

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado

Marcos Paulo da Silva Oliveira

E-SINDICALISMO: trabalho e reconhecimento na era do software

Belo Horizonte
2019

Marcos Paulo da Silva Oliveira

E-SINDICALISMO: trabalho e reconhecimento na era do software

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito Privado.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Cecília Máximo Teodoro

Belo Horizonte
2019

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

O48e Oliveira, Marcos Paulo da Silva
E-sindicalismo: trabalho e reconhecimento na era do software / Marcos Paulo da Silva Oliveira. Belo Horizonte, 2019.
187 f.

Orientadora: Maria Cecília Máximo Teodoro
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Direito

1. Sindicatos - Brasil. 2. Tecnologia da informação. 3. Honneth, Axel, 1949-. 4. Reconhecimento (Filosofia). 5. Movimentos sociais. 6. Direito do trabalho. I. Teodoro, Maria Cecília Máximo. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 331.881

Ficha catalográfica elaborada por Fabiana Marques de Souza e Silva - CRB 6/2086

Marcos Paulo da Silva Oliveira

E-SINDICALISMO: trabalho e reconhecimento na era do software

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito Privado.

Profa. Dra. Maria Cecília Máximo Teodoro – PUC MINAS (Orientadora)

Prof. Dr. Everaldo Gaspar de Andrade – UFPE

Prof. Dr. Lucas de Alvarenga Gontijo – PUC MINAS

Belo Horizonte, 21 de fevereiro de 2019

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, à Professora Doutora Maria Cecília Máximo Teodoro, figura que me inspira desde a graduação a acreditar em uma sociedade mais justa e humana e a quem devo a conclusão dessa etapa. A minha mais profunda gratidão por ter acreditado em mim e por ter me apresentado o mundo do trabalho com olhos de reconhecimento do outro. Obrigado por ter me feito acreditar que o mestrado, espaço de grandes privilégios, é um lugar de reciprocidade, em que muito se leva, mas também muito se deixa. Agradeço por ter em você grande exemplo não só na academia, mas também na advocacia e na vida!

Agradeço ao corpo docente da Pós-graduação em Direito da PUC Minas, em especial aos membros da linha de Trabalho, Democracia e Efetividade, particularmente aos professores doutores Márcio Túlio Viana, Cléber Lúcio de Almeida e Vitor Salino de Moura Eça. As aulas de cada um de vocês, as discussões e as indicações bibliográficas foram fundamentais para a construção dessa pesquisa. Foi um verdadeiro privilégio construir essa trajetória ao lado de figuras tão importantes para o Direito do Trabalho brasileiro.

Agradeço à administração do PPGD-PUC Minas, em especial ao coordenador, Dr. Leonardo Macedo Poli, por toda a infraestrutura, acervo bibliográfico disponibilizado e a acolhida humana que o campus da PUC permite. Agradeço a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), que financiou integralmente as minhas pesquisas realizadas no âmbito do mestrado.

Agradeço aos membros do grupo de pesquisa Retrabalhando o Direito (RED) – PUC Minas, por todos os diálogos, brilhantes lições e entusiasmo em pesquisar o Direito do Trabalho sob uma perspectiva crítica e humana.

Agradeço às professoras Wânia Guimarães Rabello de Almeida e Thaís Cláudia D’Afonseca, por todas as contribuições para o desenvolvimento dessa pesquisa. O apoio de vocês para este trabalho é inestimável.

Agradeço aos colegas de mestrado, em especial nas pessoas de Maria Antonieta Fernandes, Priscila Martins Reis Machado, Ugo Briaca de Oliveira, Gustavo Maciel Filgueiras Lacerda e Filipe Kinsky, pelos nossos encontros nas salas de aulas e fora delas que tornaram a experiência da pós-graduação ainda mais rica e divertida.

Agradeço à Barbara Nascimento de Lima pelo apoio durante a escrita. Suas críticas, indicações bibliográficas e companhia foram essenciais para completar essa jornada.

À Aysla Sabine Rocha Teixeira, cuja contribuição para este trabalho foi preciosa. Agradeço também ao Laurence Pereira Duarte pelas discussões e indicações bibliográficas.

