



O FUTURO DO SINDICALISMO E DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO BRASILEIRO NA ERA DA ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL

Fernando Grass Guedes¹

Resumo: O presente artigo busca fazer uma reflexão crítica sobre o atual momento do sindicalismo e do Direito Coletivo do Trabalho brasileiro em uma sociedade pós-industrial e pós-reforma trabalhista. Objetiva demonstrar que a manutenção do modelo da unicidade sindical e do paradigma de proteção exclusivista da relação de trabalho subordinada do Direito do Trabalho, em uma era de acumulação flexível, permeada por modelos de trabalhos precários e que não se enquadram na clássica relação de emprego a partir dos requisitos fáticos-jurídicos da relação de emprego, terá como único resultado previsível o triste fim do movimento sindical e do próprio Direito Coletivo do Trabalho.

165

Palavras-chave: Sindicalismo. Direito Coletivo do Trabalho. Sociedade Pós-industrial. Acumulação Flexível. Reforma Trabalhista.

1 INTRODUÇÃO

O futuro do sindicalismo e do Direito Coletivo do Trabalho é assunto um tanto quanto complexo e espinhoso, pois, para alguns, seria o prenúncio do seu próprio *réquiem*. Certo é que não há como se falar no futuro (ou já presente) do sindicalismo e do Direito Coletivo do Trabalho sem contextualizá-lo em um modelo econômico denominado de “acumulação flexível” e sem considerar algumas relevantes premissas.

¹ Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Advogado Sócio da Guedes e Haviaras Advogados. Professor da graduação, da pós-graduação e Coordenador do Escritório de Atendimento Jurídico da Faculdade CESUSC em Florianópolis/SC.

Atualmente vivemos um capitalismo desregulado em que as novas configurações e os modelos produtivos de trabalho são flexíveis, via de regra, impondo forçosamente uma regressão de direitos trabalhistas, o quase desaparecimento do chamado “emprego digno” e uma vulnerabilidade da classe trabalhadora nunca experimentada após a institucionalização do Direito do Trabalho e na necessidade urgente de sua profunda reconfiguração.

Para as relações de trabalho instituídas e mantidas a partir da roupagem clássica da relação empregatícia, o desafio atual é a manutenção dos direitos conquistados em razão do retrocesso das garantias sociais experimentados nos últimos anos, principalmente, após a “reforma trabalhista” instituída pela Lei n. 13.467/2017 (BRASIL, 2017). Já para as relações estabelecidas a partir dos modelos flexíveis e com a desfragmentação do modelo do trabalho subordinado, se faz imperiosa a regulação destas novas espécies de relações de trabalho.

No Brasil, a incompatibilidade gritante entre a legislação pós-reforma trabalhista e o modelo sindical vigente que não se difere em quase nada do modelo instituído na era Vargas, ressalta ainda mais a realidade de um novo tempo e a necessidade urgente de uma resignificação do movimento sindical, principalmente, a partir do reconhecimento de se estar nesta nova ordem.

Portanto, a partir destas premissas é que se pretende analisar o futuro (ou o presente) do movimento sindical e do Direito Coletivo do Trabalho sob uma perspectiva real e crítica.

2 O DIREITO DO TRABALHO CLÁSSICO NA ERA DA ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL

Ao se analisar o processo de formação e consolidação do Direito do Trabalho ocorrido nos dois últimos séculos é possível distinguir fases bem distintas entre si a partir de fatos históricos bastante importantes. Maurício Godinho Delgado enxerga “três fases principais no desenvolvimento empírico-normativo do Direito do Trabalho desde o século XIX até finais dos anos 1970” (DELGADO, 2019, p. 107).

Para o referido autor, a primeira fase seria “a das manifestações incipientes ou esparsas, que se estende do início do século XIX (1802),

com o *Peel's Act* britânico”, diploma legal “voltado a fixar certas restrições à utilização do trabalho de menores” até o ano de 1848. Foi característica desta fase a “existência de leis dirigidas tão somente a reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores”, portanto, leis com um “carácter humanitário, de construção assistemática” (DELGADO, 2019, p. 107).

A segunda fase denominada de “sistematização e consolidação” foi marcada pelo protagonismo dos movimentos operários ocorridos a partir de 1848, podendo ser referidos como fatos históricos relevantes, a publicação e divulgação do Manifesto Comunista de Marx e Engels com o reconhecimento das novas condições de opressão vividas pela classe trabalhadora², o movimento cartista na Grã-Bretanha e a Revolução operária na França. Foi a partir das conquistas oriundas das lutas dos trabalhadores oprimidos agindo coletivamente que foi possível o reconhecimento, pela ordem jurídica de diversos direitos como o de associação e de greve, a fixação da jornada de trabalho em dez horas e o sufrágio universal (DELGADO, 2019, p. 108).

Além disso, esta fase é marcada por constantes “avanços e recuos entre a ação do movimento operário, do movimento sindical, do movimento socialista e, ao mesmo tempo, a estratégia de atuação do Estado”. Tratou-se de um processo “em que a ação vinda de baixo e a atuação oriunda de cima se interagem reciprocamente, dinamicamente, dando origem a um ramo jurídico próprio que tanto incorpora a visão própria ao Estado” assimilando “um amplo espaço de atuação para a pressão operária vinda de baixo” (DELGADO, 2019, p. 108-109).

