

LEGITIMIDADE SOCIAL X LEGITIMIDADE JURÍDICA: UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DA CRISE DE REPRESENTATIVIDADE DOS SINDICATOS*

Italo Moreira Reis**

1. INTRODUÇÃO

O projeto societal da modernidade, desde a sua origem, mostrou-se aporético, no sentido de afirmar promessas de liberdade e de igualdade a todos os indivíduos, quando na verdade suas promessas eram afirmadas em prol dos indivíduos proprietários que alcançaram o poder. Aos demais indivíduos, restou a marginalização e o não reconhecimento de seus direitos. Mencionado projeto, que se caracterizou racionalista, conferiu o reconhecimento de direitos na forma da codificação universal e abstrata, tendo a cientificidade da subsunção como critério de sua aplicabilidade. O Direito não reconheceu a diversidade e pluralidade dos indivíduos.

No plano das relações econômicas, adveio, junto com o questionamento das promessas da modernidade, a crise da década de 70. A relação de estabilidade e solidez mantida entre o capital e o trabalho durante as décadas de 40-70 cede à nova configuração. As relações de trabalho de outrora estáveis passam a ser instáveis, transitórias e flexíveis. A racionalidade do tempo da modernidade cede espaço à flexibilidade. Tudo muda o tempo todo. O mundo do trabalho no tempo presente da pós-modernidade é caracterizado pela precarização estrutural do trabalho. No tempo presente da pós-modernidade, tem-se a pujança sem precedentes do capitalismo, de forma a manter-se hegemônico e idelogicamente cada vez mais forte, tentando colonizar de vez o Estado e a comunidade na forma do neoliberalismo.

* O presente artigo foi resultado da tese de doutorado apresentada pelo prof. Dr. Ítalo Moreira Reis sob a orientação do prof. Dr. Vitor Salino de Moura Eça.

** Doutor e mestre em Direito do Trabalho. Professor de graduação e pós-graduação na PUC MINAS. Advogado trabalhista.

Em razão da velocidade das mudanças e da fluidez das relações, típicas do tempo pós-moderno, os empregos também são voláteis e há grande rotatividade no meio ambiente do trabalho. A preocupação com a ocupação profissional dos indivíduos é momentânea e de curto prazo. Não há estabilidade no trabalho, o que também desestabiliza as relações sindicais, pois os indivíduos não pertencem especificamente a nenhuma categoria profissional. Com o desenvolver da sociedade capitalista efetuaram-se modificações nas relações jurídicas em dois sentidos: i) propiciando novos enfoques dados a direitos tradicionais e ii) a construção de novos direitos, surgidos devido ao processo de massificação das relações sociais.

Diante das inúmeras inovações tecnológicas e da fluidez das relações sociais hodiernas, novas formas de trabalho surgem e ganham espaço no mercado de trabalho - interno e internacional - v.g., aqueles trabalhos realizados através da utilização de plataformas eletrônicas, v.g., motoristas do aplicativo Uber. Da mesma forma, o tempo atual marcado pela flexibilidade das relações sociais também cria novos contratos de trabalhos flexíveis e precarizados, como os contratos denominados de *Crowdwork*, *Zero Hour Contract*, intermitente, dentre outros.¹

Vive-se, hoje, na era da *gig economy*² tendo como característica o trabalho temporário, precário. Nesse contexto há a redução da porosidade do trabalho e o aproveitamento do tempo morto do trabalhador, tempo este que seria destinado ao repouso e ao lazer.

¹ Os contratos mencionados têm por característica geral a contraprestação remuneratória em relação ao trabalho efetivamente prestado, excluindo-se, por exemplo, a remuneração pelo tempo à disposição. Embora tais contratos tenham características específicas em cada país em que há regulamentação correspondente, a ideia central de tais negócios jurídicos gira em torno da flexibilização do contrato de trabalho típico com a redução dos direitos e garantias correspondentes. No Brasil, o contrato intermitente foi introduzido na CLT pela Lei 13.467/2017 e está disciplinado em seus artigos 443 e 452-A.

² Stefano (2020) aduz que vários termos têm sido empregados para relatar o trabalho por intermédio das plataformas digitais que fazem o uso das tecnologias da comunicação e informação, sendo *Gig Economy* mais uma das terminologias que se definiu no intuito de identificar o trabalho humano por meio de aplicativos, podendo ser efetuado digitalmente (*crowdwork*) ou presencialmente (*on-demand*).

Nesse cenário, o objetivo do presente estudo é verificar a crise de representatividade sindical e sua relação com a ausência de legitimidade social de tal instituição. Torna-se, portanto, imperativo avaliar as dificuldades enfrentadas pelas Instituições que possuem legitimidade de agir, em especial os sindicatos, - objeto do presente estudo- criadas em momento histórico diverso do atual, de maneira a verificar a sua (in)suficiência de representação no contexto hodierno.

2. A CRISE DE REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

Os sindicatos, assim como as Instituições que integram os vários setores da sociedade, passaram por várias mudanças nos últimos tempos. Essas transformações decorrem de fatores diversos. As modificações no mundo do trabalho, incluindo as novas formas de trabalho que surgiram com as novas tecnologias, o acervo normativo existente e a confirmação do projeto de desmonte das entidades sindicais, são alguns exemplos que devem ser analisados. Em que pese o fato de que a crise dos sindicatos não se restringir ao âmbito nacional³, a presente pesquisa focará nesse aspecto em razão do recorte adotado.