Um agradecimento especial aos meus amigos da vida, que mesmo não estando juntos no dia a dia da pós-graduação tiveram papel fundamental para que eu pudesse levar este trabalho até o fim.

Aos meus irmãos, Vitoria Ellen da Silva Oliveira e Victor Hugo de Oliveira, que me apoiam desde que a docência era apenas um sonho distante. Obrigado por terem acreditado que era possível e obrigado por vocês serem quem são para mim, cada qual ao seu modo me ensinando e me permitindo ensinar.

Ao meu pai, Marcos José de Oliveira, que abriu mão de tanto para que eu pudesse realizar meus sonhos. Quando penso em solidariedade, você é a primeira pessoa que me vem à cabeça. Que sorte eu tenho de poder o chamar de pai e saber que o senhor cuida tão bem de nós.

Finalmente, agradeço a minha mãe, Neusa da Silva Oliveira, pessoa a quem dedico este estudo. Ao escrever esses agradecimentos é a sua imagem que tenho em mente, me observando da sacada de casa diariamente para ir às aulas e ao trabalho. Sua trajetória de vida, alegre, porém sofrida, é o que me motiva a tentar ser melhor todos os dias. Obrigado!

RESUMO

A presente dissertação analisa o movimento sindical brasileiro diante da nova racionalidade neoliberal. A pesquisa é eminentemente teórica, tendo como pano de fundo a noção de uma era do software, na qual as tecnologias da informação e comunicação são instrumentalizadas para precarizar o trabalho humano, culminando no agravamento da crise dos sindicatos obreiros e do próprio Direito do Trabalho. Diante da profunda tensão entre capital e trabalho após a década de 1970, que culmina em ditames de flexibilização, rivalidade entre povos, competitividade entre trabalhadores e individualização, diagnostica-se um esvaziamento dos espaços coletivos de deliberação no mundo laboral, com intensos ataques aos direitos conquistados pelos trabalhadores. Desse diagnóstico objetiva-se, na presente pesquisa, por meio de um método jurídico-prospectivo, apontar tendências futuras para o sindicalismo obreiro, na tentativa de indicar caminhos para a superação do atual cenário de enfraquecimento dos movimentos sindicais no Brasil. Para tal formulação, propõe-se uma investigação interdisciplinar tendo como importante marco teórico a teoria do reconhecimento recíproco de Axel Honneth em diálogo com as abordagens sobre redistribuição de renda e os novos movimentos sociais. Nesse contexto, aponta-se a importância de que os sindicatos se articulem em redes e engajem-se politicamente para além das pautas econômicas, utilizando-se das novas tecnologias da informação e da comunicação como instrumentos de reaproximação com as bases, reconstruindo os laços de solidariedade tão caros para as lutas sociais empreendidas no mundo do trabalho. Ao final, propõem-se o protagonismo sindical para a reafirmação de um conceito emancipatório de trabalho, numa perspectiva de integração social que culmine em condições teóricas e práticas de proteção da classe trabalhadora.

Palavras-chave: Sindicatos em rede. Software. Teoria do Reconhecimento. Novos Movimentos Sociais. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This dissertation analyzes the Brazilian trade union movement in the face of the new neo-liberal rationality. The research is eminently theoretical, having as background the notion of an era of software, in which information and communication technologies are instrumented to precarize human work, culminating in the aggravation of the crisis of the labor unions and the Labor Law itself. Faced with the profound tension between capital and labor after the 1970s, which culminates in dictates of flexibilization, rivalry between peoples, competitiveness among workers and individualization, it is diagnosed an emptying of collective spaces of deliberation in the labor world, with intense attacks on rights conquered by the workers. Based on a prospective legal method, this analysis aims to identify future trends for workers' unionism, in an attempt to indicate ways to overcome the current weakening of trade union movements in Brazil. For this formulation, we propose an interdisciplinary investigation having as important theoretical framework the theory of reciprocal recognition of Axel Honneth in dialogue with the approaches on redistribution and the new social movements. In this context, the importance of unions articulating networks and engaging politically beyond economic guidelines, using the new information and communication technologies as instruments of rapprochement with the grassroots, rebuilding the ties of solidarity so important to the social struggles undertaken in the world of work. In the end, the union's role is proposed for the reaffirmation of an emancipatory concept of work, in a perspective of social integration that culminates in theoretical and practical conditions of protection of the working class.

