

O SINDICALISMO DO SÉCULO XXI: ENSAIOS A REFORMA SINDICAL NO BRASIL

XXI CENTURY TRADE UNIONISM: TRIALS FOR TRADE UNION REFORM IN BRAZIL

Marcelo Braghini¹

<https://doi.org/10.55839/2358-7008RCDv12n1pa110-135>

RESUMO

O presente artigo tem por finalidade trazer discussão a respeito de alguns dos fundamentos a serem enfrentados em uma Reforma Sindical no Brasil, devido ao protagonismo da negociação coletiva reconhecido pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) na textualidade do art. 611-A da CLT, caminho pavimentado pela mutação constitucional admitida por meio do RE nº 590.430 do STF, que permite a revalorização do princípio da autonomia coletiva da vontade (art. 7º, XXVI, da CF), como pilar do Sistema Sindical Brasileiro. Posteriormente, sob a perspectiva institucional, houve um recrudescimento do “*Regime Sindical Constitucionalmente Garantido*” no julgamento da ADI nº 5794 e ADC nº 55 pelo STF, contribuição sindical facultativa que promove o enfraquecimento de um dos pilares do modelo sindical de representação profissional ligado ao custeio. A necessidade imperiosa de ampliação do diálogo social está em conformidade com as diretrizes de descentralização para modelo justtrabalhista de normatização autônoma adotada pelos países da OCDE (Organização para Cooperação de Desenvolvimento Econômico). Os ensaios ao novo modelo pretendem contemplar os desafios quanto à implantação da liberdade sindical sem descuido das regras de *accountability*; integração das novas relações de trabalho decorrentes das plataformas digitais a negociação autônoma, uma atualização do modelo ao *Next Capitalism*.

PALAVRAS-CHAVE: Sindicalismo - Século XXI - Reforma Sindical - 4ª Revolução Industrial - Ensaios.

¹ Mestre e Doutor em Direito pela UNAERP, Professor de Direito do Trabalho da UEMG e UNAERP, Advogado e autor dos livros: “Reforma Trabalhista: flexibilização das normas sociais do trabalho”, LTr, 2017, “Direito do Trabalho e Processo do Trabalho”, JH Mizuno, 2019, e Contrato de Trabalho de Emergência em tempos de crise (COVID-19), JH Mizuno, 2020 - Membro do grupo de pesquisa Gedtrab da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – FDRP/USP. E-mail: braghini.advocacia@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this article is to bring discussion about some of the fundamentals to be faced in a Union Reform in Brazil, due to the protagonism of collective bargaining recognized by the Labor Reform (Law nº 13.467 / 17) in the text of art. 611-A of the CLT, a path paved by the constitutional change admitted through the RE No. 590.430 of the STF, which allows the revaluation of the principle of collective autonomy of the will (art. 7, XXVI, of the CF), as a pillar of the Brazilian Union System. Subsequently, under the institutional perspective, there was an upsurge in the “Constitutionally Guaranteed Union Regime” in the judgment of ADI nº 5794 and ADC nº 55 by the STF, an optional union contribution that promotes the weakening of one of the pillars of the union model of professional representation linked to funding. The imperative need to expand social dialogue is in line with the decentralization guidelines for the model *justabalhista* of autonomous regulation adopted by OECD countries (Organization for Economic Development Cooperation). The tests on the new model intend to contemplate the challenges regarding the implementation of freedom of association without neglecting the rules of accountability; integration of new labor relations resulting from digital platforms to autonomous negotiation, an update of the model to Next Capitalism.

KEYWORDS: Unionism - 21st Century - Union Reform - 4th Industrial Revolution- Essays.

SUMÁRIO: Introdução. - 1. A Disfuncionalidade do Sistema Sindical em sua perspectiva histórica. - 2. Perfil Constitucional do Modelo Sindical - 3. Papel dos Sindicatos e Reforma Sindical. - 4. Ensaio ao Sindicalismo do Século XXI. Considerações Finais. Referências Bibliográficas.

1. INTRODUÇÃO

Seguramente as discussões a respeito da reforma do modelo sindical se faz presente pelas alterações globais inerentes à organização do trabalho, ou mesmos por algumas disfuncionalidades apresentadas em nosso modelo interno, novas perspectivas ao modelo sindical que, notadamente, ganha novos contornos com a tramitação no Congresso Nacional do Projeto de Lei nº 6.787/16, que aprovou a Reforma Trabalhista pela Lei nº 13.467/17, que teve como eixo temático a promoção da ampliação do diálogo social, quebrando a tendência da hipertrofia legislativa de natureza heterônoma,

solucionando a celeuma hierárquica com relação à fonte autônoma, ao menos no texto prescritivo da lei, que textualmente promove a prevalência do negociado sobre o legislado, havendo norma jurídica gestada pela interlocução institucional de órgãos intermediários, entre Estado e sociedade civil, com a participação imediata dos atores sociais (empregados e empregadores).

Ressaltamos, uma vez mais, como premissa deste ensaio, as críticas que tecemos na obra *“Reforma Trabalhista: flexibilização das normas sociais do trabalho”*, publicada em 2017 pela Editora LTr, com aprofundamento do debate a respeito da impropriedade de uma Reforma Trabalhista com inegável pretensão a ampliação do diálogo social, sem a preocupação de uma Reforma Sindical que lhe tenha precedido, sendo temerário ampliar o protagonismo do Direito Coletivo sem a renovação da estrutura orgânica, do aparato institucional dos Sindicatos, preparando-os aos novos desafios de uma sociedade pós-industrial, Sindicatos com reduzidos níveis de filiação espontânea, com dificuldades na manutenção da amálgama da agregação social devido as novas pretensões heterogêneas da classe trabalhadora, forjada na economia disruptiva que decorre da 4ª Revolução Industrial.

A ação coletiva indispensável à criação e fortalecimento do Direito do Trabalho, encontra solo fértil ao seu desenvolvimento à época da 1ª Revolução Industrial, coesão das atividades reivindicatórias ligadas às pretensões homogêneas do “chão de Fábrica” no setor manufatureiro, com inegável enfraquecimento pelo desenvolvimento do setor de serviços, bem como as teorias neoliberais de promoção do Estado Mínimo.

A representatividade sindical forjada sobre bases políticas, sociais, econômicas e ideologicamente distintas, ao logo dos anos, passa por um processo de enfraquecimento diante da fragmentação do movimento associativo pelos critério profissional, ou ainda, pela redução dos níveis de filiação voluntária², sendo imperioso o

² No artigo da revista *The Economist* de 15 de novembro de 2018, com o título *“Briefing Trade Unions and Technology”* - *“Workers of the world, log on!”*, a reportagem discute o dilema enfrentado pelos Sindicatos em todo o mundo, em especial no contexto da chamada “Revolução do Novo Capitalismo” (The Next Capitalism Revolution), retratando o enfrentamento do seu poder de barganha perante a abrangência das teses de Estado Mínimo, com enfraquecimento do viés reivindicatório a partir da contenção dos movimentos grevistas pelos governos de *Margaret Thatcher* na Inglaterra (1979), e *Ronald Regan* nos Estados Unidos (1980), inclusive, ressaltando a “quebra” da consciência de classe no momento em que melhores condições de trabalho homogêneas, como as campanhas salariais, que a todos beneficiavam, foram substituídas pelo individualismo dos modelos remuneratórios e pacotes de benefícios alinhados a performance de cada trabalhador, vejamos o texto original: [...] *“Across rich countries unionisation has fallen sharply. Only one in ten American employees is in a union today. The median membership rate in the OECD is about 18%, down from a peak of more than 50% in the early 1980s. In the 1980s, following*

enfrentamento do modelo, mas despidos dos contornos ideológicos que justificaram as divisões entre socialismo e capitalismo, ainda que em sua vertente neoliberal, superação utópica alcançada com a queda do Muro de Berlim em 1989, mas debater a necessidade de um sistema de custeio eficiente, uma vez que as sucessivas crises econômicas evidenciam, inclusive pelas teses de livre mercado, que as soluções estão na força interventiva dos Estados.

Todavia, justificasse a discussão de um modelo de financiamento compulsório, ainda que mitigado, com enfrentamento dos efeitos colaterais relacionados a perpetuação dos dirigentes sindicais, sem controles efetivos a serem exercidos pela categoria por serem detentores de poderes institucionalizados, observação de modelos efetivos de *accountability* (prestação de contas real e efetiva perante a categoria) e *responsiveness* (responsabilização pessoal pelos desvios e abusos de poder cometidos), pelares, sem os quais haveria a deterioração das perspectivas de renovação do próprio movimento.

Sérgio Pinto Martins (2004, p. 26) relata com precisão o inconveniente de um sistema de financiamento compulsório, para quem o Sindicato dos trabalhadores arrecadava praticamente sem qualquer esforço a contribuição dos operários, não havendo qualquer preocupação em angariar novos sócios, ou mesmo prestar bons serviços, perpetuando a luta pelo poder entre os dirigentes “*pelegos*”³, que dominam a Diretoria dos Sindicatos, com perda de legitimidade do movimento pela opinião pública em geral, em havendo: “*sindicatos de assembleias vazias e cofres cheios, em virtude da arrecadação das contribuições sindicais*”.

