

**VI ENCONTRO VIRTUAL DO
CONPEDI**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

NIVALDO DOS SANTOS

EDINILSON DONISETE MACHADO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line]
organização CONPEDI

Coordenadores: Edilson Donisete Machado; Luciana de Aboim Machado; Nivaldo Dos Santos – Florianópolis;
CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-713-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito e Políticas Públicas na era digital

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. VI Encontro Virtual do CONPEDI (1; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Com a realização do VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI DIREITO E POLÍTICAS PÚBLICAS NA ERA DIGITAL, do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI, foram apresentados os trabalhos no dia 24 de junho de 2023, no Grupo de Trabalho (GT) EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I.

O primeiro trabalho apresentou que a exigibilidade de antecedentes criminais para contratação de empregados caracteriza conduta discriminatória, caracterizando abuso de poder do empregador. Para tanto, foram analisados os fundamentos normativos no âmbito constitucional e infraconstitucional, bem como, no plano internacional, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, que versam especificamente sobre o tema. Ao estudo da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho que considera lícita a exigência de antecedentes criminais para a admissão de pessoas nas atividades de call center. Esse entendimento do TST é confrontado com a proteção de dados prevista na LGPD (Lei 13.709/2018) a fim de verificar a aplicabilidade dessa norma para evitar essa prática violadora. Com esse parâmetro de análise, constatou-se que a LGPD pode ser um instrumento normativo impeditivo dessa prática por coibir conduta abusiva do uso desenfreado dos dados dos empregados, inclusive na fase pré-contratual.

O segundo artigo apresentado pautou-se em documentos normativos que disciplinam a tecnologia assistiva como direito fundamental da pessoa com deficiência (PCD) no campo do trabalho, questionando: de que maneira a tecnologia assistiva (TA) pode interferir para o trabalho decente (8º ODS) e desenvolvimento humano? Tem como objetivo compreender a importância das políticas públicas direcionadas à tecnologia assistiva (TA) como meio de possibilitar o trabalho decente, o desenvolvimento e a inclusão social da pessoa com deficiência. Conclui-se que apesar da regulamentação sobre inclusão no Brasil, a TA é matéria que necessita alavancar urgentemente no contexto das políticas públicas de acesso ao trabalho, especialmente quando se refere ao modus operandi no processo laboral. Importante ainda, fomentar políticas públicas nas áreas de ciência, tecnologia e inovação como meio de diminuir os custos para adquirir os recursos de TA, uma vez que são meios para alcançar a igualdade.

O terceiro trabalho analisou a uberização do trabalho, fenômeno inserido na ascensão da economia de plataformas e na ideia de parceria, cujo desenvolvimento, no Brasil, não recebeu regulamentação normativa, recaindo sobre o Poder Judiciário a tarefa de definir a natureza da relação jurídica entre as partes, escolhida a plataforma Uber como base da pesquisa, visto sua relevância no mercado de transporte privado urbano e seus impactos econômicos e sociais. O objetivo é expor o atual panorama das decisões emanadas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), cujo desdobramento pode resultar no reconhecimento de direitos trabalhistas, refletindo sobre a sua contribuição ou não para a realização do trabalho decente. Por fim, apresentam-se as considerações finais, momento em que a despeito da atual manifestação da Corte, será ponderada a necessidade de edição de uma legislação específica ante esse novo tipo de relação de trabalho.

O quarto artigo tratou de obstáculos legais e sociais enfrentados por imigrantes e refugiados para terem acesso ao trabalho digno no Brasil. Indagou-se se aprimorar a legislação é suficiente para propiciar empregos formais em condições de igualdade com brasileiros. Se exigem reformas estruturais para modificar realidades, como promoção de ambientes favoráveis a inserção social, domínio do idioma e acesso a informações para o exercício de direitos e deveres no país de destino, redução da burocracia administrativa e custos para a validação de certificados profissionais e diplomas, que permitam o acesso a empregos de maior qualificação e melhores salários. Apresentou-se igualmente imprescindíveis, no plano geral, o direcionamento de políticas públicas que busquem impedir a discriminação dos imigrantes e refugiados, bem como a receptividade pelo Judiciário de medidas que impeçam a exploração e protejam essas pessoas em situação de extrema vulnerabilidade.

O quinto trabalho tece análise dos impactos da revolução tecnológica e da implementação da Indústria 4.0 nas relações de trabalho no contexto dos Estados Constitucionais, especialmente enfatizando a influência da Revolução da Internet nos Estados cujos fundamentos constitucionais são a valorização do trabalho, a livre iniciativa, a busca pelo pleno emprego, a existência digna e a diminuição das desigualdades sociais. No decurso do texto científico apresenta questões afetas a proteção do trabalhador e a efetivação de direitos fundamentais do trabalho no contexto do capitalismo cognitivo e dos dados, com vistas a revisitação aos institutos trabalhistas para promoção da proteção constitucional da figura do trabalhador.

O sexto artigo aborda a temática do futuro dos sindicatos como figura representativa de efetivação do exercício de direito fundamental internacionalmente reconhecido, sob a ótica da nova visão representativa do coletivo social. Traz reflexões desde o surgimento das

organizações coletivas, ápice e suas funções essenciais, até a atual realidade em que se inserem os sindicatos, sob método qualitativo/quantitativo. Concebe ênfase à Convenção 98 da OIT que dispõe sobre “Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva.

O sétimo trabalho traz reflexões sobre a inovação artificial incremental como instrumento de justa jornada de teletrabalho, , utilizando o software como tecnologia incremental, com vistas à promoção do trabalho decente. Salienta que a inovação artificial é de fundamental importância para o desenvolvimento social e econômico de um país, pois possui capacidade de melhorar o que já estava disponível e se adaptar às necessidades individuais e coletivas em diversas searas, em especial a trabalhista.