Keywords: Trade Unions Networking. Software. Theory of Recognition. New Social Movements. Labor Law.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - Alterações na CLT – número/ano.....	107
FIGURA 2 - Alterações na CLT por presidente.....	108
FIGURA 3 - Natureza das modificações na CLT.....	108

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	19
2 A ERA DO HARDWARE E O DIREITO DO TRABALHO.....	27
2.1 O trabalho e o sujeito trabalhador na era industrial	35
2.2 O sindicato na era industrial	42
2.3 Classe trabalhadora e reconhecimento: dos anos dourados à crise	49
3. A ERA DO SOFTWARE E O DIREITO DO TRABALHO	55
3.1 O trabalho e o sujeito trabalhador no capitalismo da era do software: os complexos modos de trabalhar, a individualização e a síndrome de padrão.....	66
3.2 O sindicato na era do software	75
4. A ATUAL CRISE DO SINDICALISMO BRASILEIRO: ENTRE LEGISLAÇÕES, DELIMITAÇÕES E RECONHECIMENTO INTERSUBJETIVO.....	81
4.1 O arcabouço legislativo dos sindicatos brasileiros de 1943 a 1988: do modelo celetista ao novo sindicalismo	82
4.2 O sindicato a partir da Constituição da República de 1988: entre dissensos e consensos.....	87
4.2.1 <i>O constitucionalismo latino-americano e a flexibilidade do Direito do Trabalho</i>	95
4.3 A crise do direito do trabalho brasileiro na contemporaneidade: da década de 1990 à lei 13.467/2017	100
4.4 A lei 13.467/2017 e o sindicalismo num mundo de livre normatização	106
4.4.1 <i>A terceirização, a manutenção da unicidade e a retirada da contribuição sindical obrigatória</i>	111
4.4.2 <i>A ampliação dos espaços destinados à negociação coletiva e o esvaziamento do papel do Judiciário na análise das cláusulas convencionais</i>	115
4.4.3 <i>A sobreposição dos acordos individuais aos acordos e convenções coletivas</i>	119
4.4.4 <i>As complexas e fragmentadas formas de trabalho reguladas pela Lei 13.467 de 2017</i>	120
4.4.5 <i>As comissões de representantes dos empregados</i>	124
5 A TEORIA DO RECONHECIMENTO NO MUNDO DO TRABALHO, DESAFIOS E POSSIBILIDADES.....	129
5.1 O mercado capitalista na perspectiva da integração social	135
5.2 Intersubjetividade e identitarismo: como pertencer no coletivo na era da informação?	139
5.3 Caminhos para a solidariedade: sindicato, <i>internet</i> e movimentos sociais, uma relação limítrofe	145

6 O PAPEL DO SINDICATO NA ERA DO SOFTWARE: e-sindicalismo.....	153
6.1 Os trabalhadores do conhecimento	154
6.2 A organização em rede	157
<i>6.2.1 O sindicato em movimento: da dimensão econômica para a dimensão social em rede.....</i>	<i>159</i>
6.3 A tecnologia da informação na atividade sindical.....	171
6.4 O “e-sindicalismo” como protagonista da reafirmação de um conceito emancipatório e humano de trabalho	173
7 CONCLUSÃO.....	176
REFERÊNCIAS:	181

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho encontra-se em um momento de intensa transformação. Se de um lado o trabalho fabril nos moldes fordistas aparece cada vez mais distante, um novo modo de produzir e de trabalhar surge no horizonte, não como algo pronto e acabado, mas como um processo de construção e desconstrução de diversos preceitos.

Hoje, a estabilidade e os projetos de longa duração dão lugar a uma produção enxuta, terceirizada, de pronta entrega, que visa satisfazer o imediato, sem muitas preocupações com o duradouro. O trabalhador se vê hoje no meio desses novos dilemas. A instantaneidade, a flexibilidade e a liquidez da vida no capitalismo pós-década de 1970 dão a tônica das novas relações humanas, não só no trabalho, mas em todas as esferas da vida.