Com a Reforma Trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/17, o novo do art. 578 da CLT⁴ passa a exigir autorização prévia, e expressa, para as contribuições sindicais, que deixam de se obrigatórias perante um novo regime jurídico facultativo, não obstante o art. 8º, IV, *in fine*, da CF preveja a possibilidade da cobrança de uma contribuição

the lead of Margaret Thatcher in Britain and Ronald Regan in America, governments sought to combat strikes, restrictive working practices and inflationary wage demands with laws that greatly restricted union powers”.

³ A expressão “pelegos” se refere à pele de carneiro ou a manta que fica cuidadosamente esticada no lombo do animal, amaciando o cavalgar do senhorio, correspondendo na linguagem figurada ao falso líder sindical, dócil às manobras governamentais.

⁴ Vejamos o texto da lei: “*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*”.

confederativa ou assistencial, que textualmente, admite a sua cumulação com aquela contribuição prevista em lei “[...] *independentemente da contribuição prevista em lei*”; e ainda, o art. 149 da CF discorre a respeito de fonte impositiva das contribuições sociais cobradas das categorias econômicas e profissionais, como é o caso da contribuição sindical, fonte constitucional própria inserida no capítulo constitucional que faz referência ao Sistema Tributário Nacional, compulsoriedade da imposição alinhada com o próprio conceito legal de tributo do art. 3º do CTN⁵.

Neste sentido, destacamos a posição de Homero Batista Mateus da Silva (2017, p.109), na obra *“Comentários à Reforma Trabalhista”*, segundo o qual:

O governo federal soube usar essa maciça aversão ao ‘imposto sindical’ [...] o governo talvez não tivesse maioria parlamentar para alterar a CF, deixou-se de apresentar uma proposta de emenda constitucional, que fosse diretamente ao art. 149 ou ao art. 8º, IV, da CF, e se empregou uma forma engenhosa para solapar as bases da contribuição: ela passou a ser facultativa.

De qualquer forma, a constitucionalidade da facultatividade da contribuição sindical (antigo imposto sindical) reconhecida por decisão Plenária do STF, tendo o Ministro Edson Fachin como relator, voto vencido⁶ a partir da divergência apresentada pelo Ministro Luiz Fux (ADI 5.794/DF e outras), acentua a disfuncionalidade do modelo de ampliação do dialogo social, não obstante reforçar a ideia de maior liberdade de

⁵ “tributo é toda prestação pecuniária compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada”.

⁶ Ainda, quanto à questão da compulsoriedade ou facultatividade da contribuição sindical, e seus efeitos estruturais, ficamos o alerta, à época do Ministro Edson Fachin na ADI nº 5.794 dentre outras, vejamos: Isso porque, ao manter-se, na sistemática constitucional vigente, a unicidade sindical e a obrigação de representação de toda a categoria, incluindo associados e não associados, a inexistência de uma fonte de custeio obrigatória inviabiliza a atuação do próprio regime sindical. Trocando em miúdos, das duas uma: ou se elimina de uma vez por todas a unicidade sindical e seus desdobramentos remanescentes mediante alteração constitucional que traslade o ordenamento jurídico para as bandas da pluralidade, elegendo como responsáveis pelo custeio da organização do sindicato exclusivamente aqueles que se beneficiam com sua atuação; ou se mantém o sindicato único com a excrescência representada pelo dever de representar e defender os direitos de associados e não associados, mantendo-se a única fonte de custeio existente para propiciar essa hercúlea tarefa sobre os ombros de todos os beneficiários, sob pena de fragilizar a organização sindical de forma incompatível com o delineado constitucionalmente e propiciar o enriquecimento sem causa dos não associados que paradoxalmente continuariam se beneficiando com a atuação do sindicato sem precisarem custeá-la. (PERRINI, Valdyr). A inconstitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória compulsória e o quadripé do peleguismo, in DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (Coord). Nesse sentido, conclui o eminente professor e magistrado paranaense Luiz Eduardo Gunther: “Exigir dos sindicatos de trabalhadores uma postura ativa (negociado sobre o legislado) sem que existam condições materiais para esse desempenho é enfraquecer o movimento sindical e criar insegurança jurídica, (...)” (GUNTHER, Luiz Eduardo. O fim da contribuição sindical obrigatória: a crônica de uma morte anunciada, in DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (Coord). Reforma Trabalhista ponto a ponto. São Paulo: Ltr, 2017, p. 214).

atuação, com menos ingerência Estatal, o que supostamente estaria em linha com mutação constitucional promovida no RE nº 590.415, reforçando o protagonismo do princípio da autonomia coletiva da vontade⁷ (art. 7º, inciso XXVI, da CF), desconsiderando os traços do Sistema Sindical brasileiro.

Os efeitos da desarticulação do movimento mostraram-se presentes durante a pandemia do COVID-19, não havendo articulação institucional no âmbito Sindical que lhe permitisse desincumbir a contento de seu papel constitucional, consequências sentidas no julgamento da ADI nº 6363, que por fragilidade constitucional, apresenta como alternativa constitucionalidade, como resposta aos efeitos econômicos da pandemia, acordo individual para redução de jornada/salário e suspensão contratual nos termos da MP nº 936/20, com esvaziamento da regra constitucional do art. 7º, inciso VI, da CF⁸, possibilidade submetida ao crivo político com a conversão na Lei nº 14.020/20, que permite redução de salário apenas por intermédio de Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Novos desdobramentos são observados com o desenvolvimento da negociação coletiva após a CF/88, efetivo mecanismo de solução dos conflitos entre capital e trabalho, pressupondo a atuação livre e autônoma das instituições, como contrapondo do modelo autocrático do art. 138 da CF/1937 de cooptação institucional do Sindicato pelo aparato Estatal do Ministério do Trabalho, exercendo àquele apenas uma função delegada deste⁹, com a proliferação das entidades representativas da categoria

⁷ A posição do Supremo Tribunal Federal ao admitir a revitalização do princípio da autonomia coletiva da vontade (art. 7º, inciso XXVI, da CF), apresenta solução quanto a inviabilidade prática de uma mesma regra trabalhista de índole Federal tratar adequadamente a regulamentação da organização do trabalho que tenha raízes, natureza distinta, quanto ao trabalho: manual, técnico e intelectual; ou ainda, em contexto econômico diverso, como na: agricultura, indústria e prestação de serviço, além é claro das desigualdades socioeconômicas das várias regiões do Brasil, o que dificulta traçar uma tese do perfil do Constitucionalismo Social delineado pelas decisões do próprio Supremo Tribunal Federal.

⁸ O plenário a partir do voto divergente do Ministro Alexandre de Moraes afasta a proposta intermediária do Relator Ministro Ricardo Lewandowski (ADIN nº 6363), sob o argumento da necessidade da segurança jurídica, uma vez que não haveria a possibilidade de uma resposta fora da constituição, eis que a redução de salário somente passa a ser alternativa viável diante da evidência de uma situação de crise, propondo em sede cautelar, uma interpretação conforme a CF ao art. 11, § 4º, da MP nº 936/20, com a notificação do Sindicato do acordo individual em 10 dias, para deflagrar a negociação coletiva ou convalidar pelo silêncio, ou seja, pela inércia, revitalizando o art. 617 da CLT, ou apenas concedendo o efeito diferido ao acordo para cumprimento de exigência formal.

⁹ A Carta Constitucional de 1937 teve seu viés autoritário retratado por Mozart Victor Russomano (1997, p. 19), uma vez que do ponto de vista político representou um sensível retrocesso às instituições nacionais, com o abandono dos critérios democráticos e pelo uso, em larga escala, dos exemplos das legislações nazista e fascista, que floresciam, na Europa, com ares de vitória e tinturas de perenidade. O art. 138 ao disciplinar o Sindicato, reconhecia apenas uma entidade cooptada pelo aparato institucional do Estado para o exercício de função delegada do Poder Público, o que impede o desenvolvimento das negociações

profissional, posto que nas ações de desmembramento destas categorias perante o TST, sobressaiu jurisprudência majoritária com prevalência do critério da especialidade sobre a representatividade.

Com o protagonismo da negociação coletiva franqueado pela nova redação do art. 611-A da CLT, impondo a prevalência do negociado sobre o legislado, constitucionalidade por ora reconhecida no ARE nº 1.121.633, com o Voto do Relator Ministro Gilmar Mendes, que reconhece a possibilidade de restrição dos direitos trabalhistas previstos em lei por intermédio das disposições previstas em ACT/CCT, que eventualmente disponham em sentido contrário, independentemente da explicitação das vantagens compensatórias, enfrentando limites apenas quanto aos contornos constitucionais conferidos ao catálogo de direitos absolutamente¹⁰, o que ficou cargo do Ministro Luis Roberto Barroso no *leading case* do RE nº 540.415, tese de repercussão geral nº 152, que alberga conceitos desenvolvidos pela doutrina tradicional do Direito do Trabalho, vejamos:

As regras autônomas *juscoletivas* podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas *justralhistas* de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação *in pejus* os direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas.