O oitavo artigo apresenta uma abordagem crítica ao posicionamento fixado pelo Supremo Tribunal Federal brasileiro no julgamento do Tema de Repercussão Geral nº 1.046, oriundo do Agravo Regimental ARE 1.121.633, que, em síntese, entendeu ser possível a redução ou limitação de direitos trabalhistas por meio de normas negociais coletivas, na sua prevalência perante a legislação. Questiona se a disponibilidade de direitos assegurados por lei, pela via negocial, está de acordo com as bases do Direito do Trabalho. Traz a perspectiva de que uma consagração mais abrangente do negociado sobre o legislado pode descaracterizar o ramo trabalhista e as razões para a sua autonomia. Assim, estabelece reflexões sobre as finalidades

O nono trabalho apresenta uma abordagem sobre a escravidão e sua forma de exploração e sua relação com as práticas atuais nas relações de trabalho em condições insalubres e a violação a dignidade da pessoa humana, promovendo a análise de dados que demonstram os pontos desenvolvidos no texto.

O décimo trabalho apresenta o trabalho como emprego, partindo da interpretação restritiva fundamentada do contingente muito maior de trabalhadores na condição de empregados comparativamente à outras espécies de trabalho. da negociação coletiva, conceito e relação da flexibilização com Direito do Trabalho e proposta de limites para redução de direitos por meio de negociação coletiva. Promovendo o debate sobre políticas públicas destinadas ao emprego e sua correlação com os interesses do capital, buscando harmonizar existentes no capital e no trabalho.

Assim como foi seguramente um momento ímpar a Coordenação do GT, organizando a apresentação dos trabalhos, acreditamos que tem valor científico positivo, ao leitor ou leitora, a experiência de aprofundar o pensamento daqueles que souberam cativar para este momento, o solitário momento da leitura e da meditação, para colocar à prova as várias teses defendidas naqueles dias do CONPEDI.

Divulgar a produção científica colaborativa socializa o conhecimento e oferece à sociedade nacional e internacional o estado da arte do pensamento jurídico contemporâneo aferido nos vários centros de excelência que contribuíram no desenvolvimento pessoal e profissional dos autores e autoras do presente Livro.

Por fim, nossos agradecimentos ao CONPEDI pela honra a que fomos laureados ao coordenar o GT e agora, pela redação do Prefácio, que possui a marca indelével do esmero, da dedicação e o enfrentamento a todas as dificuldades que demandam uma publicação de qualidade como o presente.

Florianópolis, junho de 2023

Coordenadores do Grupo

Luciana de Aboim Machado Universidade Federal de Sergipe

Nivaldo Dos Santos Universidade federal de goiás

Edinilson Donisete Machado Centro Universitário Eurípedes de Marília - UNIVEM e
Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP

FUTURO DOS SINDICATOS DIANTE DA NOVA VISÃO REPRESENTATIVA DO COLETIVO SOCIAL

FUTURE OF TRADE UNIONS IN THE FACE OF THE NEW REPRESENTATIVE VISION OF THE SOCIAL COLLECTIVE

**Taciana De Melo Neves Martins Fernandes
Luciana Diniz Durães Pereira**

Resumo

Com a promulgação da Constituição da República de 1988, os direitos sociais assumem uma nova dimensão jurídica, sendo reconhecidos como direitos humanos fundamentais a serem perseguidos, tidos como pressupostos essenciais para o exercício da cidadania e sobrevivência digna. Atendo-nos a esse momento de constitucionalização dos direitos trabalhistas, viu-se surgir as mais diversas formas de atuação dos órgãos de representação sindical. Nesse enfoque, objetiva-se, por meio deste trabalho, analisar o futuro dos Sindicatos, como figura representativa de efetivação do exercício de direito fundamental internacionalmente reconhecido, sob a ótica da nova visão representativa do coletivo social. Instiga-se reflexões desde o surgimento das organizações coletivas, ápice e suas funções essenciais, até a atual realidade em que se inserem os sindicatos, sob método qualitativo /quantitativo. Utilizou-se, como fundamentação teórica, Convenção 98 da OIT, disposta sobre “Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva”, aprovada, na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra/1949), em vigor no plano internacional em 18/07/1951, aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 49, de 27/08/1952, do Congresso Nacional, com ratificação em 18/11/1952; promulgação pelo Decreto n. 33.196, de 29/06/1953; vigência nacional em 18/11/1953.

Palavras-chave: Sindicato, Convenção 98 da OIT, Coletivo social, Modernidade líquida, Sindiversidade

Abstract/Resumen/Résumé

With the promulgation of the Constitution of the Republic of 1988, social rights assume a new legal dimension, being recognized as fundamental human rights to be pursued, considered as essential presuppositions for the exercise of citizenship and dignified survival. Sticking to this moment of constitutionalization of labor rights, we saw the emergence of the most diverse forms of action of the organs of union representation. In this approach, the objective of this work is to analyze the future of the Trade Unions, as a representative figure for the realization of the exercise of an internationally recognized fundamental right, from the perspective of the new representative vision of the social collective. Reflections are instigated from the emergence of collective organizations, apex and their essential functions, to the current reality in which the unions are inserted, under a qualitative/quantitative method. It

was used, as a theoretical basis, Convention 98 of the ILO, providing for the "Right to Organize and Collective Bargaining", approved at the 32nd meeting of the International Labor Conference (Geneva/1949), in force at the international level on 07/18/1951, approved in Brazil by Legislative Decree No. 49, of 08/27/1952, of the National Congress, with ratification on 11/18/1952; promulgation by Decree No. 33,196, of 06/29/1953; National validity on 11/18/1953.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Trade union, Ilo convention 98, Social collective, Liquid modernity, Syndiversity

1. INTRODUÇÃO

O Direito Sindical encontra-se inserido no segmento do denominado Direito Coletivo do Trabalho, o qual regula as relações inerentes à autonomia privada coletiva, isto é, relações entre organizações coletivas e empregados e empregadores e/ou entre as organizações de trabalhadores e empregadores de forma direta. Vale frisar que nem toda relação jurídica coletiva envolverá a figura do sindicato, como, por exemplo, na hipótese de representação de trabalhador dentro da própria empresa, fato que não é acobertado pelo direito sindical.