Como já analisado por Reis e Valadão (2016) e reafirmado nessa oportunidade, a velocidade das transformações vividas nestes tempos influenciou de forma direta os empregos existentes que passaram a ser mais voláteis, caracterizados pela rotatividade. A preocupação com a ocupação profissional dos indivíduos tende a ser momentânea e de curto prazo. Novas formas de contrato de trabalho temporário surgem com o passar do tempo e a rotatividade dos trabalhadores no

³ Sobre a crise dos sindicatos em âmbito mundial, cabe destacar os seguintes ensinamentos: “Com um processo universal de declínio, é tentador procurar causas gerais, algumas exógenas para os sindicatos, como a globalização; a ascensão dos mercados financeiros; mudando o mercado de trabalho (contratos de trabalho flexíveis, trabalho a tempo parcial, desemprego); mudanças na gestão e organizações (novos métodos para premiar e controlar o trabalho, menos dependentes da intermediação dos sindicatos); mudanças na política (movimento para a direita e o declínio dos sindicatos como um recurso político) e alguns endógena, vinculado à União (em) ação (falta de conexão com a juventude, as novas gerações e novo movimento social-mentos; dependência de métodos tradicionais de organização adaptados à indústria transformadora, as grandes empresas ou do setor público; serviços inadequados e aumento da concorrência de fornecedores alternativos, incluindo o estado de bem-estar social e segurança social).” (VISSER; EBBINGHAUS; BRYSON, 2011, p. 98).

mercado de trabalho passa a ser cada vez mais comum, e não parece haver espaço para qualquer debate prosperar no campo da busca da estabilidade no trabalho da iniciativa privada, nos termos da promessa constitucional existente desde 1988, *v.g.*, o art. 7º, I, da CR/88.⁴ Tal fato, associado a outros, desestabiliza as relações sindicais, pois os indivíduos não pertencem especificamente, de forma duradoura, a nenhuma categoria profissional.

Além disso, atualmente a forte relação do capital ocorre com o consumo e não mais com o trabalho. A mudança para o sistema *just in time* impõe a necessidade do consumo e não da produção. Em outras palavras, para o capital o trabalho é relevante porque cria consumidores. Os indivíduos devem trabalhar para consumir, de maneira compulsiva e desnecessária, invertendo a estrutura capital-trabalho fixado outrora. Essa nova realidade social impôs ao trabalhador a adaptação do trabalho, o que o obrigou a exercer diferentes funções ao mesmo tempo e a desenvolver novas habilidades, acentuando a alienação. Gomes (2016) observa que:

o trabalhador também se sente assim, um ser heterogêneo que não mais se define categoricamente, que pode ser vários em um só, improvisando, adequando-se, remodulando-se a todo tempo. Ao mesmo tempo em que ele exerce múltiplas funções no trabalho, ele tem múltiplos gostos que antes poderiam até parecer contrastantes, mas que agora se relacionam entre si, negando-se, ao mesmo tempo em que se afirmam. E esse indivíduo multifacetário está inserido em uma imensa heterogeneidade, seja no trabalho, na família ou no meio social. (GOMES, 2016, p. 213).

O modelo sindical tradicional encontra dificuldades de se estabelecer como entidade representativa dos trabalhadores, muito embora a Constituição reconheça, em seu artigo 8º, III, a ampla legitimidade jurídica desta Instituição, para representar os trabalhadores no âmbito judicial e administrativo. Diante de uma realidade em que

⁴ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. [...]” (BRASIL, 2022a).

há aumento da precarização do trabalho das mazelas sociais e, ao mesmo tempo, regressão da proteção do trabalho por meio de medidas flexibilizadoras, o sindicato não consegue atender as demandas dos trabalhadores, o que contribui para o enfraquecimento da instituição enquanto entidade representativa da classe. Assim, tal instituição perde legitimidade social, ou seja, perde credibilidade perante a classe que representa, pois deixa de ser vista como local de amparo na proteção dos interesses dos trabalhadores.

As relações de trabalho, influenciadas pelas mudanças perpetradas pela globalização e pelo desenvolvimento dos meios tecnológicos, desencadeiam novo tipo de trabalho e, com ele, novo tipo de trabalhador. Nesse cenário, os trabalhadores estão inseridos em uma estrutura multifuncional, horizontal e cada vez mais enxuta. Além disso, os novos meios de comunicação permitem que os sujeitos estejam o tempo todo conectados com o trabalho, de forma que as vidas particulares e profissionais permaneçam entrelaçadas. O direito à desconexão e a garantia da preservação da higidez física e psíquica dos trabalhadores frequentemente não são respeitados por tais condições.

Segundo Viana (1999):

para manter as taxas de dominação e lucro, a empresa tenta se enxugar, e para isso se automatiza, reorganiza-se, terceiriza-se e - especialmente - terceiriza. Graças aos novos recursos, como a informática, ela se parte em pedaços, através das parceiras, sobre as quais conserva uma invisível relação de domínio. Os resultados são basicamente três: a produtividade aumenta, os custos se reduzem e a resistência operária - tanto em nível individual, como na esfera coletiva - passa a ser coisa do passado. (VIANA, 1999, p. 50).

Acrescente-se, ainda, que essa perspectiva social de plasticidade decorrente do desenvolvimento tecnológico transforma a empresa de imóvel em móvel, pois permite que se instale nas localidades em que os sindicatos são mais vulneráveis. Desta feita, há aumento do poder de negociação do empresariado, que “assim pode ameaçar deslocar-se para outras paragens, numa espécie de *lock-out* disfarçado.” (VIANA, 2004, p. 71).