²“A história de todas as sociedades existentes até hoje é a história das lutas de classes. Homem livre e escravo, patricio e plebeu, barão e servo, mestre de corporação e aprendiz, em suma, opressores e oprimidos, sempre se opuseram um ao outro, travando uma constante luta, às vezes aberta, outras vezes oculta; uma luta que sempre terminou ou com uma transformação revolucionária de toda a sociedade, ou com o fim comum das classes em luta. (...) A moderna sociedade burguesa, que surgiu das ruínas da sociedade feudal, não eliminou os antagonismos de classe. Ela apenas colocou, no lugar das antigas, novas classes, novas condições de opressão, novas formas de luta. Entretanto, a nossa época, a época da burguesia, caracteriza-se por haver simplificado o antagonismo de classe. Toda a sociedade divide-se mais e mais em dois grandes campos inimigos, em duas grandes classes, diretamente contrapostas – a burguesia e o proletariado”. (MARX; ENGELS, 2014).

Foi a partir deste momento histórico com a hegemonia do modelo do trabalho assalariado e subordinado que brota o movimento coletivo desencadeado e organizado pelos próprios trabalhadores no interior das organizações fabris contrapondo-se à ideologia liberal do Estado Moderno (D'ANGELO; ESTEVES, 2020, p. 89).

AterceirafasedoDireitodoTrabalhochamadade“Institucionalização do Direito do Trabalho”, inicia-se logo após o final da Primeira Guerra Mundial, tendo como principais fatos históricos, a Constituição Mexicana (de 1917), a Constituição de Weimar (de 1919) e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) pelo Tratado de Versalhes (DELGADO, 2019, p. 110). No art. 387 do referido tratado internacional, foi prevista a fundação de “uma organização permanente encarregada de trabalhar pela realização do programa exposto no preâmbulo”, qual seja:

“Considerando que a sociedade das Nações tem por fim estabelecer a paz universal, e que esta só pode subsistir tendo por base a justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que constituem para um grande número de pessoas a injustiça, a miséria e as privações, o que origina um estado tal de descontentamento que põe em perigo a paz e harmonia universais, e visto ser urgente melhorar essas condições: por exemplo, no que respeita à regulamentação das horas de trabalho, à fixação da duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão de obra, à luta contra a falta de trabalho, à garantia dum salário que assegure condições de existência aceitáveis, à proteção dos trabalhadores contra as doenças gerais ou profissionais e acidentes resultantes do trabalho, à proteção da infância, dos adolescentes e das mulheres, às pensões na velhice e na invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores residentes no estrangeiro, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas; Considerando que a não adopção, por uma nação qualquer, dum regime de trabalho realmente humano, constitui um obstáculo aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a situação dos trabalhadores nos seus próprios países: (...)”³.

É neste instante histórico que “o Direito do Trabalho ganha absoluta cidadania nos países de economia central” passando a “ser um ramo jurídico absolutamente assimilado à estrutura e dinâmica institucionalizadas da sociedade civil e do Estado” sendo estruturada a Organização Internacional

³ <<https://idi.mne.gov.pt/images/pdf/primeira-guerra/TVersailles.pdf>>

do Trabalho, ocorrendo a sua constitucionalização, momento em que a “legislação autônoma ou heterônoma trabalhista ganha larga consistência e autonomia no universo jurídico do século XX” (DELGADO, 2019, p. 110).

O ápice desta fase, segundo Maurício Godinho Delgado, ocorreria “nas décadas seguintes à Segunda Guerra Mundial, com o aprofundamento do processo de constitucionalização do Direito de Trabalho e hegemonia do chamado *Estado de Bem-Estar Social*” em que as “Constituições Democráticas pós-1945, da França, da Itália e da Alemanha, em um primeiro momento” e “depois, de Portugal e da Espanha (década de 1970), não só incorporariam normas justralhistas, mas, principalmente, diretrizes gerais de valorização do trabalho e do ser humano que trabalha empregaticamente para outrem” (2019, 110).

Desta forma, a partir da constatação do surgimento da chamada “sociedade do desenvolvimento” é que pode se afirmar que o Direito do Trabalho estaria passando por uma quarta fase denominada de “crise e transição” iniciada nos países ocidentais desenvolvidos, nos anos de 1979/1980, ou seja, no “final do século XX e primeiras décadas do século XXI”. Neste aspecto, a crise econômica iniciada com a “crise do petróleo” nos anos 1973/1974, ao não encontrar uma “resposta eficaz e rápida por parte das forças políticas então dirigentes” teve abalada a “higidez do sistema econômico, fazendo crescer a inflação e acentuando a concorrência interempresarial e as taxas de déficit fiscal do Estado, colocando em questão seu papel de provedor de políticas sociais intensas e generalizantes” (DELGADO, 2019, p. 111).

