de “colaboração com o Poder Público” (prevista pelo artigo 6º), havia a vedação de interferência a pessoas estranhas aos entes associativos.

No entanto, no artigo 7º veio a importante prerrogativa, acerca da possibilidade de “firmarem ou sancionarem convenções ou contratos de trabalho dos seus associados, com outros sindicatos profissionais, com empresas e patrões, nos termos da legislação, que, a respeito, for decretada”, associado ao artigo 10 que expressamente faculta “aos sindicatos de patrões e empregados celebrar, entre si, acordos e convenções para defesa e garantia dos interesses recíprocos”, desde que, sempre, com a necessária ratificação pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Brasil, 1931).

O referido decreto também estabelece uma noção da unicidade sindical, conforme se vê pelo seu artigo 9º:

Art. 9º Cindida uma classe e associada em dois ou mais sindicatos, será reconhecido o que reunir dois terços da mesma classe, e, se isto não se verificar, o que reunir maior número de associados.  
Parágrafo único. Ante a hipótese de preexistirem uma ou mais associações de uma só classe e pretenderem adotar a forma sindical, nos termos deste decreto, far-se-á o reconhecimento, de acordo com a fórmula estabelecida neste artigo (Brasil, 1931).

O referido decreto, ainda, em seu artigo 11, aduzia que não existe distinção entre empregados e operários, nem entre operários manuais e operários intelectuais que, pela norma, eram artistas, escritores e jornalistas, desde que não tivessem interesse comercial em empresas teatrais e de publicidade. No parágrafo único, já havia a observação de que não pertencem à classe de empregados, os empregados ou funcionários públicos e os que prestam serviços domésticos, sendo que os primeiros seriam regulados por estatutos próprios e os segundos por regulamentação apartadas (Brasil, 1931).

Além das regras acima, o referido Decreto também estabelecia, dentre outras normas, que o empregado, o operário ou o empregador não poderiam fazer parte de sindicatos internacionais caso fizessem parte de um sindicato reconhecido pelo Ministério do Trabalho,

Indústria e Comércio. Da mesma forma, havia regras que proibiam criar dificuldades para o exercício da atividade sindical e a ampla defesa nos processos de demissões.

Nessa fase começou a se desenhar uma estrutura sindical baseada pelo agrupamento de profissões similares, conexas ou idênticas. Esse reconhecimento, por sua vez, era organizado, como se viu, pelo próprio Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Também restou o requisito do número mínimo de sócios, que, por sua vez, também dependia de reconhecimento estatal.

Além do acima, também restou iniciada as funções de assistência aos seus sócios, sendo proibida as manifestações de ordem política, bem como a proibição de transferência de diretores sindicais para outro local etc.

Alguns estudiosos da época defendiam que essa fase, em que ainda havia fundado tumulto e tensão entre empregados e empregadores, havia a necessidade do Estado. Havia aqueles que entendiam que a lei era considerada fascista italiana e para outros uma legislação com viés comunista. Segundo Mascaro:

Não era nem uma coisa nem outra, visando, apenas, a aproximação da classe trabalhadora do poder mediante um compromisso do Estado de reconhecer os sindicatos não apenas como uma sociedade civil, mas como órgão necessário ao equilíbrio da ordem jurídica na economia nacional (Nascimento, 2007, p. 1064).

Durante esse cenário surge a Constituição de 1934, que foi idealizada no ano anterior, como um diploma legal modernizador das relações de trabalho. Segundo o historiador Rainer Sousa, a assembleia constituinte apresentava dois grupos de deputados, sendo o primeiro oriundo de eleições dos sindicatos profissionais, chamados de deputados classistas e os deputados que representavam os seus respectivos estados na federação (Sousa, 2019).

O historiador dá conta ainda de que a Constituição de 1934 ainda se aproximava da Carta antecessora, no que tange à estrutura federativa e a separação dos poderes. Na seara trabalhista, já havia sinais de aproximação da questão social, proibindo a distinção de salários para os exercentes de uma mesma função, por razões de estado civil, sexo, nacionalidade e idade (Sousa, 2019). Criou o salário-mínimo, a jornada máxima diária de 8 horas, o repouso semanal remunerado e as férias remuneradas e ainda:

Por meio dessa ampla e significativa gama de direitos aos trabalhadores, a Constituição de 1934 fazia com que Getúlio Vargas conquistasse o apoio de grande parte da população assalariada. A formação de sindicatos foi autorizada, desde que estes fossem devidamente reconhecidos e autorizados

pelo Ministério do Trabalho. Dessa forma, o governo conseguia controlar as atividades sindicais e transformar esse espaço em palco de apoio ao governo varguista (Sousa, 2019, p. 1).

Segundo Amauri Mascaro, houve uma pausa no movimento intervencionista, pelo menos no papel, com a promulgação da Constituição Federal de 1934, que trazia em seu bojo, no artigo 120, a pluralidade sindical, defendida pela Igreja Católica. Em 1937, a fase intervencionista prosseguiu com a Constituição que proibiu a greve, dando uma estrutura corporativista à Ordem Econômica, conforme o artigo 140, que previa a criação de corporações como entes representativos das forças produtivas, do trabalho, sempre sob o manto protetor do Estado por meio do Conselho da Economia Nacional, que foi criada, justamente para promover a organização corporativa e estabelecer as normas de regulação para os acordos coletivos de trabalho, conforme o artigo 57 (Nascimento, 2007, p. 1604).

A fim de que se estabeleça uma contextualização histórica dessa fase, a historiadora Dulce Chaves Pandolfi, publicou o artigo “Os anos 30: as incertezas do regime” que foi publicado na ANPUH – XXII Simpósio Nacional de História – 2003. Nele, a autora aduz que no dia 10 de novembro de 1937 o Presidente da República, Getúlio Vargas, apresentou ao país uma nova Constituição Federal, perante os microfones da Rádio Nacional. A historiadora aduz que a partir daquele momento, por meio de um golpe, tinha início o Estado Novo, classificando o período como um dos mais repressivos e eficientes da história do Brasil (Pandolfi, 2003).

Segundo Dulce Chaves Pandolfi, durante o discurso do Presidente Vargas, a Revolução de 1930 e o Golpe de 1937 eram fase de um mesmo processo. Assim, por essa tese, a Revolução de 30 e o Golpe de 1937 eram fases de um mesmo processo, sendo que o Estado Novo, seria o resultado natural do movimento inaugurado em 1930. Todavia, a própria autora ressalta que, de fato, houve disputas importantes nesse interregno e se houve continuidade, houve também rupturas internas (Pandolfi, 2003).

Na seara política e trabalhista, a mencionada historiadora faz alusão de que no período que antecedeu o Estado Novo, os membros da Aliança Liberal tinham ideais de justiça social, como jornada de oito horas diárias de trabalho, férias, salário-mínimo, regulamentação do trabalho das mulheres e dos menores. Como se sabe, a Aliança Liberal lançou seu candidato Getúlio Vargas, que fora derrotado nas eleições de março de 1930. Todavia, com a revolução surgida em outubro, Vargas assumiu a chefia do Governo Provisório da nação em 3 de novembro de 1930.

A autora conta que as primeiras medidas adotadas pelo Governo Provisório foram, de fato, intervencionistas e centralizadores (reivindicadas e defendidas pelos setores tenentistas).

Uma dessas medidas era o Sistema de Interventorias. Foi nesse contexto que houve a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, chamado Ministério da Revolução (Pandolfi, 2003).

A historiadora faz menção de que entre 1931 e 1934 foram promulgados uma série de decretos e de leis de proteção ao trabalhador, como a fixação da jornada de oito horas diárias, o trabalho do menor e da mulher ganharam a sua devida regulamentação, instituição e adoção da Carteira de Trabalho, lei de férias e aposentadorias, entre outros.

Como se disse anteriormente, há quem sustente que a Constituição de 1937 foi lastreada nos ditames do regime fascista de Mussolini. Segundo Ronaldo Lima dos Santos, em trinta declarações, traçava as vigas mestras do Estado corporativista fascista que inspiraram a legislação social lastreada sobre a colaboração e harmonia entre as classes, predominância dos interesses da produção nacional, o sindicato único como órgão de Estado e a Justiça especializada do Trabalho, como órgão de conciliação e resolução de controvérsias. Também estabelecia as normas necessárias e fundamentais para estabelecer o contrato coletivo de trabalho e assegurava sua observância sobre a lei (Santos, 2018, p. 112).

No Brasil, foi editado o Decreto-lei nº 1402 de 5 de julho de 1939, que trata justamente das associações profissionais e dos sindicatos, sendo que o artigo 1º já preconizava:

Art. 1. É lícita a associação, para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses profissionais, de todos os que, como empregadores, empregados ou trabalhadores por conta própria, intelectuais, técnicos ou manuais, exerçam a mesma profissão, ou profissões similares ou conexas (Brasil, 1939).

Já no artigo 6º do referido Decreto-lei, já se percebia, de forma expressa, a adoção do sistema de sindicato único no Brasil: “Art. 6. Não será reconhecido mais de um sindicato para cada profissão” e no artigo sétimo a sua base territorial, podendo ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Permanecia a regra de que a investidura sindical seria conferida sempre à associação profissional mais representativa, a critério do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, sendo que os elementos objetivos a serem analisados eram: a) o número de sócios; b) os serviços sociais fundados e mantidos e o valor do patrimônio, conforme artigo nono (Brasil, 1939).

Há que se ressaltar, também, que havia requisitos para o reconhecimento das associações como sindicatos, conforme previsão do artigo 5º que estipulava a reunião de um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, para associação de empregadores. Para a associação de empregados, um terço dos que exercem a

profissão, sendo ainda prevista a reunião de trabalhadores por conta própria ou de profissão liberal. Estabelecia o mandado de diretoria para no máximo dois anos e que o exercício do cargo de presidente deve ser por meio de brasileiro nato e os demais cargos de administração e representação por brasileiros (Brasil, 1939).

Independentemente disso, a associação para ser reconhecida como sindicato, precisa ter o pedido deferido pela autoridade do então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, cujo ministro emitiria uma carta de reconhecimento.

Para instruir esse pleito, o artigo oitavo do Decreto-lei estabelecia os requisitos que o estatuto associativo deveria conter. Também eram condições para o funcionamento do sindicato, conforme previsto pelo artigo dez, a abstenção de qualquer propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da Nação, bem como de candidaturas a cargos eletivos estranhos ao sindicato; proibição de exercício de cargo eletivo cumulativamente com o de emprego remunerado pelo sindicato; gratuidade do exercício dos cargos eletivos (Brasil, 1939).

Segundo Mascaro, o referido Decreto-lei 1.402 era “igualmente repressivo do sindicato, sujeitando-o ao enquadramento sindical oficial, à intervenção do então Ministério do Trabalho [...]” (Nascimento, 2007, p. 1064). Segundo o autor, a CLT é fruto dessas concepções sobre relações coletivas de trabalho, consolidando em um único diploma as leis que a antecederam como a Lei nº 1.402 de 1939, versando sobre a organização sindical, o Decreto-lei nº 2.381 de 1940, sobre o enquadramento sindical e o Decreto-lei nº 2.377 de 1940, sobre contribuição sindical e bases legais do direito coletivo corporativista.

Ainda, no entendimento do autor supracitado, os princípios corporativistas, na realidade da questão sindical brasileira, exerceram influência marcante a ponto de sobreviver ao regime da Constituição democrática de 1946, sendo que os poderes que a CLT conferiu ao Estado, permitiam uma limitação da liberdade sindical, a ponto de não ser ilegal uma Portaria como a de nº 3.337/1978, que proibiu a existência de Centrais Sindicais (Nascimento, 2007, p. 1065).

Resta evidente, pois, que a questão social tratada na legislação sindical tinha como principal característica o intervencionismo estatal, sendo que a ideia preconizada pelo governo de Getúlio Vargas era que toda a estrutura sindical, profissional e patronal, se tornasse sustentáculos do governo, sendo que expressamente, conforme visto, os sindicatos se dotavam de órgão colaborador do Poder Público.

### ***1.2.3 O Sindicalismo Autônomo***

A terceira fase, citada por Mascaro é o sindicalismo autônomo que teve como principal questão a abertura política e um diferente relacionamento entre o Estado e os entes sindicais, em um princípio de movimento que possibilitou a criação de diversas centrais sindicais que, segundo o autor, não tinham supedâneo legal, para o “pluralismo que de fato instaurou-se na cúpula da estrutura sindical e, depois, com o desmembramento de diversas categorias para instituição, na base, de novos sindicatos que se vinculavam espontaneamente a uma das Centrais sindicais” (Nascimento, 2007, p. 1065).

Para tanto, foi necessário rever as normas e, assim, revogar a mencionada Portaria nº 3.337/78, pela edição da Portaria nº 3.100/85, bem como restabelecer o direito de greve até a promulgação da Carta Magna de 1988, que estabeleceu maior autonomia das organizações sindicais.

O que se vislumbra é que a Constituição Federal de 1988, como já mencionado acima, traz em seu bojo um importante abalo no intervencionismo estatal previsto na CLT, notadamente que estabelece a vedação da interferência, ao menos direta, na organização sindical.

Ganha força a ideia de que a atuação estatal, até mesmo a emissão de carta sindical e o reconhecimento de sua personalidade jurídica como sindicato, a condução de disputas entre sindicatos que reivindicavam determinada categoria ou base territorial, não era mais da alçada do Ministério do Trabalho, sendo que as contendas dessa natureza deveriam ser apresentadas ao Poder Judiciário, por meio da Justiça Comum, a fim de dirimir as controvérsias que, antes, estavam sob a égide da pasta ministerial mencionada.

A atuação estatal, por meio do Ministério do Trabalho, era o de simplesmente agir como órgão administrativo, tão somente para registro da entidade sindical, com base no registro notarial dessas entidades. Também o Ministério entendeu que não era mais necessário se verificar a fundação de uma associação prévia para, depois, pedirem seu reconhecimento como sindicato. Manteve-se o sistema de unicidade sindical, mas que, na prática, detinham vários entes sindicais disputando categorias e, para se adaptarem a essa regra de sindicato único, acabaram capilarizando funções para que fossem permitidos a criação de mais entes sindicais.

Com esse novo contexto legal, o que se viu foi o desmembramento de categorias, pois o novo sistema normativo não privilegiou o critério de representatividade, como é decorrente dos sistemas que contam com a pluralidade sindical. Sendo a criação de sindicatos, inclusive os desprovidos de representatividade, livre e sem a interferência ou fiscalização estatal, ou seja, sem demonstração da quantidade de membros fundadores, o que se viu foi o advento de



entidade sindicais desprovidos da função relevante de representar os seus membros e, portanto, de que tais somente teriam existência formal pela cobrança de contribuições sindicais compulsórias.

Essa facilidade de criação de entidades sindicais tem sido um dos grandes causadores da atual crise da estrutura sindical, pois tal vertente permitiu que sindicatos, sem nenhuma expressão e sem representatividade de fato, pudessem existir. Muitos deles, ao contrário do preconizado pelo arcabouço da legislação trabalhista e sem se preocupar com as questões sociais, motivaram disputas para criar cisões dentro de categorias, tanto as patronais como as profissionais, enfraquecendo o trabalhador representado.

#### ***1.2.4 O Corporativismo de Estado***

Um dos fenômenos notados se relaciona com uma organização política, social e econômica que pregava a criação de entes profissionais, por meio de corporações dotadas que detinham poderes econômicos, sociais e políticos, mas sempre sob o olhar atento e fiscalizador do Estado.

Ronaldo Lima dos Santos, em capítulo de sua autoria intitulado “Sindicalismo no Brasil: do corporativismo ao neocorporativismo. A questão das Centrais Sindicais” inserto na obra *Sindicatos e Autonomia Privada Coletiva* organizado por Tulio Massoni e Francesca Columbu, o corporativismo de Estado é fruto de um produto original do Estado fascista italiano:

O corporativismo de Estado é considerado um produto original do Estado facista italiano. Consistiu no sistema político-econômico que tinha como objetivo organizar a economia as relações entre as classes sociais por meio de uma concepção orgânica da sociedade em corporações vinculadas ao Estado, com eliminação do conflito e a harmonização entre capital e trabalho em nome dos superiores interesses da nação. O corporativismo tinha como intenção fixar-se como uma ‘terceira via’ entre o socialismo de Estado (de modelo soviético) e o capitalismo liberal (Santos, 2018, p. 110).

Segundo o autor, a doutrina corporativista e o corporativismo de Estado, somente puderam ser entendidos a partir da Revolução Industrial, que por sua vez, apoiado no sistema capitalista, ocasionou a luta de classes, sendo concepção ideológica de estruturação da sociedade para eliminar os elementos de conflito do seu interior, por atividade monística, calcada na centralização burocrática estatal a qual deve ser direcionada toda a unidade da ordem social (Santos, 2018, p. 111).

A aplicação do sistema corporativista foi aplicada no sindicalismo, sendo perceptível em nações que adotaram os regimes corporativistas, como na Espanha (franquismo), Portugal (salazarismo), Alemanha (nazismo) e Itália (fascismo). As aspirações de tais nações eram inserir os entes sindicais na própria estrutura organizacional do Estado, justamente para controlar as forças da produção e buscar o apaziguamento entre empresários e empregadores.

Ronaldo Lima dos Santos assevera:

Como assinalado alhures, um dos elementos ideológicos do corporativismo de Estado é a rejeição da luta de classes. Neste contexto, os órgãos de classe, transformados em corporações, são submissos aos interesses do Estado, aos quais se vinculam como entes de direito público. Nega-se o conflito de classes e destaca a colaboração entre as classes para a realização dos supremos interesses da produção nacional (Santos, 2018, p. 112).

Percebe-se, pois, que o corporativismo de Estado era caracterizado pelo intervencionismo e impôs uma nova modalidade de sindicalismo: “o sindicalismo de Estado” ou “sindicalismo corporativista de Estado” dentre outras denominações. Essa visão trazia o sindicato como ente de Direito Público, com funções por ele delegadas, para firmar os contratos coletivos, com efeito normativo, válido para todos os representados. Foi, também, caracterizado pela imposição de pagamento de contribuições sindicais obrigatórias.

Um exemplo de aplicabilidade dessa modalidade de “sindicalismo corporativista de Estado” foi com a *Carta del Lavoro*, na Itália de Mussolini de 1927; em Portugal, com o advento da Constituição e o Estatuto do Trabalho Nacional de 1933 e na Espanha, com o *Fuero del Trabajo* de 1938.

Há quem sustente que a Constituição Brasileira de 1937 adotou premissas relevantes inspiradas no fascismo italiano, ao adotar o sistema de sindicalismo corporativista de Estado, o que será abordado oportunamente.

### ***1.2.5 A Organização Sindical Brasileira: A inspiração da Carta del Lavoro***

Desde já, há que se ressaltar que o tema a ser abordado nesse subitem é relativamente controverso. Suscitar que a legislação laboral brasileira tem inspiração na *Carta Del Lavoro* da Itália fascista de Mussolini é terreno fértil para acaloradas discussões, mas que precisam ser, ao menos, conhecidas e debatidas, justamente para se compreender a atual situação do sindicalismo brasileiro.

O debate sobre a influência do fascismo italiano e a sua carta laboral como fundamento do advento de normas trabalhistas da “Era Vargas” é antigo e polarizado. De um lado, há os que entendem que as normas trabalhistas eram, no máximo, textos maquiados da *Carta Del Lavoro* italiana e, de outro, os que tentam fazer crer que a legislação brasileira não se coaduna com o modelo italiano, e que são inovações de Vargas em matéria de proteção trabalhista.

Cabe ressaltar que com a chegada de Getúlio Vargas ao poder, em 1930, houve um novo cenário para o sindicalismo brasileiro, baseado no controle estatal, trazendo para o seio do governo vários sindicatos, cujos dirigentes eram extremamente leais aos ideais de Vargas. Todavia, os entes sindicais que resistiam a tal investida, era perseguido e, por vezes, os sindicatos acabam por fechar as suas portas.

Convém trazer à baila as assertivas de Valdir Medeiros:

O governo Vargas fechou vários sindicatos combativos. Muitos sindicalistas tiveram de sair do país. Foi uma fase de intensas greves principalmente nas grandes capitais. As muitas conquistas da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) nasceram nessas greves. A lei de férias, descanso semanal remunerado, jornada de oito horas, regulamentação do trabalho da mulher, entre outros, são exemplos de vitória dos trabalhadores, que iam, literalmente, para o confronto (Medeiros, 2018, p. 21).

No ano de 1979, houve as greves que permearam importantes setores econômicos do país, representados pelas cidades no entorno da Cidade de São Paulo, no denominado ABCD (Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul e Diadema), foco das grandes indústrias metalúrgicas da época. A adesão ao movimento era tão grande que as assembleias eram realizadas em estádios de futebol.

A presente investigação objetiva lançar sementes para que o assunto seja conhecido e debatido, principalmente no ambiente da graduação acadêmica, a fim de que o tema possa ganhar visões cada vez mais amplas e que possa servir de base para a discussão do atual momento da organização sindical no Brasil e sua dificuldade em aderir os trabalhadores tecnológicos, por exemplo.

Como se viu nos itens precedentes, houve um período em que o Brasil adotou o intervencionismo para direcionar as atividades sindicais brasileiras. Contudo, alguns autores, como Ronaldo Lima dos Santos expressamente aduzem que o sistema sindical brasileiro foi desenvolvido historicamente inspirado no sindicalismo de Estado italiano no período fascista, cujas características, como visto, eram de um corporativismo exacerbados. O autor sustenta que essas características ainda estão presentes no sistema sindical brasileiro, mesmo sob a égide da Constituição Federal de 1988 (Santos, 2018, p. 115).

Essa questão da influência da *Carta Del Lavoro*, na Ordem Jurídica do Brasil, principalmente entre as décadas de 30 e 40, tem o seu início após a revolução de 1930, sendo que se debate sobre se esse modelo até hoje revela-se como fundamento da atual organização sindical brasileira.

Essa tese ganha reforço se analisarmos um gráfico comparativo trazido pelo autor entre os textos da Declaração III da *Carta Del Lavoro* e a Constituição Federal de 1937:

**Tabela 1:** Comparação entre a Carta Del Lavoro e a Constituição Federal de 1937.

Carta Del Lavoro - Declaração III	Constituição Federal de 1937 - Artigo 138
“A organização sindical ou profissional é livre. Nas só o sindicato legalmente reconhecido submetido ao controle do Estado tem o direito de representar legalmente toda a categoria de empregadores ou de trabalhadores para a qual é constituído; de defender os interesses dessa categoria perante o Estado e as outras associações profissionais; de celebrar contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os integrantes da categoria, impor-lhes contribuições e exercer, relativamente a eles, funções delegadas do Poder Público.”	“A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participem 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 associados, impor-lhes contribuições exercer em retaliação a eles funções delegadas de poder público”.

**Fonte:** Adaptador de Santos, 2018, p. 15.

De fato, há notória semelhança entre os textos. Como se mencionou alhures, o Decreto n.º 19.770 já trazia pormenores, no âmbito infraconstitucional, de uma organização sindical de base intervencionista estatal, já lastreada nos ideais corporativistas sindicais italianos. Além do referido Decreto, há que se mencionar o de n.º 24.964 de 12/07/1934, que, como mencionado anteriormente, fez parte de um contexto em que foram editados vários decretos sobre a organização sindical, todos adotando uma política intervencionista e corporativista.

Os sindicatos estão sob a constante e inarredável “orientação” do Estado, bem como ao seu controle. É o Estado quem concede as cartas sindicais, fruto de um processo de reconhecimento dessa entidade ou associação, como ente sindical e os dota das prerrogativas inerentes, atuando como poder delegado do Poder Público.

Esse arcabouço legislativo, era minucioso no que tange à estruturação e organização sindical, estabelecendo as prerrogativas, o seu funcionamento, a administração, os números mínimos de associados etc., mas sempre, com a atuação fiscalizatória do Estado, especialmente após o advento do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. O intervencionismo estatal também se mostrava presente como órgão fiscalizador para dirimir os conflitos coletivos, se

fazendo presente, por meio dos fiscais do referido ministério, em todas as reuniões e etapas da negociação.

Alfredo Rocco teve atuação em trazer o sindicalismo para o campo jurídico, estabelecendo diretrizes normativas para o reconhecimento jurídico dos sindicatos, concentração da representação das categorias em um só sindicato, disciplina dos contratos coletivos para todos, criação da magistratura do trabalho e a proibição de greve e manifestações (Rocco, 2005, p. 311).

Vargas, por sua vez, sempre teve uma certa simpatia pelo regime fascista. Em seu discurso de 1929, às vésperas da revolução de 1930, disse que: “A minha diretriz no Governo [...] se assemelha ao direito corporativo ou organização das classes promovida pelo fascismo, no período da renovação criadora que a Itália atravessa” (Vargas, 1938, p. 150).

No afã de justificar a implantação do sistema intervencionais, sob o argumento de “superior interesse da nação”, “sindicalismo nacional” e “colaboração entre as classes”, eram expressões que influenciaram o período após a revolução de 1930. O Ministro do Trabalho, Lindolfo Collor, em dezembro de 1930, verbalizava que:

A regularização jurídica das relações entre o capital e trabalho obedecerá, pois, entre nós, ao conceito fundamental de colaboração das classes. Não há nenhuma classe, seja proletária, seja capitalista, que possa pretender que os seus interesses valham mais do que os interesses da comunhão social. O Brasil primeiro, depois os interesses de classes (Collor, 1990, p. 187).

O que se vislumbra é que o “Estado Novo” se fez para “consertar” os ditames do Estado moderno, que não tinha como característica privilegiar as questões sociais. Essa nova roupagem do Estado elevou a questão social ao plano de vida no âmbito político, de modo a repensar em como se apropriar, novamente, do espaço público, pela integração entre o Poder Público e as Forças Sociais, dentre elas os sindicatos, para a busca do bem-estar social. Era a ideia de centralidade do labor como premissa de fundamento de cidadania do brasileiro.

Lembra-se que, como dito anteriormente, o corporativismo foi considerado uma “terceira via” para se contrapor à crise de 29, mas por meio da intervenção do Estado nos assuntos econômicos, de modo a enfrentar as questões atuais vivenciadas pelo Brasil dessa época, como a pobreza, a ignorância e a falta de educação e para quebrar a dependência do mercado internacional. Para tanto, era necessário resolver a disputa entre as classes a partir da Revolução Industrial, em troca de um regime protetor do trabalho e do sindicalismo.

Ao que parece, houve uma adaptação no Brasil das regras corporativistas europeias, partindo da premissa que o próprio regime italiano foi inspirado da discussão que aflorava na

França e Alemanha a respeito do Estado Social. Ainda que alguns defendam a semelhança da *Carta Del Lavoro*, com os artigos 136-140 da Constituição de 1937 e demais normas de 1939, por exemplo, é fato que o Brasil passava por um processo de organização e modernização ínsito a ele, ou seja, um contexto histórico diferente do contexto da carta laboral italiana. Mesmo assim, houve algumas inspirações e até mesmo apropriações de ideais fascistas da Itália, com adaptações, obviamente.

Referido esse breve contexto histórico que, diga-se, não tem a menor pretensão de esgotar a matéria, busca-se analisar os ideais do sindicalismo na Organização Internacional do Trabalho, que detém relevância e ser como referência para diversos países em relação a essa matéria.

Expostos esses aspectos e fases do movimento sindical, começa-se a descortinar as dificuldades que o sindicalismo enfrenta nos tempos atuais. Isso porque, esse movimento foi originado por reuniões, conversas, sendo que as pessoas envolvidas vivenciavam realidades de outros trabalhadores que também enxergavam a sua realidade. Havia a possibilidade de troca de informações sobre as mazelas que eram comuns a todos e, por todos visíveis.

Atualmente, com o tipo de relação de trabalho otimizada pelas ferramentas tecnológicas, que, também, possibilitaram a prestação de serviços fora de empresa, pelo teletrabalho, por exemplo, por mais paradoxal que seja, fica mais difícil um trabalhador acompanhar as angústias dos outros, porque estão fisicamente separados e porque o eventual abuso não é sentido fisicamente, mas no âmbito psíquico, sendo um mal relativamente silencioso.

A falta de junção de ideias e a ausência de interesse do sindicato em perquirir os malefícios mentais de cada categoria, são terrenos férteis para a perda do necessário contato entre a base representada e o seu ente sindical.

### **1.3 O Centenário da Organização Internacional do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho no Brasil**

O cenário que detém a presença cada vez maior da tecnologia nas relações de trabalho, culminando com o decréscimo de credibilidade dos entes sindicais, resulta em fundado receio de que os trabalhadores digitais estão lançados à sua própria sorte, sem o apoio dos sindicatos que lhes representam.

A questão é mais gravosa no Brasil, que prega a unicidade sindical, assunto que será abordado adiante, em que o empregado, goste ou não, é representado pelo único sindicato de sua categoria. Assim, se este não desempenhar satisfatoriamente o seu mister, o trabalhador,

diga-se novamente, cada vez mais tecnológico, perderá uma das formas de proteção dos seus direitos.

Destarte, neste tópico, o que se busca é refletir sobre o sistema adotado no Brasil, de unicidade sindical, e os seus reflexos para o trabalhador de forma geral, mas tendo sem perder de vista o cenário que hoje se apresenta, com a inserção de tecnologia nas relações de trabalho.

De início, merece ser trazido à tona um breve conceito a respeito da Organização Internacional do Trabalho:

A Organização Internacional do Trabalho é um órgão das Nações Unidas que procura fomentar a Justiça Social e os direitos humanos e laborais mundialmente reconhecidos. Foi criada em 1919, mediante o Tratado de Versalhes, que deu origem à Sociedade das Nações. No ano de 1946 converteu-se no primeiro organismo especializado das Nações Unidas (Martinez, 2023, p. 53).

O ano de 2019 marcou o centésimo aniversário da OIT. Em face de tal marco relevante, foram realizadas diversas reuniões desta organização internacional, traçando reflexões, tanto para o passado, mas principalmente para o futuro, já contando com a utilização, em larga escala da tecnologia. Uma dessas reflexões, que consta da Declaração do Centenário da OIT, aduz que “a experiência do último século confirmou que uma ação contínua e concertada dos governos e dos representantes dos empregadores e trabalhadores é essencial para a prossecução da justiça social e a promoção de uma paz universal duradoura” (OIT, 2019, p. 11).

Referida declaração, ainda no item II, letra “B”, traz o seguinte texto: “A cooperação tripartida por via do diálogo social entre governos e organizações de empregadores e trabalhadores constitui a base essencial de todas as ações da OIT e do sucesso das políticas e decisões adotadas nos seus países membros” (OIT, 2019, p. 13). Por sua vez, no item IV, letra B é possível extrair a ideia de qual seria a competência da OIT:

Compete à OIT reforçar a capacidade dos seus constituintes tripartidos para participar em todos os processos relevantes, ao nível nacional e transnacional, e promover a representação coletiva no trabalho através de mecanismos fortes e influentes de diálogo social, com pleno respeito pela liberdade sindical e o direito à negociação coletiva, na convicção de que tal representação e diálogo contribuem para a coesão geral das sociedades e servem o interesse público (OIT, 2019, p. 14).

Veja-se, portanto, que a OIT, em seu centenário, ratifica e pontua, expressamente, a relevância da liberdade sindical para promover a representação coletiva sob o argumento de que o fortalecimento das instituições do trabalho é uma maneira de se garantir a proteção adequada

ao trabalhador<sup>1</sup>, tais como respeito aos direitos fundamentais, salário adequado, limites à jornada de trabalho, segurança e saúde no trabalho, entre outros, sendo que muitos deles são negociados coletivamente.

Ocorre que a relação sindical sempre contou com dois polos com rivalidade ontológica, conforme visto nos itens precedentes: de um lado os trabalhadores, buscando condições de trabalho justas, em contraponto aos ditos capitalistas, com o intuito de maximizar os seus rendimentos. Todavia, essa polarização histórica, ganha alguns ingredientes no Brasil, que contou com uma legislação, como vimos, intervencionista e inadequada, fornecendo formas de custeio do sistema sindical divorciados da representatividade perante suas categorias. Essa cultura foi materializada por inúmeras normas, que estabeleceram, por exemplo, a unicidade sindical e a contribuição sindical obrigatória, retirada com o advento da Lei nº 13.467/17, mas que continua a macular a estrutura sindical atual.

Assim, há que se entender a problemática que recai sobre o tema para analisar empiricamente o que contribuiu para o enfraquecimento do protagonismo sindical no Brasil, bem como, as experiências trazidas pela OIT, durante os seus mais de cem anos de existência, podem auxiliar na reversão desse processo, principalmente com as mudanças trazidas ao cenário laboral, com a inserção de tecnologias. Ao mesmo tempo, abordar os impactos da ausência de representação sindical no atual cenário jurídico, já que a legislação vigente trouxe importante componente de valorização para o Direito Coletivo do Trabalho no Brasil, ao estabelecer a prevalência dos acordos coletivos, em face, até mesmo da legislação trabalhista.

Nessa senda, a análise se restringirá ao modelo trazido pela OIT, representado pela Convenção 87, de liberdade sindical e a realidade da legislação brasileira, especialmente no ponto em que preconiza a existência de apenas um sindicato por categoria, considerando a sua base territorial. Com isso, confrontar os modelos da estrutura sindical atual com outros sistemas que prezam pela unidade sindical de representatividade, mas que pode advir da pluralidade sindical, com o fenômeno da materialização da liberdade sindical plena, isenta de intervenção estatal, para que se almeje a autêntica representatividade sindical.

---

<sup>1</sup> A expressão trabalhador é utilizada nesse trecho “*latu sensu*”. No entanto, há que se ressaltar que o trabalhador é gênero da espécie empregado. Este detém vínculo de emprego, nos termos da lei. No Brasil, somente os empregados é que podem integrar o sindicato profissionais, aqueles que representam os interesses dos próprios empregados. No entanto, sabe-se, por ser informação pública e notória, que quase metade da população ativa não possui qualquer vínculo formal, ou seja, essas pessoas não podem ser representadas por sindicatos profissionais e, muitas vezes, não são abarcadas pela negociação coletiva.



#### 1.4 A Unidade, Unicidade e Pluralidade Sindical

Com o único escopo de buscar estabelecer a relação entre a diáspora dos representados em relação aos seus entes sindicais, ainda mais no já mencionado contexto de inserção de tecnologia nas relações de trabalho, é preciso entender alguns conceitos que, mesmo de maneira perfunctória, possa servir de sementes a se repensar o movimento sindical nos tempos do empregado tecnológico, a fim de se pensar se o modelo sindical atual pode fazer frente às transformações do atual tempo.

Assim, é dotada de elevada significação social e deontica, a questão que envolve os entes sindicais, como sujeitos ativos supostamente aptos a defender os interesses coletivos de uma classe de trabalhadores em negociação com um grupo de empresas, reunidas sob um sindicato patronal. Por isso, a representatividade sindical é o que permite que as pautas coletivas sejam elaboradas, discutidas e negociadas, a fim de que uma determinada categoria, tenha assegurado que o sinalagma trabalhista possa ser aperfeiçoado, dada a dinâmica das relações de trabalho.

Aduz Amauri Mascaro do Nascimento que as “relações coletivas de trabalho são relações jurídicas que têm como sujeito os sindicatos de trabalhadores e os sindicatos de empregadores ou grupos e como causa a defesa dos interesses coletivos” (Nascimento, 2007, p. 1214).

Analisando-se a questão da estrutura sindical, sem a pretensão de se aprofundar sobre conceitos, definições e desdobramentos sobre isso, há algumas possibilidades para que uma mesma categoria de empregados, em uma mesma base territorial, possa ser representada por diferentes entes sindicais. Em contrapartida, há sistemas jurídicos em que somente um sindicato representativo de uma categoria pode efetivar a representação naquela base territorial. O primeiro modelo é chamado de pluralismo sindical e o segundo, é o sistema de unicidade sindical, isso em termos bem simples.

Nesse raciocínio, é conveniente, desde já estabelecer uma diferença sobre a unidade sindical em relação à unicidade sindical. Embora existam relevantes análises doutrinárias sobre o tema, para esse trabalho, tentar-se-á se restringir definições para estabelecer que a unicidade sindical é a obrigatoriedade de existir apenas um sindicato atuando em determinado segmento e em determinada área geográfica. A unidade sindical é a existência de um ente representativo, mas que é escolhido pela classe representada, ou até mesmo pela reunião de várias associações e/ou sindicados sob a égide de um só.

Em face das heterônomas formas de organização sindical, é pertinente passar pela abordagem, ainda inicial acerca da liberdade sindical.

### **1.5 A Liberdade Sindical**

Inicialmente, convém salientar que a expressão “liberdade sindical”, comporta algumas acepções, sendo todas elas importantes ao considerar a essência do papel institucional dos sindicatos. Por um lado, há a ideia de que todos podem constituir um sindicato, se atendidos os requisitos legais, ou seja, calcado no princípio da livre associação, conforme já visto anteriormente.

Já adentrando um pouco mais no campo conceitual, a liberdade sindical significa a concretização de um ideal coletivo, ao se colocar em prática a liberdade individual de se reunir sob a égide de uma entidade e poder se associar e desassociar, conforme a sua pertinência e desse ente poder usufruir das benesses e da força de uma entidade carregada por sua base de pessoas.

Esse ideal que preza pela reunião sempre foi uma característica da própria humanidade. A eterna busca por um líder, que pudesse representar os direitos de uma massa de pessoas, para lhe defender, buscar melhorias de suas condições econômicas e sociais e, até mesmo, na defesa de ideais, sempre foi uma constante desde os tempos mais remotos.