A reestruturação produtiva também ocasiona a fragmentação do trabalho e da classe trabalhadora. O trabalho é fragmentado na medida em que as organizações empresariais especializam seus serviços de forma que passam a se relacionar com outras organizações empresariais por meio de parcerias. Entretanto, a grande empresa exerce forte poder decisório frente às parceiras, pois, muitas vezes, é sua única cliente. É o que ocorre, por exemplo, com o setor automotivo, em que há diversas empresas pequenas que fabricam cada uma das peças componentes do veículo, de forma altamente especializada, sendo que a grande fábrica-montadora controla a produção de todas, pois os produtos são fabricados para atender a sua demanda de forma exclusiva. Com isso, o trabalho se torna cada vez mais dividido e fragmentado, e os operários, sem qualquer laço de solidariedade presente nesta relação, ainda mais alienados.

De outra parte, com a premissa de que o empregado integra a empresa e é verdadeiro colaborador do capital, não mais se constata a necessidade da figura do chefe como aquele que fiscaliza a execução do trabalho. Agora o poder hierárquico é interiorizado dentro dos próprios trabalhadores, de modo que o próprio empregado se fiscaliza e se exige um trabalho cada vez mais produtivo, e sem perceber cumpre o objetivo do capital, que é alcançar cada vez mais lucro. Esse fator fragmenta a classe trabalhadora, porque a união não se faz presente, enfraquecendo, dessa forma, o sentimento coletivo.

Gomes (2016) explica que:

a fábrica tornou-se fragmentada; estabeleceu-se concorrência entre os próprios trabalhadores, por meio da terceirização e do aprofundamento da divisão internacional do trabalho; o poder hierárquico tornou-se menos visível e se interiorizou nos próprios trabalhadores. Todos esses fatores combinados contribuíram para a quebra da solidariedade de classe que permitia aos trabalhadores, ao reconhecer os problemas comuns, atuarem de forma coletiva. (GOMES, 2016, p. 259).

A ideia de autonomia e de controle sobre a prestação do próprio serviço ganha mais espaço no cenário atual, mas não passa de mecanismo de controle social disponibilizado pelo sistema capitalista, principalmente no cenário neoliberal. Han (2015) registra que:

o neoliberalismo, como mutação do capitalismo, torna o trabalhador um empreendedor. Não é a revolução comunista, e sim o neoliberalismo que elimina a exploração alheia da

classe trabalhadora. **Hoje, cada um é um trabalhador que explora a si mesmo para sua própria empresa.** Cada um é senhor e servo em uma única pessoa. A luta de classes também se transforma em uma luta interior consigo mesma. (HAN, 2015, p. 14, grifo acrescido).

Assim, o desejo pela prestação de serviços autônomos com a consequente submissão a novas formas de controle, v.g., os algoritmos, como nos casos dos trabalhadores por aplicativos de plataformas digitais, bem como a fragmentação da classe operária e a flexibilização das leis trabalhistas enfraquecem a atuação sindical, pelo afrouxamento dos laços sociais, recorrentes nas relações de trabalho correspondentes. O enfraquecimento de consciência de classe e o desconhecimento do trabalhador da importância da construção coletiva influenciam de forma direta a atuação sindical.

O surgimento dos postos de trabalho oriundos das plataformas digitais, como é o caso do aplicativo Uber - no fenômeno que ficou reconhecido como uberização -, vem demonstrar a necessidade de se ampliar as possibilidades de ajuizamento de demandas coletivas para além das entidades cuja legitimidade de agir já foi atribuída pelo direito positivo em vigor.⁵

⁵ A organização coletiva dos motoristas de aplicativos vem crescendo ao longo dos anos, com a reivindicação de melhoras nas condições de trabalho. Pimenta e Pimenta (2017) observaram movimentos destes trabalhadores fortalecendo a mobilização coletiva. Como exemplo, os autores citam a criação de canais de comunicação entre os trabalhadores, através dos celulares, como forma de proteção em relação à perseguição sofrida pelos taxistas quando foi inaugurado o serviço no Brasil, tendo em vista que estes acusavam aqueles de praticarem concorrência desleal. Observaram também a mobilização dos motoristas dos aplicativos contra o Poder Público que, no início das atividades, estava multando estes trabalhadores sob o fundamento de que estava sendo realizado transporte irregular de passageiros, o que gerou a necessidade de ajuizamento de demandas nesse sentido. Contudo, a mobilização que teve maiores proporções foi contra a própria plataforma em busca de melhores condições de trabalho. Em alguns municípios a organização desta categoria culminou na criação de entidade sindical, como o Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transportes Terrestres Intermunicipal do Estado de São Paulo. Foi realizada, como forma de protesto por melhores condições de trabalho, a paralisação nos serviços, por grande parte dos trabalhadores, em um típico movimento paredista, que ficou conhecido como Breque dos Apps. (Para conferir mais a este respeito, recomenda-se a leitura do artigo “Breque dos Apps: direito de resistência na era digital” das autoras Gabriela Neves Delgado e Bruna V. de Carvalho disponível em: <https://diplomatie.org.br/breque-dos-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em: 04 jan. 2021.) Importante registrar que, embora se perceba o aumento na mobilização coletiva destes trabalhadores, em muitos locais ainda não há organização suficiente da categoria para a criação de entidades sindicais. Assim, estes trabalhadores ficam com menos opções de representatividade judicial nas questões que dizem respeito à coletividade respectiva, o que também traz à tona a necessidade de se repensar as questões que afetam a legitimidade de agir nas demandas coletivas.