As novas tecnologias, em rede, criam a sensação de que nunca os seres humanos estiveram tão próximos uns dos outros. Mas, por que ainda assim parece que nunca estiveram tão distantes? Para Zygmunt Bauman (2001), um dos teóricos que abalizam as investigações do presente estudo, defende que hoje se vive tempos de modernidade líquida, em que as instituições pensadas na primeira fase da modernidade sólida são paulatinamente diluídas, construindo uma nova razão social e, conseqüentemente, novos sujeitos.

Muitas são as terminologias criadas para tentar aclarar esse novo momento das sociedades capitalistas. A produção passou a ser investigada como toyotista, devido ao modelo Toyota de produção que se generalizou ao longo do globo. Alguns pensadores também chamam esse momento de pós-fordista ou pós-industrial, pois a dinâmica da produção e desenvolvimento das sociedades do capitalismo pós 1970 é tamanha que ainda não encontra, na visão de alguns, um marco de verdadeira precisão. Outros pensadores contemporâneos, diante do papel de destaque conferido as novas tecnologias da informação e da comunicação, dizem ainda de uma era da “uberização” (POCHMANN, 2016), que constrói novos paradigmas através da chamada “economia do compartilhamento” e das suas desvirtuações.

Os novos paradigmas sociais levam a filosofia e a sociologia a se digladiarem para dar conta de criar mecanismos de investigação e sistematização do atual momento social. Para uns são tempos de pós-modernidade, para outros tempos de simplesmente “pós”. No presente estudo, acredita-se nas teorizações de Zygmunt Bauman (BAUMAN; BORDONI, 2016) de que não há distanciamento histórico para nomear o atual momento, que ao generalizar ditames de flexibilidade e intensa individualização para a vida humana parece ser mais bem explicitado por meio da terminologia “modernidade líquida”.

A ideia de “modernidade líquida” é apresentada por Zygmunt Bauman (2001) em contraposição à modernidade própria da era fordista/taylorista (modernidade sólida), na qual capital e trabalho dependiam um do outro enquanto “parceiros de viagem”.

A sociedade do trabalho assalariado no apogeu da modernidade sólida moldava a vida dos sujeitos. E o trabalho estranhado se tornou central para o desenvolvimento da sociedade, marcando os indivíduos do nascer ao perecer. As contradições do sistema potencializaram a exploração, mas potencializaram também o reconhecimento intersubjetivo entre os trabalhadores, fazendo com que diante do experimento das mesmas opressões e degradações morais se sentissem pertencentes à mesma classe. Do trabalho explorado e “rotinizado” surgiu também a resistência obreira e a coletivização das lutas.

Com as organizações dos trabalhadores, utilizando-se de greves, manifestos e outras formas de resistência, a coesão social da classe trabalhadora aumentou e gerou efeitos positivos na realidade laboral da época. Nasceu ali o sindicato e com ele o próprio Direito do Trabalho, frutos das contradições do sistema.

Com o desenvolvimento do sistema econômico e o fortalecimento das lutas organizadas dos trabalhadores por meio dos sindicatos, a trindade capital, trabalho e estado, apesar de alguns inconvenientes, funcionou bem e pareceu suficiente para cumprir com as promessas da modernidade, todas elas ligadas à estabilidade, amplo consumo de bens e serviços e realização dos sujeitos em âmbito familiar e profissional.

Com a crise do modo de produção capitalista na década de 1970, essa trindade deixa de ser funcional. A era de ouro do Direito do Trabalho e do próprio sindicalismo, explicitada nos países que vivenciaram estados de Bem-Estar, começa a dar lugar para o momento de crise e transição, tendo como pano de fundo o paradigma neoliberal.

O Capital agora voltado para os serviços e especulação se desvincula gradativamente do trabalho industrial e, com isso, a ética do trabalho, um dos elementos fundantes da modernidade, foi completamente alterada. A centralidade do trabalho humano é colocada em xeque, passando o consumo a desempenhar o papel central da modernidade nessa nova fase.