Por “outro lado, um processo de profunda renovação tecnológica, capitaneado pela microeletrônica, robotização e microinformática”, o que acabou por agravar “a redução dos postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria, chegando a causar a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho”. Ainda, foram criadas ou acentuaram-se “formas de prestação laborativa (como o teletrabalho e o escritório em casa – *homeoffice*), que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios” (DELGADO, 2019, p. 111).

Assim é que estas visíveis mudanças no processo produtivo que foram introduzidas por um novo complexo de reestruturação no mundo do trabalho,

como a terceirização irrestrita, *just in time*, *kanban*, a implementação de novas tecnologias a partir do uso de plataformas digitais, a realocização geográfica de diversas empresas e a *uberização* das relações de trabalho, acarretaram a fragmentação da tradicional classe operária dentro do chamado capitalismo financeiro (D'ANGELO; ESTEVES, 2020, p. 82).

Sobre este modelo chamado de “acumulação flexível” vale transcrever a lição de David Harvey:

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bom como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (tais como a “Terceira Itália”, Flandres, os vários vales e gargantas do silício, para não falar da vasta profusão de atividades dos países recém-industrializados). Ela também envolve um novo movimento que chamarei de “compressão do espaço-tempo” no mundo capitalista – os horizontes temporais da tomada de decisões privada e pública se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte possibilitaram cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variegado.

Esses poderes aumentados de flexibilidade e mobilidade permitem que os empregadores exerçam pressões mais fortes de controle do trabalho sobre uma força de trabalho de qualquer maneira enfraquecida por dois surtos selvagens de deflação, força que viu o desemprego aumentar nos países capitalistas avançados (salvo, talvez no Japão) para níveis sem precedentes no pós-guerra. O trabalho organizado foi solapado pela reconstrução de focos de acumulação flexível em regiões que careciam de tradições industriais anteriores e pela reimportação para os centros mais antigos das normas e práticas regressivas estabelecidas nessas novas áreas. (2003. p. 140-141).

Para Bauman (2001, p. 185) o “ingrediente crucial da mudança múltipla é a nova mentalidade de ‘curto prazo’, que substituiu a de ‘longo

prazo'. A flexibilidade "é o *slogan* do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho augura um fim do 'emprego como o conhecemos', anunciando em seu lugar o advento do trabalho por contratos de curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária, mas com cláusulas 'ate nova ordem'", pois a "vida de trabalho está saturada de incertezas". E neste sentido:

Pode-se sempre responder que não há nada particularmente novo nessa situação: a vida de trabalho sempre foi cheia de incertezas, desde tempos imemoriais. A incerteza de hoje, porém, é de um tipo inteiramente novo. Os temíveis desastres que podem devastar nossa sobrevivência e suas perspectivas não são do tipo que possa ser repellido ou contra que se possa lutar unindo forças, permanecendo unidos e com medidas debatidas, acordadas e postas em prática em conjunto. Os desastres mais terríveis acontecem hoje aleatoriamente, escolhendo suas vítimas com a lógica mais bizarra ou sem qualquer lógica, distribuindo seus golpes caprichosamente, de tal forma que não há como prever quem será condenado e quem será salvo. A incerteza do presente é uma poderosa força *individualizadora*. Ela divide em vez de unir, e como não há maneira de dizer quem acordará no próximo dia em qual divisão, a ideia de "interesse comum" fica cada vez mais nebulosa e perde todo o valor prático. (BAUMAN, 2001, p. 186).

Esta realidade atual do mundo do trabalho apresenta-se por meio de novas formas corporativas de agir que exigem do trabalhador competências que antes pertenciam ao empregador, transferindo a responsabilidade na manutenção dos fluxos empregatícios e a busca pelo empreendedorismo, principalmente, como causa do lucro advindo da atividade empresarial (D'ANGELO; ESTEVES, 2020, p. 85).

Além disso, estes novos postos de trabalho na chamada economia de acumulação flexível somente estariam disponíveis para trabalhadores superespecializados, com formação e treinamento profissional continuado por conta própria, aumentando, portanto, o fosso histórico com os trabalhadores de baixa renda que não conseguem se adequar a tais processos produtivos (D'ANGELO; ESTEVES, 2020, p. 85).

O restante da massa dos trabalhadores, especialmente, "os trabalhadores e as trabalhadoras do setor de serviços (*call centers*, telemarketing, indústria de *software* e tecnologias de informação e comunicação, hotelaria, *shopping centers*, hipermercados, *fast food*, grande

comércio, entre tantos outros”, se encontram “cada vez mais distantes das modalidades de trabalho intelectual que particularizam as classes médias e estão cada vez mais próximos do que denominamos novo proletariado de serviços” (ANTUNES, 2019, p. 19).

Ainda, para Ricardo Antunes (2019, p. 22-23) as formas como o trabalho tem se intensificado a partir destas novas formatações e naturalizado em certa medida, as violações de direitos, a superexploração, a informalidade, a cobrança abusiva de metas, o autoritarismo hierárquico, os assédios, os adoecimentos e as mortes, tendem a indicar “um forte processo de proletarização e de explosão desse novo proletariado de serviços que se expande em escala global, diversificando e ampliando a classe trabalhadora”.