Nesse sentido, cabe destacar que o novo modelo de produção tende a impedir a construção da identidade do trabalhador, porque tolhe o sentimento de pertença social. Considerando que os empregos são voláteis, há grande rotatividade nos postos de trabalho, razão pela qual o indivíduo não mais se identifica com seu trabalho, que passa a ser mero meio de subsistência. Essa falta de reconhecimento entre os trabalhadores também colabora para a fragmentação da classe, o que retira o sentimento de solidariedade que deve fundamentar a atuação coletiva. Vivencia-se, portanto, o enfraquecimento das entidades sindicais, o que, sem dúvida, é deletério para o avanço do Direito do Trabalho. Conforme afirma Viana (2004), “quando o sindicato se enfraquece, é o próprio Direito que entra em crise.” (VIANA, 2004, p. 210).

O reconhecimento entre os trabalhadores é importante para o fortalecimento do sindicato enquanto ente de representação coletiva e agente propulsor da progressividade dos direitos trabalhistas. Partindo-se da teoria do reconhecimento de Honneth (2003), é possível afirmar que o reconhecimento recíproco é condição essencial ao desenvolvimento da solidariedade. Em outras palavras, a partir do reconhecimento de similitude das condições de trabalho, nasce o sentimento de solidariedade entre os trabalhadores. A solidariedade, aliada ao pertencimento, induz à identificação coletiva dos obreiros. Ou seja, os trabalhadores passam a se identificar uns com os outros e a perceberem que integram a mesma coletividade.

Paralelamente à fragmentação da classe trabalhadora promovida pelo capital, os contornos legislativos e jurisprudenciais reforçam, ainda mais, o cenário de crise sindical na sociedade brasileira. É o que se observa em relação à terceirização, que passa a ser legitimada em todas as atividades empresariais pelo Supremo Tribunal Federal.⁶ Esse fato amplia ainda mais a segregação dos trabalhadores, contratados por

⁶ No dia 30/08/2018 foi julgado pelo STF (com publicação do acórdão em 13/09/2019) o mérito da questão que envolvia a possibilidade de terceirização em todas as etapas do processo produtivo suscitada no Recurso Extraordinário nº 958.252 do respectivo Tema 725 de repercussão geral, no qual se discutia, “à luz dos arts. 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV e 97 da Constituição Federal, a licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada, para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, haja vista o que dispõe a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista.” Foi declarada a constitucionalidade da terceirização de serviços em qualquer atividade, seja ela meio ou fim, do tomador de serviços. (BRASIL, 2020g).

empresas interpostas, para prestação de serviços em ambientes distintos do da real empregadora, o que contribui para o enfraquecimento da própria identidade de classe. Empregados de empresas distintas, com empregadores distintos e condições de trabalhos distintas, tendem a não se identificar como membros do mesmo grupo.

Nesse mesmo sentido, a Lei 13.467/2017, ao alterar a redação dos arts. 545⁷, 578⁸ e 579⁹ da CLT, modificou a natureza obrigatória da contribuição sindical até então existente, para meramente facultativa, o que ocorreu sem qualquer previsão de período transitório para mencionada modificação. Em que pese a discussão inicial acerca da constitucionalidade de mencionada alteração, o STF entendeu pela possibilidade de tal modificação pelo legislador ordinário.¹⁰

A retirada, de forma imediata e sem qualquer progressividade, da principal fonte de custeio dos sindicatos leva, por vezes, ao próprio fim da Instituição. Além do mais, todo esse cenário contribui para o aumento da saída dos trabalhadores associados dos sindicatos, contribuindo, ainda mais, com o déficit financeiro de tais entidades. Esse fato foi comprovado pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, divulgada pelo IBGE, em 2019, conforme gráfico abaixo demonstrado:

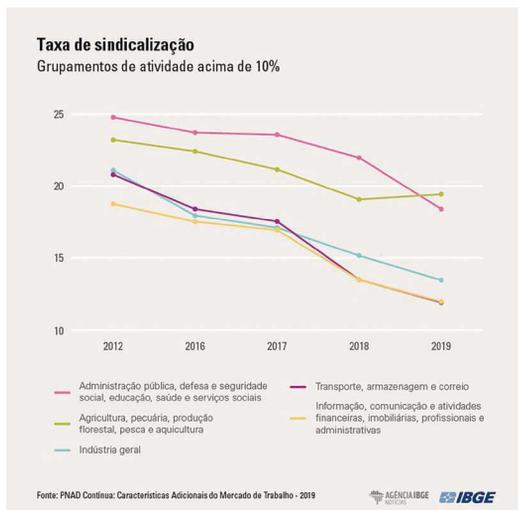
⁷ “Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.” (BRASIL, 2020b).

⁸ “Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.” (BRASIL, 2020b).

⁹ “Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.” (BRASIL, 2020b).