Com as crises da década de 1970 começa a ser disseminada uma nova visão de mundo, ligada à individualização dos sujeitos e a perda da ideia do pertencimento em classe. Com a nova ética, os trabalhadores deixam de se reconhecer enquanto pares e socialmente se reconhecem na posição de consumidores que passam a ocupar. O liame subjetivo que permitia que os trabalhadores se reconhecessem no coletivo, se sentissem pertencentes em classe, foi sendo paulatinamente minado pelas reengenharias fabris no pós década de 1970.

Portanto, já na atual era líquida, conforme Bauman (2001), capital e trabalho não dialogam como antes. O capital viaja leve, globalizado e o trabalho, ainda que indispensável para a vida humana nas sociedades capitalistas, está relegado às localidades e paga um alto preço pelas crises econômicas do sistema de produção vigente.

A ideia de trabalho nas fábricas, ligado a um projeto de vida em longo prazo, dá lugar a um trabalho fragmentado, em tempo parcial, conectado em rede, mas sem grandes interações humanas. Se especialmente na primeira metade do século XX os sindicatos experimentaram amplo reconhecimento social, com a crise do petróleo e as mudanças sociais ocorridas após esse período (1970), os sindicatos entram em descrédito, inclusive com o próprio trabalhador.

Diante da liquidez social, a contemporaneidade torna-se um momento de intenso ataque aos direitos conquistados pelos trabalhadores, seja em nível individual ou coletivo, justamente porque o papel do Estado enquanto promotor de políticas sociais é questionado. Além disso, muitas são as ideologias disseminadas que tentam afastar e rivalizar os próprios trabalhadores uns com os outros. As agências privadas assumem a narrativa da política e propagam ditames de instantaneidade, flexibilidade e individualização. Essa instantaneidade e toda essa transitoriedade afetam sobremaneira o modo como os indivíduos se relacionam com as demandas coletivas e com o espaço público.

As novas tecnologias microeletrônicas, da informação e da comunicação, são instrumentalizadas pelo capital e possibilitam o surgimento e generalização de níveis ainda mais elevados de flexibilidade. Portanto, a tecnologia associada aos ditames neoliberais torna-se elemento central para as metamorfoses que passam a ocorrer no mundo do trabalho e na ciência justrabalhista. O sindicalismo, hoje em crise, também sofre intensos ataques do mundo conectado.

A ideia das tecnologias aplicadas aos ditames da flexibilidade, típicos da modernidade líquida, denominam o que Zygmunt Bauman (2001) chama de “era do software”. Trata-se, pois, de um processo evolutivo da produção capitalista possibilitado por meio da ciência da computação e robótica, destacando-se o papel central da rede mundial de computadores (*internet*).

A ideia de uma “era do software” ganha importante destaque para as investigações do presente estudo por permitir, enquanto termo guarda-chuva, a investigação crítica das considerações acerca da modernidade “flexível”, “toyostista” e da “era da uberização”, cada qual com suas peculiaridades, sempre descortinando o intenso e permanente conflito entre

capital e trabalho, com o pano de fundo de um cenário de tecnologia, automação e rivalidade entre sujeitos.

Diante da extrema individualização que se coloca na era do “software” somada à ideologia de concorrência entre os próprios trabalhadores, uma severa crise se instaurou no sindicalismo dos tempos de modernidade líquida.

A introdução dessa nova racionalidade humana, que considera os sujeitos como empresas, vem acompanhada do processo tecnológico que acaba por introduzir novas e complexas formas de se trabalhar. Hoje, os trabalhadores do mundo são mais complexos e não por acaso as novas formas de se prestar serviços são, na maioria das vezes, expurgadas da proteção trabalhista da relação de emprego.

A classe trabalhadora da era do “software” é mais complexa, diversa, heterogênea e também mais explorada. São homens e mulheres que trabalham muitas horas e ouvem cotidianamente que o seu trabalho chegará ao fim. Também escutam dos patrões e da mídia convencional que estão recebendo baixos salários porque produzem pouco ou não vestem a camisa da empresa. É hoje uma classe que rivaliza entre si, não se reconhece no coletivo. O operariado contemporâneo muito mais se identifica com o empregador e não mais com seus pares de interação, até porque a interação entre trabalhadores é cada vez menor.