Nossa reflexão a respeito dos ensaios ao Sindicalismo do Século XXI está centrada na necessidade da promoção de uma maior adequação entre os instrumentos

coletivas, antes de 1988, como meio alternativo a formatação da norma jurídica aplicável a categoria econômica/profissional.

¹⁰ Vejamos a posição do Ministro Barroso quanto aos contornos dos direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis: “as regras autônomas *juscoletivas* podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas *justralhistas* de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação *in pejus* os direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas”.

institucionais de proteção da categoria econômica e os desafios encontrados pelo próprio movimento Sindical em novo contexto social e econômico (Economia Disruptiva, 4ª Revolução Industrial etc), com a necessidade premente de superação de alguns nós impostos, pela constatação de que a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) não fora precedida de uma Reforma Sindical eficiente:

- (i) Reforma Sindical condizente com os desafios atuais, e com o protagonismo da prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A da CLT, redação pela Lei nº 13.467/17), especialmente com a chancela do Supremo Tribunal Federal, reequilibrando o diálogo social pela igualdade de forças entre atores sociais representativos de categorias econômicas e profissionais, com fortalecimento da representatividade das categorias profissionais;
- (ii) Melhor compreensão pela jurisprudência sentido e alcance do princípio da adequação setorial negociada absorvido pela nova redação do art. 620 da CLT, seguindo a tendência do movimento de descentralização do diálogo social segundo modelo preponderantemente adotado nos âmbito dos países membros da OCDE (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico);
- (iii) Impacto das transformações tecnológicas da 4ª Revolução Industrial (Indústria 4.0.) no modelo e estrutura sindical.

Desta forma, este seria alguns das diretrizes que compõe a ideia do Sindicalismo do Século XXI, e comporta a apresentação dos ensaios a uma Reforma Sindical no Brasil com o objetivo de uma atuação institucional eficiente.

1. A DISFUNCIONALIDADE DO SISTEMA SINDICAL EM SUA PERSPETIVA HISTÓRICA

Diante do substrato social que permita a própria evolução normativa e conceitual do Direito do Trabalho, e analisando a sua gênese com o próprio sindicalismo, chamamos a atenção para a agitação dos trabalhadores em prol de melhores condições de trabalho, uma incipiente ação coletiva capaz de formatar o perfil orgânico e institucional dos Sindicatos, para Mario de La Cueva (1954, p. 91) estes movimentos operários

atraíram a intervenção do Estado como manobra política para refrear o pensamento socialista, que ganhava corpo no seio da união dos trabalhadores, em sua gênese, os Sindicatos foram identificados como um movimento clandestino e marginal, reconhecidos oficialmente em 1871 com o movimento Inglês do *tradeunionismo*, uma associação de trabalhadores instituída para a defesa dos interesses que lhe sejam comuns, inegavelmente uma força social modeladora dos contornos protetivos do Direito do Trabalho, na perspectiva das reivindicações homogêneas da categoria profissional própria do modelo de organização do trabalho da 1ª Revolução Industrial.

No Brasil a intervenção na ordem econômica, por intermédio da regulamentação das relações laborais, tem raízes históricas na *Carta Del Lavoro* 1927 com traços marcantes do regime autoritário (fascista) vigente na Itália, ao denotar um exacerbado dirigismo contratual por indução normativa de fonte heterônoma Estatal, acarretando uma hipertrofia das regras protetivas de cunho supostamente paternalista, podendo apresentar-se anacrônicas com o passar dos anos, mas que se apresenta como obstáculo a evolução da negociação coletiva, sufocando a modernização do movimento Sindical, que já nas origens fora cooptado pelo aparato Estatal¹¹, com a liberdade sindical franqueada no texto da Constituição de 1988, não obstante a aprovação de um texto antidemocrático, trazendo à evidência suas próprias contradições na tentativa de compor diretrizes de liberdade sindical com a opção pela unicidade sindical), verdadeira entrava ao alinhamento do Brasil com as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em relação a esta matéria, pela não ratificação da Convenção nº 87 da OIT.

¹¹ Por intermédio do Decreto nº 19.770, de 19 de maio de 1931, na presidência de Getúlio Vargas, e com Lindolfo Collor na qualidade de Ministro do Trabalho, foi instituído o modelo Sindical Corporativo com inspiração na *Carta Del Lavoro* de 1927 da Itália, na esteira da ideologia fascista de Mussolini, com uma incontestável intervenção do Estado nas Organizações Sindicais, reconhecidas como órgãos de colaboração na condução das políticas públicas do Estado que tenham por objeto a questão social que envolve os direitos do trabalhador: “Art. 2º Constituídos os sindicatos de acordo com o artigo 1º, exige-se, para serem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e adquirirem, assim, personalidade Jurídica, tenham aprovados pelo Ministério os seus estatutos [...] § 2º As alterações introduzidas nos estatutos não vigorarão enquanto não forem aprovadas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio. [...] Art. 6º Ainda como órgãos de colaboração com o Poder Público, deverão cooperar os sindicatos, as federações e confederações, por conselhos mixtos e permanentes de conciliação e de julgamento, na aplicação das leis que regulam os meios de dirimir conflitos suscitados entre patrões, operários ou empregados. [...] Art. 10. Além do que dispõe o art. 7º, é facultado aos sindicatos de patrões, de empregados e de operários celebrar, entre si, acordos e convenções para defesa e garantia de interesses recíprocos, devendo ser tais acordos e convenções, antes de sua execução, ratificados pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio”, todas estas regras de conteúdo interventivo são refratárias a adoção plena do princípio da liberdade sindical.

Não obstante, a doutrina refute a ideia de que o texto celetista vigente no Brasil seja um conjunto de normas inspirados literalmente na carta Italiana, não haveria dúvidas quanto ao este movimento no que pertine ao modelo de organização Sindical, neste sentido, oportuna a lição de Segadas Vianna (1997, p. 1060):

Mas o fato real é que o sindicalismo no Brasil nunca chegou a ter uma real expressão. Pela inexistência de indústrias e, conseqüentemente, de massa operária e luta de classes, o sindicalismo que surgiu depois da Revolução Liberal, de 1930, deu-se sob o influxo e o patrocínio do Ministério do Trabalho e assim permaneceu durante todo o chamado ‘Estado Novo’. Mesmo depois do retorno ao regime constitucional os sindicatos continuaram sem expressão, salvo raríssimas exceções; mas, na década de 80, houve notável incremento da sindicalização, a partir das greves do ABC paulista, especialmente no setor de metalurgia”.

Desta forma, conseguimos visualizar, e evidenciar algumas questões institucionais que travam o desenvolvimento dos sindicatos, com a necessidade imperiosa da modernização de sua atuação como forma de uma melhor adaptação aos desafios de uma nova economia de efeitos e consequências irreversíveis, especialmente, por termos um modelo arraigado no conceito de unicidade sindical¹², sem o fortalecimento da pluralidade, que em linhas gerais promove o direito de livre sindicalização, como menor ingerência do Estado nas organizações Sindicais, reforçando as prerrogativas de autogoverno, com independência dos órgãos deliberativos internos no encaminhamento dos assuntos *interna corporis*, com a promoção de um inegável modelo de flexibilização mediante tutela sindical (art. 8º, inciso VI, da CF).

Nesta diretriz, enxergamos contrassenso na posição tomada quanto à facultatividade do Imposto Sindical, sem a previsão de qualquer alternativa adequada de custeio dos Sindicatos, constitucionalidade reconhecida na ADI nº 5794 e ADC 55, eis que o Sindicato representa a maior expressão associativa da era Moderna, havendo uma dificuldade de reorganização da ação coletiva dos trabalhadores por outros meios, o que ficou evidente durante a greve dos caminhoneiros ocorrida no Brasil em 2017, a semelhança de movimentos sociais como o *Yellow Vest*, que na França, se coloca em contraposição a Reforma Trabalhista levada a efeito pelo Presidente Emanuel Macron, onde no passado foi presenciado o sepultamento do *ancién regime*, com o florescimento de novos paradigmas associados ao florescimento das bases do mundo moderno,

¹² Segundo Segadas Vianna (2007, p. 1080) a unicidade sindical por categoria representa a opção política feita por Getúlio Vargas para evitar o fracionamento e, conseqüente, enfraquecimento das respectivas representações profissionais, em época cuja ausência de espírito sindical dificultava a formação das organizações sindicais e a filiação dos trabalhadores a estas.

constituído, pelas mãos da revolução francesa, com elevados níveis de proteção social sintetizada pelo *Code du Travail*¹³, que representa um conjunto enigmático de regras trabalhistas que traduz a real hipertrofia legislativa típica daqueles países que, no passado, tenham feito a opção pelo sistema do Civil law.