Direito Coletivo é, então, segmento do Direito do Trabalho que se ocupa da estrutura e organização sindical, enquanto, no Direito Sindical, englobam-se as negociações coletivas, contratos coletivos, acordos e convenções, greve, lockout, entre outras, ambos intimamente ligados. De acordo com Maurício Godinho Delgado, “a dinâmica de atuação grupal, caracterizada por embates envolvendo grupos sociais, que marca o Direito Coletivo do Trabalho, surgiu, portanto, em torno do ser coletivo obreiro, do sindicato” (DELGADO, 2009, p. 1277).

Ultrapassada essa diferenciação, tem-se que o Direito Coletivo se molda em característica sistemática específica, emergindo como importante instrumento civilizatório, no que diz respeito à utilização da força de trabalho.

Se a dinâmica de atuação coletiva já se fazia presente em diversos cenários laborativos mundiais, a necessidade de regulamentação dessas organizações reivindicativas também se impunha, passando por fases que as caracterizavam desde associações não permitidas pelo ordenamento jurídico vigente à época, inclusive, com expressa previsão criminalizatória, passando pela permissão condicionada, até sua inserção como instrumento democrático, numa nova dimensão jurídica, trazida pela Constituição da República de 1988.

Contudo, ainda que elevado ao patamar de direitos humanos fundamentais do empregado e do empregador, a atuação sindical e, conseqüentemente a efetivação do art. 8º da CR/88, tem sido, indiretamente, obstada, diante das políticas governamentais implementadas por meio das recentes mudanças legislativas, que influenciaram no enfraquecimento dos sindicatos, com a conseqüente diminuição de recursos financeiros e atrativos na contraprestação oferecida, frustrando-se como elemento essencial à proteção da dignidade da pessoa humana e à realização do Estado Democrático de Direito. Entretanto, tais fatores não devem ser considerados isoladamente, cabendo destacar, no aspecto, o contexto social da modernidade atual, aprofundada sua discussão no decorrer desse estudo.

Nesse enfoque, traça-se um paralelo, segundo as noções de modernidade sólida em

contraponto com a modernidade líquida, apresentada por Zygmunt Bauman¹, no sentido de que o trabalho, na modernidade sólida, considerado exatamente aquilo que iria construir o futuro, produto de intensa dedicação, viu-se substituído por conexões interpessoais superficiais, desprovidas de enraizamento.

Nessa perspectiva, surge a nova concepção de que a representatividade laboral (envolvendo não só trabalhadores, mas também representando os empregadores) deve ser encarada como a busca dos anseios, temporários e fugazes, de um coletivo social, coordenado por um agente de expressão diversificada, visando atender ao maior número de pessoas, contribuindo para ampla abrangência do centro trabalhista dos interesses, de maneira mais integrativa, como forma de reacender o direito sindical, para completo cumprimento de suas funções coletivas.

2. DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO. FASES: DO SURGIMENTO AO ÁPICE

O direito sindical guarda estrita relação com o desenvolvimento econômico, sendo nítido se notar, quando traçamos uma linha histórica, que à medida que o trabalho urbano se desenvolve, cria-se, também, uma conscientização coletiva, solidarista e revolucionária, a fim de se buscar melhores condições de trabalho.

Como via de materialização da busca de direitos, que individualmente não surtiria os mesmos efeitos do que em uma representatividade de consciência coletiva, surgem as primeiras coalizões, organizadas por grupo de trabalhadores, capazes de adotar ações táticas de pressão e de assistência aos trabalhadores representados, constituindo-se como grupo de intermediação, que hoje conhecemos como sindicato, o qual passou por fases desde a proibição até a tolerância delimitada, como na versão brasileira, com a imposição limites estatais.

Para melhor ilustrar, apresenta-se quadro evolutivo dos principais fatos históricos, correlacionados com o contexto econômico-social de cada fase, que dizem respeito à construção dos sindicatos e do sindicalismo no Brasil:

¹ Zygmunt Bauman (1925-2017) foi um sociólogo e filósofo polonês e britânico, autor do conceito modernidade líquida o qual expressa que estamos vivendo tempos de instabilidade e volatilidade.

Quadro 1: Quadro evolutivo dos principais fatos históricos

Fase de desenvolvimento	Fato Histórico	Contexto Econômico-Social
Surgimento e desenvolvimento das corporações de ofício	A partir da idade média até fins da idade moderna.	1ª Revolução Industrial
1ª Fase	Desenvolvimento das associações sindicais e sua proibição e criminalização. Não havia reconhecimento da sua validade pelas ordens jurídicas da época.	Ainda no contexto da Revolução Industrial, com manifestações diante do novo cenário que surgiu em razão das máquinas a vapor, criaram-se leis proibitivas e que criminalizavam a associação sindical: Lei Le Chapelier (França/1791), Combination Act (Inglaterra/1799), Código Penal Napoleônico (França/1810), Seditious Meeting Act (Inglaterra/1817).
2ª Fase	Tolerância Jurídica com os Sindicatos e sua descriminalização (Fase de transição).	Inglaterra: extinguiu o delito de coalizção de trabalhadores (1824) e reconheceu o direito de associação, mesmo sem atribuir personalidade jurídica aos sindicatos.
3ª Fase	Reconhecimento do Direito de coalizção e livre organização sindical.	Segunda metade do Século XIX: liberdade e autonomia sindicais firmam-se como regra geral na Europa (Dinamarca, França, Espanha, Portugal, Bélgica, por exemplo).
Tratado de Versalhes e Fundação da OIT (1919)	Constitucionalização do Direito do Trabalho sedimentando os direitos de livre e autonômica associação e sindicalização.	Constituições do México e da Alemanha (1917 e 1919, respectivamente), assegurando direitos de livre e autonômica associação e sindicalização, sedimentados na cultura jurídica ocidental.