A ética do trabalho vem sendo duramente alterada, culminando em trabalhadores que nunca antes precisaram tanto da proteção do Direito do Trabalho, mas que, por vezes, acreditam não precisar. Exatamente por isso, muitos trabalhadores não se filiam, não comparecem em reuniões e assembleias sindicais. Preferem estar por conta própria, longe do coletivo. Essa ideologia típica do neoliberalismo abala os sindicatos justamente porque para eles é imprescindível o pertencimento no grupo, o reconhecimento de classe e a luta coletivizada.

Assim, na atual era do “software”, por assim dizer, nota-se que a postura dos sindicatos enquanto principais articuladores de uma possível resistência a essas investidas também não mais se coloca de maneira forte e combativa.

A leitura da crise sindical nos países latino-americanos é ainda mais custosa, pois o colonialismo e o escravismo tiveram e ainda têm papel determinante nas políticas engendradas no mundo do trabalho. No Brasil, a crise do sindicato torna-se fenômeno ainda mais complexo, seja pelo retardamento histórico que acomete o mundo do trabalho típico dos países de Terceiro Mundo, seja pela legislação coletiva do Trabalho de viés extremamente autoritária e intervencionista.

O Brasil adotou ao longo do século XX um modelo de sindicalismo corporativista, no qual o sindicato é único, vinculado a uma base territorial definida, com receita fixa (por intermédio da contribuição sindical obrigatória, recentemente alterada pela Lei 13.467) e precisa ser reconhecido pelo Estado. Tudo isso, para muitos pensadores do mundo do trabalho, inviabilizou o amadurecimento do movimento sindical brasileiro, culminando no agravamento da crise de representatividade atualmente observada.

Portanto, as dificuldades do sindicato contemporâneo estão atreladas às questões político-econômicas e também às questões culturais, éticas, morais e psicológicas. Pertencer no coletivo nunca foi tão difícil como agora, na “era do software”.

Nesse cenário, o momento parece ser de repensar o modo como a luta de classes tem se dado no Brasil. É preciso valorizar as conquistas históricas do movimento sindical brasileiro, mas também é preciso que os sindicatos inovem nas suas atuações, atraindo a base de trabalhadores que há muito não lhe dá mais sustento.

Diante da fragmentação de lutas, das reformas trabalhistas que culminaram na retirada de diversos direitos e da ausência de reconhecimento intersubjetivo da classe trabalhadora é preciso que os sindicatos, agora, diante dessa tão severa crise no mundo do trabalho, mudem seu “modus operandi” passando a se apropriar dos instrumentos do capital para se adequarem à nova empresa (tecnológica, em rede e fluída).

Na contramão da ideologia individualista surgem os apontamentos de Axel Honneth (2003), pensador da teoria do reconhecimento recíproco e defensor da centralidade do trabalho nas sociedades contemporâneas (HONNETH, 2008). A teoria do reconhecimento, em especial diante desse cenário de crise que se instaurou nos sindicatos obreiros e no próprio Direito do Trabalho, é de suma importância para um repensar das lutas coletivas e da ciência juslaboral.

A presente dissertação tenta alocar a teoria do reconhecimento recíproco no mundo do trabalho, no sentido de apontar soluções para essa crise social que culmina numa verdadeira crise jurídica, em processo de retroalimentação.

Busca-se investigar em que medida as categorias éticas e morais delineadas por Axel Honneth (2003) e tidas por ele como indispensáveis para a emancipação do homem se relacionam com o reconhecimento sindical democrático que se presente esboçar diante da era do “software”. Portanto, a presente pesquisa é essencialmente teórica.

Nesse contexto, para fins metodológicos o presente trabalho se divide em cinco capítulos. No primeiro, são examinadas as condições teóricas e práticas da “era do hardware”, típica da modernidade sólida, que por meio do desenvolvimento capitalista industrial, ainda

que permeado por diversas contradições e lutas históricas, permitiu o desenvolvimento dos sindicatos e do Direito do Trabalho enquanto um contraponto às explorações capitalistas, garantindo o respeito da dignidade da pessoa humana dos trabalhadores. A ideia de construção da consciência de classe naquele cenário ganha especial destaque, justamente por permitir uma averiguação das mudanças e permanências no tocante às lutas obreiras contemporâneas.