E a partir da contextualização deste fenômeno é “possível se verificar a origem da desregulamentação do Direito do Trabalho, tendo como pano de fundo as alterações do modo de acumulação de capital e do modo de organização da produção capitalista”. Trata-se de “uma nova forma de mutação do capitalismo, com o intuito de superar suas constantes crises e suas contradições internas e, com isso, perpetuar o capital e a concentração de riquezas na sociedade capitalista” (D’ANGELO; ESTEVES, 2020, p. 86).

O contexto atualmente vivido é muito complexo e exige para a sua integral compreensão, a utilização de ferramentas adequadas à percepção da tamanha instabilidade que é gerada pelo capitalismo desregulado, inclusive, no sentido de nos libertarmos de diversos preconceitos e clichés ideológicos forjados em um tempo muito distante do século XXI em que nos encontramos (ESTANQUE; COSTA, 2016).

Assim, é que no século XXI, ainda persistem as gritantes desigualdades sociais provocadas pela absurda concentração de capitais, sendo as regressões dos direitos sociais, principalmente, nos direitos trabalhistas, utilizadas como uma forma de manutenção da reprodução ampliada do capital intensificando-se, ainda, a destruição do meio-ambiente e da própria humanidade por meio do desemprego e da precarização do trabalho (LARA; SILVA, 2019, p. 487).

Muito embora fosse plenamente possível se observar desde meados da segunda metade do século XX, indícios da revolução informacional, a doutrina trabalhista ignorou as principais implicações que transformariam a

sociedade do trabalho, pois a “nova dinâmica da sociedade contemporânea impacta profundamente nas relações de trabalho” já que as “necessidades da sociedade globalizada, informacional, são bem distintas daquela denominada industrial” (FILHO; ESTEVES, 2018, p. 369-371).

Portanto, resta claro que os fundamentos tradicionais do Direito do Trabalho que foram definidos a partir da consolidação do Estado Liberal Burguês e do Estado Moderno de fins do século XIX e início do século XX, com a clássica dicotomia do trabalho “livre/subordinado”, essencial a este ramo jurídico, não mais respondem aos anseios sociais por afastarem do seu campo de incidência, inúmeros outros trabalhadores que não se enquadram no modelo clássico, mas que, contudo, necessitam da sua tutela. Trata-se, portanto, de um “erro epistemológico do direito individual do trabalho” que “por óbvio, também vem sendo reproduzido pelo Direito Coletivo do Trabalho e pelo movimento sindical” (D’ANGELO; ESTEVES, 2020, p. 82-83).

Assim é que as “profundas mudanças sociais, tecnológicas e políticas que marcaram as últimas décadas fizeram com que alguns institutos do Direito do Trabalho se tornassem obsoletos, insuficientes ou inadequados para lidar com as novas relações que se constroem entre o capital e o trabalho” (TUPINAMBÁ; NOVELLINO, 2021, p. 200).

É neste cenário, portanto, que o sindicalismo e o Direito Coletivo do Trabalho estão inseridos e devem ser repensados, inclusive, com a necessária adequação do modelo sindical atual à sociedade pós-industrial.

3 O NOVO SINDICALISMO NO BRASIL

Partindo do pressuposto de superação da sociedade industrial em que os direitos sociais mais importantes foram conquistados em razão das lutas operárias, a análise que deve ser feita atualmente é a de como o movimento sindical está inserido neste novo modelo de acumulação flexível no Brasil após a reforma trabalhista de 2017 e com a manutenção da unicidade sindical.

A teoria social crítica afirma que o movimento sindical ignorou o corte epistemológico havido entre a sociedade industrial e a sociedade pós-industrial ao manter-se “estático, burocratizado, incapaz de acompanhar

o desenvolvimento tecnológico e suas repercussões sociais” (D’ANGELO; ESTEVES, 2020, p. 88).

Uma das grandes dificuldades observadas atualmente dentro dos movimentos sindicais fundados e estruturados na era do industrialismo e do Estado-nação é a de se ajustarem ao mundo instável das redes e dos movimentos de âmbito global. Para Estanque e Esteves (2016):

Para além da crítica à burocracia e às lógicas oligárquicas que tendem a instalar-se nos sistemas estáveis, muitos falam de uma autêntica ‘reinvenção’ do sindicalismo para que possa adequar-se aos tempos do novo ‘preariado’ e de uma classe média em declínio. A precariedade generalizada de hoje corresponde à ‘quebra do contrato’ fundado no compromisso de classes da Europa do pós-guerra, que abriu caminho ao período mais ‘glorioso’ das conquistas sociais dos trabalhadores. Num tempo de implosão e desaparecimento da velha classe operária, a atual geração de trabalhadores ‘proletarizados’ – cada vez mais qualificada e cujas subjetividades e modos de vida replicam expectativa e ‘habitus’ com marcas de classe média – já não adere, nem entende, uma retórica sindical que se limite a reproduzir os velhos slogans da ‘vanguarda operária’ dos tempos de Marx e Lenin”.