2. PERFIL CONSTITUCIONAL DO MODELO SINDICAL

Colocando em perspectiva a análise do desenvolvimento do sindicalismo contemporâneo, não há dúvidas de que o berço do Sindicalismo pode ser identificado pelo associativismo das categorias profissionais ocorrido em *Manchester* na Inglaterra, no ano de 1830, movimento social centrado na atuação dos denominados de *Trade Unions*, ou seja, a associação de trabalhadores com a finalidade de fortalecer o poder de barganha da classe operária perante seus empregadores, representados pela burguesia que no processo econômico da 1ª Revolução Industrial passa a ser a detentora dos meios de produção, e ao mesmo tempo dependentes da utilização de mão-de-obra livre, com a finalidade de

¹³ O jornal *The New York Times* na reportagem intitulada “*Macron Takes On France’s Labor Code, 100 Years in the Making*”, retrata as medidas concebidas na Reforma Trabalhista promovida no *Code Du Travail* (Código do Trabalho Francês) pelo Presidente Emanuel Macron eleito com a esperança de flexibilizar o mercado de trabalho francês, de forma a garantir a revitalização da economia “*France’s energetic young president, Emmanuel Macron, has made lightening the code - a touchstone of French economic life for over a century — the centerpiece of his promise to revitalize the economy*” com a redução dos índices de desemprego, “*The code is regarded by many as the wellspring of the country’s malaise and the chief obstacle to generating jobs, leaving the country with an unemployment rate that hovers persistently around 10 percent*”, vejamos alguns trechos do o texto original que traçam algumas semelhanças com as alterações promovidas no Brasil: (i) Racionalização do Código Francês com a simplificação da contratação de novos trabalhadores e a redução dos elevados custos de dispensa: “*It is France’s infamous, almost indecipherable labor code, the Code du Travail, both revered and reviled. Unions hold its protections sacred. Employers blame it for making it expensive to hire new workers and difficult - and even more costly - to fire them*”; (ii) Negociação direta entre empregadores e empregados: “*The Macron changes would help employers set the rules on hiring and firing, ignore the crippling restraints in the code that discourage taking on new workers, and limit unions’ ability to get in the way. Instead, individual agreements would be negotiated at the company or industry level between bosses and workers*”; (iii) A Empresa como espaço privado adequado para criação dos *standards* sociais - criação de direitos e obrigações mais eficientes e adequados as necessidades do modelo de negócio e dos trabalhadores, viabilizando um compromisso duradouro através da preservação da legítima expectativa dos interessados, garantindo a perenidade do acordo sem passivo judicial: “*Mr. Macron’s labor minister, Muriel Pénicaud, made the government’s intentions clear as she introduced the bill allowing Mr. Macron to act. “The company itself is the space where the creation of social standards” - the protections, rights and obligations of workers - “most efficiently fulfills the specific needs of workers and companies, in the construction of the best compromise, closest to the ground,” she said. “Company agreements will be the law - it is an incredible revolution” “This will make the French labor market more flexible, and allow companies to adapt” “The actors themselves would work out the agreements”*”.

Disponível em: <https://www.nytimes.com/2017/08/04/world/europe/emmanuel-macron-france-economy-labor-law.html>, Acesso em: 13/07/20.

estabelecer a luta por melhores condições de trabalho, direito de associação, que no plano internacional, fora reconhecido na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, no art. XXIII, 4, que sintetiza o direito de todo homem de ingressar em um Sindicato, bem como no o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da Assembleia das Nações Unidas, de 16 de dezembro de 1966, no art. 8º “c”¹⁴, reconhecendo os fundamentos do postulado da liberdade sindical.

Neste contexto internacional, destacamos o perfil do modelo Sindical, diante das novas bases democráticas instituídas pela Constituição Federal de 1.988 quanto à organização sindical, passamos a ter que compatibilizar o novo texto com as regras previstas anteriormente no texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), datada de 1.943, permitindo a harmonização substancial das regras infraconstitucionais por meio do fenômeno da recepção, com a revogação das normas inconstitucionais todas às vezes que seu conteúdo seja confrontado com os novos princípios informadores da estrutura sindical no Brasil. Para Eduardo Gabriel Saad, citado por Segadas Vianna (2007, p 1093), não há revogação do texto constitucional celetista que precede a constituição, no confronto com o princípio da supremacia da constituição, o texto infraconstitucional cede espaço pela *cessação da vigência, regra desprovida de uma condição intrínseca de sua subsistência*.

Arnaldo Sússekkind (1997, p. 1093) sustenta a necessidade de adaptação do texto celetista anterior aos novos postulados constitucionais, sinalizando para um efeito semelhante quanto às inovações trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), vejamos:

Pelo princípio da continuidade das leis, as disposições legais anteriores à nova ordem constitucional são recepcionadas quando compatíveis com os princípios e normas da Lei Suprema; se incompatíveis, perdem sua validade jurídica [...] ao vedar a interferência e a intervenção do Poder Público na organização sindical, bem como sua autorização para fundação de sindicato (art. 8º, I), a Constituição invalidou, no todo ou em parte, as disposições legais da (CLT), que afrontavam o princípio da autonomia sindical.

Não obstante, o novo texto ter albergado a liberdade sindical como valor supremo, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 133) destaca as contradições antidemocráticas do texto original da Constituição de 1988, ao manter, na composição de interesses na constituinte, instituições de tradição autocrática, suprimindo *accountability*

¹⁴ Vejamos o texto integral: “o direito dos sindicatos de exercer livremente a sua atividade, sem outras limitações além das previstas na lei, e que sejam necessárias numa sociedade democrática, no interesse da segurança social ou da ordem pública ou para proteger os direitos e as liberdades de outrem”.

e *responsiveness* que permita o controle dos representantes pelos representados, no contexto da categoria profissional, reformulações que não deva espaçar ao ambiente de pluralidade que possa ser trazido na Reforma Sindical, vejamos:

Democracia que se consolide e se mantenha sem o eficaz tratamento institucional à equação liberdade/responsabilidade. A noção democrática de responsabilidade é bilateral e dialética, envolvendo o detentor do poder institucionalizado e aquele a quem se reporte o poder (*responsability* e *responsiveness*). Como já foi afirmado, quem está representando ou detendo alguma fatia de poder institucionalizado tem de responder perante seus representados, de modo institucional e permanente.

O princípio da liberdade Sindical não fora integralmente absorvido pelo nosso sistema Sindical, ponto de análise a considerar na Reforma Sindical, especialmente pela necessidade da aprovação de emenda constitucional hábil a superação as contradições antidemocráticas que remanescem no texto original da Constituição Federal, compatibilizando a não ingerência Estatal nas entidades Sindicais do o art. 8º, *caput*, da CF/88¹⁵, com as diretrizes da Convenção nº 87/48 da OIT¹⁶.

Para Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 116) há algumas críticas a respeito do modelo Sindical adotado pela CF/88, pois a liberdade de organização Sindical apenas se completa com maior espaço para a autonomia privada coletiva sem prejuízo a função tutelar reservada a lei, desenvolvendo um sistema modelado pelos próprios interlocutores sociais, em condições de se aproximar de uma realidade multiforme e cambiante, não captada pelo formalismo da norma jurídica, acrescentando que (2014, p. 125): “a lei trabalhista e sua aplicação não podem ignorar os imperativos do desenvolvimento econômico”, desenvolvimento econômico com valorização do trabalho que talvez não se alcance através de uma inflação legislativa trabalhista, reconhecendo o protagonismo da negociação coletiva, que posteriormente a estas lições tradicionais, teríamos a revitalização do princípio da autonomia coletiva da vontade (art. 7º, inciso XXVI, da CF), pelo *leading case* do RE nº 590.415, e o maior protagonismo da

¹⁵ Vejamos: “livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”.

¹⁶ Neste contexto, devemos reconhecer o sentido do art. 3º da Convenção nº 87 da OIT: “ARTIGO 3 1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua actividade e formular o seu programa de acção. 2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal”, sugerindo a ideia de autogoverno inerente ao princípio da não intervenção Estatal.

negociação coletiva pela nova redação do art. 611-A da CLT (Lei nº 13.467/17).

Destacamos a papel central da negociação coletiva no desenvolvimento da regulamentação do trabalho, segundo *paper* publicado pela OECD - *Organisation for Economic Cooperation and Development* (2020, p. 22), com o título “*Negotiating our way up: collective bargaining in a changing world of work*”, vejamos:

However, to maintain the effectiveness of collective bargaining, national systems need to be adapted to the new challenges and the right balance has to be found between inclusiveness and flexibility for stakeholders to adapt rules and regulations to their specific conditions. An important question is what role governments can and should play in shaping the evolution of collective bargaining systems. Experience shows that even apparently well-crafted reforms of collective bargaining may be partially or totally ineffective if they fail to change practices on the ground and the overall bargaining culture. Or, they may sometimes lead to major and often unintended shifts in bargaining behaviour (e.g. a total blockage of collective bargaining), even if the initial intention was only to change specific elements of the system. The issue of how to design and implement collective bargaining reforms in particular contexts and to ensure that workers, unions and employers adhere to the reforms, thus guaranteeing their effectiveness, should be a major focus for future work. This report aims to lay the groundwork for this task.