No segundo capítulo, as bases do capitalismo tecnológico, da “era do software”, são objeto de investigação. Examinam-se os complexos modos de trabalhar, a individualização que acomete a classe trabalhadora e o fenômeno da “síndrome de patrão”, visando entender o atual cenário no qual o sindicalismo está inserido diante do discurso neoliberal.

No terceiro capítulo, a legislação brasileira que versa sobre os sindicatos ganha destaque, na tentativa de compreender em que medida as alegadas debilidades legislativas contribuem para o atual cenário de enfraquecimento dos sindicatos. O arcabouço legislativo, desde a CLT até a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, é posto em debate, permitindo críticas a respeito da unicidade sindical, da contribuição sindical obrigatória, da noção de categoria e base territorial. Mais no final dessa seção, a Lei 13.467/2017, popularmente conhecida como a Lei da reforma trabalhista, é trazida ao foco, com o intuito de entender em que medida os institutos da referida legislação podem potencializar ou arrefecer as lutas sindicais em prol da garantia de direitos à classe trabalhadora.

No quarto capítulo, a teoria do reconhecimento de Axel Honneth (2003) e suas teorizações sobre o mercado capitalista numa perspectiva de integração social (HONNETH, 2008) são colocadas em análise, na tentativa de apontar possíveis caminhos de fortalecimento para os sindicatos obreiros. As experiências de grupos historicamente oprimidos, que insurgem contra a dominação sistêmica em prol do reconhecimento social de sua identidade, são colocadas em posição de destaque para criar o pano de fundo das proposições a respeito dos desafios e possibilidades para o reconhecimento sindical na era do “software”. É nesse momento que se percebe a importância de que os sindicatos obreiros se tornem protagonistas das lutas em prol da consolidação e defesa de um conceito emancipatório de trabalho, que recoloca a pessoa humana no seu centro de proteção.

A partir de tais reflexões, o texto busca romper com perspectivas estreitas, entendendo-se que a partir das dimensões do reconhecimento recíproco reconfiguradas na leitura honnethiana (amor, direito e solidariedade) será possível obter as condições teóricas para a retomada prática da consciência da classe trabalhadora.

No capítulo final, tenta-se apontar uma nova ideia de sindicalismo diante das contradições tecnológicas e dos ditames neoliberais. Veicula-se uma ideia de “e-sindicalismo”, para a renovação das lutas coletivas no mundo do trabalho. O resultado final dessa investigação coloca-se, de certo modo, como elemento de ruptura com o sistema jurídico atualmente posto, reposicionando os sindicatos enquanto agentes de transformação social não apenas em prol das melhorias das condições nas relações de emprego. Para a superação da apatia popular diante da redução de direitos sociais, indica-se a importância de engendrar práticas de solidariedade cidadã, por meio do engajamento político dos sindicatos. Essas práticas dependem de incentivos morais, que passam pelas três esferas de reconhecimento, mas dependem também da utilização material dos recursos atualmente disponíveis.

Nesse sentido, propõem-se, ao final, a veiculação do “e-sindicalismo”, por meio da articulação sindical em rede, em intensa aproximação com os novos movimentos sociais, em uma expectativa reformista que culmine em práticas revolucionárias, de avanço das lutas dos trabalhadores para toda a classe que vive do trabalho.

Na conclusão, será realizado um panorama geral do tema pesquisado, ressaltando os principais pontos do estudo, em uma perspectiva de sistematicidade das proposições intentadas acerca do reconhecimento sindical na era do “software”.

2 A ERA DO HARDWARE E O DIREITO DO TRABALHO

A modernidade como paradigma de leitura do mundo não se deu em processo isolado, ela se propôs e se consolidou a partir de processos mínimos e também por meio de ações grandiosas, revolucionárias. Esses processos culminaram no surgimento do capitalismo enquanto meio de produção e no liberalismo enquanto vertente política no mundo ocidental. No presente estudo, entende-se que a expressão “Modernidade” refere-se ao “estilo, costume de vida ou organização social que emergiram na Europa a partir do século XVII e que ulteriormente se tornaram mais ou menos mundiais em sua influência” (GIDDENS, 1991, p. 8). O período industrial dos séculos XIX e XX, de intenso desenvolvimento da modernidade, é que serve como alvo da presente investigação por meio da diferenciação conceitual do sociólogo Zygmunt Bauman (2001) entre a modernidade sólida e a modernidade líquida.