Referido líder tinha o condão de, com poucas palavras, manobrar multidões, dado que a ele era outorgado o poder de representação que redundava na sua robusta e inquestionável representatividade. Essa cultura gregária milenar, obviamente, elucidava a questão da formação dos blocos de trabalhadores originais para discutir assuntos relacionados ao trabalho, aos seus ganhos e condições, oriundos da industrialização e dos abusos cometido pelos donos de capital.

Todavia, o que se sobressai é a representatividade que esse ente deve ter. Representar alguém, no sentido literal, significa se colocar à frente de alguém, se fazer substituir por, sendo que o representante atua em nome de outrem.

Nesse contexto há que se enfatizar a diferença, ainda que perfunctória, entre representação e representatividade. A primeira, representação, é o ato em si, de representar alguém. Aqui a representatividade tem um caráter de força dessa representação. Detém maior representatividade aquele que se destaca na representação dos interesses coletivos, por exemplo.

Do fenômeno da representatividade, decorre uma construção que passa, necessariamente, pelo reconhecimento da responsabilidade relevante e, diga-se, nem sempre

bem compreendida, de que tudo isso tem origem no estabelecimento de um lastro de confiança entre representante e representados. O assunto ganha mais relevância no Brasil, já que, as negociações coletivas somente podem ser feitas por meio dos sindicatos, conforme preceitua o artigo 8º, III e VI, da Constituição Federal.

No cenário da representatividade sindical, em linhas gerais, o que se tem é a legitimação formal de um sindicato para defender os interesses coletivos de seus representados. Todavia, essa legitimação formal, ou seja, aquela que preenche os requisitos legais e burocráticos de constituição, não significa que se tem a representatividade. O sindicato pode até ser legítimo para negociar, mas não detém a representatividade necessária que o habilita para tal mister.

Como se disse, geralmente, o representado no Brasil, não possui condições de escolha pela representatividade, mas tão somente pela formalidade. Essa formalidade lhe traz uma amarra que lhe entorpece, a ponto de largar mão dos seus anseios, de querer participar da construção de pautas, de votar e ser votado para os cargos do sindicato e, em análise, negocial, sequer questionar as atitudes e posturas do sindicato. Este, por sua vez, salvo honrosas exceções, não cuidam de informar os seus representados de suas pautas, de sua organização e, muito menos, se interessam em chamar as pessoas para conhecerem os seus projetos.

Ocorre, amiúde, que os sindicatos possuem em seus quadros de diretores, pessoas que os ocupa por vários anos e até mesmo por décadas. São presidentes e diretores que estão há tanto tempo em seus cargos diretivos nos sindicatos, que fazem dele uma extensão de sua própria residência e, até mesmo, utilizam os espaços para desenvolvimento de negócios pessoais, alheios ao sindicato. São os “donos” do sindicato. Esse é um dos exemplos da roupagem que a estrutura sindical adquiriu em decorrência da postura legislativa intervencionista, custeada por meio de uma contribuição (com nítida roupagem tributária) sindical obrigatória, unicidade sindical, dentre outros.

Dessa breve exposição fática, constatada por inúmeros operadores do direito do trabalho e que, inclusive, serviu de base para um texto em que o então Presidente Fernando Collor<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> MENSAGEM Nº 22, DE 9 DE JANEIRO DE 1991.

EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DO SENADO FEDERAL: Tenho a honra de comunicar a Vossa Excelência que, nos termos do parágrafo 1º do artigo 66 da Constituição Federal, decidi vetar integralmente o Projeto de Lei de Conversão nº 58, de 1990, que "Dispõe sobre a extinção da Contribuição Sindical de que tratam os arts. 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho, e dá outras providências". A contribuição sindical, mantida pelo projeto em apreço, foi concebida dentro de um marco legal e institucional caracterizado pelo papel tutelador do Estado, num contexto histórico onde o eixo dinamizador da produção apenas começava a se deslocar das atividades rurais para as urbano-industriais. Essa contribuição está, portanto, calcada no intervencionismo e na excessiva regulamentação do Poder Executivo, tendo sido influenciada pelo incipiente estágio de desenvolvimento da estrutura produtiva do País e por uma mentalidade corporativista. Após quase cinquenta (sic) anos de existência, é através dela que se mantém a atual estrutura sindical viciada, sem a renovação do quadro dirigente que, detém o comando de entidades inertes e, não raramente, sem a representatividade nas bases. A

explicou o seu veto à manutenção da contribuição sindical obrigatória, é que se conclui que o Brasil passa ao largo da liberdade sindical, mesmo a relativa, prevista na OIT.

### ***1.5.1 A Liberdade Sindical Plena***

A liberdade sindical tem nuances que são sentidas na prática, conforme aduz Amauri Mascaro Nascimento:

É método de conhecimento do direito sindical quanto é ponto de partida para classificação dos sistemas, comparadas as características de cada ordenamento interno nacional com as garantias que o princípio da liberdade sindical oferece, caso em que esses sistemas podem ser classificados como de liberdade sindical plena, relativa ou sem liberdade sindical, podendo ser situado o brasileiro no segundo grupo (Nascimento, 2007, p. 1088).

A liberdade sindical plena, resumidamente, é aquela em que os representados podem se associar livremente, assim como organizar seus sindicatos, sem qualquer trava ou limitação. Veja-se que essa liberdade plena se dá em dois planos: tanto na organização perante o Estado, como na escolha de organização perante os empregadores, inclusive, no sentido da possibilidade de o empregado escolher se filiar a um sindicato e não em outro.

Como se sabe e já dito anteriormente, essa liberdade plena não vigora no Brasil, que, desde os primórdios dos anos 30 do século passado, adotou o regime da unicidade sindical, deixando de ratificar a Convenção 87 da OIT, que trata da liberdade sindical, sendo ratificada pela maioria dos países democráticos.

Cumprir notar que o contexto em que as regras do direito coletivo do trabalho, inseridas na atual Carta Magna, advém de um sistema anterior, em que havia uma tônica corporativista e intervencionista. Oportunizou, no entanto, uma chance de rever essa estrutura sindical com a possibilidade da edição de uma nova Constituição Federal. Em sua concepção, em meados de 1987, na época que em que a assembleia constituinte se formava, havia uma pressão<sup>3</sup> dos

---

continuidade, mesmo que transitória, da referida contribuição fulmina os dispositivos constitucionais de liberdade e autonomia sindical, bem como as diretrizes traçadas para modernizar as relações entre os agentes sociais no âmbito do mercado de trabalho e da sociedade como um todo [...] (Brasil, 1991).

<sup>3</sup> Esse fato foi relatado pelo jornalista Jânio de Freitas, no jornal a Folha de S. Paulo, no dia 01 de fevereiro de 1987: “O ‘lobby’ dos sindicatos, entretanto, já está razoavelmente organizado e é mais velho que os de empresários e agricultores, formados nos últimos meses. O comando deste ‘lobby’ é o Diap —Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar—, fundado em 1983, com sede própria em Brasília, um corpo de doze técnicos e advogados pagos pelo movimento sindical, computador e uma atuação que procura pairar acima das divisões entre os dirigentes. [...] Esta pressão será feita através do ‘Quem é quem’, segundo Ulisses Riedel. Trata-se de um acompanhamento sistemático de todas as atividades da maioria dos 559 constituintes, desde sua participação ou ausência nas comissões técnicas, até declarações e discursos, além do seu comportamento durante votações importantes para os sindicatos. Tudo isso será relatado em boletins, aos trabalhadores das bases eleitorais desses

sindicalistas para manutenção de algumas características como a unicidade sindical, a contribuição sindical obrigatória e o poder normativo da Justiça do Trabalho dentre outros, em clara afronta à liberdade sindical, mesmo a relativa.

Essa restrição à liberdade sindical plena, representada pela unicidade sindical e imposta pela própria Constituição Federal, tem sido alvo de grandes e pertinente indagação que recai sobre a representatividade (ou a falta de) sindical. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado expressamente aduz que:

A Constituição de 1988 iniciou, sem dúvida, transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, mas sem concluir o processo. Na verdade, construiu certo sincretismo de regras, com o afastamento de alguns traços mais marcantes do autoritarismo do velho modelo, preservando, porém, outras características notáveis de sua antiga matriz. Nesse quadro, a Carta Magna afastou a possibilidade jurídica de intervenção e interferências político-administrativas do Estado, via Ministério do Trabalho e Emprego, no sindicalismo (art. 8º, I, CF/88). Reforçou o papel dos sindicatos em defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas (art. 8º, III, CF/88). Alargou os poderes de negociação coletiva trabalhista, sempre sob o manto da participação sindical obreira (art. 8º, VI; art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, CF/88). Entretanto, manteve o sistema de unicidade sindical (art. 8º, II, CF/88), preservou o financiamento compulsório de suas entidades integrantes (art. 8º, IV, da CF/88), deu continuidade ao poder normativo concorrencial da Justiça do Trabalho (art. 114, § 2º, CF/88), deixando, ainda por dez anos, neste ramo do Judiciário, o mecanismo de cooptação de sindicalistas, conhecido como representação classista (que somente foi extinta em dezembro de 1999, pela Emenda Constitucional 24) (Delgado, 2009, p. 1265-1266).

O que se percebe com a lições do doutrinador acima mencionado, é que se perdeu a oportunidade de efetivar a democratização do sistema, com a implantação do ideal de liberdade sindical. A manutenção de um sistema de unicidade sindical, associado à questão da contribuição sindical obrigatória (posteriormente retirada pela Lei 13.467/17), viciou a estrutura sindical que se manteve funcionando sem a avaliação de eficiência nas negociações e na própria análise representatividade sindical.

Ou seja, bastava ter um sindicato que preenchesse os requisitos legais para fazer jus à contribuição sindical obrigatória, o que gerou quase 16 mil sindicatos, sendo que a enorme parte deles, com pouquíssima representatividade sindical.

---

parlamentares. ‘Teremos holofotes iluminando esses parlamentares para seu eleitorado. Já temos um levantamento do perfil de todos os eleitos’, disse Ulisses ontem’ (Folha, 1987).

## 1.6 A diretriz da OIT sobre a Liberdade Sindical

Como dito alhures, a Convenção 87 da OIT, elenca os requisitos para a liberdade sindical. O texto foi aprovado em 17 de junho de 1948, na 31ª Conferência Internacional do Trabalho. Apesar de remontar à primeira metade do século passado, para muitos operadores do direito coletivo do trabalho, continua sendo um dos textos mais importantes a respeito do Direito Sindical, já que consagra a plena liberdade sindical. Em outras palavras, passados mais de cem anos de sua fundação, a OIT, não reviu os seus textos acerca da liberdade sindical, mas, ao contrário, na comemoração do seu centenário, ratificou os seus termos.

Nesse sentido, convém ressaltar que a OIT sempre primou pelo estabelecimento das negociações coletivas, primando pelo fortalecimento dos sujeitos que nela atuam, conforme exteriorizado, por exemplo, na própria Convenção 98.

Embora já abordado no presente trabalho, é importante repisar que a liberdade sindical é uma premissa importante para o quesito da representatividade sindical. Mozart Victor Russomano, aduz com a clareza que lhe é peculiar que "os institutos jurídicos podem ser representados geometricamente, diremos, de início, que a liberdade sindical é uma figura triangular" (Russomano, 1995, p. 65). Pelo autor, a liberdade sindical não pode estar divorciada de três requisitos, quais sejam: sindicalização livre, autonomia sindical e pluralidade sindical.

Convém ressaltar, entretanto, que a liberdade sindical almejada não relaciona somente à sua autonomia de organização, mas, também e principalmente, na atividade sindical e, via de consequência, na própria exteriorização e materialização da representatividade sindical.

Nessa senda, a unicidade sindical trouxe uma sintomática situação de ausência dessa representatividade. Isso porque, empiricamente, a existência de um único sindicato tende a se divorciar de sua base, perdendo uma de suas principais essências, deixando de refletir a consciência daquela classe de representados. Assim sendo, é um ente pouco expressivo, longe da realidade profissional, das inovações que advém com o tempo e, por isso, com baixíssimo interesse dos seus representados. Esse fenômeno torna praticamente inútil toda a sua relevante instrumentalidade para o alcance do bem-estar social.

Verdade seja dita, dentre os quase 16 mil sindicatos existentes no Brasil, a minoria detém a representatividade sindical legítima e é plenamente acolhida pelos seus representados. Esses sindicatos são exceções honrosas e dignas de enaltecimento. No entanto, a outra medida, por infortúnio, recai na ausência dessa necessária e salutar representatividade.

Atualmente, o empregado só pode se socorrer a um único sindicato profissional, por exemplo. Se este ente sindical não lhe trazer a representatividade efetiva, não há outro a quem se possa socorrer. Esse acontecimento ocorre frequentemente. Os sindicatos não detêm uma roupagem puramente profissional. Influências religiosas, mas principalmente, políticas, têm sido marcantes na atuação do ente sindical. Havendo alternativa, mesmo que se escolha pelo viés político ou religioso, à primeira vista, para outro sindicato, o empregado poderá se sentir mais alinhado e, portanto, confortável naquele ambiente e, assim, despertar o seu engajamento nas causas que lhe são caras.

Com efeito, o Verbete nº 226 do Comitê de Liberdade Sindical, citado por Rodolfo Pamplona Filho apregoa que:

Uma situação na qual se nega a um indivíduo toda possibilidade de escolha entre distintas organizações, porque a legislação permite a existência de uma só no ramo profissional em que o interessado exerce sua atividade, é incompatível com os princípios incorporados na Convenção nº. 87 (Pamplona Filho, 2019, p. 10).

A pressão dos entes sindicais em manter um sistema absolutamente corporativista e intervencionista, especialmente, no que tange a seu custeio e à questão da unicidade sindical, sempre foi contra o contexto constitucional que afluía naquela época. Esse modelo enrijecido foi óbice para que a estrutura sindical se adequasse aos novos padrões daquela época, no que tange à organização empresarial, a presença de novas profissões e de novas tecnologias, sendo que atualmente, esse enrijecimento se mostra ainda mais pernicioso dada a velocidade das transformações do mundo do trabalho. Infere-se, com isso, que estrutura sindical vai de encontro com as premissas do próprio Estado Democrático de Direito.

Ocorre que tais amarras ficam mais evidentes quando se considera o contexto tecnológico inserido nas relações de trabalho. A falta de preparo dos dirigentes sindicais para se atualizarem ao modelo atual, contando com os efeitos trazidos pela inserção de tecnologia nas relações de trabalho, levaram a um sistema sindical completamente obsoleto e divorciado das necessidades dos seus trabalhadores, seja por falta de competência técnica, seja por falta de vontade política e/ou seja por ignorância em relação ao assunto, o que é absurdamente mais grave.

Obviamente esse cenário do sistema sindical no Brasil encontrou guarida na CLT, que detém os mesmos caracteres corporativistas e intervencionistas do Estado, mas que era dissociada de uma construção sindical essencialmente autônoma, sendo que a existência do sindicato está calcada no mero preenchimento de requisitos objetivos estatais do que da própria

iniciativa dos empregados e empregadores e da análise de sua representatividade, conforme, inclusive, já abordado nos itens precedentes.

Com efeito, disso resultou a criação de inúmeros sindicatos, pelo simples fato de transpassar os requisitos burocráticos, sem que, ao menos, buscasse entender se aquele ente sindical teria força representativa suficiente para ser um dos sujeitos do direito coletivo do trabalho. Para agravar ainda mais a situação, sem se aprofundar nesse quesito, adotou-se o critério de categorias e não de profissões, que era o adotado de forma natural, ou seja, priorizou-se a vinculação da atividade preponderante do empregador para definir a categoria econômica, adotando o sistema confederativo, no chamado sistema hierárquico verticalizado<sup>4</sup>.

Atualmente, na maioria dos eventos que envolve o direito sindical, há cada vez mais adeptos da pluralidade sindical, como forma de assegurar a representatividade. Em verdade, há que se dizer que essa é muito mais uma reação à unicidade sindical e não uma apologia desenfreada para a adoção de uma estrutura sindical necessariamente pluralista, movimento que tende a ser mais pulsante em face da realidade laboral atual, que utiliza ferramentas tecnológicas em seu cotidiano, sendo que o acesso às informações, associadas com o próprio modelo intelectual do trabalhador atual, colaboram para a sensação de que o sindicato é desnecessário, o que não se pode aceitar.

Sobre esse assunto, não há espaço para a adoção de um sistema plural de sindicatos no Brasil pelo próprio arcabouço legal e cultural vigente e com raízes profundas.

Nesse sentido, o que emerge dessas discussões, é que seja levado a efeito a liberdade sindical, que não exige um regime essencialmente e absolutamente pluralista, mas que pode primar, por exemplo, pela estrutura da unidade sindical, a depender dos desejos dos elementos que compõe o grupo de representados. Em outras palavras, pode existir a pluralidade sindical, desde que isso decorra da vontade consciente da classe representada. Além disso, essa pluralidade sindical pode, perfeitamente, redundar em uma unidade sindical pela via do encaminhamento de pautas comuns a diversas frentes levadas a efeito pelo sindicato que legalmente representa a categoria.

Assim, essa liberdade há que ser plena. Todavia, há que se ter o devido cuidado de, sob o manto da liberdade sindical, se promover e propagar as famigeradas cláusulas de exclusão

---

<sup>4</sup> O sistema confederativo é composto por um esquema verticalizado, em que a base se dá pelos sindicatos, seguido pelas federações e pelas confederações. Apesar disso, as federações e confederações não detém legitimidade para negociação coletiva, sendo prerrogativa tão somente dos sindicatos, sendo que a atuação destas somente seria aceitável no caso de inexistência de sindicato, ou seja, a atuação é subsidiária.



sindical, sindicalização obrigatória, contribuições sindicais obrigatórias, como muito bem pontua Rodolfo Pamplona Filho.

São as cláusulas ‘Closed Shop’ (exige filiação ao sindicato como condição de emprego); ‘Union Shop’ (manter a filiação a um sindicato para continuar no emprego); ‘Agency Shop’ (exige apenas a contribuição sindical, mas não a sua filiação); ‘Open Shop’ (não contratar empregados sindicalizados); ‘Yellow Dog’ (consta no termo de admissão o requisito de os novos empregados não se associarem a nenhum sindicato); ‘Company Union’ (sindicatos custeados pelos empresários) etc., ou seja, são instrumentos que atentam contra a própria liberdade sindical (Pamplona Filho, 2019, p. 13).

Tais ideais têm causado a degeneração e a própria desnaturação do movimento sindical legítimo, sendo que há números crescentes de empregados descontentes com a sua representação nas negociações coletivas ou, o que é pior, há empregados que sequer sabem das pautas e por elas não se interessam, sob o argumento, diga-se plausível, da falta de sua participação efetiva nas discussões.

E tal é inaceitável porque existem várias formas de se efetuar as comunicações para os trabalhadores, bem como é possível a realização de assembleias virtuais, como se disse alhures, de forma que essa representação seja lúdica. O que se vê atualmente é que os sindicatos notoriamente representativos de suas categorias e são reconhecidos por isso, já utilizam as ferramentas tecnológicas em suas atividades sindicais, sendo que essas ferramentas, muitas vezes, são as mesmas que os trabalhadores já estão habituados. Entretanto, ainda se vê e em grande parte, sindicatos que são avessos à tecnologia e, portanto, incapazes de entender o panorama a que estão inseridos os seus representados.

Convém ressaltar que, nesse caso, não se trata de uma negativa de negociar por uma questão ou outra, mas um fator precedente, de que o ente sindical, por meio dos seus dirigentes, não faz questão de entender, sequer, a interação tecnológica que os seus representados estão inseridos e, portanto, se recusam a utilizar as tecnologias disponíveis para a sua própria atividade.

### **1.7 A Estrutura Sindical Italiana**

Nos itens precedentes, foi possível discorrer sobre a influência dos imigrantes nos movimentos sindicais, ainda embrionários, no Brasil. Argumentou-se que alguns desses imigrantes, especialmente os italianos, detinham melhor consciência a respeito das necessárias reivindicações e expertise de como alcançá-las, tanto que organizaram a grande greve de 1937.

Também se discorreu, ainda que brevemente, sobre a influência da *Carta Del Lavoro* nas normas trabalhistas da época e nas atuais.

Em que pese haver uma semelhança entre as legislações brasileira e italiana, sob o aspecto sindical, estas tomaram caminhos distintos. Para que se tornem mais claras as diferenças entre os sistemas sindicais, é de bom alvitre que se analise outros ordenamentos jurídicos que adotaram o regime da liberdade sindical ampla. Talvez um dos exemplos mais icônicos, pelas razões expostas no parágrafo anterior, seja o sistema sindical da Itália.

Sendo assim, partindo de uma mesma origem, é mais fácil enxergar a influência cultural de cada país no desenvolvimento dos assuntos sindicais e estabelecer pontos de dissociação, até chegar aos tempos atuais, em que se tem cenários fáticos completamente diferentes entre o Brasil e a Itália.

A diferença que emerge e que interessa, é que a Itália adotou o regime de liberdade sindical plena. Decorrência disso, sobressai que a pluralidade sindical é uma das principais características. Pelo sistema sindical italiano o custeio de cada sindicato se dá pelas filiações. O sindicato que arrebanha mais filiados detém um maior valor para o seu custeio, sendo prerrogativa do empregador escolher o ente sindical que pretende negociar. Normalmente, as empresas optam pelo sindicato mais representativo.

Veja-se, portanto, que o sistema italiano, diferentemente do brasileiro, privilegia o sistema de mérito, ou seja, o ente sindical que detém maior número de filiados é considerado o mais “forte” em termos representativos, ou, como denomina sindicatos representativos.

Levando-se em consideração que, em linhas gerais, a representatividade de um ente sindical se dá pela aptidão de estabelecer uma negociação coletiva fidedigna, estruturada nos anseios de sua categoria representada, cuja pauta de negociações seja conscienciosa e harmônica entre os representados e que seja reconhecida essa condição de representação desses interesses perante a outra parte, tem-se o quanto relevante é esse papel e o quanto precisa de um desempenho adequado.

É importante mencionar que a robustez de um ente sindical italiano não se mede não só pelo número de filiados, mas também, pela permeabilidade territorial e pelo número de negociações estabelecidas e concluídas. Ou seja, se conta a estratégia negocial adotada por determinado sindicato, bem como sua habilidade em estabelecer negociações e, como resultado, atender efetivamente o anseio dos seus representados.

Obviamente, aqui, não se cuida de obter cem por cento de sucesso na negociação de suas pautas reivindicatórias. Quando se negocia, ainda mais, coletivamente, há que se ter o bom senso de saber ceder em alguns pontos e, ao mesmo, tempo se manter inarredável, naqueles que

a categoria entender ser primordial. Em outras culturas, as pessoas conseguem enxergar, mesmo na derrota do seu ente representativo, o seu empenho, o seu esmero e, até mesmo, a estratégia de ceder em uma questão para não ceder em outra.

A pluralidade sindical italiana permite um fenômeno assemelhado ao mercado que, por sua vez e em linhas gerais, é baseado no sistema de mérito e, por conseguinte, de competência. Aqui pega-se emprestado um conceito da Biologia para, didaticamente, dar a significação mais simples desse fenômeno: seleção natural. Em outras palavras, somente os sindicatos ligados aos interesses e anseios de sua base representada, somente o sindicato que oferece serviços, que se propõe a efetivar a negociação coletiva, ou, por fim, somente o sindicato que é representativo “sobrevive”.

Cumprir notar, ainda, que na Itália se buscou e, ainda, se busca um sistema de normas que, antes de tudo, reconheça a relevância da estrutura sindical e que, partindo disso, estabeleça princípios que efetivamente apoiem esse sistema, privilegiando, sempre, a ampla liberdade sindical, significando, também, a ausência de ingerência estatal, nessa organização.

Davide Bubbico, aduz que existe, sim, uma crise no movimento sindical italiano, principalmente no que tange ao destino do sindicato, que dividiu entre sindicato de serviço e sindicato de contratação. Para ele, essa crise não é dramática e sim profunda. Arremata o seu raciocínio, aduzindo “que essa crise, de alguma forma, continua, mas não a ponto de reduzir drasticamente o peso e a capacidade de negociação dos sindicatos”, dando a entender que a viga mestra do sindicalismo italiano continua preservada (Bubbico, 2003 p. 26).

O que se depreende, portanto, é que o sistema sindical italiano, por exemplo, teria muito mais facilidade de efetivamente representar os interesses de seus representados, pois há a legítima preocupação de o sindicato representativo manter-se próximo dos seus representados. Em um cenário tecnológico, por exemplo, utilizaria de tais ferramentas para as comunicações, assembleias virtuais e, sobretudo, treinamento para entender o que o cenário tecnológico atual pode oferecer de riscos à higidez mental dos trabalhadores. Em outras palavras, com a utilização de ferramentas tecnológicas, por si só, já traria uma proximidade com os seus empregados.

## **1.8 A Crise de Representatividade Sindical no Brasil**

Ao contrário do que se pode concluir da estrutura sindical italiana, no Brasil não se observou a mesma sorte. A capacidade de negociação dos sindicatos restou amplamente descortinada na crise sanitária provocada pela COVID-19 e foi sentida por vários operadores do direito.

Sem a menor pretensão de abordar todos os aspectos desse assunto, o fato é que com o início da pandemia estabelecimentos empresariais foram fechados, com o lúdico escopo de minimizar o contágio da doença pelo coronavírus. Sem poder faturar, os empregadores vislumbraram um cenário apocalíptico e, por sua vez, os empregados temeram pela perda maciça de seus postos de trabalho.

Convém enfatizar uma vez mais que enquanto existiam inúmeros expedientes tecnológicos para fomentar a comunicação com os representados, essa não foi utilizada. Pelo contrário. Tal situação soa quase absurda, pois foi justamente no cenário pandêmico que houve uma aceleração e um aprofundamento das ferramentas tecnológicas, o que é preciso repetir, não são tecnologias complexas, mas aquelas que estão plenamente e tranquilamente inseridas na relação laboral e nas relações pessoais.

Raras são as vezes que o já mencionado rivalismo ontológico entre os empregadores e empregados dá a vez à união entre esses dois polos. A pandemia da COVID-19 foi uma dessas ocasiões. Empregados e empregadores ansiavam por medidas que pudessem amenizar os efeitos devastadores do fechamento, ainda que temporário, dos estabelecimentos (mantidos o funcionamento daqueles que eram considerados essenciais à sociedade).

A ação estatal veio em forma de medidas provisórias que, sucintamente, flexibilizavam direitos trabalhistas, mas chamando os sindicatos para estabelecer negociações coletivas emergenciais. O que se viu, no entanto, foi primeiramente a ausência do protagonismo sindical em um momento que sua atuação era essencial, no amparo de seus representados. Em um segundo momento, houve a dificuldade de alguns sindicatos se inserirem na própria representação, já que não conheciam a realidade dos seus representados, no que tange à vida funcional.

Com efeito, essa ausência de protagonismo, foi sentida pelo próprio Supremo Tribunal Federal que, autorizou a flexibilização de direitos trabalhistas por acordo individual, prescindindo, portanto, da atuação sindical.<sup>5</sup>

Novamente se chama a atenção de que alguns sindicatos, que detêm representatividade perante o cenário do direito coletivo do trabalho, comparecerem para negociação que restaram exitosas, mas sendo um número ínfimo, perto da enorme quantidade de sindicatos existentes.

---

<sup>5</sup> ADI 6363, Rel. Ministro Ricardo Lewandowski. COVID-19 e MP Nº 936/2020: REDUÇÃO DE JORNADA, DE REMUNERAÇÃO E SUSPENSÃO DE CONTRATO. Ementa: DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA CAUSADA PELA DISSEMINAÇÃO DO VÍRUS COVID 19. MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020. REDUÇÃO DE JORNADA, DE REMUNERAÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO INDIVIDUAL (FOLHA POLÍTICA).

Essas negociações se deram, também, por meio de plataformas de comunicação, utilização de softwares de assinaturas digitais etc., sendo que isso jamais maculou a atuação sindical, mas, ao contrário, foi necessária e exitosa.

Diante do cenário da estrutura sindical do Brasil, a indagação que decorre: se houvesse plena liberdade sindical, quantos sindicatos que “sobreviveriam”? A resposta, apesar de apriorística, mas calcado na lógica é que muitos, a grande maioria, dos mais de 16 mil sindicatos, não resistiria a um critério que tenha, por objetivo, medir a eficiência ou a representatividade sindical. Sendo assim, fica flagrante a necessidade de uma nova proposta estrutural, a fim de que tais critérios, que legitimam a atuação sindical, possam não só ser considerados, mas, principalmente, relevados.

Nessa senda de raciocínio, convém mencionar o que assevera o autor José Carlos Arouca: “a associação sindical representa a categoria como um todo, sendo a um só tempo prerrogativa e dever. Categoria não tem personalidade própria, constitui um conjunto de pessoas ou de empresas na conceituação do art. 511 da CLT” (Arouca, 2010, p. 9).

Em que pese as louváveis teses daqueles que defendem a unicidade sindical, nos termos atuais, a liberdade sindical, enaltecida pela OIT, prega a unidade fática da representação. Essa unidade fática de representação que, inclusive e como se viu, pode passar pela união de diversos sindicatos que concorrem entre si e que, por deliberação e consenso entre eles, escolheriam o sindicato mais representativo para capitanear as negociações.

Assim, nos próximos capítulos, abordar-se-á alguns tópicos sobre o contexto jurídico que se insere o direito coletivo do trabalho, em especial após o advento da reforma trabalhista, a inserção de novas tecnologias e o cenário, perante o Poder Judiciário, que abarcam temas que relevam à organização sindical.

## **2 AS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS REFERENTE AO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E A NECESSÁRIA OBSERVÂNCIA DO CÓDIGO CIVIL PARA OS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO**

O braço coletivo do Direito do Trabalho tem sido alvo de constantes evoluções desde o seu berço. Como se viu acima, existiam leis que, de início proibiam a formação de sindicatos, para algum tempo depois, admitir sua existência e, a partir de então, fomentar o seu funcionamento e os seus requisitos.

Todavia, em que pese a evolução legislativa, o movimento sindical uma vez sedimentado em sua estrutura legislativa, em que se assegurava a sua existência e funcionamento, começava a ter debates internos a respeito de suas diretrizes básicas, sendo que foi necessário, uma vez mais, estabelecer as funções precípuas dos sindicatos.

### **2.1 As funções do Sindicato**

Como visto no capítulo precedente, o contexto histórico da atividade sindical se relaciona, de forma sucinta, com a resposta da classe trabalhadora à busca por melhores condições de trabalho e de salário. Tal objetivo, diga-se de grande envergadura, para o objetivo social, dentre eles, o próprio bem-estar social, sendo que a atuação dos sindicatos é ferramenta para o apaziguamento das relações trabalhistas, assim como, em última instância, como importante fator social.

Também se trata como premissa deste trabalho que a abordagem dos temas estará vinculada à análise do vínculo empregatício entre empregado e empregador do setor privado, muito embora se reconheça o crescimento da negociação coletiva praticada no âmbito do Poder Público e de suas empresas.

Assim, é pertinente, antes de se adentrar propriamente ao tema das alterações legislativas, que se estabeleça algumas premissas referente à atividade sindical, para que a análise da legislação tenha, também, esse enfoque de apaziguamento e relevância no âmbito social.

Nessa esteira, para que os entes sindicais possam representar, efetivamente, as suas respectivas categorias em uma negociação coletiva, há que se observar uma série de requisitos para que o resultado dessa negociação concretizado em um instrumento coletivo, como por exemplo, Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) possam ser consideradas válidas, inclusive, no que tange às necessárias formalidades legais.

A atividade sindical, conforme já explanado, pode se dar, também, pelo sindicato que é uma associação com um caráter específico de alinhar os interesses da categoria representada, na seara trabalhista, sejam eles dos empregados como dos empregadores. Como tal premissa, estão dentre outras a liberdade sindical e a sua premissa de representar um interesse legítimo da categoria que representa.

Para tal desiderato, o trabalho alinhou-se aos doutrinadores como José Cláudio Monteiro de Brito Filho em consonância com grandes baluartes da doutrina como Octavio Bueno Magano e Amauri Mascaro do Nascimento, que classificam as funções do sindicato, como sendo: a) função econômica; b) função política; c) função ética; d) função negocial e) função assistencial e f) função de representação (Brito Filho, 2021, p. 152-153).

### **2.1.1 Função Econômica**

A função econômica, como ensina o doutrinador Octavio Bueno Magano aduz que “os meios de que se serve o sindicato visando à satisfação de suas necessidades correspondem à sua função econômica, sendo também designados como fontes de custeio” (Magano, 1990, p. 127). Em outras palavras, é a forma que os entes sindicais se utilizam para se manter e desenvolver suas atividades. Trata-se, pois, da manutenção do ente associativo, da pessoa jurídica. Esse tema vem previsto na Seção VII da CLT, intitulado como “Da gestão financeira do sindicato e sua fiscalização”.

O artigo 548 da CLT aduz que o patrimônio das associações sindicais é composto pelas contribuições devidas aos Sindicatos por meio da contribuição sindical, das contribuições sociais dos associados, dos bens e valores oriundos da produção de renda destes, doações e legados, multas e demais rendas eventuais. O artigo 549 do mesmo diploma legal estabelece que as receitas deverão ser aplicadas de acordo com os orçamentos anuais e nos moldes previstos na lei e nos respectivos estatutos.

A legislação trabalhista, no artigo 654, ainda, impede que os sindicatos exerçam atividade econômica, direta ou indiretamente. Brito Filho faz a seguinte referência:

Essa não é a realidade de outros países. Magno se refere à situação alemã ‘onde o *Bank für gemeinwirtschaft*, por exemplo, se projeta coo o quarto em importância em todo o país, empregando cerca de sete mil pessoas e mantendo duzentas e quarenta filiais. Mascaro oferece o mesmo exemplo, além de indicar que ‘os sindicatos da AFL-CIO norte-americana são proprietários de apreciável número de ações de sociedades anônimas (Brito Filho, 1990, p. 154).

Alguns doutrinadores, no entanto, entendem que o dispositivo previsto no diploma legal trabalhista é incompatível com a liberdade sindical e, portanto, tornaria a norma revogada pela Constituição Federal do Brasil. Nessa linha, Brito Filho citando Zoraide Amaral de Souza, assevera que o desempenho das atividades econômicas pelos entes sindicais é uma necessidade no mundo atual, sob pena de não exercer suas finalidades precípua (Souza, 1996, p. 202-203 *Apud* Brito Filho, 1990, p. 154).

Com efeito, tal assertiva é lógica e faz sentido ao se confrontar com a revogação do denominado “imposto sindical” imposto pela Lei. 13.467/17, a dita “reforma trabalhista” que ceifou repentinamente uma das principais receitas do sindicato.

Dessa forma, parece que eventual restrição à atividade sindical, mesmo que na seara de sua atividade econômica, estabelecida por legislação infraconstitucional não pode se sobrepor ao mandamento contido no artigo 8º, I, da Constituição Federal, ao prever que é livre a associação profissional ou sindical e que a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, sendo vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

Assim, aparentemente, os entes sindicais podem, de fato, exercer atividade econômica desde que seja lícita e que estejam de acordo com a legislação vigente, inclusive a civil, bem como esteja em harmonia com os ditames estatutários.

### ***2.1.2 Função Política***

Na mesma esteira que se observou na função econômica da atividade sindical, o diploma consolidado trabalhista, em seu artigo 521, alínea “d” prevê que o ente sindical não pode extrapolar suas atividades, restringindo-as naquelas que são mencionadas no artigo 511 do mesmo diploma legal, sendo que expressamente se denota a vedação à atividade político-partidária.

Como visto anteriormente, a Constituição Federal assegura a liberdade sindical, sendo que qualquer disposição normativa infraconstitucional não pode se contrapor, consistindo em caso de perda de vigência, caso não seja recepcionada pela Carta Magna.

No mais, há que se supor que o ente sindical, cumprindo seu principal escopo de atuar na representação de interesses de uma determinada categoria, por decorrência lógica, atua no campo político, pois estabelece pauta para negociações e as negocia, desde que preenchidos todos os requisitos legais e desde que não macule a sua essência sindical, ou seja, que não prejudique a sua finalidade.



O que se pode inferir em relação à atividade política do sindicato é que ela existe e muitas vezes necessária, sendo compreensível que as entidades sindicais se aproximem de partidos políticos. No entanto, não se deve aceitar que esses entes estabeleçam atividades política partidárias. Nesse sentido aduz Amauri Mascaro Nascimento: “É preciso separar política de política partidária, reconhecendo a pertinência da primeira e desaconselhando a segunda” (Nascimento, 1989, p. 205).

E assim é, pois todo ente associativo profissional, inclusive os sindicatos, possuem atuação política, inclusive com a base que representa, sendo despiciendo comentar que a atividade político-partidária paralela, certamente, causará prejuízo para o grupo de representados, pois afetará a essência da atividade sindical que deve se dar na consecução dos seus objetivos precípuos na melhora dos salários e condições de trabalho, por exemplo.

### ***2.1.3 Função Ética***

Em face do amplo espectro que pode desencadear a atuação sindical, ainda mais se considerando o conceito de liberdade sindical, em que os entes detêm autonomia para propor suas pautas reivindicatórias, bem como liberdade para atuação política no alcance de seus interesses, há que se ter uma pauta ética para modular suas ações e até mesmo os seus interesses.