Sem sobra de dúvidas o desenvolvimento institucional do Sindicato, permitirá maiores avanços em direção ao modelo descentralizado de negociação coletiva, com respostas mais ágeis e efetivas a constante transformação das condições de trabalho pela tecnologia.

Como exemplo, citamos o direito a desconexão inerente às exigências contemporâneas do teletrabalho em contexto tecnológico, com desenvolvimento de sua normatização na França por intermédio da negociação coletiva, como destacado no relatório “*Employment Outlook*” da OECD (2019)¹⁷:

Recent agreements in some OECD countries show that new issues related to work-life balance, increased flexibility around working time arrangement, or regulation of the use of new technological tools, are gaining ground in collective bargaining – see European Commission (2018). In France for instance the “right to disconnect”, i.e. the right not to read and answer work-related emails and calls outside working hours, was provided in 2014 in a sectoral agreement for business consulting, followed by the wholesale trade sector in 2016. These agreements introduce “an obligation to disconnect distant communication tools”. Similar provisions have been signed at firm level, for instance by the insurance company AXA, the energy company Areva and the telecommunication company Orange. The HR Director of Orange then published a very influential report on digital transformation and quality of life at work (Mettling, 2015). The report was the basis for a law in 2017 which

¹⁷ Disponível em: https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9ee00155-en/1/2/5/index.html?itemId=/content/publication/9ee00155-en&_csp_=b4640e1ebac05eb1ce93dde646204a88&itemIGO=oecd&itemContentType=book, Acesso em: 13/07/20.

acknowledged the “right to disconnect” among the topics of mandatory annual negotiations with unions. In the absence of an agreement, employers have to draft a charter in consultation with the works council or the employee representatives.

Dentro do irreversível processo de digitalização da economia, o grande desafio do direito do trabalho está na sua adaptação a um mundo permeado de constantes inovações tecnológicas¹⁸ que acentua a redução dos postos de trabalho na economia formal, por estarmos às voltas com a nova realidade do mercado de trabalho em uma economia disruptiva, reflexo de uma nova economia que promove a reinvenção de modelos de negócios estáveis e tradicionais (promovendo uma ampla reestruturação dos sistemas de produção, consumo, transporte de bens e a entrega de serviços), que sempre empregaram um grande contingente de trabalhadores, e Klaus Schwab (2016, p. 35)¹⁹ em sua obra *“The Fourth Industrial Revolution”* faz uma análise arguta dos possíveis resultados decorrentes das novas tecnologias sobre o mercado de trabalho, reconhecendo os efeitos da tecnologia/automação na abrupta alteração/remodelação das estruturas sociais e econômicas, e nos levará a um período de grande instabilidade social pelos baixos níveis de ocupação no mercado de trabalho.

Por este motivo o direito coletivo do trabalho deve estar preparado para vencer estes desafios!

3. PAPEL DOS SINDICATOS E REFORMA SINDICAL

O debate a respeito da máxima do prestígio do negociado sobre o legislado deve ser contextualizado através da identificação das condições institucionais dos nossos Sindicatos em participar de forma equilibrada das negociações coletivas, na qualidade de *players* efetivos, de forma a evitar a mera subserviência ao poder econômico, um mero escorço histórico talvez nos permita identificar no “pecado original” a raiz do artificialismo sindical, que possa neste aspecto contribuir com a tentativa de

¹⁸ As incertezas trazidas pelo novo, em especial as inovações tecnológicas, já decretaram no passado o fim dos empregos especialmente pelo movimento ludista retratado por Daron Acemoglu e James A. Robinson (2012, p. 85), na obra *“Why nations fail: the origins of Power, prosperity, and poverty”*, vejamos: *“The aristocracy was not only loser from industrialization. Artisans whose manual skills were being replaced by mechanization likewise opposed the spread of industry. Many organized against it, rioting and destroying the machines they saw as responsible for decline of their livelihood. They were Luddites, a word that has today become synonymous with resistance to technological change”*.

¹⁹ Vejamos (2017, p 6): *“Revolutions have occurred throughout history when new technologies and novel ways of perceiving the world trigger a profound change in economic system and social structures”*.

desarticulação do direito do trabalho, e comprometer a efetividade do sistema de proteção social.

Ainda sem grande consenso a respeito da denominação usual, sociedade industrial ou sociedade pós-industrial, a etapa posterior, ora vivenciada, estaria por revelar uma efetiva sociedade da informação representada pela globalização da economia, sociedade de massas formatada a partir do florescimento da economia do setor (terciário) da prestação dos serviços, com aplicação de ferramentas tecnológicas que suplantam a necessidade da utilização maciça de mão-de-obra, com a consequente perda do poder de barganha dos empregados, eis que a sistemática da divisão do trabalho alinhada com o emprego da tecnologia passa a exigir mão-de-obra menos qualificada.

Por estes motivos, Domenico de Masi (2013, p. 50) destaca na sociedade pós-industrial a transição do mercado de trabalho através da concentração dos postos de trabalho no setor terciário de serviços, e um recrudescimento do protagonismo exercido pelos Sindicatos como atores sociais, sujeitos sociais coletivos, intermediários entre o Estado e a sociedade civil, que no passado recente concentravam-se na indução de melhores condições de trabalho, e atualmente atônitos com o discurso da preservação dos níveis de emprego, ante a flexibilidade do mundo globalizado, já que a manufatura ser produzida em qualquer canto do globo que ofereça menores custos aos fatores de produção, aqui em destaque o preço da mão-de-obra.

Não obstante o discurso de viés paternalista expresso no conteúdo das leis trabalhistas, ou mesmo na atuação dos Sindicatos, há uma necessidade premente quanto a revitalização, e reorganização do movimento, que lhe permita adaptar aos novos tempos da Indústria 4.0.²⁰, sendo imperioso seu renascimento, pois segundo Mozart Victor Russomano (1997, p. 42) o sindicalismo é: *“o mais impressionante movimento associativo registrado no curso da história da civilização”*, sendo historicamente destacada a atuação dos Sindicatos na implantação das políticas sociais através do *New*

²⁰ Segundo *paper* publicado pelo *Massachusetts Institute of Technology* (2020, p. 43), com o título *“The Work of Future: Building Better Jobs in the age of Intelligent Machines”*, a indústria 4.0. pode ser descrita da seguinte forma: *“As part of the Task Force’s research, MIT robotics professor Julie Shah and her students studied the deployment of industrial robots in Germany, one arm of “Industry 4.0” efforts underway across Europe. Industry 4.0, which began as a strategic initiative in Germany in 2011, bills itself as the “fourth industrial revolution.” Its goal is to knit together machines and processes in factories so they can be monitored and controlled through advanced digital tools. Shah and her team assessed which technologies have been developed by researchers and adopted by industry, the challenges they faced, the future paths that companies deemed important, and the research challenges that remain for robotics to be widely adopted by industry. They found sizable gaps between technology’s potential, even when demonstrated in research settings, and its actual use on shop floors today”*.

Deal em 1933, medidas interventivas do Presidente Americano *Franklin Delano Roosevelt* no campo social para reversão da estagnação econômica do *Crash* da Bolsa de Nova York de 1929²¹.

Na exposição de motivos da PEC nº 369/05, proposta de Reforma Sindical, restou consignado: “a superação dos obstáculos constitucionais à modernização do sistema de relações sindicais é a base para a construção de uma atmosfera de ampla liberdade e autonomia sindicais, sem a qual persistiremos prisioneiros de um sistema sindical estigmatizado pelo artificialismo em seus mecanismos representativos”. Neste sentido foi apresentada a proposta de alteração da redação do art. 8º, II, da CF, que passaria a vigorar com o seguinte texto: “O Estado atribuirá personalidade sindical às entidades que, na forma da lei, atenderem a requisitos de representatividade, de participação democrática dos representados e agregação que assegurem a compatibilidade de representação em todos os níveis e âmbitos da negociação coletiva”²², permitindo o fortalecimento do poder de barganha das entidades na conquista

²¹ O jornal *The New York Times* na reportagem com o título “*A New Type of Labor Law for a New Type of Worker*”, uma nova espécie de lei trabalhista para um novo tipo de trabalhador, em tradução livre, e veiculada em 04 de setembro de 2017, destaca o papel essencial desempenhado pelos Sindicatos norte-americanos após o *New Deal* - que corresponde ao conjunto de programas governamentais de recuperação econômica adotados após a grande depressão de 1929 pelo Presidente *Franklin Delano Roosevelt* - destacando o movimento de contenção exercido pelos trabalhadores no sentido da limitação dos poderes empresariais dentro de um conceito econômico mais equilibrado, considerados como trincheira de batalha para a construção de uma classe média pujante, vejamos o texto original: “*We can’t hope to build a more equitable economy unless working people have strong organizations of their own. During and after the New Deal, unions were essential to forging a broad new middle class - not only because they raised wages and benefits, but also because they countered corporate and financial political power, which today is the greatest impediment to serious change. Without a rejuvenated labor movement, it’s almost inconceivable that breakthrough reforms will come to pass*”. Os efeitos redistributivos do direito do trabalho foram diretamente responsáveis pelo surgimento do conceito de classe média, que em uma sociedade de consumo, deve ser considerada como o motor que retroalimenta o consumo, e assegura a lucratividade do próprio modelo Capitalista.