¹⁰ Nesse sentido conferir o julgamento da ADI 5794. A notícia da declaração de constitucionalidade mencionada foi publicada no site do STF, no dia 29 de junho de 2018, com o título “STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória”. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em: 10 nov. 2021

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua (2019)



FONTE: (IBGE, 2019)

Pelo o que se observa, desde 2018 - o primeiro ano de vigência da Lei 13.467/2017 - houve queda drástica das taxas de sindicalização dos setores de transporte, armazenagem e correio; informação, comunicação, atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas; indústria geral, e até mesmo na Administração Pública, defesa e seguridade social, educação, saúde e serviços sociais. O único agrupamento de atividades que conseguiu ter uma leve crescida, entre os anos de 2018 e 2019, foi o da agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura, mesmo assim sem retornar ao *status* que possuía em 2017.

Nesse mesmo sentido, merece atenção também o dispositivo que introduziu o artigo 614, § 3^o¹¹, na CLT, pela Lei 13.467/2017, que passou a prever, de forma expressa, a proibição da ultratividade das normas

¹¹ “Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.[...] § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.” (BRASIL, 2020b).

coletivas, contrariando os princípios da progressividade e da norma mais favorável. Como se não bastasse, desconsidera-se toda construção histórica e axiológica do Direito do Trabalho, interrompendo, de tal forma, as perspectivas de melhorias de condições do trabalho. Sobre essa questão, Hazan e Poli (2018) afirmam que,

[...] ao se negar ultratividade às normas coletivas, permite-se que a norma estatal heterônoma (legislação geral trabalhista), que possui, em regra, vigência indeterminada, sobreponha-se as normas gerais autônomas que, por certo, representam, de forma muito mais democrática, a vontade das partes. Esquece-se, portanto, que o Direito do Trabalho, por ter sido construído pelas próprias partes, deve ser pensado, teleologicamente, no sentido de privilegiar as negociações coletivas. (HAZAN; POLI, 2018, p. 341).

Não se pode deixar de registrar que mencionada incorporação normativa já possuía amparo, na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, que, através da decisão liminar do ministro Gilmar Mendes, suspendeu os efeitos da Súmula 277 do TST.¹²

Essa modificação associada às anteriores afeta e aprofunda a crise dos sindicatos, tendo em vista que os instrumentos normativos “passam a ser vistos, em regra, como instrumentos flexibilizadores dos próprios direitos, originariamente constituídos como mínimo.” (HAZAN; POLI, 2018, p. 341).

Outro ponto que afetou a representatividade dos sindicatos foi a exclusão da obrigatoriedade da homologação das verbas rescisórias daqueles trabalhadores que possuíam mais de 01 (um) ano de trabalho, como era previsto no art. 477 da CLT¹³, antes da reforma. A

¹² Conforme consta no sítio eletrônico do STF, o ministro Gilmar Mendes, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 323, determinou a suspensão de todos os processos e efeitos de decisões no âmbito da Justiça do Trabalho que tratem da ultratividade de normas de acordos e convenções coletivas. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=340914>. Acesso em: 12 nov. 2020.

¹³ “Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.” (CARRION, 2006, p. 358).

assistência sindical aos trabalhadores, no ato de rescisão contratual, correspondia à oportunidade da entidade sindical responsável pela categoria profissional respectiva de orientar e fiscalizar o acerto e, por consequência, aproximar-se do trabalhador demitido. Nesse momento, com a possibilidade de informar ao trabalhador eventuais fraudes no pagamento de seu acerto pela empregadora e oferecer a assistência jurídica necessária à reparação das lesões que porventura o trabalhador tenha sofrido no curso de seu contrato, havia a devida aproximação entre o trabalhador e sua entidade sindical respectiva. Por vezes era o único momento em que o trabalhador se dirigia até a sede do sindicato. Por isso, pode-se dizer que a exclusão de tal dispositivo afeta, ainda mais, a representação dos sindicatos.

Delgado e Delgado (2017) afirmam que essa alteração, que veio justificada pela roupagem da desburocratização, acaba por afastar o sindicato profissional, cada vez mais, de seus trabalhadores representados. Segundo os autores, além de impedir que a entidade associativa verifique e conheça mais de perto os termos dos contratos que ocorrem nas diversas atividades empresariais que correspondem a sua base de representação, contribui, sobremaneira, para o enfraquecimento do sindicalismo de trabalhadores na economia e na sociedade.

Cabe destacar as considerações de Delgado e Delgado (2017), que afirmam:

além disso, o fim da assistência administrativa exacerba a lancinante distância de conhecimento técnico-jurídico, no contexto rescisório, entre o *staff* trabalhista das empresas e o trabalhador isoladamente considerado, com franco prejuízo a esta pessoa humana no tocante a seus direitos individuais e coletivos trabalhistas. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 178).

Corresponde também a um ponto importante para a presente pesquisa a reflexão acerca da unicidade sindical presente no país como forma de limitação à representação dos trabalhadores.¹⁴ O

¹⁴ Massoni (2007) afirma que a incompatibilidade da Constituição brasileira com a liberdade sindical, diante da manutenção da representação sindical categorial e do regime de unicidade sindical, impede, pela via reflexa, que se possa falar propriamente em representatividade sindical, uma vez que essa noção pressupõe a pluralidade sindical (ao menos a sua possibilidade), o que não se verifica no caso brasileiro.

modelo oriundo da unicidade impede a liberdade dos trabalhadores de escolherem a instituição que melhor possa representar seus interesses.¹⁵ A ausência de competitividade entre as entidades e o monopólio representativo da classe de acordo com a base territorial delimitada impedem, por vezes, a busca pela representação efetiva dos trabalhadores, o que contribuiria, no entender da presente pesquisa, para o aumento da legitimidade social da instituição.