No entanto, o que se percebe é que não existem instrumentos jurídicos que possam balizar a conduta dos entes sindicais, que se dá obviamente por meio de seus prepostos, para traçar um divisor entre a conduta ética e não ética. De acordo com o que se verá nesse capítulo, é que o próprio arcabouço legislativo, pautado pela liberdade sindical, não pode ser regulamentada, sob pena de restringir a atuação sindical.

Dessa forma, não há como não se socorrer de alguns preceitos éticos, baseados, fundamentalmente, na boa-fé, que baliza as relações civis contratuais. Isso porque, sendo os sindicatos munidos de registro especial emitido pelo Poder Público (carta sindical) estabelecem uma espécie de nexos com a sua base representada, sendo que em todas as vertentes há que se observar a boa-fé, inclusive a contratual. Sobre esse assunto, defende-se a ideia de que os sindicatos tenham uma política de *compliance*, o que se abordará, oportunamente, nesse trabalho.

Sem a pretensão de esgotar a matéria, é imperioso que a pauta sindical seja originada de assuntos legítimos, clamados pela classe dos representados. Portanto, todas as etapas prévias que resultem em um estabelecimento de uma negociação coletiva, por exemplo, deve ser fruto da transparência e do respeito aos seus representados, passando pela constante aproximação

com a sua base, o pleno conhecimento dos seus anseios, a deliberação fidedigna em assembleia, que por sua vez deve preencher todos os requisitos para tal desiderato, e assim por diante, dentro de uma postura ética a fim de legitimar aquele ente sindical. Além disso, há que se observar todos os requisitos de validade, inclusive e principalmente os da seara civil, conforme se abordará adiante, sobre o negócio jurídico coletivo.

#### ***2.1.4 Função Negocial***

De acordo com o que foi abordado, é relativamente fácil inferir sobre uma das principais funções do sindicato, que é a de estabelecer convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho. Com efeito, trata-se de prerrogativa concernente aos sindicatos, sem as quais qualquer negociação coletiva que resulte em alguma avença igualmente coletiva, de alguma forma, precisa ter a participação sindical. Essa exclusividade decorre de mandamento constitucional emanado pelo artigo 8, VI da Constituição Federal, o qual estabelece ser obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas (Brasil, 1988).

Por meio da instauração dessa negociação é que se busca a inserção de novas normas de interesse das categorias envolvidas, sendo que, como mencionado por diversas vezes no presente trabalho, estas possuem um condão que vai além das relações trabalhistas, mas como verdadeiro fator de apaziguamento social.

Entretanto, a legislação constitucional que estabelece a prerrogativa da participação do sindicato na negociação exclusiva, também estabelece uma situação relativamente paradoxal. Como se sabe, no Brasil, é comum que os sindicatos se organizem em federações e, por sua vez, em confederações. Ou ainda, em centrais sindicais. Todavia, essas entidades que agrupam sindicatos, pela legislação constitucional referida, geralmente, não tem a permissão de participar das negociações coletivas existindo um sindicato que represente a categoria.

Alguns problemas de ordem prática podem surgir, quando se vislumbra que determinados empregados não estão organizados em categorias, ou que em determinado município ou base territorial, não há sindicato. Embora haja certa controvérsia sobre o tema, seria possível concluir que a Federação daquela categoria pudesse assumir a negociação e na falta desta a própria Confederação. Ocorre que analisando a norma referida literalmente, salvo melhor juízo, entendemos que lhes falta essa prerrogativa, que recai somente sobre os sindicatos.

A mesma interpretação, porém, é aplicada às comissões de empregados de determinadas empresas. Diante da crise de representatividade sindical, essas comissões de empregados

reúnem em suas pautas os anseios legítimos daquele grupo, mas, em tese, não podem estabelecer negociações coletivas, no silêncio, recusa ou ausência do sindicato. Sobre o assunto, a lição de Ary Brandão de Oliveira:

Mesmo reconhecendo a negociação coletiva, mantém-se o monopólio dos sindicatos, cuja presença é obrigatória em qualquer negociação de interesses coletivos. Ora, nas legislações mais modernas também as comissões de trabalhadores são partes legítimas para atuar na negociação coletiva. Isto porque o interesse coletivo não radica apenas no sindicato (Oliveira, 1992, p. 124).

Sobre o assunto, convém também mencionar José Claudio Monteiro de Brito Filho:

É que, em certos casos, a negociação, mesmo com sucesso, não resulta na celebração de acordo de caráter normativo, mas materializa-se de outra forma, como com a inserção do consenso obtido em regulamento de empresa ou, como é o caso do serviço público, com a edição de norma, por ato unilateral do ente público, uma vez que impedido, pelo princípio da legalidade, de firmar acordos coletivos de trabalho (Brito Filho, 1990, p. 158).

De fato, a restrição imposta pela CF de 1988, tem estabelecido situações em que o interesse legítimo de um grupo e não necessariamente de uma base, possa ficar mitigado em face da necessária atuação sindical. Por exemplo, quando um grupo de empregados, por consenso de sua maioria, decide entabular uma negociação diretamente com o seu empregador para satisfazer uma necessidade transitória ou para uma situação emergencial.

Conforme a pesquisa até aqui realizada, para o caso do exemplo acima, é importante que o ordenamento jurídico dê guarida a esse grupo de empregados, inclusive, no afã de reduzir os seus direitos trabalhistas, se assim o quiserem, em nome da manutenção de empregos e na consideração e confiança que detém no seu empregador, caso este esteja passando por momento de dificuldades. Obviamente, há que se ter uma negociação precedente e os empregados precisam saber dos riscos que correm e de que o resultado pode não ser o esperado, sendo que atualmente, existem várias maneiras para ter essa ciência. Mas há empregados que aceitam correr esse risco, porque entendem que a situação pode ser contornada por todos, desde que o empregador também faça o seu esforço e seja reconhecido por isso.

Cumprе ressaltar que o cenário atual indica tendência de se privilegiar a flexibilização das relações trabalhistas e do próprio Direito do Trabalho. Nesse contexto, já pelo advento da Lei 12467/17 que traduz em seu texto a preponderância das normas emanadas das negociações

coletivas em face das normas legisladas, como forma de autocomposição dos conflitos trabalhistas e sociais, o que será mais bem explorado.

### ***2.1.5 Função Assistencial***

Tal função é uma atribuição de cunho especial no afã de prestar assistência aos seus representados. Todavia, na questão assistencial há que se observar as atribuições que lhes são conferidas pela lei e pelo seu estatuto, a fim de que a assistência seja efetivamente voltada para os assuntos legais e estatutários. Nesse contexto, uma das mais presentes se referem à assistência judiciária, prevista na Lei 5.5584/70 estabelecendo que na Justiça do Trabalho a assistência judiciária será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer ao trabalhador (artigo 14) sendo que no artigo 18 está prevista que essa assistência se dará independentemente se o trabalhador seja associado ou não ao respectivo sindicato.

Uma das funções assistenciais muito conhecidas e utilizadas era no ato da demissão do empregado, sem justo motivo, pelo qual, preenchidos os requisitos legais (mais de um ano de prestação de serviços), o sindicato profissional daria sua assistência no ato da homologação da ruptura do pacto laboral, em tese, conferindo a exatidão dos valores rescisórios e conferindo os documentos que o embasam. Todavia, tais prerrogativas foram revogadas pelo advento da Lei 13.467/17.

O que se percebe, quanto ao tópico em análise, é que a função assistencial, basicamente lastreada no exemplo acima, em que o sindicato tinha como função recorrente e precípua o ato de prestar assistência ao trabalhador no momento de sua rescisão. Muito dessa prerrogativa se deu pela própria ineficiência estatal e em algumas localidades em proteger os cidadãos de forma geral e os trabalhadores, de forma específica, já que as superintendências regionais do trabalho, as gerências regionais do trabalho e as agências regionais do trabalho, tinham atuação tida como bastante burocrática e a assistência destas na ruptura do liame laboral, realizada mediante agendamento, sempre ultrapassava o prazo para o pagamento das verbas rescisórias previstas no artigo 477 da CLT e geravam apreensão nas empresas e nos trabalhadores.

Obviamente, a função de assistência do ente sindical é de importância notória para o que se tem apregoado desde o primeiro capítulo, no que tange à proteção dos trabalhadores por meio de uma atuação coletiva. O que se defende, também, é que a assistência sindical seja efetiva também em outros aspectos, com os preventivos, atuando junto com os empregados e os empregadores em melhores condições de ergonomia, utilização de soluções tecnológicas, cursos de aperfeiçoamento etc. Além disso, o que se abordará ainda nesse trabalho é a suposta

existência de uma crise de representatividade sindical, e um dos fatores agravantes dessa crise é a desnecessidade de uma assistência sindical efetiva, tanto que não houve grandes manifestações, quando a reforma trabalhista, por meio da Lei 13.467/17, revogou a assistência sindical na rescisão contratual.

### ***2.1.6 Função de Representação***

Uma das características notórias de atuação sindical é a representação, sendo uma das mais notórias prerrogativas. Nesse sentido, é importante que se faça uma análise sobre as diferenças entre representação e representatividade.

Antes, porém, cabe pontuar que existe uma diferença digna de nota entre representatividade e representação. Enquanto esse último se refere ao ato de representar alguém, calcados em critérios objetivos, a representatividade significa a legitimação que o representante ostenta no desempenho da representação, mas não só objetivamente ou legalmente, mas, principalmente outorgada pela classe representada. Em outras palavras, a representatividade é a concretude do mandato outorgado pelo grupo de representados, mas por sua livre e espontânea vontade, fundamentados em caráter de competência, pelo conhecimento das demandas e não porque a lei assim determina. Assim, como decorre de qualquer mandato, a fidúcia é o principal liame que norteia, ou ao menos, deveria alicerçar essa representação. Ocorre que, no Brasil, essa outorga não é espontânea, mas sim imposta, pelo arcabouço legal da legislação sindical. Ou seja, o interessado, ou no caso, a classe interessada não tem a opção de eleger aquele que melhor possa lhe representar, pelo princípio vigente da unicidade sindical (Andrade, 2022, p. 558).

Veja-se que a questão da representação ganha especial relevo nesse aspecto em que vigora o princípio da unicidade sindical no Brasil. Isso porque, sendo o único ente que detém essa prerrogativa, há que se ater a tal responsabilidade. Ou seja, se é um único e específico sindicato com o especial poder de representar alguém, independentemente da qualidade ou da quantidade, a significância desse mandato há de ser considerada relevante e deve ser sempre considerado em todos os seus aspectos.

A representação sindical, decorre de um fenômeno com a historicidade já destacada no capítulo anterior, em que os trabalhadores se agrupam em categorias para equiparar o poder contratual com os empregadores. Obviamente, esse grupo tinha pautas que eram oriundas das suas necessidades, que por sua vez, continha inúmeros trabalhadores, até mesmo de outros empregadores, mas que detinham algum ponto em comum em suas funções.

Obviamente, quando iam exigir melhores condições aos empregadores (se referindo ao período logo após a revolução industrial na Europa) as pessoas que ali compareciam eram

indicadas ou eleitas pelo grupo. Em outras palavras, era formada uma espécie de comissão que seria porta-voz dos pontos a serem negociados com os empregadores que, por sua vez, também poderiam nomear seus porta-vozes.

Os sindicatos nasceram e dentre as suas funções precípua, desse contexto, qual seja o de igualar força contratual com os empregadores e de dar vazão aos anseios de um grupo ou categoria, por melhores condições de trabalho e de salário. Em outras palavras, os sindicatos, como organizações de trabalhadores, passaram a dar voz às suas categorias, no objetivo de defender e promover os interesses daqueles que o sindicato representa.

Como defende Octávio Bueno Magano, é forçoso reconhecer a existência de um poder autônomo do sindicato que existe por si só, em separado do grupo de trabalhadores, mesmo atuando em favor destes, faz em nome dele próprio, dando a isso a denominação de representação (Magano, 1998, p. 582).

É cediço que, conforme nos ensina José Cláudio Monteiro de Brito Filho, o sindicato atua, em diversas oportunidades, até mesmo no exercício de outras funções, como representante do grupo que está legalmente, sob sua égide, que podem ser seus associados, em alguns casos como o de fornecer um plano de assistência médico-hospitalar a preços mais acessíveis, ou de toda a categoria para fins de estabelecimento de negociação (Brito Filho, 2021, p. 160).

Com efeito, tal representação se disciplina pelo artigo 513 da CLT que estabelece que são prerrogativas dos sindicatos representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses dos seus associados relativos às atividades ou profissões exercidas, bem como celebrar contratos coletivos de trabalho (alíneas “a” e “b”).

O assunto também é tratado na esfera constitucional, conforme se depreende da previsão contida no artigo 8º, III, da Constituição Federal pelo qual emana que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Do arcabouço legislativo retro mencionado, o que se infere é que o ordenamento brasileiro atribui aos sindicatos a representação poder na atuação judicial ou extrajudicial para defender os interesses individuais e coletivos, sendo que esta pode ser geral e para os associados.

Em verdade é que o sindicato detém prerrogativas únicas, atuando, inclusive como substituto processual, quando atua na defesa dos direitos e interesses individuais ou coletivos dos integrantes da categoria. Nesse viés, de forma bem superficial, atuando como substituto no processo judicial permite que os sindicatos possam atuar judicialmente em nome dos

trabalhadores da categoria que representa, sem a necessidade de que cada trabalhador tenha que ingressar com suas ações individualmente.

A prerrogativa de substituto processual é adequada e por isso nos alinhamos com a doutrina de José Cláudio Monteiro de Brito Filho que também é favor ao fenômeno da substituição processual ampla dos trabalhadores pelo sindicato, pois traz a ideia de acesso à Justiça, já que é um instrumento hábil para evitar retaliações do empregador ao empregado se este aciona o Poder Judiciário para defender seus interesses (2021, p. 161). Ousamos ir um pouco além. Quando se trata de um assunto de interesse coletivo, pode haver um importante precedente para a tomada de uma decisão empresarial a fim de averiguar o caso de maneira mais ampla, a fim já de dar o devido tratamento a uma determinada questão de ordem coletiva e se preparar, em todos os sentidos, para honrá-la.

Há se ressaltar que o sindicato também pode representar os interesses individuais perante o Poder Judiciário. O exemplo está no artigo 843, § 2º que expressamente aduz que na audiência de julgamento deverá estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes, salvo no caso de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria. Ainda, que se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato.

No âmbito extrajudicial, a representação pelo Sindicato também é notada, principalmente, nas iniciativas com as empresas, inclusive como ente de consulta, para determinados programas que envolvem questões de interesse dos empregados.

É importante ressaltar que as funções tradicionais dos sindicatos são prerrogativas únicas e para cada categoria exercida somente por um ente sindical. Apesar de relevantes no cenário trabalhista, é fundamental refletir se tais funções se adequam ao cenário trabalhista atual, em que as ferramentas tecnológicas já são largamente utilizadas em um movimento que é sem volta.

Note-se que as funções do sindicato, conforme demonstrada acima, estão perfeitamente alinhadas com os interesses de todas as categorias, independentemente do contexto tecnológico em que estão inseridas as relações de trabalho contemporâneas. No entanto, a forma de exercer tais prerrogativas, não tem tido a satisfatória evolução comportamental dos entes sindicais e de seus prepostos, sempre ressaltando poucas e honrosas exceções, que se mantém com hábitos cômodos de outrora, sem se preocupar efetivamente com os interesses da classe representada.

Também é verdade que independentemente da inserção de tecnologias, a adesão sindical tem sido sentida, principalmente no começo desse milênio. Isso se deve, talvez, desde então e o que se reflete atualmente é a pouca ou nenhuma disposição de mudança de postura no seio sindical. Tanto que grande parte dos instrumentos coletivos contém cláusulas que nada mais são do que cópias fiéis dos diplomas trabalhistas consolidados, sem nenhuma inovação.

É conveniente lembrar que o trabalhador, inserido no meio tecnológico, por mais supostamente simplório que seja, é muito mais bem informado do que o trabalhador do “chão de fábrica” e, mais do que isso, tem acesso a muito mais informações. Daí decorre uma sensação de que o sindicato não é tão mais necessário para garantir os seus direitos de forma coletiva, pois ciente dos seus direitos individuais, é muito mais fácil ingressar com uma ação judicial individual para amparar os seus pleitos lícitos.

Em outras palavras, os sindicatos, de forma geral, trazem a sensação de fazer muito pouco pelos seus representados, não inovando em suas ações a fim de garantir, coletivamente, uma atuação legítima, apta a amparar os anseios de uma classe representada e, até mesmo, dos empregados de uma determinada empresa. O que se percebe é que os sindicatos, sequer, têm “braço” para a sua atuação, seja por falta de interesse, seja por falta de visão ou planejamento.

Assim, diante de todas as relevantes prerrogativas que os sindicatos possuem, na prática, não conseguem se mostrar ativos e sensíveis à classe representada. Essa fraqueza, inclusive, é demonstrada quando, por exemplo, buscam uma forma de custear suas atividades, dificultando seus próprios representados de efetivar uma carta de oposição à eventual contribuição sindical, o que, por sua vez, repercute de forma extremamente negativa no seu seio, como se verá adiante.

## **2.2 O Poder Normativo da Justiça do Trabalho - Emenda Constitucional 45/2004**

A essa altura já se percebeu que o ordenamento jurídico, no que tange ao Direito do Trabalho, foi talhado justamente tendo como premissa a desigualdade de forças entre empregado e empregador. Portanto, o Direito Trabalhista não pode se equiparar ao direito civil e resumir as relações entre as partes como sendo uma relação meramente contratual em que o empregado cede a sua força de trabalho em troca de uma contraprestação e esse liame contratual só existe enquanto durar a prestação de serviços e as obrigações recíprocas limitadas ao marco temporal do final do contrato.

Em se tratando de relações entre pessoas, sendo que a contraprestação representa o necessário para que o trabalhador e sua família possam efetivamente viver, ou seja, com nítido caráter alimentar, há que se ter em mente que ao final do contrato e não havendo possibilidade



de recolocação em pouco tempo, um grave problema social surgirá, de modo que o Direito do Trabalho limita, sem adentrar ao mérito sobre o acerto ou desacerto de tal inferência, o poder discricionário dos tomadores de emprego, a fim de garantir condições mínimas ao trabalhador, sempre sob o prisma social.

Como visto acima, a função negocial do sindicato trazia como escopo estabelecer pautas reivindicatórias por meio de negociações coletivas. Até o ano de 2004, o ordenamento jurídico brasileiro estabelecia que a Justiça do Trabalho detinha um poder normativo que significava, grosso modo, que uma decisão de cunho judicial tinha o condão de se sobrepor à própria vontade das partes em um procedimento de dissídio coletivo.

Cabe ressaltar que o dissídio coletivo, ao contrário de denominações não técnicas disseminadas nas empresas, não se relaciona com o período em que os empregados da empresa podem rever os instrumentos coletivos e negociar, por exemplo, um determinado percentual de aumento para a categoria. Em verdade, o que se está a falar é a data base de uma determinada categoria.

O dissídio coletivo, por sua vez, é um procedimento judicial que, normalmente, se é instaurado, a partir do momento em que as negociações entre o sindicato e a empresa ou entre o sindicato profissional e o sindicato patronal, que gerariam acordo coletivo e a convenção coletiva, respectivamente, não se chega a um acordo, sendo que os pontos não resolvidos são submetidos ao Poder Judiciário para que este possa atribuir uma solução ao conflito.

Como falado acima, até o ano de 2004, o Poder Judiciário, por meio da Justiça do Trabalho, tinha preponderância sobre a vontade das partes, sendo que, o dissídio coletivo era iniciado por uma das partes, sob o argumento de que as negociações tinham se encerrado e não havia chegado a termo, sem nenhum outro requisito.

Wilson Aparecido Costa de Amorim aduz que:

A negociação direta entre patrões e empregados era feita com grandes dificuldades. Contra ela pesavam vários fatores: além da forte ação da justiça do Trabalho, havia a perda de autonomia dos sindicatos frente ao controle do Estado e consequente debilidade na organização sindical, as limitações às greves e o reacionarismo dos empresários (Amorim, 2015, p. 3).

Em relação ao poder normativo da Justiça do Trabalho, originalmente a Constituição Federal do Brasil previa, em seu artigo 114, § 2º que, havendo recusa de qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar o dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho (Brasil, 1988).

Dessume-se, pois, que falhado o processo de negociação, à margem de interpretação de tão somente uma das partes, essa poderia, isoladamente, propor o processo de Dissídio Coletivo perante o Poder Judiciário<sup>6</sup>.

No entanto, após o advento da Emenda Constitucional 45, a redação do artigo 114, § 2º, da Constituição Federal foi alterada para contemplar que uma vez superada a fase de negociação sem resultado, é facultado às partes, de comum acordo, ajuizar o processo coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições mínimas de proteção ao trabalho.

### **2.3 O advento da Lei 13.467/17, a “Reforma Trabalhista”**

No dia 13 de julho de 2017, ingressaria no ordenamento jurídico pátrio, a vigência da Lei n.º 13.467/17, que traria sensíveis mudanças relativamente à legislação trabalhista, sendo uma das mais significativas desde a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho no ano de 1943.

Essa nova lei, em seu princípio, alterava, revogava ou criava mais de cem artigos e parágrafos da referida legislação consolidada, sob o argumento de que era necessária a modernização das normas trabalhistas em vigor. Muito se esperou desse momento e, ao mesmo tempo, pairavam seríssimas dúvidas sobre sua efetividade e, por isso, houve grande controvérsia sobre o acerto ou não das normas que vigorariam a partir de então.

Antes da sua entrada em vigor, não se sabia qual seria o impacto das mudanças trazidas com a nova legislação. Alguns, mais açodados, se anteciparam dizendo que a “reforma trabalhista” causaria um trauma na atual conjuntura legal trabalhista, precarizando direitos conquistados às duras penas. Outros, na mesma linha, iam além e diziam que os dispositivos poderiam ser interpretados à luz da Constituição Federal e, portanto, serem considerados inconstitucionais.

De outra banda, os idealizadores da reforma trabalhista defendiam que era necessária a modernização da legislação para se alcançar um novo patamar de segurança jurídica e, de forma, conseqüente, a geração de trabalhos formais.

---

<sup>6</sup> Apenas para fins de ressalva e conhecimento, a competência originária para a tramitação do dissídio coletivo é do Tribunal Superior do Trabalho, se a base territorial sindical for superior à da jurisdição de um Tribunal Regional do Trabalho, sendo deste Tribunal quando o processo de dissídio coletivo envolver categorias profissionais sob sua jurisdição. De qualquer forma, a primeira instância para esse tipo de procedimento judicial é perante um órgão colegiado, normalmente, pela Seção de Dissídios Coletivos, de acordo com os regimentos internos de cada Tribunal.

Passados poucos anos desde a entrada em vigor da Lei 13.467/17, o que se viu foi questionamentos judiciais sobre vários assuntos, sendo que o atual contexto legislativo está longe de um consenso e de uma estabilização legal, muito embora, a iniciativa tenha sido de bom tom. Ocorre que o processo legislativo brasileiro e os interesses políticos velados que são costurados nesse âmbito (e quanto a esse fenômeno, se destaca que é relativamente normal em matérias de grande magnitude como é o caso, sendo que tal se verifica, inclusive, nas potências mais desenvolvidas) foi recebendo influências que adicionaram o seu texto e a tornaram sujeita a tais questionamentos.

O Projeto de Lei n.º 6.787 foi a semente da reforma trabalhista. Apresentado no final do ano de 2016, o projeto tinha como escopo alterar pouco mais de dez artigos da CLT e totalizava seis páginas. A Lei 13.467/17, resultado desse Projeto de Lei, foi aprovada pelo Poder Legislativo com cinquenta e cinco páginas.

Alguns institutos foram muito bem recebidos, como a previsão da prestação em teletrabalho, mas outros foram paradoxais, como estabelecer a revogação da contribuição sindical compulsória e, ao mesmo tempo, indicar a prevalência do negociado sobre o legislado em matéria trabalhista, ou seja, colocando em xeque o custeio dos sindicatos e, simultaneamente, reconhecendo a importância da negociação coletiva.

Alguns institutos foram muito bem recebidos, como a previsão da prestação em teletrabalho, mas outros foram paradoxais, como estabelecer a revogação da contribuição sindical compulsória e, ao mesmo tempo, indicar a prevalência do negociado sobre o legislado em matéria trabalhista, ou seja, colocando em xeque o custeio dos sindicatos e, simultaneamente, reconhecendo a importância da negociação coletiva. Nesse sentido, buscando trazer à tona os possíveis efeitos negativos da Reforma, discorrem José Lourival de Oliveira e Mayra Freire Figueiredo:

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, chamada de reforma trabalhista, que trouxe profundas modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), parece caminhar em sentido oposto. Em primeiro lugar, por restringir a intervenção do Estado, quer pela inibição do Poder Judiciário no controle de cláusulas normativas (artigo 8º, §3º), quer pela institucionalização da prevalência do negociado sobre o legislado (especialmente artigo 611-A). Ainda, porque esfacela, sem exageros, o princípio protetor, desconsiderando a real vulnerabilidade do trabalhador para equipará-lo, de certa forma, à figura do empregador (Oliveira; Figueiredo, 2017, p. 98).

Com efeito, a ideia inicial da reforma trabalhista, principalmente se levando em consideração o texto do mencionado Projeto de Lei, é que o ordenamento jurídico garantiria tão

somente o processo de negociação (coletiva ou não), mas sem qualquer garantia de direito mínimo, quanto ao resultado.

## 2.4 A prevalência de Negociado sobre o Legislado

Igualmente, pode-se dizer que a reforma trabalhista trouxe uma nova diretriz de que os instrumentos coletivos, frutos de uma negociação coletiva, serão prevalentes ao que a lei especifica sobre o mesmo assunto. Em outras palavras, o que as partes negociam e acordam sempre será respeitado, mesmo que a lei estabeleça outras diretrizes ou patamares.

O assunto 611-A da CLT, inserido pela Lei 13.467/17, aduz que:

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 (Brasil, 1943).

Os assuntos legislados são compostos, de forma resumida, por todo o arcabouço legislativo referente à matéria trabalhista. Isso se insere nos artigos 7<sup>a</sup> a 11<sup>a</sup> da Constituição Federal (CF), por exemplo, e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que é a viga mestra que regula o trabalho sob o manto do vínculo empregatício.

O artigo 7º da Constituição Federal brasileira dispõe sobre matérias de ordem trabalhista relevantes (tanto que galgadas ao status constitucional) sendo que ali se concentra matéria, em

última análise, social. Como já dissemos inúmeras vezes no presente trabalho, a matéria trabalhista contém em seu bojo, uma matéria também ligada aos direitos humanos e, de forma mais específica, aos direitos humanos trabalhistas, ou seja, revelando-se a proteção legal constitucional a matéria de ordem eminentemente social.

Com efeito, no referido artigo 7º da CF há a consagração do princípio da vedação do retrocesso social, sendo que a inovação legal ou normativa, somente será aplicada se beneficiar os trabalhadores.

Nesse ponto é relevante para que se entenda a matéria em análise (prevalência do negociado sobre a norma legislada) alberga somente os empregados, ou seja, aqueles que possuem vínculo de emprego formal, registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). A princípio, a outra parte de trabalhadores, que não detém o vínculo empregatício, não estão sob a égide protetiva da legislação e nem podem ser representados pelos sindicatos, justamente por não terem o liame empregatício, com carteira de trabalho assinada.

Segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) em 2022, 40,1% dos trabalhadores ocupados estão laborando informalmente, indicando que uma expressiva parcela da população ainda não conta com a proteção legislativa e nem mesmo estão albergados pelas negociações realizadas, até que ingressem no mercado formal, com vínculo de emprego (IBGE, 2022).

Sem adentrar ao mérito dos números, pois esse não é objetivo do presente trabalho, resta evidente que, diante dessa expressiva quantidade de pessoas sem o vínculo empregatício, mas que laboram de maneira informal, há que se adquirir olhos protetivos para essa parcela da população, o que deve ser amplamente discutido e solucionado.

Dito isso, constitui o conceito de negociado para o presente trabalho, de maneira direta e simples, os documentos precedidos de uma negociação coletiva, quais sejam os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) e as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) que, pela legislação só podem ser firmados pelos sindicatos profissionais, representando as categorias de empregados com uma ou mais empresas na forma de Acordo Coletivo de Trabalho ou entre os sindicatos profissionais e sindicatos patronais, na forma de Convenção Coletiva de Trabalho.

Tanto os acordos coletivos de trabalho como as convenções coletivas de trabalho estão previstas tanto no texto constitucional como na legislação infraconstitucional, podendo gerar efeitos significativos no contrato individual dos empregados, abrangidos por esses documentos.

Ao que parece, dentre outras, uma das ideias marcantes da Lei 13.467/17 é salvaguardar a autonomia das partes em gerar soluções para problemas pontuais, flexibilizando assuntos que eram intangíveis e que, ao mesmo tempo, se tornavam óbice para a continuidade empresarial.

Em outras palavras, objetivava-se o entendimento entre o sindicato profissional e a empresa ou sindicato patronal para estabelecer algumas premissas que, poderiam ser até transitórias, dada a dificuldade ou sazonalidade de um setor produtivo, por exemplo.

Além disso, o texto legal faz expressa ressalva à interveniência do Estado, estabelecendo nos termos do artigo 8º, § 3º da CLT que prescreve que no exame da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará, de forma exclusiva, a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitando o artigo 104 do CC e balizará a sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Registra-se que nesse trabalho se abordará a questão que envolve o aspecto do negócio jurídico dos acordos de vontade no âmbito sindical. No entanto, para o aspecto ora analisado se percebe que, como se disse acima, com base nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 611-A da CLT, o legislador opta pela autocomposição entre as partes, sendo que as decisões heterônomas, oriundas do Poder Judiciário, se restringiriam somente quanto aos requisitos do negócio jurídico, prevendo, inclusive, no parágrafo segundo, que 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.

Já no parágrafo terceiro do mesmo artigo 611-A da CLT, indica a possibilidade de redução do salário ou da jornada, mediante pactuação, mas com a previsão, no instrumento coletivo, de proteção contra a dispensa imotivada dos empregados, durante a vigência deste.

Por sua vez, o artigo 611-B da CLT, também inserido pela Lei 13.467/17, estabelece os assuntos que não podem ser alvo de supressão ou redução por meio de instrumento coletivo, sendo expressamente consignado no parágrafo único que as regras de duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins disposto no artigo mencionado.

Em suma, as alterações provenientes da Lei 13.467/17, atendeu a um clamor de privilegiar a autonomia da vontade coletiva, por meio da negociação coletiva, de modo que a inserção dos artigos acima mencionados trouxe à tona o tema da constitucionalidade do que se diz mais facilmente do “negociado sobre o legislado” ou a expressão “negociado x legislado”.

A questão fulcral que se descortina recai sobre se existe e, no caso positivo, qual o limite em que um acordo coletivo ou uma convenção coletiva possa prevalecer sobre uma disposição legalmente imposta em legislação trabalhista, mesmo que seja no contexto do ordenamento jurídico brasileiro, incluindo as regras constitucionais, tratados internacionais e legislação infraconstitucionais e demais normas aplicáveis.

A resposta nunca foi e ainda não é fácil. A questão do negociado ter prevalência sobre o legislado é terreno fértil para a controvérsia, pois pode trazer com a flexibilização dos direitos trabalhistas, possível precarização das condições de trabalho. Com efeito, assevera Ferrer e Oliveira:

[...] não pode ser afirmado que se construiu um plano de igualdade capaz de fazer prevalecer o processo de negociação inclusive sobre normas de ordem pública, justamente por conta que o valor trabalho humano se constitui em um direito fundamental (Ferrer; Oliveira, 2019, p. 137).

O assunto em comento, sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, é assunto que não é tão novo. Todavia, essa prevalência, antes da reforma trabalhista de 2017, somente era possível se fosse para beneficiar os empregados em face do princípio da norma trabalhista mais benéfica. Quando havia a prevalência do negociado sobre o legislado era para normatizar concessões e vantagens não previstos em lei ou, ainda, normatizar patamares maiores para determinados direitos do que a legislação estabelecia.

Contudo, a leitura da atual circunstância legislativa, autoriza, ao menos em tese, que se reduza direitos, abaixo dos patamares legalmente definidos. Pela leitura do já mencionado artigo 611 A da CLT inserido por meio da Lei 13.467/17, em suma, autoriza que os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho possam reduzir direitos legalmente assegurados. Diante dessa constatação é que surgem os debates.

O Direito do Trabalho é um ramo do ordenamento jurídico brasileiro que traz princípios específicos. Dentre eles, o princípio da proteção ao trabalho tem sido a tônica teleológica de todo o raciocínio que se faz para os operadores do direito que militam nessa seara.

Vale dizer que esse preceito protetivo remonta às historicidades já mencionadas no primeiro capítulo do presente trabalho, em que eram absolutamente flagrantes as desigualdades contratuais entre empregados e empregadores.

Em verdade essa desigualdade na relação de emprego, diga-se novamente, espécie do gênero relações de trabalho, ainda se mostra presente. Diante desse descompasso materializado pela desigualdade na relação laboral, há que se chamar à baila o princípio da igualdade em que deve-se tratar os desiguais de forma desigual na exata medida de sua desigualdade.

Sobre o tema, Rodrigues aduz que “o procedimento lógico para corrigir desigualdades é o de criar outras desigualdades” (Rodrigues, 2000, p. 36), reconhecendo que o arcabouço do direito trabalhista é o de proteger a parte mais frágil do pacto laboral: o empregado.

Maurício Godinho Delgado ensina que:

O Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho (Delgado, 2014, p. 268).

Portanto, em razão da especificidade do Direito do Trabalho, evidencia-se o princípio protetivo ou princípio tutelar, sendo esse o traço marcante de distinção para o direito comum, em que se tem a valorização da igualdade de condições materiais em prevalência sobre a igualdade de condições formais.

#### ***2.4.1 O princípio da norma mais favorável***

Dentre esse contexto característico do direito laboral, há que se mencionar o princípio da norma mais favorável ou princípio da norma mais benéfica. Essa principiologia se demonstra, de forma direta, quando há uma aparente contradição de duas fontes jurídicas diferentes. Pelo princípio da norma mais benéfica, o eventual conflito entre essas normas, deve prevalecer e, portanto, incidir a que for mais benéfica ao trabalhador, mesmo que a norma menos benéfica estivesse prevista na Constituição Federal.

É importante notar que esse princípio se sobrepõe à própria hierarquia das leis. No Direito do Trabalho o que prevalece, no caso concreto, é que, geralmente, prevalecerá a norma mais benéfica independentemente se a outra norma conflitante seja considerada acima na hierarquia clássica das leis.

Sobre o tema, Amauri Mascaro Nascimento, leciona que:

De modo geral é possível dizer que, ao contrário do direito comum, em nosso direito, a pirâmide que entre as normas se forma não terá a Constituição Federal ou a lei federal ou as convenções coletivas de modo imutável. Os níveis normativos se alternam em constante modificação. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma aplicável no caso concreto em se tendo como tal a que resultar do ordenamento jurídico interpretado como um sistema (Nascimento, 2015, p. 537).

Sobre o princípio da norma mais favorável, o que se depreende, no campo prático, é que tais normas mais benéficas são introduzidas no cenário jurídico da relação trabalhista por meio das Convenções Coletivas de Trabalho e por meio dos Acordos Coletivos de Trabalho, ou seja, normas autônomas.



A título de exemplo, o artigo 7º, XVI da Constituição Federal estabelece que o percentual de remuneração do labor extraordinário deve ser superior, no mínimo, em cinquenta por cento do valor estabelecido pelo labor ordinário. Na mesma esteira, o inciso XVII do mesmo artigo constitucional, dispõe que as férias anuais sejam remuneradas com, pelo menos, um terço a mais que o salário do empregado.

Dessa forma, inferindo que a Magna Carta estipula direitos constitucionais mínimos, chamados patamares mínimos civilizatórios, essa mesma regra admite que normas oriundas de acordos coletivos ou convenções coletivas, possam ser válidas se estipularem percentuais acima dos legalmente previstos.

Nesse ponto, há que se admitir que uma das características do Direito do Trabalho é a estipulação de patamar mínimo de proteção, sendo perfeitamente lícito, aceitável e até mesmo incentivado que esses níveis mínimos possam ser superados por outras normas posteriores. Veja-se que não se trata de revogação da norma legislada, mas sim a sua não aplicação para um determinado assunto, em face de que existe uma norma mais benéfica, sendo que para Amauri Mascaro Nascimento inexistente oposição entre o direito estatal e os direitos dos grupos, sendo que eles se harmonizam-se e constituem componentes do mesmo conjunto (Nascimento, 2015, p. 536).

Na mesma senda, a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu artigo 620 expressamente estabelece a prevalência das condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva do trabalho. E assim é, pois, o acordo coletivo de trabalho, geralmente, é mais específico do que as convenções coletivas de trabalho, porque aquele resulta da negociação entre o empregador e o sindicato profissional, restringindo a sua aplicabilidade e, portanto, especificando a pauta de negociações para aquele âmbito.

Entretanto, essa prevalência somente será válida, de acordo com o princípio da norma mais favorável, se o acordo coletivo de trabalho, de fato, estipular condições normativas superiores à convenção coletiva de trabalho.

Com efeito, a questão da aplicação do princípio da norma mais favorável teve a sua sucessão no que, popularmente é chamando de “negociado x legislado” que tem como pano de fundo uma alternativa na tentativa de buscar a flexibilização à proteção insculpida no ordenamento jurídico, representando pelas normas trabalhistas.