Disponível em: <https://www.nytimes.com/2017/09/04/opinion/labor-laws-workers.html>. Acesso em: 24/11/20.

²² Reforma Sindical - infraconstitucional: Art. 99. A conduta de boa-fé constitui princípio da negociação coletiva. § 1º Para os fins desta Lei, considera-se boa-fé o dever de: I - participar da negociação coletiva quando regularmente requerida, salvo justificativa razoável; II - formular e responder a propostas e contrapropostas que visem a promover o diálogo entre os atores coletivos; III - prestar informações, definidas de comum acordo, no prazo e com o detalhamento necessário à negociação; IV - preservar o sigilo das informações recebidas com esse caráter; V - obter autorização da assembleia para propor negociação coletiva, celebrar contrato coletivo de trabalho e provocar a atuação da Justiça do Trabalho, de árbitro ou de órgão arbitral para a solução do conflito coletivo de interesses. § 2º A violação ao dever de boa-fé equipara-se à conduta anti-sindical. [...] Art. 103. Havendo recusa, devidamente comprovada, à negociação por parte das entidades representativas, será conferida a outra entidade sindical do mesmo ramo de atividade ou setor econômico a titularidade da negociação coletiva. § 1º A recusa reiterada à negociação caracteriza conduta anti-sindical e sujeita as entidades sindicais de trabalhadores ou de empregadores à perda da personalidade sindical. § 2º A recusa em celebrar o contrato coletivo não caracteriza recusa à negociação coletiva.

de melhores condições de trabalho.

O enfraquecimento da atuação Sindical na arena global foi objeto de análise de Alain Touraine (2011, p. 32), trazendo pela perspectiva sociológica a ruptura das estruturas sociais com reflexos na amalgama, na agregação Sindical, vejamos:

O caso mais visível é dos Sindicatos. Na França, por exemplo, a sindicalização do setor privado enfraqueceu-se muito, sobretudo nas pequenas e médias empresas. O sindicalismo inglês, dominado pelo sindicato dos mineiros e pela esquerda, foi vencido pela Madame Thatcher e não se reergueu mais dessa derrota. Nos Estados Unidos, onde a taxa de sindicalização é mais alta, os sindicatos tem pouca influência e a época de *Walter Reuther* e do grande sindicato do automóvel já é coisa do passado. [...] Na sociedade industrial, a organização do trabalho, como foi definida por *Taylor* e depois por *Ford*, consistia em transformar o trabalho operário para obter o maior lucro possível, e o trabalho por produção, que fora tão difundido, era sobretudo uma forma extrema de dominação de classe. [...] A sociedade industrial fundava-se sobre a fábrica ou ateliê; e foi neste nível que surgiram os sindicatos, com as suas reivindicações, suas greves e negociações coletivas. A imagem sugerida pela globalização é a de redes de informação e intercâmbios que podem não ter praticamente nenhuma existência material, e a transformação das empresas no decurso dos últimos vinte anos constituiu muitas vezes em externalizar setores de produção, em fragmentar, em reduzir, portanto, consideravelmente o tamanho das empresas.

Como alternativa ao processo aparentemente insolúvel de fragmentação do movimento sindical, destacamos o modelo da Dinamarca que ostenta altas taxas de sindicalização, com altos índices de confiança nas condições de trabalho que tenham por fonte a negociação coletiva, segundo o *paper* publicado pela OECD - *Organisation for Economic Cooperation and Development* (2020, p. 18), vejamos:

The quality of labour relations as assessed by senior executives and the degree of trust in trade unions by people aged 15 or more vary across OECD countries. Managers consider labour relations most co-operative in Switzerland and least co-operative in Korea. At the same time, 40% of persons aged 15 or more declare that they trust trade unions across OECD countries, from 65% in Finland and Denmark to 25% in the United States, Slovenia and Mexico. Interestingly, there is no clear link between these findings and any specific bargaining model nor do they show any clear trend over the past 10-15 years. The number of workdays lost due to strikes and lockouts has decreased markedly since the 1990s in most OECD and accession countries.

Destacamos, também, que no modelo dinamarquês há uma conjugação da flexibilização de direitos trabalhistas, que encontre medidas compensatórias no fortalecimento do *Welfare State*, um modelo denominado de flexsegurança (*flex security*), que no contexto da COVID-19 (Pandemia) apresentou-se eficiente na manutenção dos níveis de emprego, e retomada do crescimento econômico, segundo

paper publicado pelo *Massachusetts Institute of Technology* (2020, p. 51), com o título “*The Work of Future: Building Better Jobs in na age of Intelligent Machines*”:

Moreover, not all institutional reforms impose costs: some reduce them. Denmark has one of the world’s most flexible labor markets. Employers can hire and fire at will with minimal costs for dismissing workers. Litigation surrounding dismissals is uncommon. But supporting these regulations is a generous social safety net and active labor market policies that provide training, job search assistance, and strong return-to-work incentives for job losers. By insuring workers against income loss and skills obsolescence, public sector institutions lift economic burdens from employers, allowing them to act with maximal flexibility.

De qualquer forma, a reestruturação passará por grandes desafios, pois para Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 88) o desemprego estrutural resultado do extraordinário avanço tecnológico coloca os Sindicatos definitivamente em uma posição defensiva, não mais reivindicatória de melhores condições de trabalho²³, centrando suas forças no conceito da sustentabilidade dos postos de trabalho, natural preocupação que decorre das demissões e suspensões coletivas dos contratos de trabalho, com destaque para a ampliação do mercado informal e terceirização, com o consequente processo de recrudescimento dos índices de filiação.

4. ENSAIOS AO SINDICALISMO DO SÉCULO XXI

Trazemos em destaque a expressão cunhada por Evaristo de Moraes Filho (1978, p. 103) no sentido de que: “*os sindicatos são a exteriorização jurídica de corpos sociais autônomos*”, capazes na história contemporânea de efetivamente franquear a

²³ Para Paul Krugman (2009, p.13 e 14) a derrocada da influência dos Sindicatos é irreversível, são consequências inequívocas das políticas pasteurizadas adotadas no contexto do “*Consenso de Washington*”, e disseminadas mundo afora pelas instituições multilaterais (FMI, OMC e Banco Mundial), haja vista a consistência das políticas de privatização adotadas nos anos 90, e não há mais o suporte teórico do passado, não obstante o contraponto do Fórum Social Mundial realizado em Porto Alegre (2001), a derrocada do socialismo extrai o suporte teórico do Sindicato quanto ao crescente nível de proteção, o triunfo do Capitalismo apresenta como subproduto a inconveniência do desemprego estrutural, vejamos: “*A derrocada do socialismo extrai o suporte teórico dos sindicatos quanto ao crescente nível de proteção, triunfo do capitalismo, diante do convívio com a sombra do desemprego estrutural. Acima de tudo, o fracasso humilhante da União Soviética destruiu o sonho socialista. Durante um século e meio, a ideia do socialismo – de cada um, conforme suas capacidades, a cada um, conforme suas necessidades – serviu como foco intelectual de quem discordava das cartas recebidas do mercado. Os líderes nacionalistas invocavam ideais socialistas ao bloquearem investimentos estrangeiros ou repudiarem dívidas externas; os sindicatos trabalhistas recorriam a retórica do socialismo ao demandarem salários mais elevados*”.

universalidade de trabalhadores melhores condições de trabalho, como uma invejável estrutura institucional e atuação coordenada, com instrumentos de ação reconhecidos pelo direito dos países, que lhe permitiram ao longo do tempo alcançar resultados expressivos na defesa do trabalhador, o que não ocorre com os movimentos sociais contemporâneos, a exemplo dos *Yellow Vest (Gilet Jaunes)* na França, ou mesmo a greve dos caminhoneiros de 2018 no Brasil, pela pulverização das lideranças e pauta de reivindicações, dissociadas de um aparato jurídico e institucional que reflita em resultados concretos.