Hazan (2017) entende que a pluralidade sindical viabilizaria a livre concorrência entre os sindicatos obreiros, contribuindo para que o sindicato que melhor represente a categoria se fortaleça, enquanto que sindicatos pouco representativos desapareçam.

Nesse contexto de crise dos sindicatos, fica mais evidente a ausência de representatividade adequada das entidades sindicais. Os trabalhadores passam a não reconhecer o sindicato como instituição legítima de representação de seus interesses. Além do mais, o contexto plural típico da pós-modernidade, em que há diversidade dos sujeitos trabalhadores, exige representação diferenciada dos sindicatos.

Como se não bastasse, novas formas de trabalho surgiram, e os sindicatos precisam se adequar a essa realidade. Nesse sentido, Gomes (2018), ao analisar de forma pormenorizada a crise sindical e reconhecer a ausência de legitimidade social dos sindicatos para com a classe trabalhadora, diante da pluralidade dos sujeitos que a compõe, verifica a necessidade de reinvenção do modelo sindical existente, questionando:

[...] como ficam os sindicatos nesse novo contexto social? Os sindicatos, cujo principal recurso de oratória, até os dias de hoje, é justamente o apelo ao orgulho da condição de trabalhador assalariado? Talvez, ele se mostre velho, hierárquico, sem representatividade e sem legitimidade. Mas estaríamos vivendo um declínio do sindicato? Desejamos crer que não. Talvez a falta de legitimidade social dos sindicatos somente evidencie o declínio de

¹⁵ Barros (2011) assevera que os críticos da unicidade sindical apontam que a unicidade representa violação aos princípios democráticos e, mais especificamente, à liberdade sindical, impedindo aos componentes de determinada categoria a livre escolha de sindicato para se filiarem. Sublinham a importância da saudável competição entre as entidades, evitando a acomodação de lideranças sindicais, advinda da exclusividade de representação classista.

um modelo de sindicalismo. O modelo de movimento sindical do século XX, que aceita com resignação a condição de subordinação da relação de assalariamento e que articula seus interesses de forma corporativa. Os discursos culturais dos jovens parecem requerer um novo reconhecimento social. A partir dos próprios sujeitos, dos valores que compartilham, das diferenças, da abertura para as mais diversificadas narrativas, por meio de uma construção coletiva mais horizontal e inclusiva. (GOMES, 2018, 298-299).

O que se percebe é que esse modelo de sindicato possui marcas do tempo de sua criação, típicas da Modernidade, que não se adéquam totalmente às relações desenvolvidas na Pós-Modernidade. Os trabalhadores e as formas de trabalho não são mais homogêneos como outrora. Esse pensamento desconsidera a coletividade e reafirma marcas individualistas tão presentes na Modernidade. Isso porque “um mundo plural, heterogêneo e complexo não comporta mais um sindicalismo que pretenda ser meramente representativo, corporativista, homogêneo e nacionalista.” (GOMES, 2018, p. 310).

Assim, Gomes (2018) compreende que o modelo sindical vigente resta ultrapassado, tendo em vista que os sindicatos enxergam, ainda nos dias atuais, o modelo societal típico da fábrica taylorista/fordista.

O reconhecimento do sindicato enquanto instituição que representa os interesses diversos dos trabalhadores deverá passar pela reformulação do modelo atual, como se analisará a seguir.

3. A ILEGITIMIDADE SOCIAL DOS SINDICATOS: A NECESSIDADE DE REFORMULAÇÃO DO MODELO ATUAL

Como ressaltado anteriormente, torna-se necessário repensar o modelo atual de representação das entidades sindicais pelas dificuldades e desafios já apresentados neste trabalho.

Mendes (2017) assevera que “a representação sindical se adquire, mas a representatividade sindical, por ser uma questão de autenticidade e de legitimidade, conquista-se.” (MENDES, 2017, p. 109). Para tanto será necessário adequar os sindicatos ao modelo de

democracia ampliada¹⁶, capaz de conformar e se adaptar à pluralidade e à diversidade dos diferentes atores sociais e das formas de trabalhos presentes na pós-modernidade.

A atual visão sindical totalizadora e que desconsidera a própria diversidade do tecido social hodierno acaba por afastar os próprios trabalhadores de sua proteção, justamente por não se sentirem inseridos no contexto propostos pelas referidas Instituições. Nessa perspectiva, apontam-se as taxas de sindicalização demonstradas pela pesquisa publicada pelo IBGE (2019), que, principalmente após a Lei 13.467/2017, decresceram de forma significativa. Por isso, é possível compreender, em relação aos sindicatos, a ausência ou insuficiência de legitimidade social - que afeta de forma direta a representatividade dos trabalhadores - muito embora tal instituição tenha legitimidade jurídica (de agir). A ausência de confiança dos trabalhadores na instituição - e isso é comprovado pela queda das taxas de sindicalização anunciada anteriormente - retrata a pouca legitimidade social dos sindicatos.

Afiliação ao sindicato demonstra certo grau de compartilhamento dos objetivos e, possivelmente, das ideologias institucionais, principalmente no caso brasileiro em que os trabalhadores não precisam se filiar aos sindicatos para que tenham acesso aos resultados da negociação coletiva. Por isso, a filiação é fator importante da legitimidade social dos sindicatos.