Neste aspecto, regra geral, os sindicatos se transformaram em grandes organizações burocráticas geridas e dominadas politicamente por dirigentes e membros que atuam numa base profissional moldada à lógica do agir institucional e patronal afastados da “realidade dos trabalhadores e ignorando as condições em que trabalham as camadas mais vulneráveis e desqualificadas da força de trabalho” (D’ANGELO; ESTEVES, 2020, p. 88).

Importante ressaltar que as críticas à estrutura sindical implantada por Getúlio Vargas entre 1931 e 1943 e vigente praticamente em sua totalidade até a reforma trabalhista de 2017, são antigas e frequentes no meio sindical brasileiro, especialmente, em se tratando dos princípios da liberdade e autonomia sindicais. Contudo, se sabe que ao longo de toda a história brasileira, a cúpula das organizações sindicais sempre trabalhou para manter a estrutura sindical, havendo, portanto, “uma grande contradição entre o discurso e a prática sindical a esse respeito, bem como uma variedade de compreensões e significados atribuídos à liberdade e autonomia sindical” (GALVÃO; MARCELINO, 2019, p. 20).

Pode-se afirmar, portanto, que o movimento sindical brasileiro ao não ratificar a Convenção 87 da OIT mantém-se diretamente atrelado ao Estado, submetendo-se aos “humores dos governos e alimenta junto aos trabalhadores a ideologia do Estado protetor”. Desta forma, ao invés de proteger os sindicatos, a estrutura sindical corporativa (baseada na unicidade sindical e até 2017 em contribuições compulsórias) acaba por impor limites à própria organização e mobilização dos trabalhadores. Logo, a manutenção destes dois pilares acabou, via de regra, por desestimular o trabalho de base induzindo à “fragmentação de entidades e à ausência de organização no local de trabalho” (GALVÃO; MARCELINO, 2019, p. 20).

Além disso, o contexto de crise econômica e política vivenciado a partir de 2015 no país e que culminou com a reforma trabalhista instituída pela Lei n. 13.467/2017 (BRASIL, 2017) impactou diretamente na atuação do movimento sindical, deixando clara a sua inação, principalmente, nestes momentos que antecederam a sua aprovação legislativa. Conforme Galvão *et al.* (2019, p. 258-259):

A deterioração do mercado de trabalho afetou a capacidade de mobilização e de resistência sindical frente à reforma trabalhista, mas há outros fatores a interferir nesse processo. As principais centrais não conseguiram construir um consenso sobre o significado da reforma, o que contribuiu para explicar certo esvaziamento das ações coletivas durante sua tramitação.

As estratégias oscilaram entre a rejeição total da proposta, com mobilização social, e (ou) a interlocução com o Congresso e com o Governo Temer, buscando preservar as condições de sobrevivência dos sindicatos. A Força Sindical, com a anuência de outras centrais, apostou na estratégia da negociação, na esperança de que a instituição sindical seria preservada. (...)

Apesar de um calendário comum de mobilização e a despeito da expressiva greve geral de 2017 (...) as ações unificadas entre as centrais foram perdendo fôlego. (...) As atividades programadas se esvaziaram no período de votação (julho de 2017) e de implementação da reforma (novembro de 2017) e apresentaram dificuldades de coordenação. Os posicionamentos distintos, porém, não inviabilizam uma crítica comum das centrais, que consideraram a reforma um ‘retrocesso da proteção social ao trabalho aos primórdios do processo de industrialização do país’. As críticas se estendem à sustentação financeira das entidades, à perda de prerrogativas sindicais com a criação da comissão de representação dos trabalhadores nas empresas e a descentralização da negociação para o âmbito da empresa e

para o trabalhador individual, e ao caráter facultativo da realização das homologações nos sindicatos. Essa análise é corroborada por pesquisa realizada pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR) junto a dirigentes sindicais que registrou uma tendência majoritária (95%) de respondentes contrários e somente 2,5% favoráveis à reforma, sendo que 92% defendiam a sua completa revogação. No entanto, 10% dos respondentes identificaram aspectos positivos, entre os quais se destacam: (1) a prevalência do negociado sobre o legislado; e (2) o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, por se entender que essas medidas dinamizaram a atuação sindical.

Portanto, a situação atual no Brasil pós-reforma trabalhista é dramática, pois de um lado, vive-se um momento de total desfragmentação da classe trabalhadora tradicional e da relação empregatícia clássica em razão de estar-se diante de um novo modelo de produção flexível. De outro, uma reforma legislativa que ao mesmo tempo em que manteve a estrutura sindical corporativa instituída pelo Governo Vargas nos anos 1930, tendo como base o princípio da unicidade sindical, fragilizou as fontes tradicionais de financiamento do sindicalismo, enfraquecendo-o estruturalmente e institucionalmente.

Para Galvão *et al.* (2019, p. 261) “as dificuldades de financiamento, associadas às mudanças no mercado de trabalho, estão provocando uma reorganização sindical e da estrutura das entidades, na medida em que impõem um corte de gastos”, o que permite serem indicadas algumas tendências:

“1. Esvaziamento das estruturas físicas e corte de pessoal nas centrais sindicais: a CUT reduziu a sua folha de pagamento em 40% e está se desfazendo de sua sede Central, e a CTB despediu a grande maioria de seus contratados. A UGT fechou a sede própria e se abrigou na sede do Sindicato dos Comerciários de São Paulo, e a NCST reduziu drasticamente suas atividades coletivas.