No Brasil, o sindicalismo teve início com a Liga Operária (1879) e, depois, com a União Operária em 1880, porém não representavam o interesse da profissão, constituindo-se em agrupamentos abertos e alheios à atividade profissional.

Quanto à legislação, as primeiras regulamentações se deram no âmbito rural (Decreto nº 979, de 06 de janeiro de 1903), estendendo-se a todos os trabalhadores em 1907, com o Decreto nº 1.637. Porém, o modelo sindical somente toma forma no Governo de Getúlio Vargas (1930), em que o Estado intervencionista implementa vasto e profundo conjunto de ações, visando conter as manifestações trabalhistas adversas.

Nessa oportunidade, instaurou-se um modelo de organização do sistema justralhista, controlado pela ação governamental, promulgando-se o Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, considerado a primeira legislação sindical brasileira, na qual se buscou retirar o sindicato da esfera privada, para considerá-lo de direito público, favorecendo a adoção do sistema de unicidade sindical.

Estrategicamente, objetivou-se o controle das massas por meio da regulação de direitos, não só no âmbito coletivo, mas no direito individual do trabalho também. Citem-se, ilustrativamente, Decreto nº 21.471, de 17/05/1932, regulamentando o trabalho feminino; Decreto nº 21.186, de 22/03/1932, fixando a jornada de oito horas para os comerciários, o que seria estendido aos industriários (Decreto nº 21.364, de 04/05/1932); dentre outros.

Esse conjunto estruturado de regulamentações trabalhistas originou um único diploma normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto-Lei nº 5452, de 01/05/1943 - ali contendo previsão expressa acerca do Direito Coletivo/Sindical.

Para melhor compreensão e visualização de toda evolução citada, apresenta-se o seguinte gráfico ilustrativo, por meio do qual podemos acompanhar a criação legislativa dos direitos sociais individuais e coletivos e o conseqüente crescimento das organizações sindicais. Veja-se:

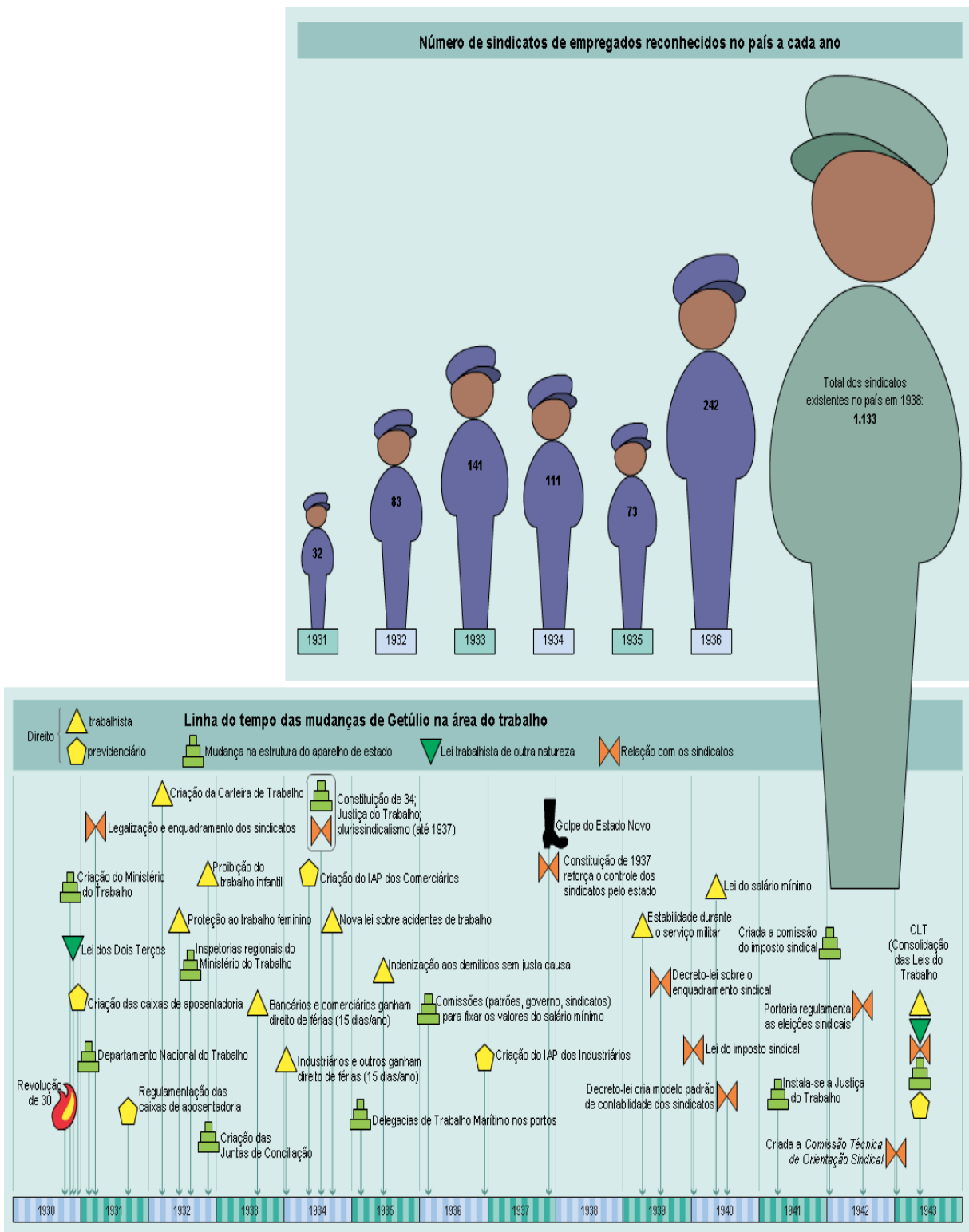


Figura 1: Gráfico evolutivo sobre sindicatos

Fonte: Gráfico: sindicatos reconhecidos no país a cada ano e Linha do tempo: mudanças de Vargas na área do trabalho | Atlas Histórico do Brasil - FGV

Ainda nesse contexto, aprova-se, na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra/1949), com entrada em vigor no plano internacional em 18.7.51, a Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, que dispõe acerca do “Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva”, aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 49, de 27.8.52, do Congresso Nacional, com ratificação em 18 de novembro de 1952; promulgação em Decreto n. 33.196, de 29.6.53; e vigência nacional em 18 de novembro de 1953, sinalizando uma nova visão do Direito Coletivo a ser priorizada no ordenamento jurídico brasileiro.