Com a crise do petróleo em 1973 e queda do muro de Berlim em 1989, houve a hegemonia do pensamento neoliberal do Estado do Bem-Estar Social, vivenciamos o triunfo da socialidade sobre o socialismo, com a construção da tese da desregulamentação do Estado do bem-estar social (*Welfare State*), desenvolvida na Inglaterra 1979 por *Margaret Thatcher*, 1980 nos Estados Unidos da América por *Ronald Reagan* e *Helmut Kohl* na Alemanha em 1981²⁴, teoria esta, fundada no extremo da negação da intervenção Estatal na economia dos contratos, submetidas à flutuação das livres forças de mercado, construção da tese do Estado mínimo, diante da falsa percepção de que as normas de proteção social em excesso acarretam como subproduto a ineficiência econômica e o

²⁴ Geoffrey Pleyers, na obra *“Alter-Globalization: Becoming Actors in the in the global age”*, apresenta-nos um retrato atual do neoliberalismo por detrás do simbolismo da queda do muro de Berlim, pregando a existência de um Estado mínimo perante o qual as políticas sociais são tratadas como verdadeira antítese ao desenvolvimento econômico, ressaltando não haver qualquer oposição à globalização, talvez por tratar-se de um processo quicá irreversível, mas reconhece a hegemonia de um modelo socialmente desagregador e excludente em escala planetária, vejamos: *“Alter-globalization activists do not oppose globalization but an ideology: neoliberalism. Hegemonic throughout the 1990s, the neoliberal ideology managed to control the direction and meaning of globalization, trying the progressive transition to a global society to the image of a self-regulated global economy, beyond intervention by policy makers. The origin of neoliberalism can be traced to the end of the 1940s, when a handful of intellectuals met at Mont Pelerin, Switzerland. With F. Hayek as their central thinker, they opposed the then dominant Keynesian policies and the expansion of the social state, which they believed constituted impediments to economic development. From the beginning of the 1980s, neoliberalism assumed a dominant role. This was symbolized by Mrs Thatcher tacking office in Britain in 1979 and R. Regan in the United States in 1980, with their emphasis on ‘free capital movements, monetarism and minimal state that does not accept the responsibility for correcting income inequalities or managing serious externalities’ (Held & McGrew, 2007: 188) With the fall of the Berlim Wall, neoliberal ideology became hegemonic. The dominant, quasi-uncontested, interpretation of the events of 1989 was that they represented a total and definitive victory for market democracy. Journalists and opponents of this ideology referred to the package of principles promoted by the IMF, the World Bank and American Treasury as the Washington Consensus agenda (Williamson, 1990). Focused on the elimination of barriers to free markets, the neoliberal agenda encouraged countries to privatize public services and companies, drastically reduce the economic role of the state, limit public spending, liberalize international trade, services and investments, open to foreign direct investment, decrease public expenditure on well-directed social targets and secure property rights (Held & MacGrew, 2007: 187-9; Anderson, 1999)”*.

aumento demasiado do custo de produção de bens e serviços, contribuindo sobremaneira para a ampliação da economia informal, especialmente pela realidade do desemprego estrutural.

Mozart Victor Russomano (1997, p. 15) trata com propriedade o neoliberalismo no contexto do direito do trabalho:

A tendência, cada vez mais ostensiva e extensa, a se estimular a negociação coletiva, dispensando, no que concerne a detalhes, as leis do Estado, sob o sopro forte das ideias neoliberais, pode vir a transformar-se, porém, em uma tentativa perigosa de desarticulação do Direito do Trabalho, como ele é compreendido até agora.

Diante deste processo inexorável, Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 26) analisa o relacionamento democrático entre o Sindicato e o Estado, nas palavras do autor deve haver “*equilíbrio entre as fontes autônomas e heterônomas de produção das regras destinadas a reger a vida dos sindicatos*”, ampliando o campo de normatização das regras provenientes da negociação coletiva, que será plenamente desenvolvida em contexto de efetiva autonomia sindical, alcançável através de um regime de plena liberdade sindical.

Em meados da década de 1980, muitos economistas latino-americanos haviam abandonado a antiga visão estatizante das décadas de 1950 e 1960, a favor do que veio a ser denominado “*Consenso de Washington*”²⁵, propondo a ideia de que a melhor maneira de promover o crescimento é por meio de orçamentos equilibrados, privatizações inflação baixa, mercados desregulamentados e livre-comércio. Podemos dizer que estas tese econômica representa a institucionalização do neoliberalismo em 1989, sintetizado pelo mito da não intervenção do Estado na economia, impermeabilidade das positivamente Estatais diante das possíveis investidas do Estado no domínio econômico, com a consagração dos direitos de: propriedade e livre iniciativa, com fortalecimento da tese da desregulamentação do direito do trabalho.

Diante deste contexto, Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 21) reconhece a compatibilidade entre as normas negociadas e as excepcionalidades da dinâmica contratual (2011, p. 21), que estariam a justificar no passado a crescente regulamentação

²⁵ Para Fabio Giambiagi e outros (2011, p. 135) a expressão decorre de: “[...] um encontro no Institute for International Economics em Washington D.C., o economista John Williamson listou uma série de reformas que os países em desenvolvimento deveriam adotar na área econômica para que entrassem em uma trajetória de crescimento autossustentado. Esta lista foi intitulada pelo próprio Williamson de ‘Consenso de Washington’, pois ele acreditava ser um conjunto de medidas com que a maioria dos economistas ali presentes estaria de acordo. Sumariamente, as propostas de Williamson visava assegurar a disciplina fiscal e promover a ampla liberalização comercial e financeira, além de forte redução do papel do Estado na economia.

de determinadas espécies de profissões:

O Estado diminui o ímpeto da elaboração de uma lei para cada profissão. Não é justo, por outro lado, que algumas profissões possam ser regulamentadas por lei e outras, não. Acrescente-se que não é correta a noção segundo a qual uma categoria profissional só é forte se contar com uma regulamentação legal. Há categorias profissionais que dispõem de grande força, embora sem lei especial. A tendência moderna é para a transferência dessas regulamentações do âmbito da lei para o das

Em complemento, Nelson Mannrich e Tulio de Oliveira Massone (2010, p.

141) reconhecem a necessidade de remodelação da normatização trabalhista através da contratação coletiva, pela inexorável heterogeneidade do mercado de trabalho, não havendo a convergência das reivindicações operárias próprias da 1ª Revolução do Trabalho, levando a homogeneidade do estatuto protetivo Estatal (Direito de Fábrica), para quem:

A hipótese teórica da qual partimos é de que esta nova normatização seja feita pela via da contratação coletiva, instrumento adaptável ao multifacetado mundo do trabalho e compatível com a dinâmica dos novos tempos, o que exige uma redefinição do sindicalismo para os próximos anos. Afinal, sem sindicatos atuantes sequer as leis estatais seriam observadas. Em outros termos, qualquer que seja o caminho da mudança, é imprescindível a participação sindical como ator neste processo, interferindo nos equilíbrios possíveis, sempre provisórios.

Quanto ao alcance do princípio da adequação setorial negociada²⁶ absorvido pela nova redação do art. 620 da CLT, observamos que o dispositivo segue a tendência do movimento de descentralização do diálogo social segundo modelo preponderantemente adotado nos âmbito dos países membros da OCDE (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico), definindo nas CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) os *standards* a serem observados nas negociações realizadas no nível da empresa, que permitam uma adequação da regra geral às necessidades específicas da atividade econômica, ou seja, são observados limites às negociações dispostas em ACT (Acordo Coletivo de Trabalho). Por nossas características, este movimento de

²⁶ A doutrina de Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1465), ao tratar do Princípio da Adequação Setorial Negociada como um princípio de Direito Coletivo do Trabalho, ainda sem universalização na doutrina, estaca a necessidade de critérios objetivos que permitam a harmonização das normas jurídicas oriundas da negociação coletiva e daquelas previstas no estuário normativo heterônomo Estatal, na tentativa de traçar a justa medida de uma possível contraposição, estabelecendo os seguintes limites: (i) Norma mais favorável: as normas autônomas juscoletivas devem implantar um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; (ii) Indisponibilidade apenas relativa: a negociabilidade das parcelas *justabalhistas* não devem recair sobre matérias imantadas de indisponibilidade absoluta; e (iii) Ato estrito de renúncia: o despojamento unilateral de direitos é incompatível com o processo negocial coletivo, apenas a transação, que subentende a reciprocidade negocial, é meio hábil de alcançar, legitimamente, normas jurídicas.

descentralização promovido pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) deve observar as limitações do modelo denominado “*Organised Decentralised and Co-ordinated Collective Bargaining Systems*”²⁷.

Destacamos, também, a possibilidade de um maior desenvolvimento dos comitês empresariais (art. 510-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/17) com atuação restrita na promoção de entendimento direto entre o representante dos empregados e a empresa, pautado na boa-fé, para a prevenção de conflitos²⁸ (art. 510-B da CLT²⁹), registrando o obstáculo constitucional do art. 8º, inciso VI, da CF. Referida tendência foi analisada no *paper* da OECD - *Organisation for Economic Cooperation and Development* (2019, p. 18), com o título “*Negotiating our way up: collective bargaining in a changing world of work*”, vejamos

Beyond collective bargaining, OECD countries also vary in terms of workers’ voice arrangements at workplace or company level. “Voice”, in this context, corresponds to the various institutionalised forms of communication between workers and managers to address collective problems. Voice also provides employees with an opportunity to solve issues emerging in the workplace through communication with management. Voice is often mediated through representative institutions, such as local trade union representatives, works councils or workers representatives, or it can

²⁷ Modelo descrito no relatório “*Employment Outlook*” (2018, p. 83) da OECD, vejamos: “*Organised Decentralised and Co-ordinated Collective Bargaining Systems: sector-level agreement play an important role, but they also leave significant room for lower-level agreements to set the standards – either by limiting the role of extensions (rare and never automatic or quasi-automatic) leaving the design of the hierarchy of agreement to bargaining parts or allowing opt-outs. Co-ordination across sectors and bargaining units tends to be strong. In 2015 Austria, Denmark, Germany, The Netherlands, Norway and Sweden were in this group*”.