2. O fechamento de entidades sindicais, especialmente as dependentes do imposto sindical. Em muitos casos, fecha-se a sede, e a entidade continua formalmente aberta, mas sem estrutura e capacidade de organizar ação coletiva. Há situações também em que os sindicatos se unificam ou são incorporados por outros.

3. Reestruturação interna das entidades, com o fechamento de subsedes, secretarias, diminuição da infraestrutura, despedidas de empregados, redução das assessorias, mudanças para espaços mais baratos, etc. Essa reorganização se deve, também, à queda expressiva das homologações. Em algumas entidades, a queda foi de mais de

90%, impactando o número de funcionários e de ações trabalhistas, pois o sindicato não faz mais a conferência da rescisão contratual.

4. Propostas de criação de estruturas solidárias e compartilhadas em que várias entidades convivem no mesmo espaço físico. Mas, por enquanto, a reforma está provocando um movimento mais defensivo de adaptação à nova realidade financeira das entidades do que movimentos de construção de novas formas de organização criativas e solidárias. No plano do debate, novas ideias têm surgido: a combinação de uma ação mais tradicional no campo das relações de trabalho como uma forma de organização mais horizontalizada e capaz de abarcar o conjunto de trabalhadores, inclusive os que não estão representados pela estrutura atual, tais como os trabalhadores de plataforma digital, os informais, os autônomos disfarçados e proletarizados, os terceirizados etc. Também há propostas de organização sindical por macrossetor, na perspectiva de organizar os trabalhadores por cadeia de produção global, estruturas solidárias reunindo vários sindicatos etc. (GALVÃO *et al.*, 2019, p. 261-262).

Importante lembrar também que a reforma trabalhista rompeu “com padrões de negociação consolidados ao longo as últimas décadas, nos quais a norma mais favorável deveria prevalecer”, pois as “medidas definidas na Lei n. 13.467/17 estão centradas em novas modalidades de contratação, em alterações da jornada de trabalho, das formas de remuneração, das condições de trabalho, com o enfraquecimento dos sindicatos e da justiça do trabalho”. Embora não exista um balanço consolidado sobre a evolução dessas cláusulas “é possível aferir algumas tendências sobre sua efetividade a partir de alguns levantamentos realizados” pelo Dieese e a CUT em 2018, “os temas propostos pelo setor patronal são os seguintes (Galvão *et al.*, 2019, p. 263):

Fim das homologações, acordo individual de banco de horas, compensação de jornada, jornada 12x36, parcelamento de férias, redução dos intervalos intrajornada, prevalência do negociado sobre o legislado, contrato intermitente, terceirização, fim da ultratividade e rescisão por comum acordo. (...) a hora *in itinere*, demissão e contribuição assistencial e sindical. (...) As mulheres estão entre as mais afetadas por essas regras, pois como ainda cabe a elas a responsabilidade pelos cuidados familiares, elas terão mais dificuldade em se ajustar ao aumento do poder da empresa para manejar o tempo de trabalho de acordo com a dinâmica do negócio. Aliás, essas novas regras e lógicas de contratação diminuem a separação entre o tempo do trabalho e do não trabalho, dado que as mulheres e os homens serão exigidos em tempo integral. (GALVÃO *et al.*, 2019, p. 261-262).

Portanto, estas “transformações na dinâmica econômica e social indicam uma profunda reconfiguração da classe trabalhadora”, perdendo “importância relativa dos setores em que o sindicalismo historicamente mostrou maior capacidade de organização e ação coletiva em crescimento de ocupações mais precárias”. Muito embora não se possa dizer que a precariedade no mercado de trabalho no Brasil seja uma novidade em razão da histórica informalidade e ausência de proteção legal, a “proliferação de contratos atípicos amplia a vulnerabilidade dos trabalhadores e dificulta a ação sindical, já que esses trabalhadores são dificilmente representados pelos sindicatos” (GALVÃO *et al.*, 2019, p. 255).

Considerando esta nova realidade é que o movimento sindical na atualidade, caso tenha como objetivo a sua própria existência, deve eleger novas pautas hermenêuticas e se articular com os novos movimentos sociais libertários espalhados por todo o planeta para ressurgir como um movimento social forte e hábil para representar os titulares de todas as formas de trabalho e renda que são compatíveis com a dignidade humana (D’ANGELO; ESTEVES, 2020, p. 90).

Por tal modo é que a Teoria Social Crítica busca refutar e desconstruir o paradigma do trabalho subordinado como sendo o único objeto de estudo do Direito do Trabalho para incluir toda a “classe-que-vive-do-trabalho”, isto é, “os homens e mulheres produtivos e improdutivos, desprovidos de meios de produção e que são coagidos a vender a sua força de trabalho no campo e na cidade em troca de salário”, do proletariado industrial e rural, dos trabalhadores terceirizados, dos subcontratados, temporários, os assalariados do setor de serviços, além dos desempregados e dos não empregáveis (D’ANGELO; ESTEVES, 2020, p. 87).