Para que se tenha o fortalecimento da legitimidade social, é imprescindível a confiança dos trabalhadores no sindicato. Observa Cardoso (2015) que o atributo da confiança precisa sempre ser renovado com a demonstração do desempenho institucional satisfatório. Tal

¹⁶ Mendes (2017) aduz que a proposta de democracia ampliada surge com o objetivo de fornecer um modelo democrático que comporte a inclusão de uma gama cada vez mais variada de atores sociais. Com isso, amplia-se a própria legitimidade do poder institucionalizado, que mantém a posição de coordenação dos interesses da sociedade. Para o autor, a democracia ampliada não corresponde a uma forma extrema de democracia direta, tampouco é uma versão radical de democracia representativa. Trata-se de um conjunto de formas intermediárias, um sistema de democracia integral, que pode abarcar todas elas, vez que diferentes formas de democracia são adequadas para diferentes momentos e exigências. Dentro de uma mesma instituição, essas diversas formas de exercício da democracia podem aparecer em situações distintas. No caso dos sindicatos, algumas situações podem ser equacionadas, satisfatoriamente, com o exercício da representação, enquanto outras demandam uma participação mais efetiva dos trabalhadores na defesa de seus direitos e interesses.

fato é parte fundamental do processo de identificação política entre dirigentes e membros, sendo parte, também, do sentimento de pertença dos trabalhadores com a Instituição.

As Instituições criadas ao tempo do Estado Moderno - incluídos nesse contexto os sindicatos - perderam parte da legitimidade junto ao tecido social, pois foram construídas a partir da noção de homogeneidade social. A pluralidade dos sujeitos com suas diferentes demandas e o reconhecimento dessa diversidade por parte do Estado que se afirma democrático fazem surgir a necessidade de se observar alternativas diversas que alcancem de maneira adequada a representatividade dos trabalhadores em juízo.

Sobre tal aspecto, Eça e Magalhães aduzem que:

[...] a sociedade moderna, destinatária das normas jurídicas, é marcada pela pluralidade de sujeitos e opiniões, não sendo mais possível que a sua interpretação seja monopólio das instituições judiciárias e, de outro lado, a tutela conferida a determinado bem da vida pode ser mais ou menos relevante segundo os valores e anseios de determinada sociedade em um certo momento histórico, variando no tempo, haja vista que a norma não é algo perfeito e acabado, fato que influencia diretamente na interpretação da lei. (EÇA; MAGALHÃES, 2013, p. 395).

Além do mais não pode passar despercebida a necessidade de os sindicatos utilizarem os instrumentos tecnológicos atuais como forma de recuperar a sua credibilidade - e por consequência a legitimidade social - ao se aproximarem dos trabalhadores e compreenderem as suas reais necessidades. Ao abordar essa ideia, Consentino (2018) informa que o sindicato deve se horizontalizar, reconhecer as novas subjetividades, incorporar outras lutas que não apenas as econômicas e as vinculadas à relação de emprego e a partir disso se contrapor às opressões sistêmicas, utilizando os instrumentos informacionais que facilitem a interação entre os trabalhadores.

Castels (2017), ao analisar os movimentos sociais na era da internet a partir de experiências concretas de insurgência, indica a heterogeneidade, a autonomia e a conexão por meio de múltiplas plataformas como os grandes diferenciais das novas lutas populares que se formam no horizonte do sistema capitalista.

Sobre a comunicação em rede, Castells (2017) aponta que,

nos últimos anos, a comunicação em ampla escala tem passado por profunda transformação tecnológica e organizacional, com a emergência do que denominei autocomunicação em massa, baseada em redes horizontais de comunicação multidirecional, interativa, na internet; e mais ainda, nas redes de comunicação sem fio, atualmente a principal plataforma de comunicação em toda parte. (CASTELLS, 2017, p. 190).

Oliveira (2019) esclarece sobre as potencialidades de um sindicalismo em rede, que faça frente às estruturas sociais contemporâneas. Para tanto, o autor defende que as entidades utilizem da internet para aproximar e fortalecer laços, que veiculem suas lutas em perspectivas nacionais, regionais e globais e que sejam democráticas, reconhecendo as diferenças e valorizando-as.

Diante desse cenário, podem-se observar as inúmeras dificuldades - políticas, econômicas e sociais - enfrentadas pelo movimento sindical nos últimos anos. Não se olvida de que essas Instituições são de extrema importância no ajuizamento de demandas coletivas perante a Justiça do Trabalho. Quando atuantes, alcançam resultados significativos, mormente pelo fato de conseguirem ajuizar as demandas para os trabalhadores no curso do contrato de trabalho. Contudo, o cenário demonstra que a legitimidade jurídica (de agir) dos sindicatos não é suficiente à representação adequada dos trabalhadores, diante da crise enfrentada que acarreta, dentre outros efeitos, a correspondente ilegitimidade social.

Não pretende a presente pesquisa restringir a legitimidade dos sindicatos à representação dos interesses dos trabalhadores. Até porque tal fato encontraria óbice no inciso III do artigo 8º da CR/88 que confere ampla legitimidade às entidades sindicais, abrangendo os integrantes da categoria e os direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos. O que se critica nessa oportunidade é a ausência de legitimidade social da Instituição que acarreta, por consequência, ausência de representatividade adequada.

O trabalhador não reconhecer a entidade sindical e sua importância revela, para além dos efeitos financeiros e de impactos correspondente na manutenção de sua existência, a necessidade de

adaptação de tais Instituições ao contexto - da pós-modernidade - em que estão inseridas. Por isso a reinvenção do atual modelo representativo que existe nos sindicatos deve passar pelo reconhecimento das diversidades dos trabalhadores - e dos trabalhos - como forma de conseguir dialogar com a classe a que se propõe representar.