Avançando no cenário democrático, com a promulgação da Constituição Federal da República do Brasil, em 1988, inicia-se a fase de “Constitucionalização do Direito do Trabalho”, que sedimentou os direitos de livre e autônoma associação e sindicalização, afastando a possibilidade jurídica de intervenção do Estado (por meio do Ministério do Trabalho) sobre as entidades sindicais; fixou o reconhecimento e incentivos jurídicos efetivos ao processo negocial coletivo autônomo; oportunizou a mais ampla participação dos grupos sociais na geração de normas jurídicas a comporem o universo normativo, consolidada na inovação constitucional de que todo poder emana do povo em harmonia com a ideia de representatividade coletiva.

Nesse momento de constitucionalização sindical, viu-se surgir as mais diversas formas de atuação sindical, com crescimento exponencial de 43% de novas organizações em 10 anos, totalizando, em seu ápice, quase 17 mil sindicatos registrados no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais do Ministério do Trabalho (Fonte: <http://www.ilisp.org/> 23/01/17).

Contudo, esse inchaço de representatividade foi bruscamente reduzido com as alterações implementadas pela Lei nº 13.467/2017, especialmente em relação às previsões acerca dos recursos financeiros destinados aos sindicatos, o que, por si só, não responde pela crise de identidade representativa, cabendo destacar, no aspecto, o contexto social da modernidade atual, conforme veremos no decorrer desse estudo.

3. DAS FUNÇÕES DO SINDICATO

Antes de adentrarmos aos impactos sofridos pelos sindicatos com as alterações legislativas implementadas, necessário delinear as noções conceituais acerca das funções de tais órgãos de representação.

Nessa temática, iniciamos com apresentação de uma crítica à conceituação de Vólia Bomfim, ao dizer que “Os sindicatos nasceram com a finalidade de obter, por meios conflituosos, a melhoria das condições de trabalho e, por via de consequência, de vida”

(BOMFIM, 2021, p. 1265).

Tal entendimento limita as funções básicas do Sindicato a uma de suas vertentes, o que se mostra dissociado da função precípua desses órgãos de representação coletiva como agentes de pacificação social. As vias negociais e de representação vão além dos meios conflituoso, muitas vezes até inexistentes, quando atuantes em Conselhos Consultivos, deliberações negociais, sem a presença do caráter de resistência, por exemplo.

Assim, melhor prevalece o que sintetizou Andréa Vasconcellos, em seu livro *Direito do Trabalho na Prática*, ao dispor acerca dos sindicatos na conjuntura contemporânea constitucionalizada: “o Sindicato é uma Associação Coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais dos trabalhadores e empregadores, abrangendo, inclusive, os trabalhadores autônomos” (VASCONCELLOS, 2022, p. 273), o que abarca suas funções não só reivindicativas e democratizadora, mas também conservadora, consultiva e pacificadora.

No estudo de cada uma dessas funções, desdobramos seus conceitos:

Função representativa: poder-se-ia dizer como a mais importante de todas as atribuições institucionais, porquanto inserem-se no núcleo do Direito do Trabalho, sob ótica do Direito Coletivo, tanto no âmbito extrajudicial como na esfera judicial, na busca de melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.

Função negocial: visa à produção de direitos suplementares, mais vantajosos do que aqueles previstos em lei, tal como se vê nas convenções coletivas do trabalho, por exemplo.

Função assistencial: relaciona-se à prestação de serviços aos seus representados, contribuindo para o desenvolvimento integral do ser humano, tais como a educação e capacitação, saúde, lazer, serviços jurídicos, dentre outros.

Função de arrecadação: o sindicato estabelece contribuições aprovadas em assembleias, estatutos ou por lei, como mensalidades sindicais e descontos assistenciais.

Função de colaboração: atuação dos sindicatos junto ao Estado, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a categoria e no desenvolvimento da solidariedade social.

Extrai-se, portanto, que a atuação sindical contribui e se faz necessária para a constante evolução do direito, e mais ainda, do direito coletivo, observadas suas funções essenciais que colaboram para a promoção e efetivação do trabalho digno.

Sem uma sólida representação coletiva, o trabalhador individualmente não detém a mesma força capaz de se apresentar em igualdade de condições com os empregadores, sendo que quando se colocam em mesmo nível de argumentação podem mutuamente caminhar para o desenvolvimento econômico e social, preservando harmônica relação laborativa, com

respeito a dignidade da pessoa humana.

Sobre o tema, discorre Maurício Godinho, em seu Curso de Direito do Trabalho:

É que o empregador, como se sabe, é, por definição, necessariamente um ser coletivo (excetuado o doméstico, é claro). É inevitável ser coletivo por consistir em *um agregador e direcionador dos instrumentos de produção, distribuição, consumo e de serviços*, sendo, por isso mesmo, tendencialmente, uma *organização*. Além dessa sua fundamental característica, o empregador também regularmente produz, com o simples exercício de sua vontade particular, atos de *repercussão comunitária ou social*.

Em contraponto a isso, os trabalhadores somente se tornam uma *organização* caso se estruturarem, grupalmente, nesse sentido. E somente serão capazes a produzir, com regularidade, atos de repercussão comunitária ou social caso se organizem de modo racional e coletivo para tais fins” (DELGADO, 2009, p. 1198).