Ademais, não pode ser outra a percepção ao analisar-se a própria centralidade valorativa dada ao trabalho na Constituição brasileira não ficando restrita apenas ao trabalho subordinado decorrente do contrato de emprego regulado pela CLT “por mais relevante que ele seja como o centro gravitacional da proteção jurídica do trabalho” (WANDELLI, 2012, p. 337).

E “se há uma nova morfologia do trabalho, é necessário constatar também o advento de uma nova morfologia das formas de organização,

representação e luta da classe trabalhadora” (ANTUNES, 2019, p.23).

Portanto, o sindicalismo na atualidade deve deixar de atuar sob a pauta reivindicatória e burocrática, devendo serem criadas normas jurídicas para humanizar e controlar o processo de transformação digital (D'ANGELO; ESTEVES, 2020, p. 90).

E é exatamente neste contexto de reinvenção e renovação que entra em cena o chamado “ativismo sindical” formado pelos “sujeitos ativistas” que seriam “pessoas de todos os níveis sociais e intelectuais, a exemplo dos investigadores e especialistas nas áreas de tecnologia”, como pessoas idosas e jovens, estudantes de escola básica e superior que cansados e preocupados com o futuro passam a combater marcas que exploram a mão de obra alheia, sem o mínimo de higiene, respeito e valorização do trabalho, a exemplo dos casos ocorridos com as empresas NIKE, WAL-MART, DISNEY, MATTEL, ADIDAS, REEBOK, UMBRO, MITRE, etc. (ROCHA, 2020, p. 6).

Além disso, a pauta sindical deve incorporar como temas principais, a desigualdade de gênero, os direitos das minorias ou, ainda, o domínio da internet e das redes sociais como potencial fator de consolidação deste ativismo sindical atuando como um verdadeiro contrapoder e não os tratando como secundários ou temas-tabu. Daí a importância de repensar, rediscutir, reinventar e ressurgir o sindicalismo, pois a visibilidade e força construída pelo sindicato durante todos estes anos não poderá ser controlada pelo Estado ou pelo mercado (capital) ao seu bel prazer (ROCHA, 2020, p. 8).

E claro, não há como se pensar em um novo sindicalismo e um Direito Coletivo do Trabalho renovado sem que se proceda a alteração do modelo sindical conforme previsto na Convenção 87 da OIT que trata da “Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical”⁴.

⁴ (...) Art. 2 – Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas. Art. 3 – 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação. 2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Neste sentido, vale transcrever o resumo executivo elaborado por meio do Relatório do GAET – Grupo de Altos Estudos do Trabalho (Anexo 4), instituído pela Portaria SEPRT/ME nº 1.001, de 04/09/2019, que propõe alteração do modelo sindical brasileiro:

Este relatório examina criticamente o ordenamento e funcionamento da organização sindical e da negociação coletiva no Brasil com o objetivo de propor novo sistema que, com base no princípio da liberdade sindical, reduza a interferência do Estado e promova o exercício da plena autonomia coletiva de trabalhadores e empresas. (BRASIL, 2021).

Assim, o modelo proposto pelo GAET tem como objetivo fortalecer os sindicatos profissionais para que, mais legítimos e representativos, contribuam para a defesa dos direitos humanos dos trabalhadores com especial ênfase na saúde e segurança em face dos novos e crescentes riscos sanitários (BRASIL, 2021).

Por fim, enaltecendo a importância que o sindicalismo sempre terá para o trabalho e para as relações sociais, vale transcrever a lição de Estanque, Costa e Silva (2015, p. 25):

O lugar do sindicalismo e a sua vitalidade são indissociáveis do lugar e valor atribuídos ao trabalho e às relações sociais (desde logo as laborais), assumidas para os espaços do trabalho e/ou em conexão com ele. O trabalho e os seus direitos são parte indispensável de um processo de desenvolvimento econômico e político numa sociedade democrática. Não há justiça social sem dignidade humana em ação, concretizada todos os dias na vida real de cada cidadão, das famílias, do coletivo da sociedade. Um sistema de proteção social moderno e justo não é exequível sem emprego digno e seu um sistema público, universal e solidário de Segurança Social, cuja existência depende, inexoravelmente, do emprego e da valorização que se dá ao trabalho”.

Art. 4 – As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Art. 5 – As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Art. 6 – As disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima se aplicarão às federações e às confederações das organizações de trabalhadores e de empregadores. (...)

Art. 11 – Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical.

Assim, é necessário repensar o movimento sindical e o Direito do Trabalho Coletivo pautado na ideia democrática de trabalho e de trabalho decente em escala global, assegurando-se a representação coletiva através de normas que regulem as relações laborais, inclusive, corrigindo as dificuldades históricas do movimento sindical em representar os trabalhadores precários e as mulheres.

4 CONCLUSÃO

Como visto, o Direito do Trabalho surgiu a partir das lutas operárias travadas no interior das organizações fabris que visavam a melhoria nas condições de vida e de trabalho dos trabalhadores e das trabalhadoras submetidos aos excessos perpetrados pela utilização do modo de produção capitalista industrial.