4. CONCLUSÃO

Como discutido ao longo deste estudo, as Instituições criadas ao tempo do Estado Moderno - em especial os sindicatos - perderam parte da legitimidade junto ao tecido social, pois foram construídas a partir da noção de homogeneidade social. A pluralidade dos sujeitos com suas diferentes demandas e o reconhecimento dessa diversidade por parte do Estado que se afirma democrático fazem surgir a necessidade de se observar alternativas diversas que alcancem de maneira adequada a representatividade dos trabalhadores em juízo.

Foram abordadas as dificuldades do modelo tradicional existente das entidades sindicais de se estabelecerem como entidades representativas dos trabalhadores. Isso porque a ausência de credibilidade e de confiança dos trabalhadores em relação à entidade, diante de uma realidade em que há aumento da precarização do trabalho das mazelas sociais e, ao mesmo tempo, regressão da proteção do trabalho por meio de medidas flexibilizadoras, demonstram a perda de legitimidade social ao se constatarem pesquisas que verificam o decréscimo no número de trabalhadores filiados.

Observou-se a necessidade de se repensar o atual modelo representativo dos sindicatos, incluindo, nesse contexto, a utilização pelas entidades sindicais das novas tecnologias (plataformas digitais, redes sociais, etc.) como forma de se aproximar dos trabalhadores dentro do atual contexto social complexo e diverso.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?* Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 107, p. 405-419, jul./set. 2011.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 mar. 2021.

BRASIL. *Constituição da República de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 mar. 2021.

CARDOSO, Adalberto Moreira. *Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro*. Caderno CRH, v. 28, n. 75, set./out., Universidade Federal da Bahia Salvador, Brasil, 2015.

CASTELLS, Manuel. *Redes de indignação e esperança: movimentos sociais na era da internet*. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2017.

CONSENTINO, Carlo. *Direito do trabalho, tecnologias da informação e da comunicação: impactos nas relações individuais, sindicais e internacionais do trabalho*. Belo Horizonte: RTM, 2018.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna. *Breque dos apps: direito de resistência na era digital*. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/breque-dos-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em: 04 jan. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil - com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017. v. 1.

EÇA, Vitor Salino de Moura; MAGALHÃES, Aline Carneiro. Conciliação: instrumento de resolução de conflitos efetivamente compartilhado e democrático. *Revista Paradigma*, v. 22, p. 269-291, 2013.

GOMES, Maira Neiva. *Horizontes rebeldes: relações de trabalho e movimentos sociais no século XXI*. Belo Horizonte: RTM, 2018.

GOMES, Maira Neiva. *O sindicato reinventado*. Belo Horizonte: RTM, 2016.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Trad. Enio Paulo Giachini. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

HAZAN, Bruno Ferraz; POLI, Luciana Costa. O direito do trabalho sem data de validade: em defesa da ultratividade das normas coletivas. In: EÇA, Vitor Salino de Moura; OLIVEIRA, Ariete Pontes de; REIS, Italo Moreira Reis (coord.) *Teoria crítica da reforma trabalhista*. Belo Horizonte: RTM, 2018.

HAZAN, Bruno Ferraz; POLI, Luciana Costa. Os percalços do sindicalismo e sua ressignificação no estado democrático de direito. *Revista de Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social*, v. 3, p. 60-80, 2017.

HONNETH, Axel. *A luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais*. Tradução de Luiz Repa. São Paulo: Editora 34, 2003.

IBGE, INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua (2019)*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 31 ago. 2020.

MENDES, Felipe Prata. *Os sindicatos no Brasil e o modelo de democracia ampliada*. Centro Universitário do Estado do Pará, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito, Mestrado em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional, Belém, 2017. Disponível em: https://www.cesupa.br/MestradoDireito/dissertacoes/2017/Felipe%20Prata%20Mendes%20_%20Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 14 jun. 2020.

OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. *E-sindicalismo: trabalho e reconhecimento na era do software*. Dissertação (Mestrado em Direito Privado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito, Belo Horizonte, 2019.

REIS, Ítalo Moreira; VALADÃO, Carla Cirino. Aspectos instigantes do sindicalismo na contemporaneidade: liberdade, solidariedade e crise. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia*, 26(28). Disponível em: <https://doi.org/10.9771/rppgd.v26i28.18275>. 2016.

STEFANO, Valerio de. *Labour is not a technology - reasserting the declaration of Philadelphia in times of platform-work and gig-economy*. *IUSLabor* 2/2017. Disponível em: [core.ac.uk/download/pdf/155003521.pdf]. Acesso em: 20 mar. 2022.

VAZ, Henrique C. de Lima. *Escritos de filosofia II: ética e cultura*. São Paulo: Edições Loyola, 2000.

VIANA, Márcio Túlio. A reforma sindical: entre o consenso e o dissenso. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v. 70, n. 2, p. 52-71, jul./dez. 2004.

VIANA, Márcio Túlio. O direito, a química e a realidade social. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. - Belo Horizonte*, 29 (59): 49-51, jan./jun. 99 (1999).

VISSER, Jelle; EBBINGHAUS, Bernhard; BRYSON, Alex. *Causes, consequences and cures of union decline*. *European Journal of Industrial Relations*, June 2011. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/download>. Acesso em: 20 fev. 2021.