A consolidação de uma representação sindical massiva, porém, encontra-se em crise, diante dos novos padrões de identidade dos trabalhadores e suas condições de produção e trabalho, já que a modernidade contemporânea não converge ao sentido corporativo, sobressaindo movimentos sociais na busca de conquistas particularizadas, que refletem as mudanças significativas do processo de organização dos trabalhadores. Somam-se, ainda, as alterações legislativas que, em especial, atingiram as fontes de custeio.

Necessário, portanto, que as representações se diversifiquem entre emprego e trabalho, moldando suas balizas, diante da nova visão do que se constituem os atuais sindicatos, para que então se fortaleçam como grupos de representação, colocando em prática suas efetivas funções, que afastam a precarização do trabalho, protegendo àquele que oferece sua força de trabalho, na via de mão dupla entre dignas condições do trabalho e desenvolvimento econômico e social, anseios firmados, inclusive, internacionalmente, conforme Convenção 98 da OIT já ratificada pelo Brasil e nos moldes da Agenda 2030 da ONU.

4. REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS NO DIREITO SINDICAL

Prosseguindo-se a partir da fase de Constitucionalização do Direito do Trabalho, em que vemos o direito sindical brasileiro inserido em um novo contexto histórico com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, mais conhecida como reforma trabalhista, passemos à análise das alterações normativas implementadas, tanto no plano dos dissídios coletivos como no âmbito das questões individuais.

Destaca-se o disposto no art. 114, §2º da Constituição da República de 1988, sobre a necessidade de mútuo consentimento para ajuizamento do dissídio coletivo de natureza

econômica e no art. 578 da CLT, que retirou a compulsoriedade da contribuição sindical, exigindo-se prévia e expressa autorização do trabalhador para que incida a cobrança.

Os impactos da alteração legislativa não resultariam em outra situação senão no enfraquecimento e até mesmo desaparecimento de vários sindicatos.

No tocante ao disposto no art. 114, §2º da Constituição da República de 1988, em recente julgamento, o ministro Ives Gandra Filho, relator do recurso ROT-1000880-95.2020.5.02.0000, observou que a ausência de comum acordo entre as partes para o ajuizamento do dissídio coletivo obsta seu prosseguimento, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito sem esse requisito somente no caso de ocorrência de greve.

Nessa linha, a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do TST firmou entendimento de que o comum acordo é indispensável à instauração do dissídio, por se tratar de pressuposto de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo. Da mesma forma, o Supremo Tribunal Federal vem entendendo ser constitucional a exigência de anuência mútua das partes para o ajuizamento do dissídio coletivo trabalhista de natureza econômica.

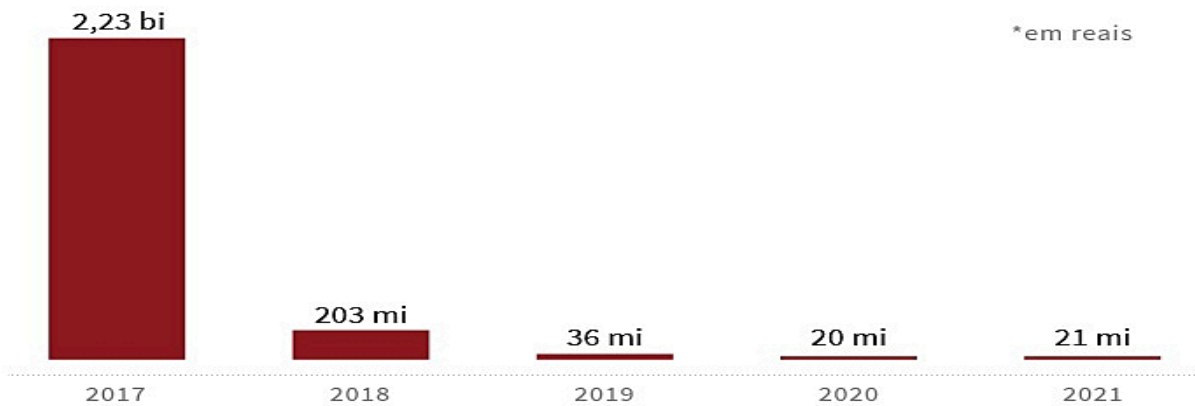
O professor Manoel Antônio Teixeira Filho, em seu artigo “A Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional n.º 45/2004”, expõe dura crítica ao § 2.º do art. 114 da CF/1988:

o aspecto mais caracteristicamente surrealista da norma constitucional em exame reside no fato de condicionar o ajuizamento do denominado ‘dissídio coletivo’ a acordo entre as partes. Ora, é razoável presumir que, na prática, essa convergência de vontades dificilmente ocorrerá, o que corresponde a afirmar que rarearão os casos em que um dissídio coletivo de natureza econômica será submetido à apreciação dos Tribunais do Trabalho. não cremos tenha sido essa a melhor forma de estimular-se as partes à negociação, à solução consensual do conflito de interesses. Verifica-se em face disso, que a despeito de o poder normativo da Justiça do Trabalho não haver sido anatematizado, banido (como muitos desejam), acabou sendo reduzido, de modo expressivo (TEIXEIRO FILHO, em seu artigo “A Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional n.º 45/2004”).

Nessa perspectiva, nota-se que o disposto no artigo 114, parágrafo 2º, da Constituição da República é um nítido desestímulo, para não dizer que configura indireto óbice ao ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica.

Fato outro é a nova disposição do art. 578/CLT, retirando a compulsoriedade da contribuição sindical, refletindo na incontroversa diminuição de receita dos sindicatos, conforme demonstra comparativo do então Ministério do Trabalho: em 2017, R\$ 2,233 bilhões haviam sido repassados a entidades laborais, incluindo federações, confederações e centrais; em 2021, os repasses baixaram para R\$ 21,4 milhões.