Fazendo um breve resumo histórico desse raciocínio, a autora, Ana Paula Didier Studart menciona Valdete Souto Severo:

Um dos tantos reflexos da modernidade é justamente a centralidade do indivíduo. O homem passa a buscar as verdades em si mesmo. E como perde suas referências incontestáveis, pois não está mais atrelado à vontade de Deus e da natureza, precisa ser um sujeito autorreferente. Daí toda a construção teórica moderna acerca da autonomia como capacidade para negociação. Aliás, é esse conceito de autonomia, denunciado como falacioso por autores como Marx, Nietzsche ou Freud, que confere ao homem a liberdade para exercer sua vontade sobre o outro, sobre o mundo e sobre a natureza. É também ele que permite a mágica pela qual um ser humano consegue, pretensamente preservando sua autonomia, ser ao mesmo tempo sujeito e objeto de um contrato. É o que ocorre na relação de emprego: quem trabalha é sujeito, porque contrata ‘livremente’, mas também é objeto, porque a troca se dá justamente entre remuneração e força de trabalho (que não se desgruda do trabalhador). Essa é a autonomia moderna: liberdade para vender tempo de vida e saúde (basta pensar nas hipóteses de trabalho insalubre); liberdade para assumir as consequências do próprio fracasso (Stuart, 2019, p. 37 *Apud* Severo, 2015, n.p).

A relação de trabalho, como visto acima, é especial porque o empregado é, ao mesmo tempo, sujeito do contrato (parte), bem como é a própria essência dele, pela sua força de trabalho em troca de uma contraprestação. Todavia, a relação de trabalho é dinâmica, porque nela se insere uma série de fatores internos, relacionados com as características da empresa, sua gestão etc., bem como fatores externos que se relacionam com o próprio mercado de atuação, políticas governamentais etc.

#### ***2.4.2 As vertentes de entendimento da prevalência do negociado sobre o legislado***

Conforme visto, com o advento da Lei 13.467/27, ficou evidente a prevalência do negociado sobre o legislado, com as inserções dos artigos 611 A e 611 B na CLT, causando bastante polêmica entre os operadores do direito.

Para fins de contextualização e buscando deixar evidente o texto legal, importante trazer à tona a redação dos artigos supracitados:

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 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 (Brasil, 1943).

Já o artigo 611-B da CLT traz em sua redação o que pode ser considerado como objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, tendo em vista representar prejuízo claro a direitos do trabalhador:

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 (Brasil, 1943).

O tema da prevalência do negociado sobre o legislado encontra guarida nas convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que o Brasil ratificou. Por elas, os países que aderiram à tais convenções devem privilegiar a negociação coletiva a fim de apaziguar e resolver conflitos de origem trabalhista entre empregados e empregadores. O Decreto 33.196/53 aduz, em seu artigo 4º que:

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego [...] (Brasil, 1953).

Na mesma senda, houve o Decreto 1256/94 dispondo “que as medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concedidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva” (Brasil, 1994).

Com efeito, a própria Constituição de 1988 alinha-se à tais normas oriundas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e estabelece a limitação das negociações coletivas, no artigo 7º, incisos: VI, que trata da irredutibilidade salarial, salvo se disposto em convenção ou acordo coletivo; XIII que trata da duração do trabalho normal, não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, sendo possível a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV que trata da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos de revezamento, salvo negociação

coletiva e XXVI que trata do pleno reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (Brasil, 1988).

Pela vertente acima exposta, é nítido que os instrumentos coletivos de trabalho são fontes do direito trabalhista, sendo que por eles há possibilidade de supostamente flexibilizar direitos, desde que seja sob a égide de uma negociação coletiva, envolvendo as empresas, os sindicatos profissionais e os sindicatos patronais.

Ao que parece, essa conjuntura negocial, de eventual flexibilização de direitos, decorre de uma negociação em que se pode por exemplo, reduzir salários e reduzir jornadas, mas, tenha como compensação, um eventual “ganho” que possa ser considerado interessante aos empregados e aos sindicatos profissionais. Em outras palavras, normalmente, o que se estabelece em tais negociações é a compensação de determinadas perdas por outros ganhos, mesmo que não de forma expressa, como se verá.

Daí a base das composições autônomas, como os acordos coletivos de trabalho, serem de suma importância a se considerar uma realidade específica de uma determinada empresa e em um determinado contexto. A ressalva que se tem em relação à prevalência do negociado sobre o legislado é que em relação às normas de higiene física e mental, relacionadas à segurança e medicina do trabalho, bem como as normas do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) não há possibilidade para negociação.

Posto isso, os defensores da prevalência do negociado sobre o legislado, e os que também apoiam a “reforma trabalhista” argumentam que as leis trabalhistas consolidadas têm a sua relevância, mas por se tratar de uma norma de 1943, precisava de uma nova roupagem que pudesse amparar os tempos modernos de rápidas e relevantes transformações no mundo do trabalho. Decerto, que as negociações coletivas, como instrumento autônomos, servem não só para a resolução não só de conflitos, mas também para as adaptações e acomodações de situações não previstas ou frutos de evoluções de tecnologia e do mercado, a fim de se adaptar à novas oportunidades, até como forma de crescimento e inegavelmente mais rápida do que a edição de uma norma legislada.

Dessas situações, pode haver relevante mudança da relação trabalhista e diante de tal dinâmica, os instrumentos coletivos servem não só balizar essa nova relação, mas dar a segurança jurídica necessária para que tal relação seja levada a efeito.

Tal como mencionado alhures, as negociações coletivas também são instrumentos legítimos para contornar situação de crise de um determinado setor, que passa por dificuldades. A mobilização dos empregados e do seu sindicato, por meio da entabulação de um instrumento coletivo, pode auxiliar em situações emergenciais em que se verifica uma crise para que

empregos sejam mantidos por meio da continuidade da atividade empresarial do empregador. Ocorre que a prevalência do negociado sobre o legislado enfrenta, sobre outro *prima* do que elencado acima, resistência doutrinária e de muitos operadores do Direito do Trabalho.

Como já exposto anteriormente, mesmo de forma breve, o princípio da norma mais favorável busca a aplicabilidade de normas não legisladas, mas somente se essa superarem as benesses previstas nas normas legisladas. Em outras palavras, não há precarização dos direitos trabalhistas, mas sim a observância mínima dos patamares previstos na norma oriunda das casas legislativas.

Sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, no atual formato, as normas acordadas, mesmo que estas prevejam supressão e/ ou limitações de direitos tidos como fundamentais, estas prevalecerão, simplesmente por serem frutos de uma negociação coletiva.

Ocorre que o texto constitucional, expresso no artigo 7º, prevê a possibilidade de redução de salário e jornada por meio de situações eminentemente pontuais e, portanto, sendo uma regra de exceção e como tal aplicada excepcionalmente. O que muitos doutrinadores defendem é que o texto constitucional exige que, para tais disposições em que se reduz direitos tidos como fundamentais se mostre em um contexto absolutamente específico de dificuldade em nível nacional ou no âmbito do empregador. Além disso, o que se denota é que o texto constitucional, como falado alhures, fixa patamares mínimos, sendo que a negociação coletiva deve, na medida do possível, perseguir outros patamares, acima daqueles estipulados legislativamente. É o que aduz Mauricio Godinho Delgado:

*Pelo princípio da adequação setorial negociada*, as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista 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 juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta) (Delgado, 2016, p. 1465).

Convém ressaltar que se entende por parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta aquelas que sejam normas de ordem públicas, direitos fundamentais relativos à patamar civilizatório mínimo para as relações trabalhistas e são relacionados à dignidade humana. Sendo normas de tal magnitude, não estariam orbitando somente na esfera das relações de trabalho, mas, elevada ao da própria garantia da dignidade da pessoa humana e, portanto,

não poderiam ser flexibilizados sob nenhuma hipótese, nos termos da própria Constituição Federal do Brasil, conforme preconizado em seu artigo 1º, III.

Essa corrente é representada pela doutrina do desembargador Jorge Luiz Souto Maior:

Eis que, subitamente, em muito menos tempo do que se esperava, constata-se no Brasil, ao contrário do que se tem verificado nos países que sofreram os efeitos das guerras mundiais, que a razão preconizada no artigo 1º. da Declaração Universal dos Direitos do Homem<sup>1</sup>, não está sendo utilizada. A partir da declaração do presidente da Vale do Rio Doce, que reivindicou, em dezembro último, sem qualquer fundamento preciso, uma flexibilização das leis trabalhistas do país, como forma de combater os efeitos da crise financeira, deflagrou-se um movimento, claramente organizado, sem apego a reais situações de crise, no qual várias grandes empresas começaram a anunciar dispensas coletivas de trabalhadores, para fins de criar um clima de pânico e, em seguida, pressionar sindicatos a cederem quanto à diminuição de direitos trabalhistas, visando alcançar a eternamente pretendida redução de custo do trabalho, e buscar junto ao governo a concessão de benefícios fiscais (Souto Maior, 2009, p. 1).

O mencionado Desembargador Federal do Trabalho, reforça a ideia de que os direitos trabalhistas fundamentais não se limitam somente sob a égide das relações de trabalho, mas detêm natureza social, relacionada à dignidade da pessoa humana:

Neste sentido, cumpre relembrar que o ordenamento jurídico está atrelado à ideia de Estado Social. Assim, quando este confere aos particulares a possibilidade de regularem seus próprios interesses está, em verdade, projetando uma necessária estabilização das relações sociais. O que o Direito Social, como regulador do modelo capitalista de produção, pretende é o aprimoramento das relações entre o capital e o trabalho no sentido evolutivo, nos termos do compromisso assumido no período pós-guerra: maior eficácia dos Direitos Humanos, maior distribuição de renda, mais justiça social. Em suma, planeja e procura instrumentalizar a construção de uma vida melhor para todos. Sob a ótica do Direito Social, portanto, os conflitos coletivos de trabalho não são encarados como conflitos de grupos determinados na defesa de seus interesses particulares. O direito instrumentaliza os conflitos coletivos de trabalho para que possam representar um mecanismo democrático de efetivação de valores jurídicos de caráter genérico fixados na concepção do Estado Social. O que se almeja não é a mera eliminação do conflito, mas a concretização dos postulados da ordem jurídica de caráter social (Souto Maior, 2009, p. 4).

Sobre a validade dos acordos coletivos e convenções coletivas, quando reduzem direitos trabalhistas, arremeta o seu posicionamento:

É totalmente equivocado, desse modo, considerar que acordos e convenções coletivas de trabalho possam, sem qualquer avaliação de conteúdo, reduzir direitos trabalhistas legalmente previstos, simplesmente porque a Constituição previu o ‘reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho’

(inciso XXVI, do art. 7º) e permitiu, expressamente, por tal via, a redução do salário (inciso VI, art. 7º), a compensação da jornada (inciso XIII, art. 7º) e a modificação dos parâmetros da jornada reduzida para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV, do art. 7º). Ora, o artigo 7º, em seu ‘caput’, deixa claro que os incisos que relaciona são direitos dos trabalhadores, ou seja, direcionam-se a um sujeito específico, o trabalhador, não se podendo entendê-las, conseqüentemente, como algum tipo de proteção do interesse econômico dos empregadores. Além disso, as normas são, inegavelmente, destinadas à melhoria da condição social dos trabalhadores. Não se pode ver nos preceitos fixados nos incisos do art. 7º os fundamentos jurídicos para fornecer aos empregadores a possibilidade de, por um exercício de poder, induzirem os trabalhadores, mesmo que coletivamente organizados, a aceitarem a redução dos direitos trabalhistas legalmente previstos, ainda mais quando tenham sede constitucional e se insiram no contexto dos Direitos Humanos (Souto Maior, 2009, p. 5).

Essa corrente doutrinária, em suma, entende que o suposto fortalecimento dos entes sindicais para que possam estabelecer negociações coletivas que, por sua vez, possam diminuir direitos trabalhistas e, por consequência, atingir o direito social que tais normas protegem, é um grande retrocesso, pois teria a capacidade de fulminar os direitos arduamente conseguidos, a partir de muita luta e esforços dos trabalhadores.

Novamente, reportando-se a esse posicionamento doutrinário, a prevalência do negociado sobre o legislado teria uma vertente já consagrada que é o de que essa aplicabilidade do negociado somente seria possível se fosse mais benéfica do que os considerados patamares mínimos previstos nas normas legisladas. Ou, em outras palavras, se voltaria ao conceito da aplicação da norma mais benéfica.

Fato é que as posições são antagônicas e indicam o elevado nível de controvérsia do assunto. Com isso, o que resta prejudicado é a almejada segurança jurídica, ou seja, se os termos negociados coletivamente garantem à sua aplicabilidade quando alteram os termos estatuídos legislativamente, mesmo que ocasionem diminuição de direitos trabalhistas.

Tal assunto foi alvo de Agravo em Recurso Extraordinário (ARE) nº 1121633, com repercussão geral reconhecida (Tema 1046) que, ao menos por ora, concede uma importante diretriz para o assunto. Em suma o Supremo Tribunal Federal (STF), em sessão de julgamento do dia 02/06/2022, decidiu que as convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos de trabalho que limitam ou suprimem direitos trabalhistas são válidas, desde que assegurado um patamar mínimo civilizatório.

O Ministro Gilmar Mendes, antecipou o seu voto, dando esse direcionamento sobre a constitucionalidade dessa regra, dando provimento ao recurso, mas ressaltando que a supressão ou redução de direitos trabalhistas não podem ferir o patamar retro mencionado, que é composto, em suma, por normas constitucionais e convenções internacionais chanceladas e



incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro. Em outras palavras, são constitucionais as regras coletivas desde que não firam os direitos de indisponibilidade absoluta.

O Tribunal, por maioria, apreciando o tema 1.046 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber. Em seguida, por unanimidade, foi fixada a seguinte tese: ‘São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis’. Ausentes, justificadamente, o Ministro Luiz Fux (Presidente), impedido neste julgamento, e o Ministro Ricardo Lewandowski. Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber, VicePresidente. Plenário, 2.6.2022 (STF, 2022, n.p).

O que restou evidente na decisão é que o Supremo Tribunal Federal chancelou a plena liberdade negocial e, ainda, que eventuais contrapartidas negociadas em detrimento da limitação ou diminuição de direitos trabalhista não precisam, necessariamente, ser expressas, conforme consta da atuação redação do Tema 1046, *verbis*:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao consideraram a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis (STF, 2018, n.p).

A despeito de outras ações igualmente relevantes no âmbito da negociação coletiva (podendo-se destacar a Arguição de Descumprimento de Preceito Constitucional (ADPF) nº 323, versando sobre a ultratividade das normas coletivas e o Recurso Extraordinário (RE) 999.435 que trata da demissão coletiva), pode-se inferir que a negociação coletiva ganha relevo no âmbito jus laboral sendo que a sua concretude, diante do preceito da prevalência do negociado sobre o legislado, se reveste da necessidade da obediência de todos os trâmites legais e necessários para que a categoria de representados possa, de fato e de direito, se fazer ouvir por seus representantes.

## **2.5 Os Instrumentos Coletivos Trabalhistas sob a óptica do Negócio Jurídico Civil**

Como se viu no item precedente, muito embora o assunto ainda seja muito controverso, em junho do ano de 2022, o Supremo Tribunal Federal deu um direcionamento acerca do reconhecimento da prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo limitando ou suprimindo direitos trabalhistas, observado o patamar civilizatório mínimo. Daí decorre uma

série de desdobramentos relativos ao processo de representação no âmbito sindical que devem ser, necessariamente, observados, sob pena de nulidade do acordo coletivo de trabalho e da convenção coletiva de trabalho.

Dentre outros temas que recaem sobre os requisitos que dão legitimidade à negociação coletiva, há que se observar que os instrumentos coletivos de trabalho, quais sejam, o acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho, são negócios jurídicos que, por sua vez, se revestem de formalidades indispensáveis que lhes conferem plena validade.

Essa prerrogativa de representação clama por uma estrutura procedimental estruturada e formalizada, a fim de que os anseios da base representada possam estar perfeitamente e inequivocamente delineados na negociação que o ente sindical estabelecerá. Para que isso seja possível e, sobretudo, legítimo, é necessário se observar vários requisitos formais, inculpidos, também na legislação civil, já que os instrumentos coletivos que derivam da negociação coletiva, possuem nítido caráter contratual e, portanto, carece de elementos que o caracterizem como tal. Além disso, os próprios protagonistas da negociação coletiva, em sua constituição e funcionamento, precisam observar os requisitos da legislação civil, assim como da legislação trabalhista.

Em vários aspectos do Direito Coletivo do Trabalho, desde a formação dos sindicatos e o seu funcionamento, passando pelos atos que legitimam a representação das entidades sindicais dos seus representados, até a formação do instrumento coletivo do trabalho e seu registro, como fechamento da expressão de vontade de todas as partes envolvidas, passam pela observância dos requisitos civis, tendo como viga mestra o próprio Código Civil Brasileiro.

Além disso, para reforçar esse entendimento, houve a edição do parágrafo terceiro, do artigo 8º da CLT, pelo qual, se tem claro, no que tange aos instrumentos coletivos, que a Justiça do Trabalho analisará a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, tendo como base o preconizado no artigo 104 do Código Civil.

Nota-se, portanto, que a própria Justiça do Trabalho tem uma restrição legal evidente no que tange ao exame das Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho, sendo que a sua atuação se restringe apenas à validade do negócio jurídico, nos termos da legislação civil. Em outras palavras, ao Poder Judiciário restou verificar se estão presentes os requisitos legais para a realização do negócio jurídico, quais sejam: a capacidade do agente, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e a forma prescrita ou não defesa em lei, assim como a observância dos ditames legais procedimentais que resultam na manifestação da vontade.

Em que pese se possa, em primeira impressão, concluir que essa análise residual do Estado possa ser simples, quando se trata da verificação dessas condições no Direito Coletivo do Trabalho, dada às características de informalidade que permeiam o direito laboral, as arguições de nulidades são possíveis, justamente por não se observar determinados ritos previstos na legislação civil, o que gera instabilidade e ausência de segurança jurídica.

Isso porque, como se disse, os entes sindicais, sujeitos relevantes no cenário do direito coletivo do trabalho, detém, por força legal, a prerrogativa de estabelecer as negociações coletivas entre os entes sindicais patronais e profissionais (convenção coletiva) e entre os sindicatos profissionais e as empresas (acordos coletivos).

Em face dessa característica de representação, os sindicatos precisam seguir algumas formalidades legais, para estabelecer a necessária legitimidade de atuar em consonância com a vontade de sua categoria. Isso requer que todos os atos internos que possam permear a concretização dessa manifestação de vontade sejam válidos para que possa se efetivar essa representação, bem como todos os atos formais que antecedem uma assembleia de representados, os procedimentos durante e após essa reunião assemblear, até porque os instrumentos coletivos, além do aspecto contratual, também são um acordo que detém caráter normativo.

O que se vislumbra como realidade, no entanto, é que os sujeitos da negociação coletiva, nem sempre se atém aos requisitos legais básicos para legitimar suas ações e isso pode gerar discrepâncias ou divergências com a classe representada, além de gerar nulidades formais, o que causam enorme prejuízo para todos os envolvidos, como dito acima.

Portanto, a negociação coletiva deve se ater a vários requisitos legais e formais a fim de legitimar todo o período negocial e lhe dar a necessária segurança jurídica para acomodar os anseios de uma classe de empregados com os interesses do empregador, estabilizando essa relação que objetiva o bem-estar social.

Tradicionalmente, desde os idos dos séculos XVII a XIX, a concepção do contrato tem sofrido transmutações, que segundo Enzo Roppo apontam “uma tendência para a progressiva redução do papel e da importância da vontade dos contratantes, entendida como momento psicológico da iniciativa contratual” (Roppo, 2009, p. 297).

Referido autor, se referindo a esse fenômeno, utilizou a expressão de objetivação do contrato, que, segundo ele “leva a redimensionar, sensivelmente, a influência que o elemento voluntarista exerce, quer em relação à definição geral do próprio conceito de contrato, quer em relação ao tratamento jurídico concreto de cada relação” (Roppo, 2009, p. 297).

O negócio jurídico foi concebido originalmente como a individualização da vontade dos indivíduos ou nas palavras de Roppo:

Recorde-se a concepção de contrato (e, portanto, do negócio jurídico) amadurecida nos séculos XVII e XVIII e aperfeiçoada no século XIX, na base do postulado jusnaturalístico que individualizava na vontade humana a fonte primária de todo o efeito jurídico, a energia criadora dos direitos e das obrigações legais: o contrato é consenso, isto é, encontro de vontades; o negócio jurídico é a declaração de vontade (Roppo, 2009, p. 297).

Em que pese a existência de inúmeros outros argumentos fascinantes sobre a análise da evolução dos contratos, para o presente estudo é oportuno estabelecer um brevíssimo contexto histórico do negócio jurídico e a sua relação com a negociação coletiva.

Nesse plano histórico, as condições de trabalho eram impostas, de maneira unilateral aos empregados que, por sua vez, estavam sob a égide de uma mesma norma, tendo em vista a suposta identidade das funções e da jornada de trabalho. Trata-se de um princípio que foi denominado, por Enzo Roppo, como “princípio da uniformidade e homogeneidade das condições contratuais de trabalho” (Roppo, 2009, p. 320).

Com efeito, essa homogeneidade citada, inclusive no primeiro capítulo desse trabalho, foi o cenário adequado para as primeiras manifestações de oposição ao sistema vigente, de forma a se contrapor aos empregadores pelo coletivismo, tal como se extrai a seguir:

Por uma espécie de vingança histórica, o mesmo princípio da uniformidade e homogeneidade das condições contratuais de trabalho para todos os pertencentes a um mesmo sector ou a uma mesma empresa – inicialmente operante em exclusiva função dos interesses patronais – deveria mais arde ser fundamento do sistema de contratação colectiva, no qual as classes trabalhadoras haveriam de encontrar o instrumento para opor-se à prepotência dos empresários, tutelar os seus interesses materiais e morais, eleva as suas condições de trabalho (Roppo, 2009, p. 320-321).

Todavia, a análise dos Acordos Coletivos de Trabalho e, principalmente, das Convenções Coletivas de Trabalho, nem sempre foi de fácil compreensão. Cabe Ressaltar que Orlando Gomes, que à época utilizava o seu nome completo (Orlando Gomes dos Santos), publicou sua tese de concurso para ingresso na Faculdade de Direito da Bahia, com o título “A Convenção Coletiva do Trabalho” (Gomes, 1936), sendo a primeira obra editada no Brasil sobre o assunto (Romita, 1998, p. 65).

Na época da concepção daquele trabalho, em 1936, havia um ambiente político no mundo, como o comunismo e o fascismo, que, nitidamente influenciaram estudiosos das

Convenções Coletivas de Trabalho a ter uma visão normativista sobre o assunto. Naquela ocasião, Arion Sayão Romita, afirma que Orlando Gomes foi categórico em afirmar que as Convenções Coletivas de Trabalho detinham nítido caráter normativo:

Pressupondo o ‘fracasso das soluções contratuais’, incapazes de explicar o ‘primado do grupo sobre o indivíduo’, a tese normativista salienta o ‘caráter normativo’ das decisões do grupo: nas próprias palavras de Orlando Gomes, ‘o reconhecimento da atividade jurígena desses grupos não é mais do que a tradução científica de um fato que a realidade virtual revela. A convenção coletiva de trabalho expressa a participação dos trabalhadores na regulação das condições de trabalho a eles aplicáveis. Ela traduz a ‘vontade de império de uma classe’ que tem, evidentemente, ‘caráter normativo’: afirma-se no campo do direito como verdadeira lei (Romita, 1998, p. 66).

Assim, em princípio para Orlando Gomes, as convenções coletivas do trabalho são leis e não contratos. Todavia, o autor, com coragem típica dos grandes, recuou em sua conclusão para assumir, tempos depois, que se equivocou ao analisar a questão, reconhecendo que a sua explicação científica, de 1936, havia sido sacrificada ou subestimada pelo ideologismo preponderante da época e, após novos estudos, com mais serenidade e sob o ponto de vista que antes não fora considerado, chegou à conclusão oposta, alegando que um negócio jurídico privado não pode ser considerado lei (Romita, 1998, p. 68).

Com esse novo pensar, em 1986, durante participação no Primeiro Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, Orlando Gomes sustentou que as convenções coletivas de trabalho são um contrato normativo, ou em suas próprias palavras: “normativo, sim, mas contrato, e não lei” (Romita, 1998, p. 70).

Com efeito, esse poder normativo a que se refere Orlando Gomes foi, por décadas, controlado pelo Poder Judiciário, segundo o qual a decisão judicial em procedimento de dissídio coletivo era sobreposta à vontade das partes envolvidas. Esse procedimento judicial, até então, era deflagrado por uma das partes, ao entender que as negociações estavam encerradas, não havendo qualquer requisito para a inauguração do processo de dissídio coletivo.

Todavia, como já dissemos anteriormente, esse poder normativo da Justiça do Trabalho foi encerrado, pelo advento da Emenda Constitucional 45/2004, que exige o mútuo acordo para instauração do dissídio coletivo, sem que o Poder Judiciário pudesse estabelecer normas e condições, sendo que, como se verá a atuação do Estado restou diminuída, tão somente para averiguar a observância dos requisitos legais.

Atualmente, a negociação coletiva e o instrumento coletivo (negócio jurídico coletivo), tem sujeitos específicos, dentre eles as entidades sindicais que, para exercer o seu mister, deve preencher uma série de formalidades que advém, tanto da lei como dos seus próprios estatutos.

É oportuno mencionar que, em que pese a nomenclatura, os sindicatos são, em sua essência, associações civis, com poderes especiais de representação e diante dessa especial característica, para ser considerado como tal, deve ter um registro específico, dando a ele a condição de entidade sindical. Destarte, para que haja um processo negocial coletivo legítimo, além da obediência aos critérios civis, há que se assegurar que as partes exercitem plenamente as suas vontades, como a seguir se verá.

### ***2.5.1 Da autonomia da vontade das partes***

De maneira bem ampla e geral, as negociações coletivas, com visto, sempre foram instrumentos de expressão de vontade. Também em linhas gerais, essa manifestação é formalizada por um contrato, que por sua vez, estabelece os direitos e obrigações entre as partes envolvidas.

No caso do Direito Coletivo do Trabalho, é preciso destacar que a manifestação de vontade das entidades sindicais deve ser, necessariamente, a vontade das categorias que representam e essa vontade, da categoria representada, precisa estar devidamente consignada em documentos hábeis para que tal a vontade das bases representadas esteja nitidamente delineada, respeitando todos os trâmites previstos na lei civil como tal. Entretanto, sob o ponto de vista contratual, as partes, em um instrumento coletivo, são os sujeitos que detêm a capacidade de estabelecer uma negociação e, ao final, detêm legitimidade para firmar a avença coletiva.

A Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 513, conforme já visto, estabelece que são prerrogativas dos sindicatos, representar os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou, ainda, interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; celebrar contratos coletivos de trabalho; colaborar com o Estado, com órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução de problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal.

Portanto, por imposição legal do diploma trabalhista consolidado, recai para as entidades sindicais, a representação de uma determinada categoria e, por isso, devem ser os sindicatos os signatários do instrumento coletivo, como partes do instrumento contratual.

Como se disse, embora as entidades sindicais sejam legalmente sujeitos do contrato coletivo de trabalho, estes, para exercerem os seus relevantes misteres, devem observar vários requisitos, para que possam ser os representantes legítimos dos anseios da categoria representada.

Nessa senda, deve-se ressaltar que os instrumentos coletivos de trabalho firmados pelos sujeitos do contrato coletivo de trabalho, têm origem em uma pauta de reivindicações da categoria representada, e, normalmente, os itens alvo dessa reivindicação, é aprovada em assembleia.

Malu Benhame aduz que: “portanto, a autonomia, a liberdade da vontade das partes é elemento essencial do negócio jurídico, elemento-chave para evitar sua nulidade” (Benhame, 2022, p. 91). E citando, Enoque Ribeiro dos Santos:

A autonomia sindical é típica: o seu âmbito encontra-se circunscrito pela ordem estatal, mas de nenhum modo se reduz à mera concreção ou individuação daquela, impondo-se, ao contrário, a conclusão de que a autonomia implica a possibilidade de criação de normas próprias não identificadas com as de ordem estatal (Santos, 2018, p. 86 *Apud* Benhame, 2022, p. 91).

Uma das características que marcam o Direito Coletivo do Trabalho, quando se aborda o tema autonomia de vontade, se vislumbra que tal autonomia é da vontade coletiva, como processo para proporcionar a equivalência de condições que passa pelas entidades sindicais e não a vontade do sindicato, como associação. Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado, pondera:

Não se trata de singela pactuação de negócio jurídico entre indivíduos, onde a privacidade prepondera; trata-se de negócio jurídico coletivo, no exercício da chamada autonomia privada coletiva, dirigida a produzir universos normativos regentes de importantes comunidades humanas (Delgado, 2017, p. 79).

No caso, as partes envolvidas se relacionam com as entidades sindicais, na representação de sua classe e as empresas, a fim de estabelecer um negócio jurídico com caráter coletivo e nítida influência nos contratos individuais. Esses instrumentos jurídicos, que derivam da negociação coletiva, que, geralmente são dois, a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho, devem refletir, necessariamente, a vontade da categoria representada.

Por imposição legal, decorrente do § 3º, artigo 8º da CLT, alterado em 2017 pela dita “reforma trabalhista”, os negócios jurídicos decorrentes da negociação coletiva, terão que observar os requisitos de validade impostos na lei civil, especialmente quanto à observância do artigo 104 do Código Civil, pois conforme mencionado alhures, os sindicatos detém natureza civil de associações, nos moldes dos artigos 511 e 512 da CLT e conforme consignado na III Jornada de Direito Civil, Enunciado 142, artigo 44 que aduz: “Os partidos políticos, os

sindicatos e as associações religiosas possuem natureza associativa, aplicando-se-lhes o Código Civil” (CJF, 2005).

Portanto, resta evidenciado que os instrumentos coletivos produzidos, sejam as convenções coletivas de trabalho ou os acordos coletivos de trabalho, precisam estar alinhados com os preceitos relacionados no artigo 104 do Código Civil, quais sejam: agente capaz; objeto lícito possível, determinado ou determinável, e forma prescrita ou não defesa em lei. Cumpre, ressaltar, entretanto, que a observância da vontade da categoria representada é condição essencial e tal fato é premissa essencial para a análise do negócio jurídico coletivo.

Conforme visto, com o advento da Lei 13.467/17 (reforma trabalhista) trouxe uma nova concepção legal em que há prevalência do negociado sobre o legislado, nos termos do artigo 611 A da CLT, com um rol de situações exemplificativas em seus incisos. Desse modo é inegável que a intenção do legislador era privilegiar a autonomia da vontade das partes que são exteriorizadas na negociação coletiva e concretizadas nas Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho.

Com efeito, a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o tema já exposto no subitem anterior, ao menos por ora, também estabelece esse princípio de relevar a autonomia da vontade das partes.

Ocorre que todo o procedimento de negociação coletiva tem requisitos de validade e não podem ser prescindidos, sendo que o negociado somente vale sobre o legislado, se presentes os princípios contidos na legislação civil, tanto quanto ao negócio jurídico, aqui estabelecido como o instrumento coletivo, pela capacidade da entidade sindical quanto pela licitude dos procedimentos que servem para a formação da vontade coletiva.

Em outras palavras, para que o negociado surta os seus legais efeitos e, que inclusive prevaleça sobre o legislado, todos os atos, fatos e negócios jurídicos que compõe essa negociação devem ser legítimos e obedecer aos critérios previstos na lei civil.

### ***2.5.2 Os requisitos formais dos instrumentos coletivos***

Conforme se depreende da legislação civil aplicada aos negócios jurídicos, estes, para serem válidos, devem preencher todos os requisitos formais para tanto. Muito embora esse assunto seja pouquíssimo ventilado nos bancos acadêmicos, é de suma importância, pois pode afetar, justamente, o instrumento formal que valida os termos negociados coletivamente.



### 2.5.2.1 *Agente Capaz*

O Código Civil estabelece que para ser parte em um negócio jurídico, há que se verificar a capacidade do agente. Como visto, o perfeito delineamento da capacidade do agente é, no presente estudo, de elevada relevância, já que alguns deles atuam como entidades representantes de uma categoria de trabalhadores ou de empregadores, considerando que na negociação coletiva as partes são as entidades sindicais, tanto profissional como patronal e os empregadores ou grupo individualizado de empregadores, como já se disse.

Quando se tem em mente que as entidades sindicais possuem, sobre si, a prerrogativa e, por consequência, a responsabilidade de representar uma determinada categoria, há que se inferir sobre os ônus que tal representação detém. No caso da negociação coletiva essa representação não é espontânea, decorre de imposição legal. Em artigo, já fora abordado o assunto:

Antes, porém, cabe pontuar que existe uma diferença digna de nota entre representatividade e representação. Enquanto esse último se refere ao ato de representar alguém, calcados em critérios objetivos, a representatividade significa a legitimação que o representante ostenta no desempenho da representação, mas não só objetivamente ou legalmente, mas, principalmente outorgada pela classe representada. Em outras palavras, a representatividade é a concretude do mandato outorgado pelo grupo de representados, mas por sua livre e espontânea vontade, fundamentados em caráter de competência, pelo conhecimento das demandas e não porque a lei assim determina. Assim, como decorre de qualquer mandato, a fidúcia é o principal liame que norteia, ou ao menos, deveria alicerçar essa representação. Ocorre que, no Brasil, essa outorga não é espontânea, mas sim imposta, pelo arcabouço legal da legislação sindical. Ou seja, o interessado, ou no caso, a classe interessada não tem a opção de eleger aquele que melhor possa lhe representar, pelo princípio vigente da unicidade sindical (Andrade; Rossignoli, 2022, p. 9).

O sistema vigente no Brasil, da unicidade sindical, impõe uma maior responsabilidade para o perfeito delineamento de validade do negócio jurídico coletivo. Isso porque os sujeitos representados não têm a opção de se socorrer de outra entidade sindical, a não ser aquela que, legalmente, lhe é conferida, nos termos da territorialidade e da categoria que pertencem.

Assim, é imperioso que as entidades sindicais, como partes de um contrato coletivo de trabalho, se atentem a todo rigor formal imposto pela legislação civil e trabalhista para essa prerrogativa, porque desta advém a responsabilidade de representar outras pessoas que, pelo princípio da unicidade sindical, só pode contar com um representante no afã de atuar como importantíssimo fator elementar da consecução da paz social, que é a melhoria contínua das condições de trabalho.

Em outras palavras, os sujeitos do contrato coletivo de trabalho, aqueles que detêm a prerrogativa de firmar esses instrumentos, tem por fundamento, a representação de inúmeros outros sujeitos da relação trabalhista e essa vontade dos representados precisa estar juridicamente exteriorizada.

Por isso, por imposição legal, além dos requisitos civis inerentes a toda associação civil, quando se trata de sindicato, há que se ter a personalidade sindical, que se verifica quando o sindicato estiver devidamente registrado no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, sob a égide do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme preceitua a Súmula 677 do STF, como requisito de validade em que se pressupõe a representação de uma determinada categoria, analisada objetivamente, nos termos da lei.

Assim, a definição do agente capaz, no contexto do presente estudo, se reveste de importância, já que é a partir dos requisitos de capacidade do agente, que se buscará a legitimação da representatividade sindical, a fim de se determinar a categoria de sujeitos que ela representa. Mais do que isso, é buscar na definição do agente capaz a sua capacidade não só de firmar um contrato coletivo de trabalho, mas, pela sua constituição e função, representar toda uma categoria.

#### **2.5.2.2 Objeto Lícito**

Sob o aspecto da licitude do objeto na negociação coletiva e na licitude do conseqüente instrumento coletivo, geralmente, o tema recai à eventual disposição contratual que não ofenda qualquer dispositivo legal. Nesse sentido é a doutrina de Flávio Tartuce:

Somente será considerado válido o negócio jurídico que tenha como conteúdo um objeto lícito, nos limites impostos por lei, não sendo contrário aos bons costumes à ordem pública, à boa fé e à sua função social ou econômica de um instituto. Como se sabe, ilícito o objeto, nulo será o negócio jurídico (Tartuce, 2019, p. 211).

No entanto, há que se ressaltar que a interpretação acima, tem um viés diferenciado no âmbito da negociação coletiva e dos instrumentos coletivos que dela decorrem. Isso porque, o que se tem como pano de fundo, como marcante característica desse mecanismo, é uma avença, sendo que o processo de negociação, com as concessões das partes contratantes, representa um fator importante de licitude. Nesse sentido, já aduziu Malu Benhame:

Não devemos esquecer que parte da licitude de um instrumento coletivo decorre da sua natureza de transação. Apesar de o artigo 611-A, no § 2º, não exigir a expressa indicação de contrapartida, o instrumento deve demonstrar que existem vantagens a ambas as partes, ainda que, em alguns casos, estas se refiram apenas à manutenção dos empregos decorrente da manutenção da empresa (Benhame, 2022, p. 118).