²⁸ Modelo norte americano de solução interna de conflitos trabalhistas denominado *grievance* é fundamentado em um sistema legal *common law*, sendo esclarecedoras as lições de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 52) quanto ao seu funcionamento: “*Os conflitos são solucionados na própria empresa, em que eclodem, por meio de um complexo, mas rápido, procedimento interno de diálogo, denominado grievance, previsto nas cláusulas dos contratos coletivos; é uma forma de composição do conflito pelo diálogo desenvolvido, sucessivamente, em níveis ou degraus sobrepostos. No primeiro degrau interno da empresa, o empregado e o chefe devem tentar uma solução direta; não havendo resultado, passa-se para o segundo degrau, caso em que o representante dos trabalhadores conversará com alguém acima do chefe; seguem-se assim, continuamente, outras instâncias, visando a composição do conflito, sempre mediante diálogo direto, tantas quanto estiverem fixadas no contrato coletivo. Não sendo possível a solução na empresa, as partes podem pedir a mediação do Ministério do Trabalho, que é facultativa, salvo se obrigatória pelo contrato coletivo. Frustrada a mediação, as partes podem submeter o conflito a um árbitro particular, por estas escolhido de uma lista de nomes inscritos em uma associação. A arbitragem realiza-se no local indicado pelas partes, cabendo-lhes o pagamento das despesas e dos honorários do árbitro. Geralmente, cada parte arca com a metade. O sindicato responde pelo pagamento para o trabalhador. A arbitragem é irrecurável e o laudo arbitral não é reexaminado pelo poder judiciário, salvo quanto aos aspectos formais, como uma nulidade relacionada com a pessoa do árbitro*”.

²⁹ Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições: I - representar os empregados perante a administração da empresa; II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos.

materialises at the workplace through the organisation of direct exchanges between workers and managers (e.g. via regular town hall meetings and/or direct consultations). A key difference between “direct” and “representative” forms of voice is the legal protections and rights attached to the status of workers’ representatives, notably the protection against retaliation and firing, and information and consultation rights.

Por fim, a negociação coletiva não deve estar restrita às relações de emprego, devem extrapolar seus limites, sendo objeto de análise o papel da negociação coletiva como ferramenta normativa para a o gênero trabalho e não apenas a espécie emprego, independentemente das concepções fechadas ao entorno das figuras jurídicas de “empregador” e “empregado” com restrições legais a sua consecução em diversos sistemas jurídicos ao redor do planeta, o que englobaria a regulamentação das plataformas tecnológicas, com impactos no Brasil, discussão contemporânea fomentada em 2020 pelo CEO da UBER³⁰, com análises feitas em 2018, no relatório “*Employment Outlook 2018*”, da OECD (*Organisation for Economic Cooperation and Development*)³¹, apontando na diretriz de uma reforma legal no âmbito dos países membros, ampliando o escopo da

30 Esta a iniciativa foi retratada no jornal *The New York Times*, em 10 de agosto de 2020, no artigo/opinião com o título “*I Am the C.E.O. of Uber. Gig Workers Deserve Better. Gig workers want both flexibility and benefits — we support laws that could make that possible*”, vejamos as observações do texto original: “*There has to be a “third way” for gig workers, but we need to get specific, because we need more than new ideas — we need new laws. Our current system is binary, meaning that each time a company provides additional benefits to independent workers, the less independent they become. That creates more uncertainty and risk for the company, which is a main reason why we need new laws and can’t act entirely on our own. I’m proposing that gig economy companies be required to establish benefits funds which give workers cash that they can use for the benefits they want, like health insurance or paid time off. Independent workers in any state that passes this law could take money out for every hour of work they put in. All gig companies would be required to participate, so that workers can build up benefits even if they switch between apps. Driving passengers or delivering food on a bike comes with real risks. States should require all gig companies to provide medical and disability coverage for injuries incurred on the job, creating a baseline safety net that we cannot give to drivers today without risking their independent status under the law. We also need new laws that prevent companies from denying independent workers opportunities based on their race, religion, gender, sexual orientation or any other protected characteristic. Shockingly, that fundamental measure of equality is not fully enshrined into law for all American workers today*”.

³¹ Segue o texto original do relatório da OECD: “*Such alternative forms of collective organisation are a tool for preserving some form of workers’ voice at times of rapid changes to work relationship. But these new bodies are often not entitled or may not even want to engage in direct negotiations with employers. Hence, some employers fear that these alternative forms of organization represents a threat to the traditional forms of collective bargaining that have been based on negotiations and industrial peace. Moreover, some restrictions to worker and employer organisation may come from law and competition laws which are often based on traditional concepts of ‘employer’ and ‘employee’ For instance, in the case of platform workers, but also of the would be against the traditional interpretation of competitive rules which tend to consider them as ‘undertakings’ (Daskalova, 2017). This highlights the importance of legal reform to clarify the scope for collective bargaining and support the emergence of new forms of social dialogue*”.

Disponível em: [ead.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2018/the-role-of-collective-bargaining-systems-for-good-labour-market-performance_empl_outlook-2018-7-en#page31](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2018/the-role-of-collective-bargaining-systems-for-good-labour-market-performance_empl_outlook-2018-7-en#page31), Acesso em 01/09/20.

negociação coletiva, como suporte as normas formas de diálogo social que surge como necessidade de interlocução de capital e trabalho no contexto de uma econômica disruptiva.

CONCLUSÃO

Pelos argumentos apresentados, entendemos inexorável o caminho a ser trilhado no sentido do aperfeiçoamento da regulamentação da negociação coletiva, no sentido da adoção das diretrizes e tendências adotadas pelos países membros da OCDE, com fortalecimento institucional da atuação Sindical, com ampliação gradual do poder de barganha, para que seja alcançado independentemente da intervenção do Estado na normatização do trabalho, melhores condições, adequadas aos desafios impostos pela disrupção provocada pela tecnologia, motivo que nos leva a apresentação destes ensaios ao *Sindicalismo do Século XXI*, tratados como uma alternativa viável aos novos desafios da 4ª Revolução Industrial ou *Next Capitalism*.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRAGHINI, Marcelo. Reforma Trabalhista: flexibilização das normas sociais do trabalho. São Paulo: LTr, 2017.
- DE MASI, Domenico. O Ócio Criativo. São Paulo: Sextane, 2001.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 13ª. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- _____. A reforma trabalhista no brasil. São Paulo: LTr, 2017.
- KRUGMAN, Paul. A crise de 2008 e a economia da depressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- MANNRICH, Nelson. A reforma do mercado de trabalho: a experiência italiana. São Paulo: LTr, 2010.
- _____. A modernização do contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 1998.
- _____. Reforma Trabalhista: reflexões e críticas. São Paulo: LTr, 2018.
- MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 30ª. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- _____. Contribuições Sindicais: direito comparado e internacional. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MIT. The Work of Future: Building Better Jobs in an age of Intelligent Machines. 2020.
- MORAIS FILHO, Evaristo de. Introdução ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1978.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 39. ed. São Paulo:

LTr, 2014.

_____. Curso de Direito do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. Compêndio de direito sindical. 8ª. ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____. Direito contemporâneo do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011.

OECD. Negotiating our way up: collective bargaining in a changing world of work. 2019.

_____. Employment Outlook. 2019.

_____. Employment Outlook. 2018.

_____. Employment Outlook. 2017.

PEREIRA, Leone. Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica. São Paulo: Saraiva, 2013.

PLEYERS, Geoffrey. Alter globalization: becoming actors in the global age. Polity Press. Kindle.

ROBINSON, James A. Why nations fail: the origins of Power, prosperity, and poverty. New York: Crown Business, 2012.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de direito do trabalho. 6ª. ed. Curitiba: Juruá, 1997.

_____. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. Vol. 01.5ª Ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1960.

SCHWAB, Klaus. The fourth industrial revolution. New York: Crown Business, 2016.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários a reforma trabalhista. São Paulo:

SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de direito do trabalho. 2ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

_____. Direito internacional do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

TOURAINÉ, Alain. Um novo paradigma para compreender o mundo de hoje. 4ª. ed. Petrópolis: Vozes, 2011.

VIANNA, Segadas *et al.* Instituições de direito do trabalho. 17ª. ed. vol. 1. São Paulo: LTr, 1997.

Submetido em 04.04.2024

Aceito em 13.06.2024