Arrecadação das entidades sindicais laborais (sindicatos, federações, confederações e centrais), 2017-2021



Brasil de Fato

Fonte: Reforma trabalhista reduz arrecadação de sindicatos e prejudica trabalhador – DMT – Democracia e Mundo do Trabalho em Debate (dmttemdebate.com.br)

Figura 2: Arrecadação das entidades sindicais laborais

Contudo, essa realidade dos sindicatos atuais não deve ser analisada somente por esses ângulos, porquanto, ainda que nos deparemos com tais fatos objetivos, conforme ora apresentados, a remodelação dos órgãos sindicais se impõe, diante na nova conjuntura de representatividade do coletivo social.

5. FUTURO DOS SINDICATOS DIANTE DA NOVA VISÃO REPRESENTATIVA DO COLETIVO SOCIAL, COMO FORMA DE EFETIVAÇÃO DE DIREITOS

Com a promulgação da Constituição da República de 1988, os direitos sociais assumem uma nova dimensão jurídica, sendo reconhecidos como direitos humanos fundamentais a serem perseguidos, tidos como pressupostos essenciais para o exercício da cidadania e sobrevivência digna.

À luz do princípio da dignidade da pessoa humana, a Organização Internacional do Trabalho formulou um plano de ação global para eliminar a pobreza extrema e a fome, promover o trabalho digno, oferecer educação de qualidade ao longo da vida para todos, proteger o planeta e promover sociedades pacíficas e inclusivas até 2030.

Especificamente, planejou a OIT metas para o desenvolvimento capaz de suprir as necessidades da geração atual, sem comprometer a capacidade de atender as necessidades das futuras gerações. É o desenvolvimento que não esgota os recursos para o futuro.



Figura 3: Figura representativa da Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável
 Fonte: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>

Constando do tema 8 (trabalho digno) da Agenda 2030, a OIT apresenta os quatro pilares fundamentais para o desenvolvimento sustentável:

Pilar nº 1: respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);

Pilar nº 2: promoção do emprego produtivo e de qualidade;

Pilar nº 3: ampliação da proteção social;

Pilar nº 4: fortalecimento do diálogo social.

O trabalho decente, como ponto de convergência dos quatro objetivos, trata-se de um conceito central para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial o ODS 8, que busca promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. Os principais aspectos de trabalho decente também foram incluídos nas metas de muitos dos outros ODS da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável.

Sob essa ótica, decorrente do amadurecimento dos movimentos dos trabalhadores e da conscientização de que o trabalho está intimamente ligado à própria dignidade da pessoa

humana, a raiz do sindicalismo, visto como instituição de paridade entre empregados e empregadores, baseada na solidariedade que une os trabalhadores em movimentos de lutas por utopias (como a justiça, a igualdade, o bem viver, de maneira generalista) não mais subsiste.

Prevalece, na sociedade moderna atual, um contexto situacional de adversidades múltiplas que gera uma sensação de que a complexidade dos atuais fenômenos sociais torna inviável uma representatividade massiva.

Vejamos que o trabalho, na modernidade sólida (segundo conceito desenvolvido pelo sociólogo polonês Zygmunt Bauman), era considerado exatamente aquilo que iria construir o futuro. As bases do futuro seriam produto de intenso trabalho feito no presente, a quem é confiado o progresso, pois este, por sua vez, é uma maneira de entender que o presente é capaz de criar o futuro.

Na modernidade líquida (conceito também desenvolvido pelo sociólogo polonês Zygmunt Bauman), por sua vez, há perda da condição do traço identitário; o trabalho não consegue mais forjar-se, enquanto elemento central no projeto de vida da maior parte da população, o que gera efeitos de precarização nos processos de formação humana colocados em movimento na sociedade atual.

Em entrevista para a Revista IstoÉ, assim consignou Bauman: “Os tempos são ‘líquidos’ porque tudo muda tão rapidamente. Nada é feito para durar, para ser ‘sólido’.

As relações econômicas ficaram sobrepostas às relações sociais e humanas, sobretudo a partir da década de 1960, período de empoderamento do consumidor, com avanço tecnológico mundial e disseminação do mercado de massa, abrindo espaço para que cada vez mais houvesse uma fragilidade de laço entre pessoas e de pessoas com instituições.

As relações humanas ficaram, portanto, extremamente abaladas com o surgimento da modernidade líquida. Bauman usa o termo “conexão” para nomear as relações na modernidade líquida no lugar de relacionamento, pois o que se passa a desejar a partir de então é algo que possa ser acumulado em maior número, mas com superficialidade suficiente para se desligar a qualquer momento. A amizade e os relacionamentos amorosos e, porque não profissionais, são substituídos por conexões, que, a qualquer momento, podem ser desfeitas, descartadas sem maiores consequências.

A título de ilustração, cito trechos desse olhar crítico das transformações sociais e econômicas, segundo Zygmunt Bauman, em sua obra *Modernidade Líquida*:

A antiga modernidade ‘desacomodava’ a fim de ‘reacomodar’. [...] Os ‘estamentos’ enquanto lugares a que se pertencia por hereditariedade vieram a ser substituídos pelas ‘classes’ como objetivo de pertencimento fabricado. Enquanto os estamentos eram uma questão de atribuição, o pertencimento às

classes era em grande medida uma realização; diferentemente dos estamentos, o pertencimento às classes devia ser buscado, e continuamente renovado, reafirmando e testado na conduta diária.

[...]

Essa situação mudou, e o ingrediente crucial da mudança múltipla é a nova mentalidade de ‘curto prazo’, que substituiu a de ‘longo prazo’. [...] ‘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’ até nova ordem. A vida de trabalho está saturada de incertezas.

[...]

Quando a utilização do trabalho se torna de curto prazo e precária, tendo sido ele despido de perspectivas firmes (e muito menos garantidas) e portanto tornado episódico, quando virtualmente todas as regras relativas ao jogo das promoções e demissões foram esgotadas ou tendem a ser alteradas antes que o jogo termine, já pouca chance de que a lealdade e o compromisso mútuos brotem e se enraízem.