Dando sequência a citação acima, título de exemplo, Malu Benhame cita decisão do STF em Agravo regimental no Recurso Extraordinário nº 895.759, para um assunto específico (horas *in itinere*), mas que faz parte de uma conjuntura negocial, que implica em concessões mútuas:

EMENTA: TRABALHISTA. AGRAVOS REGIMENTAIS NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. TRANSAÇÃO DO CÔMPUTO DAS HORAS IN ITINERE NA JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO. CONCESSÃO DE VANTAGENS DE NATUREZA PECUNIÁRIA E DE OUTRAS UTILIDADES. VALIDADE. 1. Conforme assentado pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 590.415 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, DJe de 29/5/2015, Tema 152), a Constituição Federal ‘reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas’, tornando explícita inclusive “a possibilidade desses instrumentos para a redução de direitos trabalhistas”. Ainda segundo esse precedente, as normas coletivas de trabalho podem prevalecer sobre “o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta”. 2. É válida norma coletiva por meio da qual categoria de trabalhadores transaciona o direito ao cômputo das horas in itinere na jornada diária de trabalho em troca da concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades. 3. Agravos regimentais desprovidos. Inaplicável o art. 85, § 11, do CPC/2015, pois não houve prévia fixação de honorários advocatícios na causa (STF - AgR-segundo RE: 895759 PE - PERNAMBUCO, Relator: Min. TEORI ZAVASCKI, Data de Julgamento: 09/12/2016, Segunda Turma, Data de Publicação: DJe-107 23-05-2017).

No cenário do presente estudo, importa ressaltar que, sendo o instrumento coletivo o resultado de uma negociação que, inclusive, se presume ampla e de conhecimento de toda a categoria representada, pode ocorrer de se “restringir direitos trabalhistas”, ressalvado os direitos indisponíveis, para, no contexto negocial do contrato coletivo, se contemplar outros direitos que são mais interessantes para aquela determinada categoria.

Assim, torna-se relevante mencionar que o objeto lícito de uma negociação coletiva precisa ser interpretado no contexto negocial que lhe caracteriza, de modo que tanto a doutrina como a jurisprudência, têm privilegiado as regras negociadas coletivamente e de forma legítima, com concessões pecuniárias e de outras utilidades, por exemplo.

### 2.5.2.3 *Forma prescrita ou não defesa em lei*

Em que pese o Direito do Trabalho apresentar tendência à informalidade, tendo como premissa a primazia da realidade sobre a forma, no que tange à negociação coletiva, há expressa determinação legal para que determinados procedimentos sejam cumpridos, justamente para se validar e dar segurança a um determinado ato jurídico.

Retomando a premissa levantada nesse estudo, de que os sujeitos do contrato coletivo de trabalho atuam tendo sobre si a representação das categorias representadas e, portanto, das premissas reivindicatórias devidamente estabelecidas, a formalização desse processo é fundamental.

Sobre o requisito em análise, na negociação coletiva, os sindicatos, por exemplo, deverão seguir regras formais e imprescindíveis, estipuladas em lei e em seus estatutos, como corolário da sua função precípua de representação. Assim, é imperioso que todos os procedimentos que digam respeito à manifestação de vontade da classe representada, tenham o seu perfeito delineamento jurídico, de modo a emprestar a necessária segurança jurídica à sua missão, que é a legítima representação dos interesses de uma categoria em uma negociação coletiva.

Nesse ponto, portanto, verifica-se que no procedimento de negociação coletiva existem formalidades civis que não podem ser negligenciadas.

Com efeito, aduz o artigo 612 da CLT:

Art. 612. Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos (Brasil, 1943).

Como requisito da formalização do negócio jurídico, que resultarão nos instrumentos coletivos, há que se observar todos os procedimentos formais previstos em lei e nos estatutos dos sujeitos da negociação coletiva, para que todo o arcabouço que envolve a realização do contrato coletivo seja verificado, como critério de validade.

Veja-se que não há somente os requisitos colacionados no artigo 104 do Código Civil, mas também todos os requisitos inerentes aos procedimentos internos no sindicato e os que são previstos na legislação trabalhista, como no caso do artigo 612 da CLT, retro transcrito.

Desponta, pois, que dentre os procedimentos que podem ser fulcrais para a presente análise, os requisitos que se referem aos procedimentos assembleares, por exemplo, devem estar alinhados com o dispositivo legal trabalhista. E não poderia ser diferente, pois são as assembleias que definem as pautas e as reivindicações para o estabelecimento da negociação coletiva, sendo que, o resultado formal desta assembleia, deve ser revestido de todos os cuidados na observância dos procedimentos que validem a decisão assemblear.

Desse modo, se tem nítido que os sindicatos, como entidades que detêm outorga de representação de uma determinada categoria, precisam necessariamente deliberar em assembleia geral, com publicação prévia de edital e demais requisitos legais e estatutários que prevejam tal procedimento, a fim de que se possa detectar o quórum assemblear legal e, principalmente, assegurar-se que as reivindicações sejam votadas e aprovadas, para que se possa, efetivamente, representar a vontade da categoria representada.

Veja-se que, como fechamento do procedimento de negociação coletiva, é necessário ressaltar que a própria lei estabelece os requisitos formais de validade, como por exemplo o artigo 614 da CLT, determinando o depósito do documento coletivo, para registro e publicidade.

Nesse sentido, a produção de documentos coerentes e que possam espelhar todos os requisitos legais, são condições para assegurar a legalidade de uma pauta de reivindicações e, portanto, do próprio instrumento coletivo de trabalho.

Sobre o tema, a jurisprudência tem firmado o seguinte entendimento:

CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO. FORMA PRESCRITA EM LEI. ART. 612 DA CLT. INOBSERVÂNCIA. NULIDADE. O art. 612 da CLT dispõe que 'Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos'. Tem-se, portanto que é legalmente imposto um procedimento específico para a celebração de normas coletivas, concernente à realização de assembleia com fim determinado, de sorte que a validade da norma coletiva depende da existência de convocação para esse fim e da presença de quórum mínimo. Por se tratar de requisito de validade da norma coletiva, compete aos celebrantes a prova da observação da forma prescrição em lei (art. 104, inciso III, do CCB), sob pena de nulidade (TRT-18 - ROT: 00100728720205180141 GO 0010072-87.2020.5.18.0141, Relator: WELINGTON LUIS PEIXOTO, Data de Julgamento: 29/01/2021, 1ª TURMA).

Acerca dos requisitos para a validade da convenção coletiva, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região trouxe o seguinte posicionamento:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. VALIDADE. A validade da convenção coletiva de trabalho vincula-se diretamente ao cumprimento das disposições dos artigos 612, 614 e 615 da CLT. Não havendo prova de realização de Assembleia Geral especialmente convocada com o fim de celebrar o aditivo à Convenção Coletiva de trabalho de 2017/2019 dispendo expressamente sobre novos pisos e reajustamento salarial, tampouco do depósito do instrumento normativo no Departamento Nacional do Trabalho ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho (atualmente Secretaria do Trabalho vinculada ao Ministério da Economia), conforme previsão legal contida no art. 614 da CLT, evidente a existência de vício formal, por ausentes os requisitos legais para a validade do instrumento normativo. Recurso ordinário a que se nega provimento (TRT-2 10001802220215020021 SP, Relator: MARIA CRISTINA CHRISTIANINI TRENTINI, 6ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 15/09/2021).

Dessa forma, além da licitude do objeto propriamente dito, há que se observar os requisitos legais previstos em lei para se apurar a correção dos procedimentos que fixarão o cerne do negócio jurídico coletivo, ocasião em que existem formalidades a serem seguidas, como visto acima.

A conceituação dos instrumentos coletivos de trabalho sempre levou a reflexões que, em um dado momento, divergem quanto à sua eficácia e, principalmente, eficiência. Discute-se sobre o sistema sindical no Brasil e a sua efetiva representação da categoria.

Entretanto, em tempos de fantásticas mutações das relações de trabalho, as negociações coletivas tendem a ser ferramentas úteis a efetuar a primeira análise das transformações trabalhistas e de seus sujeitos. Dessa forma, não se pode duvidar que os instrumentos coletivos, como resultados de uma avença coletiva, são relevantes formas de solução de conflitos e apaziguamento social.

Diante dessa nova necessidade, que requer velocidade na análise das transformações das relações trabalhistas, o estabelecimento de uma negociação coletiva é, em primeira análise, o termômetro de aceitação ou rejeição dessas mudanças.

De qualquer forma, analisando-se todos os aspectos que regem a complexidade da negociação coletiva de trabalho, há que notar, sobre o aspecto contratual dos instrumentos coletivos de trabalho que, por sua vez, são resultados de um procedimento de negociação que possui seus próprios requisitos relacionados com a legislação civil e, apesar da fama que recai sobre a área trabalhista, acerca da informalidade e da primazia da realidade em detrimento da formalidade, para a formação das Convenções Coletivas de Trabalho e dos Acordos Coletivos de Trabalho, há necessidade de requisitos formais, sem os quais existe sério risco de padecerem de nulidade.

Os procedimentos formais, previstos na legislação civil e trabalhista, bem como de acordo com os estatutos dos próprios sindicatos, são ainda mais necessários na atual realidade, com o advento da Reforma Trabalhista, em que houve alterações legais significativas que merecem serem discutidas no âmbito da negociação coletiva. Havendo a possibilidade de um instrumento coletivo negociado se preponderar em relação à Lei, a observância de todos os requisitos procedimentais, instrumentais e do próprio contrato, ganha destaque avassalador.

Portanto, essa nova realidade negocial, impõe aos sujeitos que negociam uma maior responsabilidade e cuidado com os seus procedimentos formais internos, como as assembleias, por exemplo, que deve ser cuidadosa e minuciosamente analisada à luz de todos os dispositivos legais e estatutários aplicáveis.

São os requisitos formais que darão a segurança jurídica necessária a fim de que se observe o cumprimento de todas as etapas necessárias para que a vontade da categoria representada pelos seus respectivos sindicatos, tendo como premissa maior, a atuação dos sujeitos do contrato coletivo de trabalho como legítimos representantes dos anseios de sua classe representada.

Ante todo o cenário narrado, marcado por velozes transformações sociais e do mercado de trabalho, talvez, a negociação coletiva possa servir como ferramenta para a busca do bem-estar social. No entanto, os procedimentos formais, muitas vezes escanteados pelos sujeitos da negociação coletiva, se revelam como fontes asseguradoras da correta representação sindical e da segurança jurídica das partes contratantes.

De tudo o que foi exposto, infelizmente, há cada vez mais notícias da ausência do seu pleno cumprimento, tendo em vista a dissonância entre a ação do sindicato e os anseios da classe representada. Ilegalidades em momentos cruciais, por exemplo, em assembleias para aprovação ou formação de pautas, é visível algumas manobras pouco recomendáveis, sob o ponto de vista ético. Já foi presenciado, v.g., assembleias que, em meio a tumultos generalizados em que há relevante desordem entre os votantes, alguém pegar o microfone e sem se fazer ouvir, colocar em pauta determinado assunto e pedir a aprovação da assembleia, solicitando aos votantes “permanecerem como estão” e aprovar assuntos que, de fato e de direito, não foram sequer compreendidos.

Fatos como esses aconteciam e acontecem amiúde, sendo que a própria tecnologia oferece plataformas para a realização de assembleias e votação “on-line”, sendo que todos os interessados podem, no momento oportuno, manifestar o seu voto de forma até anônima, a depender do estatuto de cada ente sindical.

Em outras palavras, existe uma certa resistência de os sindicalistas se dobrarem à vontade da classe que representa, muitas vezes, sob o argumento de que a classe não entende o significado de muitas decisões, cabendo aos dirigentes sindicais, como se fossem dotados de um poder supremo que não detém, efetuar escolhas em detrimento da maioria.

Por fim, é conveniente ressaltar novamente, que as funções sindicais e todo rol de prerrogativas que detém, são relevantíssimas, mas a forma com os prepostos sindicais a executam é bastante questionável, sendo que o cenário tecnológico em que estão a maioria dos trabalhadores pode escancarar facilmente tal realidade.



### 3 A ATUAÇÃO SINDICAL E OS SEUS DESAFIOS NO MUNDO CONTEMPORÂNEO

Como visto nos capítulos anteriores, notadamente após a revolução industrial, os trabalhadores iniciaram sua saga por melhores condições de trabalho, bem como por melhores condições da remuneração. As modificações dos sistemas produtivos, as transformações das relações de trabalho, ensejaram uma necessária mudança que, pudesse, ao menos levar em consideração o valor intrínseco do trabalhador, que detinha suas necessidades primárias relevadas.

No início essa luta era para garantir o mínimo, sem que ainda houvesse a consideração da dignidade humana, como fator a ser buscado. Isso porque, a relação contratual entre empregado e empregador era desigual, pois o empregador, como sujeito contratual mais forte, tinha a prerrogativa de impor suas condições em detrimento do empregado.

Com o passar do tempo, constatou-se que a reunião dos trabalhadores poderia diminuir essa diferença contratual e, ao mesmo tempo, indicar um caminho para estabelecer negociações, que eram necessárias à medida que as relações de trabalho iam sendo modificadas pela dinâmica pujante das indústrias.

Surge, então, a alternativa da negociação coletiva que foi ganhando novas definições com o passar do tempo. Em verdade, o estabelecimento desse tipo de avença, em que grupos de trabalhadores se reuniam com os seus empregadores ou com um grupo de empregadores, fazia sentido, pois, para todos, a modalidade de composição autônoma era interessante para todos os envolvidos, que não precisariam delegar tal negociação para o Estado.

Além disso, essa negociação era interessante, pois os trabalhadores e os empregadores tinham a exata noção dos problemas que nortearam as relações de trabalho e, por isso, poderiam tomar as decisões mais bem embasadas em fatos do que em suposições, como ocorreria em decisões heterônimas, oriundas do poder estatal, por exemplo.

Convém ressaltar que o Direito Coletivo do Trabalho é considerado, doutrinariamente, inclusive mencionado por Mario de La Cueva, na própria justiça social que socorre os trabalhadores quando o Estado não o faz ou quando o faz, atua de forma insatisfatória, visando a proteção da pessoa humana.

Conforme vislumbrado no presente trabalho, o objetivo da negociação coletiva tinha e, ainda, tem uma conotação social, na busca do bem-estar social, ou seja, de tal avença poderia haver uma estabilização trabalhista, mas, sobretudo, um apaziguamento social.

Walter Barelli aduz nas notas prefaciais da obra de Wilson Aparecido Costa de Amorim que “A experiência com as intervenções governamentais não agradava as duas partes

envolvidas, mas era este o modelo que reinava no Brasil do pós- Segunda Guerra Mundial” (Barelli, 2015, p. 13).

Com efeito, a construção das relações trabalhistas passava, necessariamente, pela negociação coletiva em face do pacto individual do contrato de trabalho. Daí surgia a necessidade da formação dos entes sindicais para dar voz, como representantes de uma determinada categoria nas negociações coletivas.

Ficou registrado, também, no capítulo anterior, que a legislação trabalhista brasileira privilegia o negociado sobre o legislado, sendo que foi enfatizado que não é qualquer negociação que vincula as categorias envolvidas, mas somente aquelas que preenchem os requisitos de representação lídima de suas categorias, concretizada por meio de instrumento (negócio jurídico) com validade em sua forma e teor.

Com o advento do século XXI, em um contexto de inserção cada vez maior de tecnologia, dentre as quais pode-se destacar que a Lei. 13.467/17, comumente denominada “reforma trabalhista” trouxe em seu bojo, a questão do teletrabalho, em que o trabalhador pode estar ausente das dependências físicas do empregador, mas conectado a ele, por meio telemáticos, reuniões por videoconferência, sendo possível que um empregado possa desenvolver plenamente suas funções, com essa modalidade, que podem ser exclusivas ou híbridas, situação em que se estabelece a quantidade de dias ou condições em que o empregado tenha que comparecer na sede física do seu empregador.

Com isso, pelo que é possível concluir, atualmente se tem uma nova fase em que se verifica uma importante mudança nas relações de trabalho que é a inserção da tecnologia. Assim, nasce também uma necessidade premente de que os sindicatos tenham que se reinventar, de modo a atender os anseios de suas bases nesse novo contexto, sendo que, como se defende, a negociação coletiva é um dos principais fatores de resolução de conflitos e de apaziguamento social.

Em outras palavras, há a necessidade de se perquirir se os fatos que originaram o movimento sindical são adequados para o enfrentamento de uma suposta crise, análise que será feita no decorrer deste capítulo e, principalmente, se os fatores que levaram ao surgimento e desenvolvimento do sindicalismo podem ser aplicados a um cenário em que há a inserção de ferramentas tecnológicas, mudando não só a relação de emprego, mas o próprio perfil do trabalhador.

Nesse diapasão, é preciso superar alguns entraves que sempre foram traços marcantes dos sindicatos que é relacionado com a ideologia e com a política.

### 3.1 As Ideologias Sindicais

Alguns conceitos doutrinários formam o conceito de ideologia que podem ser resumidas como sendo o ideal que conduz a um conjunto de crenças sobre determinado elemento em que se perfaz elocubrações teóricas. Pode-se dizer que a ideologia é a união de várias convicções, crenças e ideais que podem nortear uma atuação em um determinado campo.

Segundo se tem na doutrina de Amauri Mascaro Nascimento os sindicatos são dotados de algumas ideologias, sendo que para ele, são assim enumeradas: sindicalismo revolucionário, sindicalismo reformista, sindicalismo cristão, sindicalismo comunista, sindicalismo de Estado ou nacionalista e sindicalismo autônomo (Nascimento, 2007, p. 1138).

O sindicalismo revolucionário, também denominado anarcossindicalismo, segundo o mencionado autor e em suma, diz respeito ao conjunto de ideais com cerne anarquista ou comunista, considerando que as ações políticas são ineficazes. A atuação dos idealistas dessa modalidade, prima pela greve geral e na desconstrução dos ditames capitalistas, pautados pela ideia de Proudhon que, por sua vez, pregava a incompatibilidade total entre capital e trabalho.

O sindicalismo reformista é o pensamento sindical fulcrado na oposição à ação violenta, mas considerando que o sindicato é uma entidade de luta por direitos, sendo que sua base se dá na necessidade de organização dos trabalhadores para obtenção de sucesso em suas pautas, sem recorrer à violência ou atos extremados.

O sindicalismo cristão, conforme Amauri Mascaro Nascimento é a teoria inspirada na Encíclica *Rerum Novarum*, de Leão XIII, pregando a ampla colaboração social, reconhecendo a necessidade e legitimidade do ente sindical, ressaltando a manutenção da estrutura econômica da propriedade privada, desde que essa tenha função social (Nascimento, 2007, p. 1139).

Segundo a ideologia praticada pelo sindicato cristão, a atuação sindical deve ser pacífica, sem a prática de qualquer tipo de violência e objetivando soluções para realização de justiça social e do bem comum. O autor acima citado, por sua vez, menciona o Código de Malinas, que assim prevê:

O sindicato profissional tem um fim temporal; mas, obrigado a conformar os seus atos com a justiça e a caridade, não pode proclamar-se neutro com respeito à moral e à religião. Deve, pois, subordinar-se, em tudo quanto concerne à moral, aos princípios do catolicismo e às direções da Igreja. Esta obrigação incumbe aos sindicatos patronais da mesma forma que aos de obreiros, o que não veda aos sindicatos cristãos celebrar, momentaneamente, e sobre questões particulares, alianças com sindicatos que se inspiram em outras fontes e agem com espírito diferente, contanto que se evitem todos os perigos para a fé ou a saída moral que essas aproximações poderiam trazer

consigo se fossem demasiado íntimas ou prolongadas (art. 90) (Nascimento, p. 1139).

O sindicalismo comunista, tem como ideal teorias de tomada do poder pela classe proletariada, como a solução definitiva para a questão social, sendo que, segundo Mascaro, se divide em sindicalismo revolucionário e sindicalismo reformista, sendo que a ideia de ambos, mantem-se a mesma.

Há também o sindicalismo de Estado ou nacionalista, que, por sua vez, prega que a atividade sindical deve ser afastada de qualquer orientação política, mantendo a sua atuação no campo trabalhista. Trata-se do sindicalismo fascista da Itália e o Nazista da Alemanha que, segundo Mascaro, guarda semelhança, de certo modo, com as ditaduras de Portugal e Espanha. Esse ramo do sindicalismo, tem a sua doutrina embasada na condução do sindicalismo pelo Estado somente (Nascimento, 2007, p. 1140).

Finalmente, o sindicalismo autônomo que se apresenta com a ideia de que o sindicato não deve estar ligado ao Estado e nem estar sob a égide dele, de modo a ser um “grupo social autônomo numa sociedade pluralista (Nascimento, 2007 p. 1140). Dessa forma, o sindicato deve ser regido por suas normas internas, sem a interferência do Estado, a fim de cumprir o seu papel de dirimir disputas e distribuir as riquezas.

### **3.2 O Sindicalismo no Brasil: Princípios Orientadores**

Diante desse cenário mundial, Amauri Mascaro Nascimento traz suas considerações acerca do sindicalismo no Brasil. Inicia a sua narrativa, citando Oliveira Viana para apontar três princípios orientadores de formação do sindicalismo nacional (Viana, 1951 *Apud* Nascimento, 2007, p. 1140).

O primeiro dos princípios se refere ao que denomina da deliberada e taxativa dissociação deste do binário sindicalismo-socialismo, sendo que o legislador brasileiro primou por tal dissociação, fundando a estrutura sindical brasileira sobre bases estritamente profissionais.

Ainda mencionando Oliveira Viana, Amauri Mascaro, escreve que o sindicalismo brasileiro não pretende a reforma social, nem propugna pela luta de classes, nem se baseia nas ideias de Marx, mas se inspira nas encíclicas dos grandes papas, sem trazer uma ideia de ausência de união, mas sim um princípio colaborativo para propagar a pacificação (Viana, 1951 *Apud* Nascimento, 2007, p. 1140).

O segundo princípio é de que haja uma rigorosa separação entre os entes sindicais e os partidos políticos, sendo que a sistemática legislativa veda qualquer interferência dos sindicatos

nas contendas político-partidárias, assim como a influência direta ou indireta dos partidos nos próprios sindicatos.

O terceiro princípio orientador do sindicalismo brasileiro, segundo Amauri Mascaro fundamenta-se na ideia de que se baseia não em uma técnica de organização profissional, mas, sobretudo, sobre uma técnica de organização social do povo.

Mascaro, ainda cita mais um movimento no sindicalismo brasileiro, sendo a ideologia revolucionária pela qual se manifesta por um tipo de sindicalismo que propugna o conflito, com supedâneo na luta de classes e no poder político, como ferramenta apta a promover melhores condições de trabalho e, dessa forma, a própria evolução da condição social (Nascimento, 2007, p. 1141). Ou seja, um ideal sindical voltado para se firmar bons instrumentos coletivos e equilibrar a relação entre o trabalhador e o empregador.

### **3.3 A Análise da densidade Sindical**

Em que pese ser frequente a associação de ideologias, conforme se viu exemplificativamente acima, o desafio atual do sindicalismo é o de se manter como importante ferramenta de apaziguamento social, no sentido de estabelecer negociações legítimas à sua classe representada, de modo a preencher o relevante espaço que lhe é destinado no contexto social das relações de trabalho. Essas mesmas relações de trabalho estão sendo modificadas com uma frequência cada vez menor, sendo que as mudanças não são desprezíveis, mas, pelo contrário, ocasionam impacto na seara trabalhista.

Em que pese a inserção da tecnologia no cenário sindical importar, de forma até natural, a mudança (ou ausência de) do sindicalismo em si, da mesma maneira que impacta as relações de trabalho, esse fenômeno, de certa forma, ocasionou na distância dos sindicatos e as suas bases. Todavia, o advento da tecnologia e uma suposta crise sindical, em termos de linha do tempo, não é coincidente, sendo que esse fenômeno, de uma suposta crise sindical é, pelo menos em parte, antecedente.

O indicador da densidade sindical, ou seja, a variação nos números da filiação sindical, é um fator de estudo sobre a eventual crise do movimento sindical no mundo e no Brasil, para demonstrar, em números, a representatividade do sindicalismo, sendo que a diminuição do número de associados aponta para um indicador de suposta crise, retirando o protagonismo dos entes sindicais nas decisões políticas e econômicas dos países que constataram tal crise.

É um consenso doutrinário mundial, de que os anos 80 foi crítico para o cenário sindical no ocidente. Adalberto Moreira Cardoso aduz que essa época foi contrastante com os “Trinta

Gloriosos”, nome da Escola Francesa de Regulação para os anos posteriores à Segunda Guerra Mundial, até meados dos anos 70 (Cardoso, 2001, p. 1).

Há tempos, pelo menos desde o início do presente século se tem a ideia de que os sindicatos têm se afastado dos seus representados, ou passa a impressão disso. Todavia, é bom ressaltar que não está a se falar dos “grandes e tradicionais sindicatos”, que representam categorias já consolidadas, como a dos metalúrgicos, bancários dentre outros tantos, que ainda detém grande envergadura na luta pelos direitos de suas classes e assim são reconhecidos como tal. Entretanto, a maioria dos sindicatos são aqueles em que muitos representados só lembram quando são instados a efetuar contribuições para o seu custeio.

Com efeito, a mudança na própria estrutura de trabalho, que vem progredindo em termos de automação e com a inserção de tecnologia em que há uma troca de mão de obra manual, característica das grandes empresas de uma determinada época, denominadas “fábricas de chaminé” que outrora eram ocupadas por soldados, metalúrgicos, mineiros etc., que por sua natureza eram mais suscetíveis à sindicalização. Segundo Leoncio Martins Rodrigues:

Outros fatores de ‘dessindicalização’ derivam da terceirização, do aumento do volume de trabalhadores contratados em meio período (ou em emprego precário), da subcontratação, do aumento da utilização de mulheres de meia idade em tempo parcial, das altas taxas de desemprego etc. Há também as consequências da transferência (de regiões ou de países) e desconcentração de indústrias (que literalmente arrasam antigas bases do sindicalismo, geralmente do setor de mercado) e da introdução, no plano interno das empresas, de novas técnicas de relações humanas e de gerenciamento. Essas novas técnicas podem variar da aplicação de políticas menos autoritárias e ‘integrativas’, destinadas a fazer com que os empregados não sintam necessidade do sindicato, à adoção, numa posição contrária, de políticas duras contra as organizações sindicais, do tipo macho-management. (Combinações de ambas as táticas anti-sindicais podem também ser consideradas) (Rodrigues, 1998, p. 2).

Para o mencionado autor, ainda existe um componente político que pode explicar a queda na credibilidade sindical:

Fatores políticos são também apontados como tendo influência nas quedas das taxas de sindicalização, tal como a existência de ‘governos amigos’ ou de ‘governos inimigos’ dos sindicatos, geralmente governos socialdemocratas ou trabalhistas, no primeiro caso, ou governos conservadores, no segundo. A natureza da organização sindical e do sistema de negociação (mais centralizado, menos centralizado, por exemplo) constitui outra variável importante. Fatores ideológicos e eleitorais podem ainda ser listados dentre os que contribuíram para o afastamento dos trabalhadores das organizações sindicais: fim dos regimes socialistas do Leste Europeu, derrotas eleitorais dos partidos de esquerda na década de 80, avanço das concepções liberais e individualistas, declínio das concepções holísticas, hostilidade de parte

importante da opinião pública ao poder dos líderes sindicais etc. (Rodrigues, 1998, p. 2)

Pode-se afirmar que o próprio fenômeno da globalização contribuiu para o enfraquecimento do sistema sindical, já que foi norteadado por mudanças significativas nos campos político, cultural, econômico, tecnológico etc., sendo que tal abalo no movimento sindical se viu primeiramente nos Estados Unidos e na Europa, sendo que no fim dos anos 1980, o estudioso da “densidade sindical” Jelle Visser aduziu que: “nunca, durante esses últimos quatro decênios, o futuro do sindicalismo nos países ocidentais foi tão incerto” (Visser, 1989, p. 17).

Tal opinião era tendência entre os analistas, que apontavam para uma crise do sindicalismo por diversos fatores, dentre os quais a aberturas das economias, a concorrência entre os países ou concorrência entre os blocos de países.

Leôncio Martins Rodrigues afirma:

Uma avaliação abrangente do fenômeno sindical nas sociedades ocidentais supõe, obviamente, comparação entre países. É aí, quando se busca um pouco mais de rigor, que aparecem várias dificuldades conceituais e metodológicas, isto é, dificuldades relacionadas ao entendimento do que é um sindicato, de quais categorias profissionais devem ser incluídas nos cálculos das taxas de sindicalização, quer dizer, da força de trabalho potencialmente sindicalizável, etc. Portanto, ainda que não haja condições para uma análise mais detalhada, quero apontar alguns problemas que surgem nos estudos comparativos:

a) Dificuldades de obtenção de dados confiáveis. Esse tipo de problema pode decorrer tanto da pura falta de estatísticas de agências oficiais como de dados pouco fidedignos referentes ao quadro de afiliados oferecidos pelas organizações sindicais.

b) Dificuldades relativas à padronização de critérios na definição de quem deve ser considerado como membro de algum sindicato. Em alguns países, só são contabilizados como filiados os trabalhadores em dia com suas cotizações (EUA); em outros, os critérios são mais frouxos, definidos pela aquisição de selos de cotização de um dado sindicato ou central (França).

c) Dificuldades resultantes da própria definição de ‘sindicato’. Que tipo de associação deveria ser considerada um ‘sindicato’? Os critérios são os mesmos em todos os países? Em toda parte, à medida que surgem novos grupos profissionais e ocorrem mudanças no mercado de trabalho, a definição tem mudado ao longo dos anos, tornando-se cada vez mais ampla, abrangendo associações que representam interesses dos empregados e empreendem ‘negociações coletivas’. Há, pois, uma ampliação da definição, especialmente à medida que a sindicalização se estende para os empregados do setor público [...] (Rodrigues, 1998, p. 5.).

E acaba, novamente, citando Visser: “[Um sindicato] é uma organização constituída predominantemente de empregados, cujas principais atividades incluem a negociação de níveis

salariais e condições de emprego de seus membros" (Visser, 1991, p. 99), para continuar o seu raciocínio:

[...] d) Dificuldades relativas aos cálculos das proporções de trabalhadores com as quais comparar, entre países, os sindicalizados no conjunto da população ativa, notadamente os assalariados. Essas dificuldades referem-se tanto às parcelas da força de trabalho que devem ser incluídas no denominador quanto à definição de quem deve ser considerado como membro de sindicato a fim de se calcular a porcentagem da população sindicalizada. Nesse ponto, para complicar, sempre há, ao longo dos tempos, mudanças na legislação capazes de prejudicar comparações não somente entre países mas também no interior de um mesmo país em períodos diferentes (Visser, 1991, p. 99 *Apud* Rodrigues, 1998, p. 6).

Olhando para a crise sindical brasileira, a explicação é a mesma. Ou seja, foi motivada por fatores estruturais dos novos tempos que remontam ao processo de globalização, sendo que o marco factível no Brasil foi o plano Real.

Todavia, a queda de filiação sindical, no Brasil, pode se dar por outros motivos, já que os trabalhadores não precisam se filiar aos sindicatos para estarem cobertos pela negociação coletiva, ao menos em tese, porque o sindicato de classe que detém a base territorial é o seu representante obrigatório. A ressalva que se faz em tese é porque muitos entes sindicais insistem em dar interpretação de que os associados precisam ter mais benesses do que os não sindicalizados, o que é controverso e será abordado brevemente ainda neste capítulo.

No contexto ora abordado, é interessante dizer que a diretoria do sindicato é formada por trabalhadores de sua base, sendo que somente os filiados podem votar nas eleições para elegê-la. Além disso, os filiados podem ter acesso aos serviços prestados pelos sindicatos como assistência jurídica, acesso a opções de lazer, assistência médica, dentre outros. Em outras palavras, os sindicatos podem promover a reunião de mais associados oferecendo outros serviços que vão além da representação sindical.

Vale dizer que o Brasil, como visto anteriormente, adotou o sistema da unicidade sindical e possui milhares de sindicatos legalmente constituídos, sendo que estão distribuídos entre os sindicatos profissionais e sindicatos patronais, em praticamente todas as regiões do país. Só que uma parte significativa desses sindicatos apresenta uma atividade fragilizada, com poucos trabalhadores em sua base, dada a capilaridade que a legislação permite.

Diante dessa situação, é possível inferir que tais não têm tanto poder para capitanear uma negociação coletiva a fim de objetivar um equilíbrio da relação trabalhista contratual entre empregado e empregador. Muito dessa situação pode ter se dado pela rigidez estrutural dos sindicatos e sua maneira pouco arejada de agir e pensar. Mesmo após as mudanças na legislação,



muitos dos sindicatos detinham características do início da década de 30, nutridos pela exclusividade da organização sindical em um determinado território, o estabelecimento da negociação coletiva de forma exclusiva para os sindicatos e, até a promulgação da Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista), a cobrança do denominado imposto sindical para custear o sistema.

É importante ressaltar que a estrutura sindical mencionada no parágrafo anterior, de certa forma, foi responsável, entre o fim do século vinte e início do século vinte e um, de movimentos exitosos, sendo que a maioria das greves foram consideradas legítimas e estabeleceram condições para que se chegassem a instrumentos coletivos relevantes para vários trabalhadores, o que não significa assumir que tais se deram para várias classes de trabalhadores, lotados em categorias menos conhecidas e não tão bem organizadas, apesar de, quase sempre, contarem com um sindicato que, oficialmente, a represente.

Uma vez mais é importante fazer ressalvas quanto a alguns entes sindicais que estão muito bem-organizados e, como se disse em outros trechos do presente trabalho, são sindicatos que honram o seu especial mister de representar e muito bem as suas categorias. São sindicatos que estão sintonizados com a problemática que permeiam os seus representantes e detém tradição marcante na luta pelos direitos e melhores condições de trabalho destes.

Feita tal observação, diante do cenário de que o sindicato “médio” não tem uma organização adequada e, nem sempre, está apto a exercer plenamente suas relevantes funções, é importante indagar se tal estrutura sindical estará apta a enfrentar os novos tempos.

Segundo consta em artigo subscrito por André Gambier Campos, do IPEA, após 2014 vários indicadores mostraram uma certa deterioração na dinâmica sindical, com a diminuição no crescimento ocupacional, aumento da relação de trabalho informal, desemprego, redução de salários e outros fatores (Campos, 2016, p. 8).

De acordo com autor, citando um cenário mostrado com dados inéditos, atualmente há milhares de sindicatos no Brasil, mas muitos desses entes sindicais não tem condições para se prestar a auxiliar nas novas formas de regulação trabalhista. Aduz, ainda, que algumas mudanças, arraigadas historicamente no seio da estrutura sindical serão necessárias (Campos, 2016, p. 8).

O artigo mostra que, na época de sua publicação, em 2016, havia 15.892 sindicatos, 549 federações, 43 confederações e 7 centrais sindicais, totalizando 16941 organizações, sendo que 5.251 representam empregadores e 11.240 representam os trabalhadores (Campos, 2016, p. 8).

Dessa forma, pelo princípio vigente no Brasil, os sindicatos representam todos os trabalhadores de sua base e não somente os que são a eles filiados, por algum tipo de associação.

Logo, mesmo quem não contribui para o sistema de custeio da estrutura sindical tem o condão de ser representado por um ente sindical. Entretanto, a filiação ao ente sindical demonstra o grau de interesse, de confiança e de proximidade do representado em seu representante.

O referido artigo demonstra que cerca de 16% por cento dos trabalhadores são filiados ao seu sindicato, sendo que 84% não possuem qualquer tipo de liame com o ente sindical, a não ser o designado pela legislação trabalhista atual (Campos, 2016, p. 12).

Ocorre que dos quase 11 mil sindicatos oficializados, ou seja, cumprindo os requisitos legais, o autor Gambier Campos destaca que os sindicatos, pelo menos grande parte, enfrentam dificuldades organizacionais e, por consequência, que criam dificuldade em sua ação institucional. Em face do número elevado de sindicatos e de acordo com a legislação vigente, que estipula o limite territorial desses entes, significa que grande parte desses sindicatos tem sua representação subordinados a determinados trabalhadores que atuam em um determinado município, por exemplo, ou em uma quantidade pequena de municípios, restringindo a sua atuação. Por vezes, isso ocasiona uma baixa densidade de pessoas representadas, afetando a sua força de negociação e, em alguns casos, na própria ausência ou dificuldade de representação.

O autor aduz que:

Em média, em todas as áreas ou regiões do Brasil, um sindicato tem apenas 1,6 mil trabalhadores associados, e isto é 6,2 vezes menor que a quantidade de trabalhadores em sua base. Mesmo considerando que tal sindicato representa e age em nome de todos os trabalhadores de sua base e não apenas aqueles que são filiados, há preocupações óbvias sobre a representação e a ação que pode ser assegurada (Campos, 2016, p. 16).

Nessa senda de raciocínio, convém trazer os dados de uma pesquisa realizada com o título de “Percepção sobre a atuação dos Sindicatos no Brasil”. O prólogo da pesquisa foi ressaltar que o objetivo da pesquisa foi o de mapear a relação de trabalhadores empregados, empresas e empregadores com as entidades sindicais, nos quesitos conhecimento, entendimento e participação, bem como medir a percepção sobre a importância dos sindicatos nas relações de trabalho (Castelhano; Puglisi, 2023, p. 46).

Resumidamente, a pesquisa foi quantitativa “online” e foi composta por questionário semiestruturado, com questões de autopreenchimento voluntário. Foi realizada entre fevereiro e abril de 2021, ou seja, já contempla o período pós pandemia ocasionada pela COVID/19 e após o advento da Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista) sendo que houve a participação de 575 pessoas, dentre trabalhadores, responsáveis por empresas e empresários.

O estudo contou com a participação de 218 empregados e empregadas, ou seja, pessoas com vínculo de emprego, sendo que esses são os representados pela estrutura sindical vigente que não contempla os trabalhadores informais e autônomos, como já se disse.