Assim, pode-se afirmar que o Direito do Trabalho clássico e que se estruturou a partir de um único e hegemônico modelo de relação de trabalho, qual seja, o do emprego subordinado, tem cada vez mais diminuído o seu campo de atuação e de abrangência, pois na sociedade pós-industrial, os modelos de trabalho têm se tornado cada vez mais flexíveis, não se enquadrando na roupagem clássica da relação empregatícia, objeto de proteção do Direito do Trabalho conforme se infere da leitura conjunta dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho⁵.

Além disso, na sociedade pós-industrial, os direitos sociais que foram duramente conquistados e reconhecidos como direitos e garantias fundamentais vêm sendo gradativamente subtraídos ou flexibilizados pelos poderes legalmente constituídos, de forma que, atualmente, pode-se afirmar que há um retrocesso social sem precedentes e com uma total inação dos movimentos sindicais.

Portanto, é hora de repensar o movimento sindical, o que passa necessariamente pela obrigatória alteração do modelo jurídico sindical no

⁵ Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943).

Brasil para adotar um modelo de efetiva autonomia e liberdade sindicais para que os trabalhadores, empregados ou não, possam decidir de forma autônoma e sem qualquer ingerência do Estado acerca da sua base de representação e de atuação sindicais.

Por fim, é imprescindível que o movimento sindical atualize-se, modernize-se e passe a utilizar novas ferramentas na sua atuação, contando, por exemplo, com os chamados sujeitos ativistas e possa fazer das redes sociais e da modernidade, aliados em uma nova forma de desempenhar suas atividades e lutas, inclusive, com a criação de novos instrumentos formais coletivos no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho e de proteção de todos os trabalhadores e trabalhadoras.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. **Proletariado digital, serviços e valor**. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida: o mosaico da exploração. Org. Ricardo Antunes. – 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2019, p. 15-23.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar Editora, 2001.
- BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 26 mai 2022.
- BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 26 mai 2022.
- BRASIL, Ministério do Trabalho e Previdência. Relatório do GAET. Brasília, 2021.
- D'ANGELO, Isabele Moraes; ESTEVES, Fábio Porto. **A sociedade do desenvolvimento e a crise do sindicalismo contemporâneo**. Revista Espaço Acadêmico, 221, mar/abr 2020 – bimestral, Ano XIX – ISSN 1519.6186, p. 81-90.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores – 18ª ed. – São Paulo: LTr, 2019.
- ELÍSIO, Estanque; COSTA, Hermes Augusto. **Uma crítica construtiva ao sindicalismo**. Debate XIII Congresso CGTP. Portugal, 2016. Disponível em: <https://www.academia.edu/22472142/Uma_cr%C3%ADtica_construtiva_ao_sindicalismo>. Acesso em: 23 de mai de 2022.

ELÍSIO, Estanque; COSTA, Hermes Augusto; SILVA, Manuel Carvalho da. **O futuro da representação política democrática**. André Freire (org.). Lisboa: Editora Nova Vieja, 2015.

FILHO, Carlo Cosentino; ESTEVES, Juliana Teixeira. **O direito coletivo do trabalho na sociedade pós-industrial: desafios à recomposição da consciência de classe obreira**. Revista Jurídica. Vol. 02, nº 51. Curitiba, 2018, p. 367-386.

GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula. **O sindicalismo brasileiro e a convenção 87 da OIT**. Carta Social e do Trabalho, nº 39-40. Campinas, jan/dez 2019, p. 20-34.

GALVÃO, Andréia *et al.* **Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo**. Caderno CRH. Vol. 32, nº 86, mai/ago 2019, p. 253-269.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. – 2ª ed. – São Paulo: Loyola, 2003.

LARA, Ricardo; SILVA, Mauri Antônio da. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida: o mosaico da exploração**. Org. Ricardo Antunes – 1ª ed. – São Paulo: Boitempo, 2019.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Tradução Luciano Cavini Martorano. São Paulo: Martin Claret, 2014.

TUPINAMBÁ, Carolina; NOVELLINO, Marina. **Relações de trabalho atípicas: contratos atípicos entre associações civis e empresas tomadoras**. As novas relações trabalhistas e o futuro do Direito do Trabalho: as novidades provenientes da globalização, de influxos do Direito comparado e da internacionalização de contratos laborais. Coord: Carolina Tupinambá. Belo Horizonte: Fórum, 2021, p. 199-227.

ROCHA, André Vitaliano de Carvalho. **Uma reflexão a partir de “uma crítica construtiva ao sindicalismo” após a reforma trabalhista de Brasil – 2017 e Portugal – 2012**. Relações de trabalho, desigualdades sociais e sindicalismo, nº 23, Coordenação editorial: Hermes Augusto Costa e Elísio Estanque. Coimbra: 2020. Disponível em: <https://cabodosttrabalhos.ces.uc.pt/n23/documentos/04_Andre_Vitaliano.pdf>. Acesso em: 26 mai 2022.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.