[...]

Numa medida nunca alcançada na realidade pelos ‘senhores ausentes’ de outrora, o capital rompeu sua dependência em relação ao trabalho com uma nova liberdade de movimentos, impensável no passado. A reprodução e o crescimento do capital, dos lucros e dos dividendos e a satisfação dos acionistas se tornaram independentes da duração de qualquer comprometimento local com o trabalho (BAUMAN, 2001, p. 41, 87 e 170/171).

Não há uma busca massiva por conquistas a serem representadas por uma categoria sólida, dando lugar a um conjunto de esforços fugazes para formular e construir projetos em processos setorizados dentro de uma categoria, que podem se assemelhar aos anseios de outra categoria, até mesmo além dos “portões” das empresas.

Poderíamos dizer em uma busca de representatividade de um “coletivo social” e não mais de uma categoria compacta, sedimentada, que anseia os mesmos objetivos. Listamos alguns dos movimentos sociais que traduzem essa nova visão de representação: Movimento Feminista; Movimento Negro; Movimento Estudantil; Movimento Operário (ou trabalhista); Movimento Ambientalista; Movimento LGBTQIA+, dentre inúmeros outros.

Nessa perspectiva, de reivindicações além dos limites da relação de trabalho setorizada, girando em torno da melhoria das condições de vida no seu sentido mais lato, surge a necessidade de um novo sindicalismo, podendo-se denominar Sindiversidade, consistindo na união entre entidades sindicais, oficialmente ou não, para atender ao maior número de pessoas (mesmo aquelas que não são empregados), em parcerias estratégicas, com vários outros coletivos sociais, catalisando, facilitando e aumentando o centro trabalhista dos interesses, numa espécie de “guarda-chuva” desses coletivos sociais no campo laboral.

Esse coletivo social, como figura de agrupamento social onde os seus integrantes têm

em comum certas características, demonstra objetivar um fim comum para cumprir um objetivo passageiro. A tendência que se nota é a formação de um agrupamento de indivíduos que defendem alguma causa ou objetivo com demanda e pautas direcionadas e definidas.

Ainda que as reivindicações sejam mutáveis, a elas não se atribui caráter de descarte, fazendo-se imprescindível, como sempre foi, o fortalecimento das representações sindicais.

Nessa nova perspectiva, o desafio está posto para que se encontre medida de se soerguer os sindicatos, para que então cumpram suas funções primordiais de contínua busca por melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica, pacificando conflitos de natureza sociocoletiva e democratizando a negociação das relações trabalho, como forma de efetivação dos princípios e garantias fundamentais, asseguradas constitucionalmente, inclusive, no plano internacional, como ora mencionado, para que não se percam os avanços já alcançados no caminhar da história dos direitos trabalhistas.

6. CONCLUSÕES

É imprescindível aos Sindicatos, como órgãos representativos dos trabalhadores, readequarem-se para despertarem o interesse da sindicalização, visando preservar as suas funções central, específica, social e conservadora: melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica; pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva; um dos mais relevantes instrumentos de democratização de poder, no âmbito social.

Sem dúvidas, os desafios são muitos para que possamos então vivenciar uma nova fase do Direito Sindical no contexto da modernidade atual, líquida, fugaz, descomprometida com o enraizamento das relações laborais e diante da imediatidade e caráter efêmero dos anseios sociais, muitas vezes desconectados das relações laborais diretamente estabelecidas.

Os rumos do futuro dessa nova versão representativa dos sindicatos apontam para abordagem do coletivo social, sob a forma de “sindiversidade”, na efetivação de direitos ou meros anseios temporários, numa espécie, conforme dito, de “guarda-chuva” de interesses laborais mais integrativos, que, muitas das vezes, ultrapassam os limites da relação primária estabelecida entre empregado e empregador, envolvendo até mesmo questões sociais, comportamentais, nas mais diferentes pautas temáticas da sociedade.

Ressalta-se, porém, que não nos cabe traçar uma linha de solução definitiva dos problemas levantados nesse estudo, uma vez que nos vemos inseridos na modernidade líquida, em que a mudança mental e percepção da variabilidade de direitos é uma constante.

A reflexão que se instiga a fazermos nasce da questão de que o trabalhador deve

reconhecer a importância da constituição de uma representatividade que o coloque em paridade de forças argumentativas, o que se encontra assegurado inclusive no âmbito internacional (Convenção 98 da OIT e Agenda 2030), ainda que suas reivindicações sejam mutáveis, afastando um caráter de descarte ao que, coletivamente, traz efetividade aos direitos mais básicos do ser humano, para que se assegure o mínimo existencial, amplamente assegurado.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt; tradução, Plínio Dentsien. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001, p. 41, 87 e 170/171.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 18ª ed. Rio de Janeiro: Forense; Editora Método, 2021.

BRITO FILHO, José Cláudio. **Direito Sindical**, São Paulo: LTr, 2012.

Consulta Pública à Convenção 98 da OIT, disponível em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm

DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009

FRANCO FILHO, Gorgenor de Sousa (coord.) **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

Gráfico: sindicatos reconhecidos no país a cada ano e Linha do tempo: mudanças de Vargas na área do trabalho | Atlas Histórico do Brasil - FGV

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: LTr.

MAGALDI, Sandro e SALIBI NETO, José. **Gestão do Amanhã: tudo que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4ª revolução industrial**. São Paulo: Editora Gente, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 12ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

Site OIT: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>

MARTINS, Sergio Pinto. **Convenções da OIT**. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. A Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional n.º 45/2004. **Revista LTr**: São Paulo. p. 69-01, janeiro de 2005.

VASCONCELLOS, Andréa. **Direito do trabalho na prática**. 2ª edição. Belo Horizonte: RTM, 2022.