O perfil da amostra foi de 39% de pessoas do sexo masculino, 61% de pessoas do sexo feminino sendo que destes, 21% tinham até 30 anos, 42% entre 31 a 40 anos, 23% de 41 a 50 anos, 13% de 51 a 60 anos e 1% com mais de 60 anos. Quanto ao local da residência, 43% das pessoas entrevistadas eram de São Paulo – Capital, 14% da região metropolitana de São Paulo, 22% do interior e do litoral do Estado de São Paulo e 21% dos demais estados. O nível de escolaridade das pessoas entrevistadas era de 18% de pessoas com o ensino fundamental, médio e curso superior incompleto, 35% de pessoas com o curso superior completo; 37% com pós-graduação *latu sensu* e 10% de pessoas com pós-graduação *stricto sensu* (Castelhano; Puglisi, 2023, p. 54-55).

A renda mensal dos participantes teve a variação no seguinte sentido: 10% com renda mensal de até R\$ 2.500,00; 21% com renda entre R\$ 2.500,00 a R\$ 5.000,00; 11% com renda entre R\$ 5.000,00 a R\$ 7.500,00; 17% com renda entre R\$ 7.500,00 a R\$ 10.000,00; 12% com renda entre R\$ 10.000,00 e R\$ 12.500,00; 24% com renda maior que R\$ 12.500,00; 6% não informaram a renda. Desse espectro amostra, mais da metade dos entrevistados era empregado de empregador com mais de 500 empregados e quase 20% em empresas entre 100 a 499 empregados (Castelhano; Puglisi, 2023, p. 55-56).

No que tange às principais funções do sindicato, com relação à pergunta: “na sua opinião, qual a principal função dos sindicatos?”. A maioria dos entrevistados, 78% concordam que são negociar condições de trabalho e prestar assistência jurídica aos representados. Indagados sobre a pergunta: “na sua opinião, quais são as outras funções dos sindicatos”, sendo que as respostas poderiam ser múltiplas: 53% responderam que era prestar assistência jurídica aos representados, 46% atuar politicamente para conseguir novas leis, 15% entendem que é o de negociar condições de trabalho, incluído o dissídio da categoria, 12% entendem que são outras as funções do sindicato (dar mais atenção ao seus sócios, não se deixar corromper por empresários, lutar por melhores condições de trabalho, educação dos representados, aumento de produtividade nas empresa, aumentando a qualidade do trabalho e a quantidade de vagas no setor, dentre outras e 10% endentem que não há outra função (Castelhano; Puglisi, 2023, p. 56-57).

Infere-se, pois, que há certa desinformação sobre a questão da atividade sindical, sendo que quando se clama por novas leis, há um flagrante contrassenso em relação à atividade dos sindicatos que podem estabelecer negociações, cujos resultados podem se sobrepor à legislação.

Vê-se, portanto, que já se nota a necessidade da disseminação de informações fidedignas, com maior atuação sindical na representação de sua categoria.

No quesito “você conhece, sabe qual o sindicato que o(a) representa?”, as respostas foram: dos entrevistados 72% afirma conhece o sindicato que os representam e 28% não conhecem, sendo que 74% não tiveram algum contato com o sindicato que o (a) representa e 26% tiveram algum contato (Castelhana; Puglisi, 2023, p. 59).

Veja-se que a situação representa mais um dado preocupante, pois, em que pese os empregados terem conhecimento do sindicato que os representam, quase dois terços dos entrevistados não mantêm contato com o ente.

O próximo quesito se relaciona com a participação dos empregados em assembleia, com a pergunta: “você já participou de alguma assembleia do sindicato na data base”? No entanto, o que chama atenção é que 72% dos trabalhadores afirmaram nunca ter participado de assembleia e 8% participaram apenas uma vez. Outro dado interessante, advém da pergunta: “você já participou das votações das assembleias?” 76% afirmam que nunca participaram, sendo que 54% dos participantes nunca foram comunicados ou ficaram sabendo sobre as assembleias (Castelhana; Puglisi, 2023, p. 60-61).

No panorama patronal, as empresas se utilizam do sindicato, basicamente, para a obtenção de acordos coletivos, sendo que 39% a própria empresa os negocia e 36% das empresas, simplesmente, aplica a Convenção Coletiva de Trabalho.

Na parte final das pesquisas, houve a percepção, pelos pesquisadores, sobre o “descrédito sobre as motivações dos sindicatos, com percepção de viés político e interesse apenas na arrecadação financeira” que serviu de título para os seguintes depoimentos, citados abaixo de forma exemplificativa:

O sindicato possui claramente um viés político. Além disto, participando de várias negociações, o que se percebe é que o interesse dele é o quanto o Sindicato vai retornar de arrecadação (ex.: percentual sobre o PLR) e não o benefício para os seus representados. ‘Porque os sindicatos foram corrompidos, não estão agindo em favor do funcionário estão se lixando pelo menos na minha empresa que trabalho nunca fez nada por nós’. ‘Porque é a mesma coisa se não tivesse sindicatos, pagamos contribuição à toa e para cancelar é maior burocracia, não serve pra nada’. ‘Os sindicatos normalmente visam seus próprios interesses ou estádio lado da empresa. Raridade sindicato que não tenha medo e não seja coagido a obedecer tudo e ‘brigar’ por nada em relação aos direitos dos funcionários’. ‘A partir do momento que a contribuição passou a ser optativa o sindicato diminuiu as atuações e não defendeu mais os interesses do funcionário e traz poucos pontos positivos para a categoria. Só está interessado em ganhar direito do funcionário’. ‘Porque dificilmente aparecem na empresa ou mandam alguma informação sobre algo tipo decidi entre outro’. ‘Eu não tenho contato algum com o sindicato responsável pela

minha atuação na empresa, não sei como essa negociação ocorre ou se ocorre' (Castelhano; Puglisi, 2023, p. 65-67).

Cumpra esclarecer que os depoimentos acima, apesar de exemplificativos e não exaustivos da pesquisa feita, expressam, de maneira geral, uma ideia cada vez mais aparente no mundo sindical. A existência de vários sindicatos, sendo a grande maioria sem poder de representatividade e sem força de representação perante os empregadores, tem sido cada vez mais notada e, por consequência, todo o sistema sindical tem sido colocado em xeque.

Por mais que se tenha notado uma referência à Reforma Trabalhista, nas linhas anteriores, já pudemos expor que ela não é a responsável pela crise sindical acima exposta. Embora a referida legislação tenha suprimido a contribuição sindical compulsória, por outro lado, como dito antes, privilegiou o negociado (em negociação coletiva) sobre o legislado.

Há que se ter em mente, também, que o cenário das relações de trabalho modificou-se sensivelmente, sendo que o saudosismo exposto nos depoimentos e ressaltado nas pesquisas, remetem a um passado em que predominava o trabalho em indústria e instituições financeiras, sendo que, dos grandes movimentos sindicais, é fácil lembrar dos sindicatos que representavam a classe de trabalhadores metalúrgicos e os sindicatos que representavam a classe de trabalhadores dos bancários.

No fim do século passado houve uma progressiva alteração do cenário mercadológico, sendo que houve um movimento de surgimento de uma nova classe trabalhadora, relacionada aos serviços, com a expansão do setor terciário. Veja que o Professor Márcio Pochmann (Revista do Brasil) comenta sobre o tema:

Desde os anos 1990, com a adoção do receituário neoliberal, o precoce movimento da desindustrialização da economia nacional se generalizou acompanhado do surgimento de uma nova classe trabalhadora de serviços. Isso porque se passou a assistir a expansão considerável do setor terciário, especialmente no âmbito dos pequenos empreendimentos no Brasil, portador de um inédito e crescente precariado de dimensão nacional. Atualmente, quase 80% dos postos de trabalho existentes pertencem ao setor terciário da economia. E de cada três ocupações abertas no segmento privado não agrícola duas são provenientes dos negócios com até 10 trabalhadores.

Nessa nova classe trabalhadora de serviços em expansão prevalece elevada heterogeneidade, sobretudo nos pequenos empreendimentos que reúnem desde atividades associadas à estratégia de sobrevivência às ocupações tecnologicamente avançadas, com vínculos às grandes empresas nacionais e internacionais. Por conta disso, o curso da nova classe trabalhadora de serviços assenta-se majoritariamente nas ocupações inseguras e amparadas por baixa remuneração. A realização de reformas neoliberais, em sua segunda versão a partir do governo Temer, liquida com a regulação fordista, desconstituindo o que restava das tradicionais classes médias assalariadas e dos trabalhadores industriais. Em seu lugar termina por consolidar a geração

do novo precariado, portador de intensa polarização social que se expressa pelo espontaneísmo de lutas e agressividade das lutas. Cada vez mais, a nova classe trabalhadora de serviços torna-se exposta aos experimentos do uberismo na organização e remuneração da força de trabalho, o que faz com que a regularidade do assalariamento formal e a garantia dos direitos sociais e trabalhistas tendam a se reduzir drasticamente (Pochmann, 2017, p. 1-2).

A tabela abaixo colacionada foi extraída do estudo de Adalberto Moreira Cardoso, sendo utilizada como meio didático de expor as informações que se pretende tratar adiante:

**Tabela 2:** Participação Política, Informação e Opinião sobre representação de interesses.

<b>Participou de Atividades Políticas?</b>	<b>Associado a Sindicato ou Associação Profissional</b>		<b>Total</b>
	<b>Não</b>	<b>Sim</b>	
Listas ou abaixo-assinados	10,6	14,7	11,4
Manifestações de protesto	1,4	4,4	2,0
Trabalho voluntário	3,2	5,8	3,7
Reuniões de grupos locais	4,0	6,3	4,4
Greves	1,3	6,6	2,3
Nenhuma	79,5	62,4	76,2
<b>Quem consulta para decidir o voto</b>	<b>Não</b>	<b>Sim</b>	<b>Total</b>
Amigos ou parentes	16,7	14,1	16,2
Chefe ou patrão	0,3	0,4	0,4
Igreja ou culto	2,0	1,3	1,9
Jornais ou revistas	12,8	22,0	14,6
Rádio	7,7	6,7	7,5
Sindicatos ou associações	0,5	2,4	0,9
Televisão	33,9	33,4	33,8
Nenhum deles	26,0	19,9	24,8
<b>Quem representa melhor os interesses?</b>	<b>Não</b>	<b>Sim</b>	<b>Total</b>
Associações profissionais	3,2	8,9	4,3
Igrejas ou cultos	12,0	7,5	11,2
Os juizes	4,2	4,5	4,3
Políticos	5,2	5,3	5,2
O presidente	5,4	3,6	5,0
Os sindicatos	6,1	21,3	8,9
Associações de bairro	7,2	6,5	7,1
Nenhum deles	56,6	42,5	54,0

**Fonte:** Cardoso, 2001, n.p.

Além das informações acima, vale ressaltar a análise feita por Adalberto Moreira Cardoso, quando insere as seguintes ilações:

Ainda assim, pesquisa abrangente realizada como um suplemento da Pesquisa Mensal de Emprego PME, de abril de 1996 para as seis Regiões Metropolitanas cobertas pelo Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE, revelou que, dentre os trabalhadores com 18 anos ou mais que eram filiados a sindicatos ou associações profissionais, apenas 28% tinham participado de assembleias sindicais nos últimos doze meses (a pergunta não foi feita aos não-associados). Além disso, a sindicalização não ajudava a prever a participação em atividades políticas mais gerais (Tabela 1 abaixo): entre os filiados as taxas eram apenas ligeiramente superiores às dos

não sindicalizados em questões como listas ou abaixo-assinados, manifestações de protesto, reuniões de grupos locais ou mesmo greves. Nesse último caso, apenas 6,6% dos associados participaram de greves no ano anterior, contra 1,3% dos não-associados. Ademais, nada mais do que 2,4% dos filiados apontaram os sindicatos como fonte de informação na decisão do voto. É fato que os adeptos tendem a reconhecer nos sindicatos e associações profissionais entidades representativas de seus interesses em uma proporção maior do que os não sindicalizados. Mesmo assim, apenas 21,3% daqueles apontaram suas entidades de classe como as que melhor defendem seus interesses, enquanto o estranhamento em relação à política é majoritário, com quase 42,5% dos filiados afirmando não se sentir representados por qualquer das organizações mencionadas na pesquisa (Cardoso, 2001, n.p).

No que tange à estrutura brasileira, o autor retro mencionado, pelos seus estudos, aponta uma surpreendente, segundo suas palavras, estabilidade, desde a sua primeira medição realizada em 1988 pelo PNAD, sendo que quase 22% das pessoas adultas ocupadas em posições assalariadas se disseram filiadas a sindicatos ou associações profissionais. Pela tabela abaixo, se vê que houve uma elevação em 1992, para, a partir de então cair de forma sistemática a cada ano, mas em percentuais muito pequenos. Em 1998, a perda foi estimada em apenas 1,85 pontos percentuais em uma década, passando para 28,51%.

**Tabela 3:** Evolução da Taxa de Filiação Sindical da POA de 18 anos ou mais, e dos assalariados com carteira de 18 anos ou mais.

Categorias	1988	1992	1993	1995	1996	1997	1998
POA adulta	34.279.202	34.777.618	35.695.613	37.060.634	37.738.808	38.261.082	38.587.504
Total de filiados	7.520.857	7.836.934	7.932.061	8.019.842	7.934.704	7.931.065	7.751.583
<b>Taxa de filiação (%)</b>	<b>21,94</b>	<b>22,53</b>	<b>22,22</b>	<b>21,64</b>	<b>21,03</b>	<b>20,73</b>	<b>20,09</b>
POA/Total da PO (%)	64,04	56,61	57,19	56,28	58,01	57,01	56,91
Total de assalariados com carteira	21.607.963	19.332.874	19.333.602	19.791.525	20.013.704	20.359.528	19.305.730
Total de filiados com carteira	6.216.980	5.990.541	5.862.114	5.799.449	5.676.840	5.619.940	5.503.259
<b>Taxa de filiação de assalariados com carteira (%)</b>	<b>28,77</b>	<b>30,99</b>	<b>30,32</b>	<b>29,30</b>	<b>28,36</b>	<b>27,60</b>	<b>28,51</b>

Fonte: PNAD (1988, 1998).

Fonte: Cardoso, 2001, n.p.

O autor chama a atenção para a relativização desse número, pois de fato se percebeu que a houve estabilidade no número absoluto de associados depois do ano de 1992. No entanto, os sindicatos não conseguiram fazer subir essa quantidade de associados tendo em vista o aumento

das pessoas empregadas, que, segundo os dados trazidos, cresceu 12% no interregno. Veja o comentário.

A queda na participação relativa dos sindicalizados no total da população assalariada *decorre sobretudo da estabilidade no número absoluto de filiados, bem marcada depois de 1992*. Isto quer dizer que o movimento sindical brasileiro não conseguiu aumentar a massa de associados junto a uma população trabalhadora que cresceu mais de 12% no período. Contudo, ocorreu algo bem diverso no que respeita à taxa de filiação *dos assalariados com carteira assinada*, a rigor e legalmente, a clientela dos sindicatos no país (juntamente com os funcionários públicos). Por comparação com 1988, havia menos 713.721 trabalhadores com carteira associados em 1998, e a queda proporcional só não foi maior do que entre os membros da POA porque o emprego com carteira também caiu intensamente. A (diminuta) queda na filiação neste estrato específico, portanto, decorre de que a perda de filiados foi um pouco maior do que a destruição de postos formais de trabalho na economia brasileira (Cardoso, 2001, n.p).

Diante desse panorama, é possível inferir que, muito embora a tendência de queda de filiados seja uma tendência mundial, em face de características comuns aos países, existem especificidades de cada nação que pode acelerar, retardar ou neutralizar tais tendências. Isso porque, se os fatores comuns a todos os países, como questões econômicas, relacionadas ao comércio em blocos de países fruto da globalização, é certo que em alguns países se verificou que esses fatores mundiais não têm o condão de, isoladamente, explicar o declínio do movimento sindical por si só, existindo fatores internos a, sendo aptos a afetar o movimento sindical, os ambientes de negociação, as estruturas sindicais e suas respectivas estratégias, conforme as características regionais de cada país, etc.

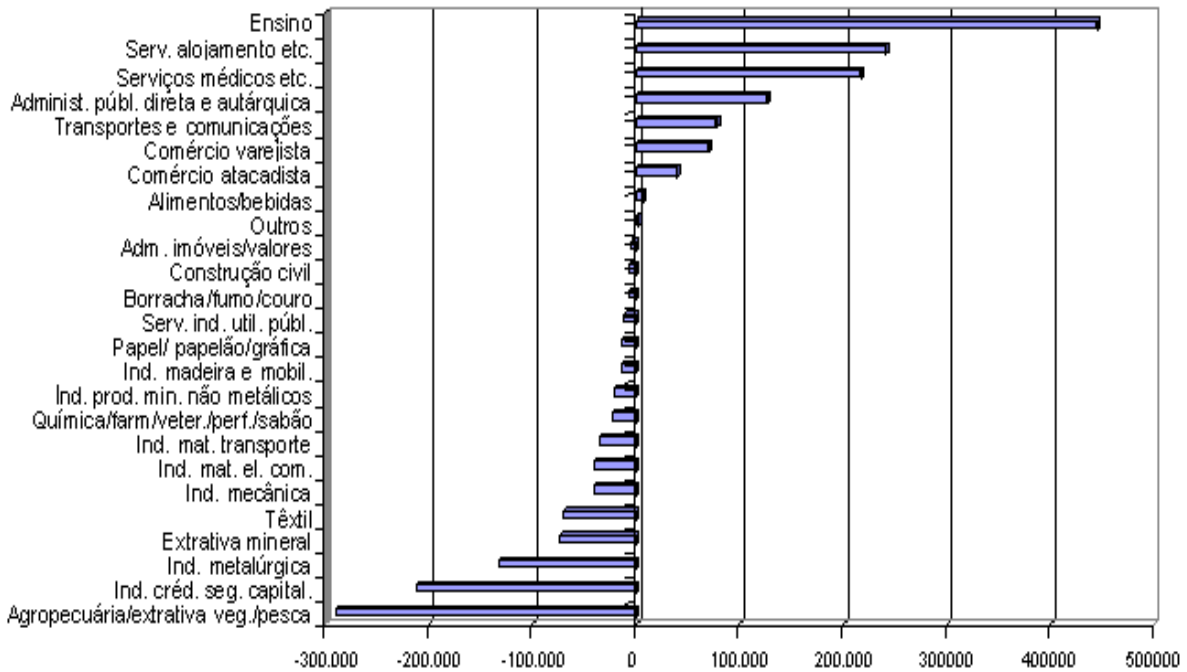
Em que pese as estatísticas apresentarem um cenário relativamente favorável ao sindicalismo brasileiro, isso precisa de uma análise um pouco mais cuidadosa. O gráfico abaixo demonstra de forma clara que houve uma significativa mudança de perfil dos filiados a sindicatos. Empregados do setor da agricultura e mesmo da indústria, filiados a sindicatos, sendo que este último sempre foi o exemplo clássico do movimento sindical, migraram para o setor de comércio e serviços, ou terciários, acompanhando o crescimento do mercado de trabalho para tais segmentos.

Onde houve maior oferta de empregos, houve maior efetividade de filiação sindical, sendo que o inverso também foi verdadeiro: setores em que houve maior taxa de desemprego, houve natural queda da filiação.



Ademais, por meio de uma breve análise das informações apresentadas a seguir, resta evidente que o gráfico acima demonstra que o berço do sindicalismo, nascido no seio das indústrias, sofreu um abalo considerável.

**Gráfico 1:** Variação no número absoluto de filiados segundo setores econômicos – População assalariada de 18 anos ou mais (Brasil, 1988-1998).



Fonte: Cardoso, 2001, n.p.

Veja-se os comentários do autor Adalberto Moreira Cardoso:

Deixando de lado as variações nas filiações dos empregados na agropecuária e na extração vegetal, que não serão analisadas aqui, sugeri que a devastação no emprego industrial e no número de filiados nesse segmento da economia decorreu do ajuste neoliberal em curso no país o Plano Real. De fato, ainda que a indústria venha demitindo desde o início da década de 90, há um nítido corte em 1996 na taxa de redução na filiação ali, por comparação com 1988. Em 1992, por exemplo, eram 47 mil filiados a menos na indústria como um todo (incluindo extrativa mineral, construção civil e serviços industriais de utilidade pública). Tomando-se apenas a indústria de transformação, a queda em 1992 tinha sido de 45 mil filiados (relativamente a 1988). Em 1993, os valores eram de menos 99 mil e 79 mil, respectivamente. Em 1995, 98 mil e 47 mil. Mas em 1996 perderam-se 350 mil filiados na indústria em geral e 211 mil na de transformação, cifras que sobem a 506 mil e 414 mil em 1998, sempre em relação a 1988. Note-se que se está falando da perda de um quinto do total de pouco mais de 2,1 milhões de filiados existentes na indústria de transformação dez anos antes. São cifras astronômicas que dão sentido à impressão geral de que os sindicatos industriais vivem momento de crise sem precedentes. Há mais, porém. Refiro-me à destruição de nada mais, nada

menos, que 1,7 milhão dos pouco mais de 8 milhões de empregos com carteira assinada na indústria em geral existentes em 1988. Os trabalhadores com carteira são a clientela tradicional dos sindicatos, aqueles de quem as entidades podem descontar, compulsoriamente, o imposto sindical. Parte substancial da crise do sindicalismo industrial decorreria, então, tanto da redução de postos de trabalho quanto da perda de qualidade do emprego sobrevivente, cada vez mais informal. A base de arrecadação voluntária e compulsória dos sindicatos foi enormemente reduzida na indústria, e sem dinheiro não há sindicalismo forte (Cardoso, 2001, n.p).

A pesquisa revela uma sensível perda de filiações no setor bancário também. Embora, em números absolutos, houve uma diminuição de filiados, também restou evidente que essa perda foi bem mais sentida na indústria, inclusive a de transformação, sendo que o autor remete a essas perdas nos dois setores (industrial e bancário) aos ajustes econômicos em dois pontos relevantes: a nova tendência de abertura para o mercado externo, com os necessários ajustes cambiais e a informatização do setor bancário, o primeiro grande impactado pela inserção de novas tecnologias.

Ainda sobre o assunto, há notícia no portal G1 (Globo), publicada no dia 15/09/2023 por Raphael Martins, com o seguinte título: IBGE: Sindicalização vai abaixo dos 10% (9,2%) pela 1ª vez, com reforma trabalhista e alta de autônomos. A notícia esclarece que a redução desse percentual começou a partir de 2016, por conta do suposto impulso de trabalhadores por conta própria e empregados informais, que não são representados por nenhum sindicato (Martins, 2023). Com efeito, apenas 9,2% da população ocupada tinham vínculo forma com os sindicatos em 2022, segundo o IBGE.

Este é o menor valor da série histórica da pesquisa, que mede esse percentual desde 2012. A sondagem é um recorte da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, do próprio IBGE. A título de comparação, **o percentual de trabalhadores sindicalizados era de 16,1% no primeiro ano de medição**. De lá para cá, o indicador veio se reduzindo ano a ano. Em virtude da pandemia de Covid-19, o levantamento com coleta presencial não foi realizado em 2020 e 2021 [...] Uma junção de fatores explica a diminuição dos sindicalizados, tanto em quesito absoluto como percentual. Os principais são os seguintes: **Flexibilização** dos vínculos trabalhistas; Fim do **imposto sindical**; Aumento de **trabalhadores por conta própria**; Aumento de **trabalhadores autônomos e informais**; Aumento da **população ocupada** sem aumento da filiação. Os dois primeiros tópicos têm relação direta com a reforma trabalhista, aprovada pelo governo de Michel Temer (MDB) em 2017. Na nova legislação, foram alteradas cláusulas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que ampliaram contratos de empregos temporários e acordos individualizados, além de reduzirem o poder dos sindicatos. Apesar de alguma redução no número de sindicalizados já ter sido observado em 2016, foi a partir da aprovação da reforma trabalhista que a queda se acentuou. As centrais sindicais sempre se opuseram ao projeto, principalmente pela proibição do imposto sindical, que lhes tirava a principal

fonte de financiamento. Neste ano, inclusive, o financiamento das entidades sindicais voltou à pauta, com a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) de considerar válida a cobrança da contribuição assistencial. Ela não se assemelha ao imposto sindical, mas permite um reforço de caixa para o custeio de atividades como as negociações coletivas[...] Além das questões de financiamento, o próprio mercado de trabalho sofreu, durante e depois da pandemia de Covid-19, mudanças estruturais nos modelos de trabalho, que também passaram a contribuir com o recuo entre trabalhadores sindicalizados. Em um primeiro momento, pelo aumento do desemprego, boa parte dos trabalhadores se realocou em empregos informais ou por conta própria. Mas, mesmo que parte da população ocupada tenha retornado para posições formais, foram as vagas de trabalho informal que derrubaram a taxa de desemprego do país no último ano (Martins, 2023, n.p).

A matéria segue trazendo apontamentos significativos a respeito das novas modalidades de emprego, apontando a necessidade de inovação por parte do ordenamento jurídico:

Segundo Adriana Beringuy, coordenadora de Pesquisas por Amostra de Domicílios do IBGE, há também influência de novas modalidades de emprego. É o caso de motoristas e entregadores de aplicativo, bancários de startups e de bancos digitais, entre outros. São trabalhadores com modelos de representação pontual — quando há —, e que se juntam àqueles que trabalham por contratos temporários em administração pública e privada.

A nova legislação da reforma trabalhista abre caminho para novas modalidades contratuais, mas também são mudanças estruturais, dentro da própria dinâmica das atividades econômicas, que mudaram a organização coletiva de trabalhadores [...] Em 2022, as pessoas ocupadas como trabalhadores por conta própria ou empregadores chegaram a 34,2% da população ocupada. Em 2012, eram 23,9%. **São posições que sempre contaram com menos organização e representação sindical**. E, já durante o reaquecimento do mercado de trabalho em 2022, o enfraquecimento dos sindicatos fez com que as organizações não conseguissem captar de volta os trabalhadores formais. A Pnad mostra que, enquanto a população ocupada passou a subir nos últimos anos, o número de trabalhadores sindicalizados continuou caindo. Entre 2019 e 2022, por exemplo, **o país ganhou 4,6 milhões de ocupados, enquanto os sindicatos perderam 1,3 milhão de associados**. Já o percentual de trabalhadores com ensino superior completo, que sempre foram a maior parte da amostra de sindicalizados, caiu de 28,3% em 2012 para 14,5% em 2022. A sindicalização caiu entre todos os níveis de instrução, mas a quantidade de trabalhadores com superior completo cresceu muito em 10 anos. Não é só um efeito de mercado de trabalho, mas também da formação educacional da população (Martins, 2023, n.p).

Com efeito, da notícia acima, dentre outras causas, algumas já tratadas nesse trabalho dão como causa a mudança das relações de trabalho, com a inserção de novas modalidades de emprego que tem como característica a utilização da tecnologia, mudando, sensivelmente, a estrutura havida anteriormente entre empregado e empregador e a sua relação com a inserção de ferramentas tecnológicas.

### 3.4 O Trabalho Tecnológico

Como foi dito no final do item anterior, a inserção da tecnologia, cria um ingrediente a mais no cenário desafiador do sindicalismo brasileiro. Se o setor bancário foi a vitrine dessas novas tecnologias, podemos utilizar como exemplo a mudança da sociedade em si, acolhendo a inserção das tecnologias, gerando impacto nas relações de trabalho do setor. Começou com o surgimento das caixas eletrônicas, a possibilidade de transferências eletrônicas (DOC e TED), passando para a possibilidade de se contar com alguns serviços bancários, fora do expediente, como depósitos nos terminais eletrônicos, realizações de saques etc., até o contexto atual em que muitos brasileiros sequer usam os cheques para fazer circular a riqueza, assim como, não visitam agências físicas bancárias por meses e até mesmo por anos. A relação com o gerente se dá por videoconferência ou por mensagens eletrônicas.

Aduz Fabiano Fernando da Silva que as plataformas digitais detêm hoje papel que era marcadamente exercidas por pessoas em agências físicas, sendo que atualmente muitas operações bancárias são executadas de forma eletrônica, permitindo ao usuário, sequer comparecer na agência bancária por meses (Silva, 2022, p. 153).

Voltando ao cenário geral das relações de trabalho, mas tomando o exemplo acima, relativo ao setor bancário, a inserção de tecnologia também transformou várias profissões. Mais do que isso, hoje há o cenário decorrente do surgimento de novas tecnologias, como o surgimento de compartilhamento de atividades por meio de plataformas digitais, o teletrabalho, entre outros, o que, decerto, impôs que o trabalhador aderisse a tal regime, como também falamos anteriormente.

Ocorre que a questão é maior e ultrapassa as relações de trabalho. Se reveste de uma mudança comportamental humano e que traz preocupações para a higidez física e mental dos novos trabalhadores, que administram, em sua rotina, as ferramentas tecnológicas.

Como se viu acima, existe um clima de dissenso em relação à estrutura sindical e dos seus agentes. Já se disse no presente trabalho que a negociação coletiva, a qual os sindicatos são os protagonistas, são necessárias para que haja o apaziguamento social, na busca, quase incessante, do bem-estar social. Esse escopo não se altera, mesmo que as relações de trabalho sofram mudanças estruturais importantes, como a que estamos a expor.

Em outras palavras, o que se pretende chamar a atenção é que o trabalho, por mais tecnológico que possa ser, por mais tecnologia possa ser inserida no contexto laboral, por mais que haja o trabalho fora das dependências do empregador (teletrabalho), por mais que as reuniões sejam realizadas por meio telemáticos, continua sendo trabalho e, por isso, o

trabalhador pode estar exposto a outros elementos, mas que são, também, maléficis à sua saúde. No caso, o que se evidencia atualmente, o trabalho contemporâneo, com a inserção cada vez maior de tecnológicas que, em princípio são consideradas ferramentas facilitadoras, mas que podem ser trazer malefícios ao que não é imediatamente palpável fisicamente, que são os transtornos de ordem mental.

Os sindicatos tradicionais, que historicamente representavam trabalhadores de setores industriais, precisaram se adaptar a esse novo contexto. Afinal, muitas das profissões e empregos que surgiram com o avanço tecnológico não se encaixam nos moldes clássicos de organização sindical.

Se outrora os sindicatos tinham como preocupação a melhoria de condições de trabalho relacionados à parte da higiene física dos trabalhadores, com prevenção aos acidentes do trabalho, cuja consequência era visível, a missão dos sindicatos hoje é sensivelmente mais difícil, pois os transtornos que orbitam as relações de trabalho atuais, não são tateáveis, pois se aloja no âmago do trabalhador, afligindo o seu patrimônio interior.

Há que se notar que o processo de globalização foi fruto de transformações culturais, políticas, econômicas e sociais, trazendo reflexos, portanto, ao seio das relações de trabalho. Houve a criação de novos cenários de trabalho, em que a tecnologia se faz presente de maneira inevitável. Essa situação deu aso a uma mudança já relatada diversas vezes em que o trabalhador, que outrora usava o seu vigor físico no desempenho de suas funções, nesse contexto, utiliza o trabalho mental para os seus afazeres.

Ocorre que, mesmo no sentido mental, pode haver abusos, conforme elenca a Professora Walkiria Martinez Heinrich Ferrer:

A partir deste momento histórico, em meio às novas condições de acumulação e reprodução do capital, com o surgimento das transnacionais, a tese do Estado mínimo, a abertura das economias e a expressão política do processo, o neoliberalismo, o discurso passa a ser a necessidade de modernizar as relações trabalhistas, a fim de adequar e/ou produzir uma mão de obra capaz de acompanhar os novos tempos. A protagonista da história, neste momento específico, passa a ser a tecnologia, considerada a principal responsável pelas transformações ocorridas a partir da década de 1970 e a consequente reestruturação produtiva do capital, exatamente pela rapidez com que ocorreram as mudanças advindas de sua maciça utilização. Em poucos anos a tecnologia foi introduzida na grande indústria, nas transações financeiras e no cotidiano dos indivíduos (Ferrer, 2022, p. 329).

A autora cita Morellato e Santos, apontando que o trabalho atual, diferentemente do agrário ou industrial de desenvolvimento, as principais fontes de produção vêm da tecnologia

(Ferrer, 2022). Há que se mencionar que, com a inserção de tecnologias no setor industrial, por exemplo, tendo sido o berço do sindicalismo, houve uma sensível mudança na relação de trabalho, sendo que uma máquina automatizada poderia ter a mesma performance que algumas dezenas de trabalhadores, que foram sendo substituídos, causando, assim, o enfraquecimento da atuação sindical.

Nesse diapasão, assevera Garbaccio (2017, p.3) que: “Como não estão mais localizados em um único estabelecimento, [...] os trabalhadores do modelo toyotista experimentam o enfraquecimento de suas organizações de classe, bem como a flexibilização das relações individuais e coletivas de trabalho” (Garbaccio, 2017, p. 3).

Uma das principais questões enfrentadas pelos sindicatos é a fragmentação do mercado de trabalho. Com a emergência de plataformas digitais que conectam trabalhadores e empregadores de forma descentralizada, os sindicatos enfrentam desafios na identificação e representação desses trabalhadores dispersos. A falta de vínculo formal de emprego e a prevalência de contratos temporários dificultam a organização coletiva. Além disso, a rapidez com que a tecnologia avança tem desafiado a capacidade de negociação dos sindicatos.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) realizou recomendações, por intermédio de nota técnica, para assegurar a proteção dos trabalhadores que atuam na modalidade de trabalho remoto ou *home office*, destacando, dentre elas:

O teletrabalho deve ser exercido em condições de qualidade de vida e de saúde do trabalhador, abrangendo não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho (MPT, 2020, p. 5-6).

É certo que as mudanças tecnológicas muitas vezes superam, em velocidade, a legislação trabalhista existente, tornando necessário o desenvolvimento de estratégias inovadoras para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores. Novas formas de trabalho, como o teletrabalho e a economia do compartilhamento, requerem abordagens sindicais adaptadas a essas realidades.

A automação e a inteligência artificial têm desempenhado um papel cada vez mais significativo no mercado de trabalho, impactando as relações trabalhistas de diversas maneiras. Essas tecnologias têm o potencial de transformar profundamente a forma como as tarefas são executadas, as habilidades exigidas dos trabalhadores e até mesmo a estrutura organizacional das empresas.

Nasce, portanto, a necessidade de requalificação profissional. Com a automação e a inteligência artificial substituindo certas tarefas, é necessária uma requalificação dos trabalhadores para se adaptarem às novas demandas do mercado de trabalho. A aquisição de habilidades digitais, habilidades de resolução de problemas complexos e habilidades sociais e emocionais se torna cada vez mais importantes e valorizadas. Os trabalhadores precisam se tornar mais versáteis e atualizar constantemente suas habilidades para se manterem relevantes em um ambiente de trabalho em constante evolução.

A mudança no perfil das funções e dos trabalhadores e a relação entre a tecnologia e o emprego. A sociedade encontra-se na era da hiper conexão, da sociedade do desempenho, sendo que tal vertente precisa ser analisada sob a óptica de saúde ocupacional de maneira interdisciplinar, inclusive.

Convém ressaltar que não se é contra a utilização de tecnologias, até porque é uma realidade inarredável e, portanto, as ferramentas tecnológicas não regredirão, mas ao contrário, serão incrementadas, sendo que a maioria das funções ocupadas atualmente no mercado tem, como característica, a conexão e a utilização, ainda que mínima, da tecnologia. Ou seja, a cada momento se torna mais improvável que existam trabalhadores que, no exercício de suas funções, não estejam conectados e que não contem com algum tipo de tecnologia.

A relação entre tecnologia e emprego tem sido objeto de debate e estudo ao longo das últimas décadas. Diversas teorias foram propostas para entender como a tecnologia impacta o mercado de trabalho e as perspectivas de emprego dos trabalhadores.

Uma das teorias mais recorrentes, mesmo na época do advento da Revolução Industrial, é a substituição de mão de obra. De acordo com essa perspectiva, o avanço da inserção da tecnologia no contexto laboral, podem gerar determinadas tarefas obsoletas, principalmente as de repetição, substituindo a mão de obra humana pela tecnológica. Nesse ponto, cabe ressaltar que não se faz menção às tarefas meramente mecânicas, mas também e, até mesmo principalmente, as atividades manuais ou intelectuais que utilizam o sistema “recorta e cola” para a elaboração de textos, por exemplo.

Nesse aspecto, como já se disse, surgirão novas profissões e, possivelmente, haverá novos postos de trabalho para humanos que necessitam operar essa tecnologia, sendo que é incerto se o número de postos de trabalho criados poderá fazer frente ao número de postos de trabalho perdidos.

Como hipótese alternativa, existe a ideia de que a inserção da tecnologia, ao invés de substituir completamente a mão de obra, tão somente promoverá uma complementação desta

às habilidades dos trabalhadores, de modo que haja uma necessidade residual da participação humana, para completar as atividades oriundas das tecnologias inseridas.

Com efeito, dessa característica tecnológica, surgem situações laborais que devem ser compreendidas e, se for o caso, combatidas, em nome do bem-estar dos trabalhadores. Dentre outros órgãos de proteção, também é seara dos sindicatos ter condições para observar e considerar esse novo fenômeno tecnológico.

Ressalta-se novamente, que a inserção de novas tecnologias tem o condão de gerar uma série de consequências, como a hiperconexão e o excesso de informações, mudando as características do trabalhador, sua relação de trabalho com o empregador, assim como impondo mudanças relacionadas ao próprio ambiente do trabalho, causando a atomização do trabalhador, ou seja, fazendo com que a atuação sindical, supostamente combatida, como vimos acima, seja desafiada a atuar não só mais eficazmente, mas também capilarizada atingindo os trabalhadores que não se concentram nas sedes físicas dos empregadores.

[...] um limite ao excesso de conectividade ao trabalho, garantidor de sadia qualidade de vida ao trabalhador. É o direito do empregado, em seus momentos de folga, férias, feriados, ou ao fim de sua jornada diária, de não estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente (Melo; Rodrigues, 2018, p. 77).

Fato é que atualmente, com a inserção de ferramentas tecnológicas, o trânsito de informações ficou muito mais veloz, assim como a comunicação mais ágil. Decerto que tal velocidade, gera quantidade, o que, por sua vez, gera a necessidade de uma resposta igualmente ágil do trabalhador para aquela demanda, sendo que a maior quantidade de informações gera maior necessidade de se lidar com elas e em menos tempo.

As transformações ocasionadas pela inserção das tecnologias, criaram atalhos para distâncias que eram grandes, sendo que a globalização proporciona maior possibilidade de comunicação entre os povos, alterando costumes e tradições. Castells preconiza: “o desenvolvimento da comunicação eletrônica e dos sistemas de informação propicia uma crescente dissociação entre a proximidade espacial e o desempenho das funções rotineiras: trabalho, compras, educação” (Castells, 1999, p. 483).

Como decorrência lógica dessa transformação, o que se infere no âmbito do direito do trabalho, é a mudança do comportamento do trabalhador, com uma nova maneira de pensar, com impacto bastante significativo nas relações de trabalho, e que redundará em uma nova formação do trabalhador atual.



A telessubordinação, ou seja, a supervisão realizada por meios telemáticos e informatizados podem tornar o trabalhador temeroso. Saber que está sendo monitorado por essa chefia invisível, indiscutivelmente é uma forma de poder advindo do controle do tempo. Mesmo estando em sua casa o teletrabalhador perde parte de sua autonomia e a soberania sobre sua própria vida e suas atividades, como um todo, podem ficar comprometidas (Barbosa; Souza, 2017, p. 348).

Com efeito, Byung-Chul Han em sua clássica obra “A sociedade do cansaço”, em cada época da vida humana, há suas enfermidades fundamentais. Houve a época bacteriológica que terminou pela descoberta dos antibióticos, sendo que o começo do século XXI tem sua enfermidade baseada nas anomalias neurais. Essas atuais anomalias, precisam de uma análise mais criteriosa e, como se disse, multidisciplinar, tendo como objetivo central relevar a higidez mental dos trabalhadores (Han, 2015, p. 7).

Além da mudança comportamental, os sindicatos precisam lidar com outras situações que podem significar a precarização do trabalhador: a propalada “pejotização” dos trabalhadores. É que a atual característica do mercado de trabalho também privilegia a utilização de trabalhadores só que sob uma estrutura societária, em que o prestador de serviço, ou seja, o trabalhador é o único sócio dessa pessoa jurídica. Essa prática é apelidada de “pejotização”. Sem adentrar ao mérito de sua legitimação legal, a proteção jurídica a esse trabalhador, normalmente, não se dará pelo ente sindical que, no atual sistema, somente admite pessoas com vínculo empregatício, ou seja, os empregados na acepção jurídica do termo.

Entretanto, esse suposto empresário se sujeita a condições de trabalho muito parecidas e em alguns casos realmente idênticas aos dos empregados, podendo padecer do mesmo efeito de precarização de saúde física e, principalmente, da mental.

Dessa análise decorre uma outra deturpação da estrutura sindical brasileira. Supondo que esses trabalhadores, que prestam serviços por meio de sua empresa, tivessem que contar com a estrutura sindical de alguma forma, estes se enquadrariam como categoria patronal, ou seja, evidenciando um paradoxo do sistema legal inserido no Direito Coletivo do Trabalho.

### **3.5 A Sociedade do Desempenho**

Assim, na ânsia de obter melhor desempenho, o ser humano empreenda a busca do conhecimento incessantemente. Valendo-se da tecnologia atual que está a poucos gestos e dedilhados nos atuais dispositivos portáteis, para tal desiderato, tendo como consequência desse

acesso portátil, rápido, intuitivo e fácil, ficou cada vez mais complexo delimitar o “quando trabalhar” e o “quando descansar.”

É um cenário em que a sociedade está pautada pelo desempenho. Nessa toada, se tem a ideia de que quando um indivíduo não está trabalhando ou ganhando conhecimento, o outro se valerá disso para ser mais eficiente e lhe tomar uma posição almejada.

Em outras palavras, se a busca pela performance antes podia ser realizada com maior dificuldade física e com menor velocidade, mas com a possibilidade de vários hiatos para o descanso da mente, principalmente nos momentos destinados ao descanso, atualmente, com a tecnologia disponível, essa busca se dá sem qualquer esforço físico, mas com incrível velocidade de acesso e quase sem intervalos, não proporcionando qualquer descanso mental.

É a hiperconexão, já mencionada alhures, pela utilização dos atuais dispositivos tecnológicos em todos os lugares e ambientes. Destarte, essa característica, de conexão praticamente sem limites, se não for corretamente disciplinada, invade, sem a percepção dos usuários, os seus momentos de lazer, sociais, familiares e, principalmente, de descanso, podendo gerar fadiga e elevados níveis de estresse mental.

Diante desse cenário, é consequência, portanto, que esse ser humano tenha que ter resiliência para suportar cada vez mais a carga de cobrança externa por performance, mas, sobretudo, a cobrança que advém do seu próprio “eu”.

Como corolário desse novo modelo, há um enorme esforço em equilibrar todas as demandas da vida familiar, social e laboral, catalisado pela ampla massificação do uso das tecnologias que mantêm a pessoa, praticamente, o tempo todo conectada e buscando informações.

Entretanto, o modelo da sociedade da performance encontra um óbice importante que é a própria limitação fisiológica do ser humano. Em tempos não muito distantes, geralmente, era perfeitamente possível estabelecer o horário de trabalho do horário de não trabalho. Isso se dava pela própria separação física dos ambientes.

Com o uso das ferramentas tecnológicas, essa separação entre o período de trabalho e o período de não trabalho, já deu indícios de que está prejudicada. A possibilidade de se manter conectado gera a possibilidade de se empregar energia em algo relacionado ao trabalho, fora do horário dele, como os aplicativos de mensagens, que são utilizados como ferramentas de trabalho, por exemplo, no deslocamento do local de trabalho e a residência e quando se chega nela, impedindo a mente de aquietar-se.

Estabeleceu-se, portanto, um delgado e frágil limite entre o horário de trabalho e o horário de não trabalho e, pelo fato de estar permanentemente conectado, chega-se ao extremo

de simplesmente não se ter mais essa diferenciação. Esse risco fica ainda maior com a adoção de regimes de trabalho híbrido ou por teletrabalho.

Os regimes de trabalho à distância têm o potencial de, ao menos em tese, prejudicar a percepção do delineamento da jornada laboral, seja ela diária ou semanal. Em outras palavras, o trabalhador fica supostamente distante de uma correta leitura ou de um correto delineamento de sua jornada diária e laboral. Nesse diapasão, “para os empregadores, as vantagens podem ser observadas devido a flexibilidade de organização logística e gestão da empresa, redução de custos e aumento da produtividade dos trabalhadores” (Bolsi; Marangoni; Santos, 2022, p. 68).

Com efeito, a cobrança corporativa excessiva e a própria autocobrança na busca pelo desempenho, impõe novos hábitos que tem tido efeitos deletérios na sociedade, mas principalmente, com relação a empregados e trabalhadores, já que precisam se mostrar disponíveis a essa nova realidade, sob pena de serem considerados inadequados, incompetentes ou não merecedores de um cargo, ou posição hierárquica.

Assim, surge a necessidade de se analisar que a atual conjuntura do mercado de trabalho, que prima pelo desempenho, pode demandar novas medidas preventivas, principalmente levando em consideração a utilização de medicamentos para que o desempenho seja suportado.

Rodrigo Alvarenga e Marcelo Kimati Dias, discorrem sobre o uso de drogas ilícitas na sociedade neoliberal, trazendo a ideia de que:

Trata-se de um processo que aponta o lucro e o consumo como objetivo final da sociedade, do mesmo modo que promove o aumento progressivo da desigualdade social e da concentração de renda. Na sociedade neoliberal o uso de drogas lícitas ganha diferentes significados, acontece em diferentes contextos e adquire inúmeras funções (Dias, 2021, p. 2).

Em outras palavras, o atual fenômeno social desencadeia o incremento da utilização de medicamentos em, pelo menos, duas frentes aparentemente paradoxais: a de fomentar e manter o desempenho e, por outro lado, a de guarnecer o indivíduo e suas frustrações e no vazio de sentido que decorre pela busca frenética pela performance (Carneiro et al., 2013, p. 55).

Com o advento da automação, da inteligência artificial e das tecnologias digitais, as relações de trabalho passaram por transformações profundas. Máquinas substituíram tarefas anteriormente realizadas por trabalhadores, resultando em mudanças no perfil ocupacional e na demanda por novas habilidades. Essa transição tecnológica também trouxe consigo novos modelos de emprego, como o trabalho freelancer e as plataformas digitais de compartilhamento de serviços, bem como nova modalidade de trabalho, já previsto na Lei 13.467/17, com o

teletrabalho e a híbrida (parte em teletrabalho, parte presencial, a ser definida pela empresa ou em comum acordo).

A discussão macro que norteia a inserção das tecnologias nas relações de trabalho, se dão, basicamente, com o direito que o trabalhador precisa ter de se desconectar-se dos assuntos relacionados ao trabalho, caso contrário, se tem uma situação preocupante de se ter um regime permanente de conexão e de comunicação, gerando prontidão do empregado, bem como sobressaltos quando em horário que não é de trabalho, pois “as novas tecnologias e seu uso nocivo fomentam e facilitam a comunicação a qualquer hora” (Sarlet; Rieffel, 2018, p. 3).

Por mais que a estrutura sindical hoje dê sinais de desgaste e de desatualização, muito por conta dos regramentos normativos internos que privilegiam a unicidade sindical, por exemplo, não se espera que no Brasil, ao menos nos próximos anos, haja qualquer modificação desse modelo, mas o que se espera é que sejam dadas alternativas para o custeio sindical, o que é controverso, mas, aparentemente, é uma situação necessária a ser enfrentada.

O desafio pujante que se avizinha são as mudanças bastante significativas das relações de trabalho. Apesar de isso ser uma constante na história, haja vista a mudança nos meios de produção ocasionada, por exemplo, na Revolução Industrial. Em que pese, no mesmo exemplo utilizado, haver a transformação dos meios de produção, utilizando maquinário, a mão de obra humana foi sendo substituída, mas ainda havia necessidade do trabalho do homem. Todavia, o que se vislumbra no horizonte é que além da substituição da mão de obra do ser humano, estão sendo criadas funções em que a presença de pessoas é simplesmente dispensável. Assim a pergunta que se tem é se a mesma transformação da época da revolução industrial tem o mesmo poder de transformação que a presente tendência se mostra.

### **3.6 Alguns possíveis caminhos para o Movimento Sindical**

Como se viu, o declínio das filiações sindicais vem sendo notado desde as décadas finais do século passado. As explicações que decorrem dessa constatação foram minimamente marcadas nesse trabalho, sendo que a própria legislação, trouxe relativa turbulência a esse contexto. Talvez, os mais açodados possam indicar o próprio advento da Lei 13.467/17, com a pretensa “Reforma Trabalhista” como um catalisador da derrocada do movimento sindical.

Embora haja incongruências nítidas no referido diploma legal trabalhista, como a perda repentina do imposto sindical, sem que fosse dada alternativa para uma plausível transição na forma de custeio do sistema sindical, há, por outro lado, indicadores de uma atuação sindical lúdica e relevante, o que soa, até certo ponto paradoxal, como já analisamos, mas que encontra

garida nessa mesma legislação sancionada em 2017 ao afirmar que o negociado coletivamente prevalece ao legislado.

Como se viu no decorrer deste trabalho, há fundado receio de que o movimento sindical tenha sua força diminuída, apesar da sua relevância, também já demonstrada. Lourival José de Oliveira traz significativos apontamentos acerca da garantia de princípios nas relações que envolvem o avanço tecnológico e o direito do trabalho, ressaltando a necessidade de proteção ao trabalhador:

Há um choque entre o avanço tecnológico e os princípios do direito do trabalho, que para tornarem-se compatíveis devem passar por um processo de flexibilização. Agora, seria possível flexibilizar também princípios? O princípio da dignidade humana poderá ser flexibilizado, do direito ao trabalho, da proteção do trabalhador face à sua situação de desigualdade que agora é mais desigual ainda? (Oliveira, 2018, p. 10).

Ressalta-se que essa importância se dá, justamente, na seara da introdução de novas tecnologias, em que o trabalhador está sendo inserido em um contexto de máxima produtividade intelectual, gerando o que foi chamado por Byung-Chul Han de “Sociedade do Cansaço” conforme visto alhures.

Esse fenômeno, associado ao teletrabalho, ocasiona o isolamento do trabalhador, que sofre calado e, o que é pior, sem que seja visto por outras pessoas que possam perceber suas angústias, pois das reuniões virtuais não se tem a mesma percepção de quem está convivendo por longos períodos durante o dia, conforme o formato anterior.

Obviamente, o desafio, no cenário acima, se torna muito mais desafiador, em face dessa nova característica de capilarização das relações de trabalho em que os trabalhadores não estão concentrados na sede de uma empresa, mas espalhados por diversos locais, cidades, estados e, alguns casos, até em países diferentes. Ocorre que a tecnologia não veio apenas para criar dificuldades na relação sindical, mas pode ser uma interessante aliada.

### ***3.6.1 Utilização dos meios consensuais para a resolução de conflitos***

A legislação, que foi apelidada de Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), trouxe uma série de inovações, das quais algumas já foram mencionadas e tantas outras que poderiam ser temas específicos para trabalhos acadêmicos. Todavia, um ponto que nos parece ser relevante é a introdução do processo de jurisdição voluntária, sendo que os trabalhadores e empregadores,

quando em situação de conflito, podem se propor a buscar uma solução consensual e, após, buscar a guarida judicial para chancelar o consenso, a fim de se buscar segurança jurídica.

Na seara coletiva, os sindicatos profissionais podem se valer de suas prerrogativas e utilizar o instituto da substituição processual para, justamente, buscar a chancela homologatória de acordos formais, feitos pelos trabalhadores coletivamente, com o fito de obter decisões uniformes sobre a mesma avença.

Veja-se que essa forma, de autocomposição, apenas com o papel do Estado, pelo Poder Judiciário, dando essa chancela homologatória, pode não só dar maior celeridade ao processo de composição com a almejada segurança jurídica, mas também, de certa forma, onerar menos a estrutura judicial do Brasil. A adoção de procedimentos extrajudiciais entre as partes, tais como mediação, conciliação etc., com a apresentação desses documentos ao Poder Judiciário para homologação é uma interessante maneira de as partes almejarem a resolução dos conflitos, como forma de se alcançar o bem-estar social, de forma mais célere e, portanto, mais efetiva.

As vantagens da adoção de um sistema de autocomposição, além do que já foi mencionado acima, se desdobram também na própria sociedade de uma maneira geral, pois é cediço que as partes envolvidas na negociação, que podem resultar em uma avençam, são conhecedoras das realidades e variabilidades características e específicas do setor e da classe. Por isso, são as que reúnem melhores condições para melhor dimensionar suas pautas e acomodar suas pretensões em um processo de negociação legítimo. Pode-se dizer que o sindicato se amolda perfeitamente à situação.

Note-se que é preciso, uma vez mais, chamar a atenção o fato de que toda e qualquer negociação dessa jaez, envolvendo uma categoria de trabalhadores que são representados por seu sindicato profissional e um nicho empresarial específico, representado pelo sindicato patronal, devem ter em seus sujeitos, os sindicatos, o devido comprometimento com a suas respectivas categorias, de modo que a proximidade com sua base é condição essencial para que haja uma negociação efetiva, a fim de se alcançar o melhor resultado para a sociedade.

Chama-se a atenção para sindicatos que precisam estar conectados com os anseios dos seus representados, para, em nome deles, e em face da envergadura desse mandato, desempenhar negociações que realmente sejam atinentes e benéfica para os envolvidos.

Nessa seara de se buscar um novo roteiro para que os protagonistas de uma negociação coletiva possam contar com alternativas, a Lei 13.467/17 trouxe em seu bojo uma opção para se buscar a resolução de conflitos, introduzindo o Processo de Jurisdição Voluntária Para Homologação de Acordo Extrajudicial, inserindo nesse contexto por meio do artigo 855 B e seguintes da CLT:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.  
§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.  
§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.  
Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo. (BRASIL, 1943).

Analisando-se o texto acima, de plano, não se vislumbra menção à possibilidade de entes sindicais, valendo-se do instituto da substituição processual, se inserir nesse contexto de autocomposição, para sujeitar eventuais instrumentos transacionados entres as partes para homologação judicial. Da mesma forma, também não se vislumbra a vedação expressa nesse sentido.

Nessa senda, há quem sustente que os entes sindicais, como substitutos processuais, podem entabular negociações e efetuar transações a fim de colocar fim a uma disputa, para sujeitar o instrumento, fruto de um negócio jurídico, para a homologação judicial, para que, em tese, o assunto se revista com a devida segurança jurídica para todas as partes envolvidas.

Para tanto, a negociação coletiva, instrumento cotidiano dos sindicatos e meio reconhecido pelo próprio Direito do Trabalho como meio autocompositivo, sempre é a etapa inicial para a busca de um apaziguamento de um conflito de âmbito coletivo.

Como é sabido, a negociação contém alguns enfoques que, por exemplo, podem criar normas coletivas, que disciplinarão a relação de trabalho do grupo ou base abrangida, sendo que grande parte da doutrina se refere a conteúdos de cunho jurídico e de cunho econômico.

Muito embora, se tenha a noção de que as negociações se estabelecem de tempos em tempos, normalmente, às vésperas da data base de cada categoria, nada impede que conflitos possa surgem entre uma negociação ordinária e outra.

Andrea Gardano Bucharles Giroldo e Fabiano Zavanella, na obra “Temas Atuais das Relações Sindicais”, aduzem um exemplo prático do que acima se menciona:

Vejam os exemplos práticos de uma situação envolvendo o pagamento do adicional de periculosidade para determinado grupo de empregados. A empresa, após avaliação de postos de trabalho, decide implementar o pagamento do adicional a partir de determinado mês, encerrando a controvérsia para o futuro. No entanto, ao admitir a existência de pagamentos para o futuro, automaticamente, reconhece-se que os valores seriam devidos também em relação aos últimos 5 anos (para casos de identidade de funções e mesmas condições de trabalho). O desafio passa a ser de como resolver os pagamentos com a garantia de que os valores não mais seriam questionados na justiça sem a necessidade de um processo judicial? Pode-se admitir a possibilidade de uma simples composição por meio de acordo coletivo de trabalho ('ACT'), mas esse ACT sempre será passível de questionamento judicial de qualquer trabalhador, já que normalmente o quórum para aprovação dos acordos coletivos é de maioria simples. Somente uma decisão judicial, homologando a transação atrairia os efeitos da coisa julgada, colocando um fim à controvérsia (Giroldo; Zavanella, 2022, p. 41).

Os autores mencionados ressaltam que a alternativa em que as partes buscam o acordo, em face da ação judicial que detém custos elevadíssimos de transação, a fim de tão somente utilizar o Estado para a homologação, por meio do processo de jurisdição voluntária. No entanto, fazem a ressalva de que pode haver entrave na aplicação desse procedimento em face de entendimento dos magistrados trabalhistas sobre a impossibilidade de os sindicatos se utilizarem de tal via. Argumentam, no entanto, que a autocomposição, pelo exercício da jurisdição voluntária pode ser viável se for levado em consideração a característica dos sindicatos de figurarem como substitutos processuais, o que se aplica ao assunto em tela (Giroldo; Zavanella, 2022, p. 41).

Sobre esse fenômeno, relativamente à capacidade de o sindicato substituir processualmente os seus representados, decorre da função primordial desses entes especiais na defesa dos interesses coletivos e, na condição de substitutos processuais, até mesmo os interesses individuais de trabalhadores que fazem parte da categoria que representam. Veja-se que trata de função precípua e originária dos sindicatos: a defesa dos interesses de sua base, que pode se dar tanto judicial como extrajudicialmente.

O exemplo acima serve, tão somente, para demonstrar o rol de atuações que o ente sindical pode desempenhar se houver vontade de se engajar na grande causa dos trabalhadores, por exemplo, a fim de promover, como resultado último e relevante o bem-estar social, a dignidade do trabalhador e a promoção da cidadania.

Note-se que esse fenômeno que pode ser utilizado, o da substituição processual, embora haja controvérsias, em tese, pode ser utilizada para outras searas que não sejam, a judicial que é comumente utilizada. O processo de jurisdição voluntária, conforme visto acima e por



exemplo, é uma das vertentes interessantes para que as partes se habituem a primeiro negociar e segundo se compor.

### ***3.6.2 A aplicabilidade da Análise Econômica do Direito no Direito Coletivo do Trabalho***

Além do que falamos acima, existem outras vertentes que podem ser utilizadas no Direito Coletivo do Trabalho que passam por alguns conceitos e institutos relacionados com a Análise Econômica do Direito. Em que pese alguns não compreenderem, de plano, a pertinência dessa analogia, é necessário recorrer a alguns dos princípios basilares do direito laboral coletivo.

Há que se recordar que, em suma, o Direito Laboral foi criado em um contexto de reação do Estado, no plano de regulação normativa, às condições precárias de trabalho percebidas na fase da Revolução Industrial. Esse fenômeno que alterou de forma significativa as relações de trabalho, ao mesmo tempo que inseriu modificações na economia. Assim, desde que houve o reconhecimento do interesse coletivo legítimo para essa pauta, diuturnamente, com a evolução do mercado e dos meios de produção, acompanhado da conseqüente alteração do cenário econômico, pautas coletivas eram criadas, negociadas e encerradas de forma cíclica, até os dias atuais.

Como se disse acima, mesmo no cenário atual, em que há o fenômeno da globalização e, com elas, as variantes econômicas mundiais, o desafio do movimento sindical é se reinventar para fazer frente à sua relevância como espeque do apaziguamento social.

Some-se a isso, a inserção de novas tecnologias e suas características que, possibilitam o teletrabalho, por exemplo, que retira os empregados de um único local de trabalho para espalhá-los por todos os cantos, sem óbice de fronteira físicas ou políticas.

Na década de 60 se firmou um novo movimento nos Estados Unidos, encabeçado por Ronald Coase, sugerindo que a interdisciplinaridade da Economia e o Direito poderia auxiliar a compreensão de vários fenômenos jurídicos, apoiados em teorias econômicas. A ideia inovadora ganhou forma no que se chama teoria da “*Law and Economics*” (L&E) ou Análise Econômica do Direito (AED) que, poderia dar maior cientificidade e tecnicidade ao direito, segundo os seus seguidores. Cabe ressaltar que não se trata do Direito Econômico que tinha suas bases voltadas para políticas macroeconômicas, leis antitruste e demais normas tributárias. O L&E tem suas premissas calcadas na microeconomia e na interdisciplinaridade com a Economia a fim de se buscar o melhor entendimento das implicações e impactos das normas e decisões judiciais, tendo como principal escopo o bem-estar social.

Enfatiza-se, desde já, que o objetivo dessa menção não é, sequer, adentrar aos mais basilares conceitos dessa teoria. Isso, porém, não impede que se entenda onde a “*Law and Economics*” possa ser aproveitável no Direito Coletivo do Trabalho e na resolução de conflitos.

Como se disse, uma das preocupações da Análise Econômica do Direito, é o impacto dos efeitos de uma norma e/ou decisão judicial, na microeconomia e nos chamados custos de transação, que, de forma muito rasa, são os custos que se relacionam tão somente à manutenção do negócio e não aqueles relacionados com a produção em si. A avaliação dos custos de transação direciona a escolha de cada indivíduo a agir de acordo com o resultado que lhe é mais favorável. A negociação coletiva se insere nesse contexto, já que, dentre outros, há o interesse social e o interesse econômico em pauta na busca pelo desfecho mais eficiente, economicamente falando.

Enfatizamos alhures que há necessidade de o movimento sindical se adaptar e reinventar para que o representado enxergue atrativos no movimento sindical. Dentre a que mencionamos no presente trabalho, tal como a exigência de que a representação se dê de forma legítima e por negócios jurídicos aptos e válidos, há que se chamar a atenção para um dos fatores que compõe esse conjunto, que é o da boa-fé objetiva e a própria economia para nortear a resolução de problemas coletivos, passando a ser aliada, dos operadores do direito e dos prepostos dos entes sindicais.

Sob a égide da boa-fé objetiva, os protagonistas de um processo de negociação, devem agir com a máxima probidade e, em primeira análise, significa a vontade verdadeira de negociar para buscar encerrar uma determinada celeuma. Essa postura, é requisito para que não se perca tempo e energia para algo que uma das partes sabe que não se concretizará. Nesse diapasão, entes sindicais não podem simplesmente se recusar a negociar, porque tal desiderato decorre da lei. No entanto, se não houver uma postura proba do ente sindical no início da negociação, a obrigatoriedade de se estabelecer uma negociação é mitigada pela ausência de interesse em concretizá-la.

Portanto, além de uma postura proba e leal no início da negociação, a partir desse momento e durante todo o processo negocial, há que se ater ao princípio da razoabilidade, já que toda pauta possa ser fruto de uma proposta que seja dotada de razão e em consonância com os anseios da classe representada, sendo que pautas mal elaboradas tem o poder de gerar o descrédito do ente sindical e de seus negociadores.

Com efeito, Henrique Hinz aduz que o princípio da boa-fé associado ao princípio da transparência, é um dever de conduta que garante o melhor funcionamento de todo o processo de negociação, por meio da obrigação de negociar ou exaurir essa negociação, para apresentar

reivindicações razoáveis e evitar assimetria de informações e o sigilo destas que eventualmente possa ser compartilhada (2005).

O mesmo autor se utiliza do termo *simetria entre os contratantes* a fim de se referir ao salutar princípio da igualdade do poder contratual das partes, se referindo, ao que já dissemos anteriormente, na aglutinação de forças dos trabalhadores para, justamente, fazer cessar a assimetria de condições contratuais em uma negociação coletiva.

A Economia tem como característica a atuação de seus agentes, por exemplo, com recursos escassos, sendo que estes atuam na satisfação mínima de seus objetivos em um ambiente de limitação, sendo visível, por exemplo os objetivos mediatos e de patamares mínimos de satisfação desses agentes.

A escassez está, de certa forma, ligada aos primórdios do próprio Direito, já que se não fosse a limitação de recursos, não haveria conflitos e, portanto, não haveria necessidade de se limitar a atuação de sujeitos a fim de se regulamentar os bens escassos. Esse cenário impõe escolhas que podem ter caráter econômico e jurídico.

No Direito do Trabalho, há sempre o paradoxo entre empregados e empregadores, sendo que os primeiros buscam melhores condições de trabalho e de salário e os segundos buscam diminuir seus custos e maximizar os seus lucros. Novamente, como mencionado no parágrafo anterior, a negociação se impõe como opções de escolhas e, portanto, de concessões.

Todavia, a aplicação da Análise Econômica do Direito não pode ter como objetivo tão somente a maximização da eficiência em relação aos resultados de uma negociação coletiva, mas maximizar os princípios insítos no próprio Direito do Trabalho, sendo que o respeito a tais valores e princípios são o sinônimo verdadeiro de eficiência.

Hans-Bernd Schäfer e Claus Ott aduzem que uma sociedade verdadeiramente eficiente somente ocorre se houver a melhoria do bem-estar de um indivíduo e que isso não piore a do outro indivíduo (2004). Em outras palavras, considerando os recursos iniciais disponíveis e a sua alocação, os membros de uma sociedade tenham chegado ao nível máximo de utilidade possível.

Embora não seja o escopo do presente trabalho descer aos relevantes e instigantes minúcias do princípio da boa-fé objetiva e da Análise Econômica do Direito aplicados ao Direito do Trabalho, e em especial na sua parte Coletiva, o ideal que decorrem desses conceitos podem servir de supedâneo para que as partes envolvidas desenvolvam o seu papel de maneira mais centrada, o que pode influenciar na celeridade e satisfação de todos em uma negociação coletiva.

Obviamente, não se pode olvidar que alguns instrumentos da Análise Econômica do Direito podem ser adaptados para a consecução de uma plena interação entre as partes que negociam coletivamente, de modo que o resultado pode ser mais bem compreendido por todos, mesmo que haja cessões recíprocas, guiadas, por exemplo na constatação da eficiência de algumas medidas. Em outras palavras, é a aplicação da boa-fé objetiva como requisito de eficiência das negociações em face das ferramentas trazidas pela Análise Econômica do Direito.

Assim, durante as negociações, se os sujeitos não agirem com a necessária e desejável boa-fé objetiva, questões negativas e importantes que decorrem de uma interação adequada, são amenizadas e até mesmo ultrapassadas, como as que se relacionam com a assimetria de informações, a demora da tomada de atitudes, as condutas negociais irracionais, dentre outras, trazendo uma negociação mais objetiva, célere e eficiente para as próprias partes que, cónscias dos termos negociados, se darão por satisfeitas em relação ao resultado, sendo que não cogitarão o questionamento judicial da pauta que fora negociada.

Nesse caminho, a *Law and Economics* pode ser uma vertente que a aplicação de todo o instrumental analítico e empírico da Economia para se contextualizar implicações de fatos constantes na seara jurídica. Em outras palavras, o conjunto de modelos econômicos podem explicar, de forma cartesiana, comportamentos humanos e suas relações com o Estado e entre si, até porque a Análise Econômica do Direito está em expansão e, como fenômeno interdisciplinar, reúne dois campos de estudo e facilita a compreensão do Direito e da Economia.

Mais do que isso, é sabido que a Análise Econômica do Direito, possibilita a compreensão das ações humanas, mas também prima, em teoria, pela eficiência delas.

Com efeito, no Direito do Trabalho e, de forma específica, no Direito Coletivo de Trabalho, há um enlace entre o Direito Social e os interesses econômicos, tanto pelo lado profissional como pelo lado patronal, sendo que métodos utilizados por outras ciências podem ser aliados na obtenção do resultado final. Mario Deveali, embora não se refira diretamente à Análise Econômica do Direito, sustenta que é importante compreender os efeitos da interação entre a legislação trabalhistas e sua relação com os benefícios sociais, associando princípios do direito e da economia:

Nossa tarefa se limita a estudar a reatividade da vida econômico-social que leva a eliminar qualquer trava que se ponha a alterar seu funcionamento espontâneo; assim como os tecidos do corpo humano tendem a eliminar qualquer corpo estranho que seja introduzido em seu interior e a água se esforça para eliminar qualquer dique que se oponha ao seu curso natural. Por efeito da reatividade, é dado notar que no campo das relações laborais, um

fenômeno que poderia denominar-se *remoção*, restando entendido que usaremos essa palavra no mesmo sentido em que empregado no campo da ciência das finanças, já que em nosso caso não indica que o aumento de produção anula a carga do imposto, mas a tendência natural do organismo econômico-social, a eliminar ou reduzir as limitações impostas pelas leis laborais. A este fenômeno se acompanham outros dois estudados pelas ciências financeiras, sobre o nome de *translação ou evasão* [...] O problema de nossa ciência consiste em estudar as formas que podem tomar os fenômenos indicados da remoção, translação ou evasão das leis trabalhistas que constituem as expressões típicas, senão exclusivas, da reatividade do mundo laboral, e indicar as regras que podem servir para eliminar tais fenômenos ou reduzir seu alcance, a fim de conseguir a máxima efetividade dos benefícios que as leis aludidas propõem (Deveali, 1953, p. 97-98).

Enfim, como falado, não se tem a pretensão de nem mesmo se aprofundar sobre a aplicabilidade da Análise Econômica do Direito, mas tão somente direcionar sobre a possibilidade dessa interação. Pelo visto acima, existe uma gama de fundamentos dessa tendência interdisciplinar, bem como a sua aplicabilidade no Direito Laboral de forma específica e no Direito de forma geral.

É importante repisar que se chama a atenção para algumas possibilidades que, embora possam gerar, em alguma medida, certa controvérsia precisam ser pensadas para que o sindicalismo saia de sua inércia e se lance a buscar novas soluções, novas práticas, novos modelos para que se possa superar a crise que esse sistema esteja atravessando.

### **3.6.3 O Compliance Sindical**

Diante das visões elencadas no decorrer do presente trabalho, principalmente no que tange à transparência e a efetividade dos negócios jurídicos, a boa-fé objetiva e os princípios de probidade da Análise Econômica do Direito, bem como a necessidade de criar um ambiente negocial que se revista de credibilidade, há que se mencionar a questão de governança ou o *Compliance* na área sindical.

Todavia, é importante que se tenha ideia geral do que é a política ou programa de *compliance*. Em linhas bem gerais se trata de um regramento em que se busca as boas práticas, ou em outras palavras, que se tenha o escopo principal de implementar uma cultura de cumprimento das normas e regras, sejam elas públicas ou de âmbito interno. Tal conjunto busca que os que estão sob a égide de uma política de *compliance* ajam de acordos com as premissas legais, mas também ajam com ética.

Sobre o tema, o autor da presente dissertação teve a oportunidade de escrever um capítulo, juntamente com Diogo Celestino Tabosa e Henrique Soares Melo, na obra “Temas

Atuais de Relações Sindicais” (Andrade, 2022, p. 80), em que se aborda, de maneira objetiva, a aplicabilidade dos conceitos de *compliance* dos ambientes corporativos, para o sindical.

Nos termos introdutórios do mencionado capítulo se remonta que o *Compliance* tem origem na Lei nº 12.683/2012 (persecução penal dos crimes de lavagem de dinheiro) e na Lei nº 12.846/2012 (Lei Anticorrupção).

O programa de *compliance*, em sua essência, busca que as pessoas tenham condutas e posturas de cunho preventivo que, pelo conhecimento das regras que envolvem o programa, o que certamente necessita de treinamento dos envolvidos, de modo que se possa cumprir a legislação vigente, bem como estar em consonância com os objetivos e visões corporativas. O que se depreende, portanto, é que o programa ou política de *compliance* é uma aplicação que veio do mundo corporativo, a fim de que as empresas não incorram em ilegalidades e nem que tenham infrações de ordem moral e ética no seu seio.

É importante ressaltar que quando se está em *compliance*, as questões de responsabilidade social são especialmente relevadas de modo que se pode padronizar comportamentos internos e externos, a fim de que se tenha uma construção de imagem corporativa perante a própria sociedade.

A Lei Anticorrupção (Lei 12.846/17) tem uma abordagem em que regulamenta as relações no âmbito empresarial para prevenção de atos contra a Administração Pública, trazendo sanções rígidas, em que se prevê que a responsabilidade das pessoas jurídicas será objetiva se estas cometerem atos atentatórios à Administração Pública, ou seja, são essas pessoas jurídicas que serão responsabilizadas caso se comprove tenha agido de forma ilegal e temerária com o Poder Público (Brasil, 2017).

Interessante notar que o artigo 3º da referida lei aduz que os dirigentes e administradores podem ser responsabilizadas se autoras ou partícipes do ato contra a administração pública, atribuindo responsabilidade também os administradores, se estes agirem com dolo ou culpa.

Convém repetir, com intuito de enfatizar, em que pese a denominada Reforma Trabalhista ter sido considerada nefasta para o movimento sindical, é fato que, por outro lado e até mesmo de forma estranhamente paradoxal, o mesmo diploma legal traz em bojo a prevalência do negociado ao legislado, impondo aos sindicatos uma importante ferramenta de apaziguamento social, conforme já visto neste trabalho.

Decerto que para o desenvolvimento de uma negociação legítima, apta a, de fato, a representar os anseios da classe representada, como falado à exaustão, é necessário que todo esse processo seja feito de forma absolutamente transparente para que o lastro de confiança seja inegável.

Nesse contexto, faz sentido trazer o ferramental da governança corporativa para o seio das relações sindicais, para fomentar o verdadeiro sentimento da representatividade sindical, mas não no âmbito formal e sim de forma efetiva.

Isso porque, o mundo tecnológico contemporâneo impõe mudanças velozes, de modo que a legislação em geral e a trabalhista de forma específica, nem com os melhores pensamentos e desejos, poderiam acompanhar. Sobre esse assunto:

Com efeito, ocorrem cada vez mais e de forma rápida as fantásticas transformações no mundo do trabalho. Como sempre, a estrutura normativa do Brasil e sua regulação na esfera trabalhista simplesmente não conseguem acompanhar o desdobramento dessas transformações, que tem um dos grandes motes a disponibilidade de novas tecnologias do mundo moderno no campo do trabalho e que possam se amoldar com a tendência dos mercados de trabalho. Importante frisar que essas transformações não são homogêneas, mas são percebidas em quase todos os setores da sociedade. Daí nasce a necessidade de se observar e criar mecanismos de defesa dos trabalhadores e das empresas. Para tanto, há que ser ter um liame entre os representantes e representados. Isso porque, quem representa alguém deve desenvolver seu mandato no interesse legítimo dos seus outorgantes. Para isso, os entes sindicais precisam estar muito próximos de suas bases, a fim de vociferar as reais necessidades da classe, sem se aterem a ideologias e pensamentos de meia dúzia de diretores sindicais (Andrade, 2022, p. 82).

Os direitos trabalhistas, como dito antes, são reconhecimentos de direitos sociais e que estão intimamente ligados a conceitos de cidadania e dignidade da pessoa humana. Dessa forma, uma das aplicações das boas práticas ou de uma política de *compliance* significa fazer entender a relevância de se cumprir as normas aplicáveis “ao mesmo tempo que aplica o seu discernimento enquanto promotor da função social de cada indivíduo detém, considerando o coletivo ao individual (Andrade, 2022, p. 83).

Em termos rasos, a política de *compliance* sindical pode ter inúmeras variantes, já que são diversas as realidades laborais, considerando as discrepâncias regionais de um país continental como o Brasil, de forma que as disparidades podem e devem ser consideradas, para fim de implantar uma política de boas práticas e de conformidades legais.

A implantação de tais regulações internas devem sempre nortear uma relação laboral saudável para todos os seus sujeitos, com um ambiente livre de ameaças de doenças laborais e, especialmente, considerando o atual contexto de inserção de tecnologias na relação de trabalho, livres das que trazem anomalias psicológicas: “o conceito de que o programa de *compliance* deve ser aliar às práticas de gestão e pessoas, impactando na satisfação dos trabalhadores que atuarão em um ambiente saudável, treinados, a fim de que a relação empregatícia seja a mais tranquila e serena possível, sem sobressaltos” (Andrade, 2022, p. 84).

Como vimos anteriormente, considerando que os sindicatos detêm a prerrogativa de substituição processual e, portanto, processo de jurisdição voluntária submetendo eventuais avenças ao crivo do Poder Judiciário, pode fazer parte de uma meta dentro do próprio programa de *compliance* sindical, englobando, portanto, todo o processo de negociação em uma política de boas práticas sindicais:

Daí decorre uma obrigação imediata: a aplicação do *compliance* nas negociações coletivas, primadas pelos cumprimentos das normas específicas, mas também com atuação ética e mora na consecução dos acordos coletivos e convenções coletivas. Nesse contexto é preciso enxergar os anseios da classe representada e, para isso, é importante dar voz aos trabalhadores, independentemente de serem associados ao sindicato. Por isso, a diretoria deve promover assembleias que, efetivamente, representem os anseios da classe representada chegando ao detalhe de representar e fazer ser materializados os interesses dos empregados de uma única empresa, sem que se preocupe com o porte ou tamanho delas. A representatividade sindical é para todos aqueles que estão sob o guarda-chuva de proteção e representação do sindicato (Andrade, 2022, p. 84).

A estruturação de um programa de *compliance* sindical, passas por algumas premissas gerais tais como: recursos humanos necessários para a efetivação do programa, sejam eles internos e externos, com conhecimento da área sindical e de suas peculiaridades, para averiguação do cumprimento da legislação pertinente; que o corpo diretivo da empresa tenha irrestrita participação no programa, entendendo sua importância e para que as decisões tomadas levem em conta o programa de boas práticas, considerando as características da classe trabalhadora e que sejam sensíveis às vicissitudes da classe trabalhadora.

Nesse ponto:

Variando de organização para organização, o controle de normas coletivas, negociações sindicais e relacionamentos com as entidades sindicais fica, em regra geral, a critério da área de recurso humanos ou mesmo da área jurídica, sendo necessário em muitos dos casos a contratação de profissionais especializados para o assessoramento com as questões sindicais. Ponto de partida para um programa de *compliance* sindical, a realização de uma auditoria preventiva terá o condão de identificar todos os aspectos jurídicos envolvendo as relações sindicais da empresa, compreendendo as normas aplicadas aos seus empregados e todos os demais aspectos da relação sindical da empresa com os trabalhadores e destes com as entidades sindicais' (Andrade, 2022, p. 89).

Uma das questões mais relevantes na estrutura sindical é a do relacionamento sindical, em face da problemática das contribuições sindicais que, até o advento da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), era a principal forma de custeio do sistema sindical. Isso porque a referida



legislação aduz que o repasse de contribuições sindicais deverá estar condicionado à prévia autorização dos trabalhadores, indicando que concorda com o desconto em seu salário. Como vimos anteriormente, para grande parte dos sindicatos isso se tornou um problema, justamente porque estes se distanciaram de suas bases.

Com isso, surgiram as soluções para suplantar essa contribuição sindical, sendo muito comuns normas coletivas que estabelecem o desconto da contribuição retro referida de forma obrigatória, sob as roupagens mais diversas como contribuição negocial, contribuição assistencial etc. Ainda, em algumas convenções coletivas de trabalho ou até mesmo acordos coletivos de trabalho, se mantém a faculdade de contribuição, só que os que querem fazer a oposição ao desconto deverão se dirigir até a sede física do sindicato para registrar a sua posição, contra a contribuição, o que, por si só, já gera um ônus excessivo aos representados.

Se houver um programa de *compliance* sindical, será dever que se exija a aplicação da lei, no caso o artigo 611-B, XXVI da CLT, de modo que a existência de cláusula desse gênero, praticamente impondo a contribuição sindical, seja rechaçada por falta de amparo legal. Entretanto, o que se vê na prática da atuação profissional é que tal prática, qual seja, a de buscar uma forma ilegal de custeio para o sistema sindical é muito comum, sendo que alguns entes sindicais, ao arrepio da lei, se recusam a negociar se não contar com esse tipo de contribuição sindical ínsita na negociação.

Daí decorre uma necessidade premente de todo o movimento sindical entender que a legalidade é a premissa de qualquer negociação lúdima é que possa, de fato, expressar com fidelidade a vontade dos representados. Como consequência, a atuação sindical legítima pode obter o reconhecimento de sua classe e, com isso, esta fará as contribuições necessárias espontaneamente.

Para os profissionais que atuam com a consultoria na área sindical e na formação e implantação de um programa de *compliance* sindical, comumente se depara com uma questão especialmente sensível e que pode trazer uma série de consequências nefastas, apta a manter um sistema de burla legal. Trata-se da relação sindical com a contribuições das empresas para os sindicatos de empregados.

A perda da receita com a reforma trabalhista, trouxe para alguns sindicatos, quase todos sem muita representatividade, problemas sérios para manter a sua estrutura. Diante desse contexto, para eles desesperador, houve a pauta que chegou a ser negociada prevendo pagamentos ilegais, sob a rubrica “contribuições negociais” ou “taxa de custeio para o fortalecimento sindical” e outras denominações, mas com o mesmo objetivo: que os

empregadores da sua classe profissionais efetuassem pagamentos para custear os sindicatos profissionais, o que seria completamente ilegal.

Sobre o assunto a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho a respeito:

Conduta antissindical. Negociação coletiva atribuindo taxa negocial com o fim de financiamento do sindicato pela empresa. Conduta ilícita não afastada pela C. Turma. Dano moral coletivo afastado. Recurso de Revista das reclamadas conhecido e provido. Há dano moral que atinge a coletividade quando as partes trazem instrumento que fragiliza o sistema sindical e a relação entre empregados e empregadores. Esse alcance, da lesão coletiva a um grupo homogêneo de trabalhadores, determina a reparação, ainda que de modo indireto, à sociedade, com o fim de inibir o ato ilícito. A conduta ilícita, ainda que impedida de ser efetivada por ação civil pública do Ministério Público do Trabalho, ocorreu, sendo dela decorrente o dano a ser reparado, para o fim de realizar a efetiva proteção dos interesses difusos da sociedade. Embargos conhecidos e providos [...] Remontando às origens do sindicalismo no Brasil, sua existência se justifica na tentativa de se minimizar as diferenças entre os polos subjetivos da relação de emprego. Assim, representado pelo seu órgão de classe, o empregado passou a negociar suas condições de trabalho com o empregador numa situação menos desigual, ou até mesmo, em alguns casos, em situação de igualdade, de acordo com a força e independência de entidade de classe. Nesse sentido, ao contrário do que entendeu o juízo de origem, dada a gravidade da ilicitude praticada pelos reclamados, o prejuízo se presume, e independe de prova, na medida em que, ainda que não se verifique objetivamente qualquer vantagem que a empresa ter auferido, mitigou a liberdade sindical da categoria profissional representada, aumentando a distância entre as partes do contrato do trabalho, individualmente consideradas (TST-E: 648009820085150071, Relator: Aloysio Correa Da Veiga, Data de Julgamento: 12/02/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 20/02/2015).

De mais a mais, a implantação de um programa de *compliance* sindical, muito embora seja vista como preciosismo ou de uma ingenuidade prática, é certo que esse tipo de programa, associado às outras posturas necessárias, sendo algumas pontuadas no presente trabalho, podem ser necessárias para desfazer a visão das relações sindicais no Brasil que sempre foram alvo de desconfiança e, até mesmo, de certo descrédito, inclusive e principalmente pelos seus representados.

Com a sedimentação de um programa de *compliance*, a tendência é que as classes de trabalhadores representados possam enxergar uma atuação sindical proba e justa, atendendo aos anseios de modo que estes sejam pautados legitimamente, sem a introdução de assuntos aleatórios com a exigência de contrapartidas não interessantes à classe. Um programa de *compliance* bem estruturado e efetivo pode significar um selo de confiabilidade dos representados para com os representantes e o despertar dos interesses e incrementar a participação associativa nos sindicatos.

### 3.7 Reflexões sobre a mediocridade da atuação prática sindical

Sempre ressaltando as honrosas exceções a alguns entes sindicais, a reflexão que se mostra necessária é que o movimento sindical se acomodou. Em que pese a sua origem ter sido absolutamente necessária e efetiva, com o passar do tempo, o sindicalismo e os sindicalistas aparentemente não souberam acompanhar a mudança das relações de trabalho. Permaneceram inertes a uma outra revolução, que não é mais a industrial, mas a revolução tecnológica, que, com suas transformações, prescinde da atuação sindical na defesa dos interesses coletivos, mas para novas demandas de cunho mental.

Em verdade, com o passar dos anos, mesmo com toda tecnologia à disposição, não só na relação de trabalho, mas a todos, não houve mudança na função cultural de grande parte dos sindicatos. A ausência de critérios para elaboração de pautas, a desonestidade na aprovação dessas pautas em assembleias, a perenização do poder de diretores sindicais etc. são comportamentos já há tempos verificados e que não mudaram.

Todavia, um dos assuntos que mais chama atenção entre os representados, são as inúmeras tentativas de os entes sindicais cobrarem a contribuição sindical, impondo inúmeros obstáculos para a apresentação da carta de oposição contra essa cobrança.

É que houve o entendimento, pelo Supremo Tribunal Federal de que as contribuições assistenciais sindicais são constitucionais para empregados não sindicalizados, se instituída por meio de instrumento coletiva (acordo coletivo ou convenção coletiva) assegurado o direito de oposição pelos trabalhadores. Trata-se de decisão exarada nos autos do Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) de número 1018459, tendo a repercussão geral reconhecida, Tema 935, cuja tese consignou o seguinte: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostos a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição” (Brasil, 2023).

A ata de julgamento foi na data de 19 de setembro de 2023. Tal decisão teve como efeito imediato a movimentação dos sindicatos, tanto os profissionais com os patronais, para a cobrança dessa contribuição assistencial a todos os que compõe a categoria.

Com efeito, o Jornal A Folha de São Paulo, publicou reportagem com o título “Sindicatos vivem impasse sobre a cobrança de contribuição retroativa após decisão do STF”. Referida reportagem dá conta de que apesar das centrais sindicais não recomendarem a cobrança retroativa, os entes sindicais que entendem ser possível a cobrança, em até 5 anos

retroativos à decisão, o que, por si só, geraria uma dívida de todos os representados com os seus entes sindicais (Gercina, 2023).

Embora a decisão emanada da Corte Suprema Brasileira condicionasse a cobrança ao direito de oposição do empregado, a partir de então, houve uma disseminação de comunicações, sobre a necessidade da realização da contribuição, sem que ficasse claro o direito de oposição. Diversas são as notícias relatando que o Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio, da cidade de Sorocaba (SP) está cobrando uma contribuição assistencial de 12% sobre os salários de autônomos. Já dos que se recusam a contribuir, a entidade exige pagamento de R\$ 150, sendo que os trabalhadores foram avisados no dia 14/09/2023 com prazo até o dia 16/09/2023 que, posteriormente, foi prorrogado até o dia 20 do mesmo mês e ano (Negreiros, 2023).

Em que pese o referido sindicato garantir a oposição dos empregados, para que esta fosse efetivada, houve uma série de óbices:

Destoante do estabelecido pelo STF, alguns autônomos de Sorocaba (SP) relataram ao vereador Ramiro Rosário (PSDB-RS) que se opuseram ao pagamento da taxa e da contribuição. No entanto, afirmaram que encontraram dificuldades para realizar os procedimentos do direito à oposição. Uma das denunciante, que é assistente financeira, disse ao Poder360 não ser justo 'tirar 1 centavo' do salário para contribuição, a qual estima que seria de cerca de R\$ 400. A soma considera os valores das 4 parcelas de até R\$ 90 como proposto em convenção. Relatou ainda as dificuldades para entregar a carta de oposição. Eis as alegações: mais de 2 horas na fila para entregar carta de oposição; escrever a contestação à mão, porque não aceitam documento digitalizado (Poder360, 2023, n.p).

A decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) de autorizar o desconto da contribuição assistencial dos trabalhadores não sindicalizados abriu uma brecha para cobranças retroativas e abusivas por parte das entidades.

Em outra reportagem publicada no mês de outubro de 2023, há a seguinte informação:

Em setembro, o STF declarou constitucional a aplicação da taxa para todos os trabalhadores. Porém, a Corte não fez a devida modulação. Na sentença, não foram definidos os parâmetros para a cobrança, que incluem desde a data de validade da nova regra até os percentuais e critérios para o direito de oposição dos trabalhadores ao pagamento. Desde então, práticas consideradas por especialistas como exageradas começaram pipocar por parte dos sindicatos. São exigências de percentuais elevados e entraves ao questionamento da cobrança. A convenção coletiva do sindicato de agentes autônomos de Sorocaba (SP), por exemplo, aprovou a cobrança de 12% de contribuição assistencial. Quem se opuser ao pagamento precisa pagar uma taxa de R\$ 150. Da mesma forma, os sindicatos de domésticas da Grande São Paulo, Jundiaí e

Sorocaba querem a quitação do valor acumulado da taxa dos últimos cinco anos, conforme reportagem da Folha de S. Paulo (Amantea, 2023, n.p)

Nota-se que os sindicatos continuam a atuar de forma medíocre, visando principalmente a contribuição assistencial. Muito embora há que concordar que a retirada do imposto sindical, sem uma alternativa para o custeio dos entes sindicais tenha sido em certa medida equivocada, a atuação dos sindicatos dessa forma, dificultando que os seus representados façam oposição, ao exigir prazo exíguo para a sua formalização, a ser realizada em horário comercial, quando os seus representados, todos empregados ou empregadores, estão laborando e até mesmo exigindo carta de oposição feita de próprio punho, em pleno século XXI representam posturas inaceitáveis e nitidamente obsoletas. Mais do que isso, revelam que para os entes sindicais é mais importante a sua manutenção financeira do que os anseios da sua classe representada, como se viu no depoimento acima.

Diante dessa postura carente de salutar vanguardismo, é que a adesão sindical tende a ser mais acentuada, ainda mais se considerarmos os conceitos explanados no presente trabalho, acerca da mudança do perfil dos empregados, que se utilizam da tecnologia não só em seu ambiente laboral, mas em todos os aspectos de sua vida social e familiar.

Uma vez mais é sempre necessário lembrar que alguns sindicatos, o que realmente são representativos, não necessitam desse expediente. Com o advento da Lei 13.467/17, que suprimiu o imposto sindical, não se abalaram, pois, a categoria representada, reconhecendo a eficiência da sua representação, voluntariamente assumiam a contribuição assistencial.

Destarte e ao que parece a atuação sindical continua sendo tacaña, mesquinha e medíocre, em face da relevância que os entes sindicais detêm para a consecução de um bem maior, que o bem-estar social. Há que se respeitar os seus representados, começando por entender e viabilizar a carta de oposição à contribuição assistencial a sua base. Mais do que isso, é preciso que a sua base seja priorizada, como princípio lúdimo da atividade sindical e se houve baixa adesão a ponto de ter que dificulta a carta de oposição do seu próprio representado, é preciso repensar a sua atuação sindical, para que este seja meritória e não somente compulsória.

## CONCLUSÃO

Como premissa do presente trabalho se destacou que, historicamente, os sindicatos desempenharam papel de grande envergadura na defesa dos princípios fundamentais que norteiam o direito trabalhista, historicamente diminuindo a distância entre os sujeitos do contrato de emprego. São direitos que recaem sobre os trabalhadores e, por isso, significam a dignificação do trabalho. Todavia, essa relevância não se resume a tal mister, pois o movimento sindical é acelerador do próprio desenvolvimento econômico, de forma a dar guarida e estrutura às relações de trabalho, estabelecendo o equilíbrio entre os ganhos empresariais com a contraprestação do trabalhador, sua higidez física e mental e, em última instância, o sindicalismo proporciona o alcance do salutar bem-estar social.

Esse bem-estar social, geralmente, é a resultante de uma constante evolução de práticas em que se busca o avanço dos direitos laborais que, em um Estado Democrático de Direito, passa pela mobilização sindical e pela sua luta na equalização da relação de trabalho. Destarte, quando se menciona esse contexto, está a se falar do conceito amplo de cidadania que, também em termo gerais, se baseia na edificação de conceitos relacionados à dignidade do trabalho que agrega proteção a direitos fundamentais contidos nas negociações coletivas. Eis a relevância, diga-se inegável, do Direito Coletivo do Trabalho e de seus principais protagonistas, os sindicatos.

Conforme os últimos levantamentos estatísticos de 2022, pelo Ministério do Trabalho, o Brasil tem quase 18 mil sindicatos (17.968, para ser mais preciso). Apenas a título de comparação, os Estados Unidos da América detêm pouco menos de duas centenas de sindicatos. Esse número absurdo, só existe porque o modelo sindical adotado no Brasil é o da unicidade, assim como porque havia a obrigatoriedade de custeio do sistema por meio do imposto sindical, que, atualmente, encontra um paliativo na contribuição assistencial, desde que haja a possibilidade de oposição.

Entretanto, o que se vê é a uma constante deterioração do movimento sindical, já que as dezenas de milhares de sindicatos espalhados pelos rincões do Brasil, sendo que poucos deles, de fato, representam a sua base e, por conta dessa competente representação, não sucumbiram à revogação do imposto sindical, pois a sua base, voluntariamente, trata de custear o seu ente sindical e com orgulho. Esse sindicalismo, retro mencionado, estão estabilizados e alinhados com a sua própria base. Enquanto isso, a imensa maioria dos entes sindicais, como visto alhures, buscam, a sua manutenção por meio das contribuições assistenciais com uma injustificável postura de dificultar ao máximo as cartas de oposição.

No cenário contemporâneo, em que há profunda mudança do perfil dos trabalhadores, os denominados trabalhadores tecnológicos, o movimento sindical precisa se desfazer de velhos hábitos que causam um ranço em suas bases representadas. Esse cenário de decadência dos sindicatos é fruto de um sistema que é flagrantemente contraditório, que preza pela manutenção de bases em sistema reconhecidamente corporativista e ultrapassado, desaguando na unicidade sindical, acompanhado de uma cultura de “feudo sindical” em que diretores se perpetuam nos cargos diretivos e as negociações coletivas, em sua maioria, em nada inovam, repetindo as mesmíssimas garantias mínimas fixadas por lei ao mesmo tempo que estabelece a prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado.

Com efeito, a normativa anterior, em que vigorava o imposto sindical, criou uma cultura de acomodação dos entes sindicais que, por sua vez, se distanciaram da sua base e eram custeados sem qualquer atuação meritória. Em verdade, bastava criar um sindicato para se ter uma contribuição que outrora era compulsória e que agora não é compulsória, mas sujeita o representado a mover céus e terras para efetivar a oposição à referida contribuição.

Além disso, em que pese o Direito do Trabalho preconizar certa informalidade, em sua ramificação Coletiva, há que se obedecer inúmeras formalidades que vão desde a formação da pauta de negociação, passando pela realização de assembleias até a formalização dos instrumentos coletivos, que os agentes sindicais, por entenderem irrelevantes ou atentos a interesses alheios à categoria, insistem em não seguir, ocasionando uma negociação, por vezes, falaciosa, que não espelham os interesses da categoria e eivadas de vícios formais sendo que ocorre, amiúde, a anulação judicial de determinados atos sindicais por serem nulos de pleno direito, como a ausência de idoneidade de assembleia, por exemplo.

Esses fatos são graves, especialmente levando em conta que o sistema sindical atual não faz distinção, ao menos em tese, entre trabalhadores associados e não associados, sendo que todos pertencentes à categoria são representados pelo mesmo ente sindical.

No cenário atual, em que os trabalhadores têm amplo acesso à informação, por meio da inserção das tecnologias, há que se ater a uma reinvenção da atuação sindical, pautada pela boa-fé objetiva, em que haja uma efetiva participação da base representada nas discussões e formações de pautas. É imprescindível que o sindicato se aproxime desses trabalhadores tecnológicos, oferecendo oportunidade para participarem das assembleias, que a tecnologia atual, permitem que sejam virtuais.

Nos tempos atuais, existem aspectos pouco analisados e que já causam grande preocupação e que precisam ser analisados de forma coletiva. É o caso, por exemplo, da hiperconexão ou ausência de desconexão dos trabalhadores que estão sujeitos a um trabalho

quase que incessante, causando fortes abalos e anomalias de ordem psíquica que são menos visíveis e mais difíceis de detectar. Enfim, as mudanças trazem novos cenários que precisam ser estudados para que o trabalhador mantenha a sua dignidade imaculada.

Mostra-se, portanto, importante buscar inspiração no movimento sindical, que surgiu em torno de uma mudança brusca nas relações de trabalho, fato que ocorre atualmente, com a inserção da tecnologia na relação laboral, e os seus desafios na questão, como, por exemplo, a necessidade de desconexão, pela questão da própria higidez mental dos trabalhadores.

Há que se refletir, portanto, em um sistema que garanta a confiabilidade de todos os trâmites da negociação, sendo que a implantação de uma política de boas práticas ou uma política de *compliance* sindical há de ser estudada e implementada, a fim de que todos esses procedimentos transmitam confiabilidade e transparência aos seus representados e aos sujeitos da negociação.

Cabe ressaltar que os entes sindicais, quando alicerçados em atuação lúdica, detém prerrogativas que podem dar soluções rápidas e mais econômicas para todos, inclusive para o Estado, pois podem promover a autocomposição e se utilizarem da jurisdição voluntária para firmar acordos coletivos, com a chancela sindical.

Há fundado receio de que o movimento sindical tenha sua força diminuída, apesar da sua relevância, também já demonstrada. Ressalta-se que essa importância se dá, justamente, na seara da introdução de novas tecnologias, em que o trabalhador está sendo inserido em um contexto de máxima produtividade intelectual.

Sendo assim, não se pode olvidar sobre a relevância do sistema sindical, sendo que os mais desavisados tendem a não concordar, pois se contaminaram pelas experiências frustradas que podem ter vivenciado. No entanto, analisando todo o contexto em que o movimento sindical foi concebido e suas vitórias inegáveis, há novos desafios que precisarão de uma atuação coletiva proba e robusta. Evidente que trazer os ideais que nortearam o movimento sindical no passado e fazer as devidas adequações para o contexto atual, talvez, possa ser o começo de um processo de repensar e modernizar o sindicalismo.



## REFERÊNCIAS

- AMANTEA, Rose. **STF não detalha decisão e dá “cheque em branco” para sindicatos cobrarem taxa como quiserem**. 2023. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/economia/stf-nao-detalha-decisao-e-da-cheque-em-branco-para-sindicatos-cobram-taxa-como-quiserem/> Acesso em: 26 set. 2023.
- AMORIM, Wilson Aparecido Costa de. **Negociações coletivas no Brasil: 50 anos de aprendizado**. São Paulo: Atlas, 2015, p. 3.
- ANDRADE, Fernando Augusto Okubo de; ROSSIGNOLI, Marisa; OLIVEIRA, Bruno Bastos de. O Direito Sindical como fator de consecução do bem-estar social. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 546–580, 2022. DOI: 10.25245/rdspp.v10i1.1172. Disponível em: <https://portal.unifafibe.com.br:443/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/1172>. Acesso em: 07 ago. 2023.
- AROUCA, José Carlos. Responsabilidade do Empregador e do Sindicato nas Relações Coletivas de Trabalho. **Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior**. São Paulo: Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior, nº 34: 33-56, 2010.
- BARBOSA, Marco Antônio; SOUZA, Magali Rodrigues de. Teletrabalho: Dominação ou servidão voluntária? Uma análise sob a ótica da teoria de Michel Foucault e de Étienne de La Boétie. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, Pouso Alegre, v. 33, n. 2: 318-339, jun./dez. 2017.
- BENHAME, Malu. **Negociação Sindical na prática**. São Paulo: Matrioska Editora, 2022.
- BIONDI, Luigi. **Uma revolta urbana: A greve geral de 1917**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2018.
- BRAGHINI, Marcelo. **Contrato de Trabalho de Emergência em Tempos de Crise (COVID-19): Análise da Reconstrução do Constitucionalismo Social pela Perspectiva do STF e os Reflexos no Contencioso Trabalhista**. São Paulo: JH Mizuno, 2020.
- BRASIL. Poder Judiciário. Conselho da Justiça Federal. **Enunciado nº 142**. III Jornada de Direito Civil. Brasília 2004. Disponível em <https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/publicacoes-1/jornadas-cej/iii-jornada-de-direito-civil-1.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2023.
- BRASIL. Poder Judiciário. Conselho da Justiça Federal. **Enunciado nº 142**. III Jornada de Direito Civil. Brasília 2004. Disponível em <https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/publicacoes-1/jornadas-cej/iii-jornada-de-direito-civil-1.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2023.
- BRASIL, Supremo Tribunal Federal. AgR-segundo. **RE 895759**. PE - Pernambuco, Relator: Min. Teori Zavascki, Data de Julgamento: 09/12/2016, Segunda Turma, Data de Publicação: DJe-107 23-05-2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=12923110> Acesso em: 17 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**: Aprova a consolidação das leis do trabalho. v. 7. São Paulo: Lex - Coletânea de legislação, 1943.

BRASIL. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**: Institui o Código Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm). Acesso em: 14 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT-18. **ROT 00100728720205180141 GO.**, Relator: Welington Luis Peixoto, Data de Julgamento: 29/01/2021, 1ª Turma. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/1160640663> Acesso em: 20 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **TRT-2 10001802220215020021 SP**. Relatora: Maria Cristina Christianini Trentini, 6ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 15/09/2021.

BUBBICO, Davide. **O sindicalismo Italiano entre crise de representatividade e mudanças das relações industriais**. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-287315/104>. Acesso em: 19 jan. 2023.

CALZOLARO, Chiara. Pluralismo sindical italiano: representatividade sindical, questões abertas e novas concepções. Italian union pluralism: trade union representativeness, open questions and new conceptions. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n. 55, p. 229-242, jul./dez. 2019.

CAMPOS, André Gambier. **Sindicatos no Brasil**: O que esperar no futuro próximo 2016. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7353/1/td\\_2262.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7353/1/td_2262.pdf). Acesso em: 10 ago. 2023.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A filiação sindical no Brasil**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/RZsHVKBBYC6mCcq9h6FdqSf/#>. Acesso em: 18 ago. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Método, 2020.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. 11. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2008.

CASTELHANO, Laura Marques; PUGLISI, Maria Lucia Ciampa Benhame. A estrutura sindical brasileira na prática: a percepção do sindicato: análise a partir de um levantamento tipo survey. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, n.229, maio/jun. 2023. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/48735>. Acesso em: 26 ago. 2023.

COLLOR, Lindolfo. **Origens da legislação trabalhista brasileira**. Porto Alegre: Fundação Paulo do Couto e Silva, 1990.

CORRÊA, José Rossini Campos de Couto; RIBEIRO, Thiago Augusto Brandão Nunes. A Evolução Histórica do Sindicalismo no Brasil. **Revista de Direito - Trabalho, Sociedade e Cidadania**, [S. l.], v. 10, n. 10, p. 81–103, 2021. Disponível em: <https://revista.iesb.br/revista/index.php/ojsiesb/article/view/120>. Acesso em: 09 out. 2023.

COOTER, Robert; ULEN, Thomas. **Law & Economics**. 6. ed. Boston: Pearson, 2012.

DE SOUZA, Helen Rodrigues. **Liberdade Sindical**: Conheça alguns dos principais conceitos de liberdade sindical. Disponível em:

<https://helenhrs.jusbrasil.com.br/artigos/859230372/liberdade-sindical> Acesso em: 19 jan. 2023.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017 (e-book).

DEVEALI, Mario L. **Lineamentos de Derecho del Trabajo**. 2. ed. Buenos Aires: Editora Argentina, 1953.

DUTRA, Renata Queiroz; LIMA, Renata Santana. Relações de Trabalho, Reformas Neoliberais e a Pandemia do Covid-19: as Políticas para o Trabalho no Epicentro da Estratégia de Saúde Coletiva. In: **Revista de Direito Público**. Brasília, v. 17, n. 94, 465-492, jul./ago. 2020.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2008.

FERRER, W. M. H.; PACOLA, M. B. (Org.); OLIVEIRA, Lourival José de (Org.); BOMBARDA, A. R. (Org.); PERICO, W. (Org.); CRUZOLETTO, J. V. (Org.); JUSTO, J. S. (Org.); SILVA, F. B. (Org.); MARINHO, L. S. (Org.); TEIXEIRA, M. C. (Org.); GUEIROS, J. D. (Org.). **Labirintos do Labor: O Futuro do Trabalho no Século XXI**. 1. ed. Marilis: Projeto Editorial Praxis, 2022. v. 1. 188p.

FRANÇA, Teones. **Novo sindicalismo no Brasil: histórico de uma desconstrução**. São Paulo: Cortez, 2014. *E-book*. ISBN 9788524922480. Disponível em: <https://minhabiblioteca.com.br/#/books/9788524922480/>. Acesso em: 08 out. 2023.

GARBACCIO, Grace Ladeira; DENNY, Danielle Mendes Thame; JULIÃO, Rodrigo de Farias. O Trabalho na Pós-Modernidade. **Prim@Facie**. João Pessoa, PPGCJ, v. 16, n. 31, 2017.

GIUGNI, Gino. **Direito Sindicale**. Bari: Cacucci Editore, 2001.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LA CUEVA, Mario de. **Derecho Mexicano del Trabajo**. v. 2. 10. ed. México: Editorial Porrúa, 1970.

LOBO, Valéria Marques. Estado, Sindicatos e Direito do Trabalho no Brasil. **Locus: Revista de História**, [S. l.], v. 12, n. 2, 2006. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/locus/article/view/20646>. Acesso em: 08 out. 2023.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. v. 3. 2. ed. São Paulo: LTr, 1990.

MALLET, Estevão. Outorga Judicial do Consentimento Negado pelo Sindicato. In: **Direito sindical brasileiro: estudos em homenagem ao prof. Arion Sayão Romita**. Coordenação de Ney Prado. São Paulo: LTr, 1998.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. *E-book*. ISBN 9786553625945. Disponível em: <https://minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553625945/>. Acesso em: 06 out. 2023.

MARTINS, Raphael. **IBGE: Sindicalização vai abaixo dos 10% pela 1ª vez, com reforma trabalhista e alta de autônomos**. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/09/15/ibge-sindicalizacao-vai-abaixo-dos-10percent-pela-1a-vez.ghtml> Acesso em: 22 set. 2023.

MASSONI, Túlio; COLOMBU, Francesca. **Sindicatos e Autonomia Privada Coletiva: Perspectivas Contemporâneas**. Coimbra: Grupo Almedina (Portugal), 2018. *E-book*. ISBN 9788584933785. Disponível em: <https://minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584933785/>. Acesso em: 11 out. 2023.

MEDEIROS, Valdir Barbosa de. **Sindicalismo no Brasil: derrotas e vitórias e outros textos pertinentes**. 1. ed. Joinville: Editora Clube de Autores, 2018.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017)** – São Paulo: LTr, 2018.

MORELLATO, Ana Carolina B.; SANTOS, André Filipe P. Reis dos. Capitalismo de vigilância e a lei geral de proteção de dados: perspectivas sobre consentimento, legítimo interesse e anonimização. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**. Disponível em <https://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/view/455/261>. Acesso em: 03 out. 2023.

MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica 17/2020 Do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia/2020**. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou home office. Disponível em: [https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida\\_download.php?id=5223478&ca=31HYF42Z874CEXGX](https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_download.php?id=5223478&ca=31HYF42Z874CEXGX) Acesso em: 09 out. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. São Paulo: Saraiva, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho - Relações individuais e coletivas do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NEGREIROS, Johnny. **Após decisão do STF, sindicato cobra 12% dos trabalhadores e exige R\$ 150 de quem se recusar a pagar**. Disponível em:

<https://noticias.r7.com/economia/apos-decisao-do-stf-sindicato-cobra-12-dos-trabalhadores-e-exige-r-150-de-quem-se-recusar-a-pagar-20092023> Acesso em: 03 out. 2023.

OLIVEIRA, Ary Brandão de. **A Constituição de 1988 e as repercussões na Justiça do Trabalho**. Belém: CEJUP, ano 1992.

OLIVEIRA, Lourival José; FIGUEIREDO, Mayra Freire. A reforma trabalhista e liberdade contratual: o direito ao trabalho construído sob a perspectiva puramente econômica. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, v. 8, n. 03, 2017, p. 93-121. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/direitoeconomico/article/view/18405/22578>. Acesso em: 11 out. 2023.

OLIVEIRA, Lourival José de. **Os princípios do direito do trabalho frente ao avanço tecnológico**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-52/os-principios-do-direito-do-trabalho-frente-ao-avanco-tecnologico/> Acesso em: 10 out. 2023.

OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. O direito sindical como esfera do reconhecimento. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 18, n. 34, p. 371-394, 21 jun. 2018. Instituto Educacional Piracicabano da Igreja Metodista. <http://dx.doi.org/10.15600/2238-1228/cd.v18n34p371-394>. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/view/3335>. Acesso em: 07 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C087 – Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS\\_239608/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm). Acesso: 13 jan. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Liberdade Sindical**: Recopilação de Decisões e Princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. 1. ed. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 1997.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Unicidade sindical x Pluralidade sindical**. Disponível em <https://rodolfopamplonafilho.jusbrasil.com.br/artigos/675077718/unicidade-sindical-x-pluralidade-sindical> Acesso em: 13 jan. 2022.

POCHEMAN, Márcio. **Revista do Brasil**, 09 jul. 2017. Disponível em: <http://www.relatos.org/documentos/EATP.EA.Pochman2017.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2023.

PODER360. **Sindicato em SP cobra R\$ 150 de quem se recusa a pagar contribuição**. 2023. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/justica/sindicato-em-sp-cobra-r-150-de-quem-se-recusa-a-pagar-contribuicao/> Acesso em: 03 out. 2023.

ROCCO, Alfredo. **Discorsi parlamentari**. Bologna: Il Mulino, 2005.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. **A natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho, segundo Orlando Gomes**. 1998. Disponível em: [http://www.idclb.com.br/revistas/Numero%20Especial/revistane%20\(8\).pdf](http://www.idclb.com.br/revistas/Numero%20Especial/revistane%20(8).pdf). Acesso em: 22 fev. 2023.

ROPPO, Enzo. **O Contrato**. 1. ed. Tradução de Ana Coimbra e M. Januário C. Gomes. São Paulo: Almedina, 2009.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1995.

SANTOS, Orlando Gomes dos. **A Convenção Coletiva de Trabalho**. São Paulo: LTr 1995.

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de M. **Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho**. Coimbra: Grupo Almedina (Portugal), 2023. *E-book*. ISBN 9786556278308. Disponível em: <https://minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556278308/>. Acesso em: 08 out. 2023.

SCHÄFER, Hans-Berd; OTT, Claus. *The Economic Analysis of Civil Law*. Northampton: **Edwar Elgar Publishing**, 2004.

SILVA, Fabiano Fernando da. **Do proletariado ao cibertariado**. A concepção de um Estado Democrático de Direito de dimensão dromológica para o enfrentamento do desemprego tecnológico no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Negociação coletiva de trabalho em tempos de crise econômica**. *Justiça do Trabalho*, v. 26, p. 27-27, 2009. Disponível em: [http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/negocia%C3%A7%C3%A3o\\_col\\_etiva\\_de\\_trabalho\\_em\\_tempos\\_de\\_crise\\_econ%C3%B4mica.pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/negocia%C3%A7%C3%A3o_col_etiva_de_trabalho_em_tempos_de_crise_econ%C3%B4mica.pdf). Acesso em: 30 jun. 2023.

STUDART, Ana Paula Didier. **O negociado sobre o legislado: uma análise dos aspectos**. São Paulo: *Revista dos Tribunais*, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/161359>. Acesso em: 23 jun. 2023.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil**. v. ú. 9. ed. São Paulo: Forense; Método, 2019.

TOURAINÉ, A. **Crítica da modernidade**. Lisboa: Instituto Piaget, 1994.

VARGAS, Getúlio. **A nova política do Brasil: da aliança liberal às realizações do primeiro ano de governo, 1930-1931**. v. 1. Rio de Janeiro: José Olympio, 1938.

VISSER, Jelle. Trade unionism in Western Europe: present situation and prospects. **Labor and Society**, vol. 13, n. 2, abril, 1988. p. 125–82. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/48191157\\_Trade\\_Unions\\_in\\_Western\\_Europe\\_Since\\_1945](https://www.researchgate.net/publication/48191157_Trade_Unions_in_Western_Europe_Since_1945) Acesso em: 11 jul. 2023.