Através da distinção entre o sólido e o líquido, entre o rígido e o flexível, Bauman (2001) examina o paradigma da modernidade, descrevendo as bases das sociedades capitalistas ocidentais até o mundo contemporâneo.

Para Giddens (1991) os costumes engendrados pela modernidade se desvinculam de quaisquer perspectivas socialmente tradicionais. “Tanto em sua extensionalidade quanto em sua intensionalidade, as transformações envolvidas na modernidade são mais profundas que a maioria dos tipos de mudança característicos dos períodos precedentes.” (GIDDENS, 1991, p. 10).

De acordo com Bauman (2001, p. 129) a modernidade deve ser encarada enquanto história no tempo, pois ela é “o tempo em que o próprio tempo tem uma história”.

Para Giddens (1991), a história da modernidade não é linear, já que a velocidade da mudança nesse período passa a ser extrema. Discutindo as discontinuidades da modernidade, Giddens (1991) menciona três características muito específicas que nos permite uma precisa análise das dinâmicas sociais oriundas da era moderna.

Para esse autor (GIDDENS, 1991), a primeira característica é o ritmo com que as mudanças acontecem na era moderna. A segunda característica aponta para a natureza veloz dessas mudanças, que tomam uma forma cada vez mais global. Finalmente, a terceira característica apontada refere-se a natureza intrínseca das instituições modernas, pois variadas formas sociais da modernidade não encontram quaisquer correspondências com os períodos pré-modernos. Dentre essas formas sociais, Giddens (1991, p. 12) destaca: “o sistema político do estado-nação, a dependência por atacado da produção de fontes de energia inanimadas, ou a completa transformação em mercadoria de produtos e trabalho assalariado”.

É nesse contexto que se torna possível falar na antiga “era do hardware”, em oposição à contemporânea “era do software”, nomenclaturas apresentadas por Bauman (2001) para detalhar os processos de mudanças e permanências das sociedades ocidentais advindos do paradigma da modernidade em intensa relação com as tecnologias.

Pela sociologia clássica¹ determinou-se o papel central do capitalismo e do industrialismo como elementos fundantes da ordem social moderna (GIDDENS, 1991).

Dessa investigação Bauman (2001) revela o papel central do trabalho assalariado como forma histórica de concretização das promessas da era moderna, inicialmente na sua fase pesada e posteriormente em sua fase líquida.

Conforme esclarecido por Alves (2008), o trabalho assalariado (por conta alheia), que culmina na condição de *proletariado*, é a categoria basilar da modernidade, pois implica em sujeitos, homens e mulheres, despossuídos dos meios de produção que alienam sua força de trabalho e, nesse processo, se reconhecem enquanto classe social.

Nesse quadro simbólico, o paradigma da modernidade se inaugura como um processo de dissolução de antigas instituições pré-modernas, com a pretensa motivação de diluir as tradições estamentais e depois restaurar uma sociedade igualmente consistente, mas que ao contrário da sociedade pré-moderna pudesse ter uma solidez mais duradoura e de matriz igualitária (BAUMAN, 2001).

“Os primeiros sólidos a derreter e os primeiros sagrados a profanar eram as lealdades tradicionais, os direitos costumeiros e as obrigações que atavam pés e mãos, impediam os movimentos e restringiam as iniciativas” (BAUMAN, 2001, p. 10). Tudo isso porque a burguesia, com seu ideal iluminista no século XVIII, buscou seu reposicionamento social e sua hegemonia enquanto classe (TEODORO, 2018a). É nesse período em que se inicia a racionalização e justificação teórica do comportamento que transforma a burguesia mercantil em industrial. Essa nova mentalidade supõe a divisão do trabalho que contribuirá com a produtividade crescente e, por conseguinte, com a suposta oportunidade de crescimento de toda a sociedade (GREGORIO, 1998).

A modernidade pesada coincide com o advento do Estado Liberal, que é fruto das lutas burguesas, em contraposição a um modelo de sociedade estamental e a um Estado totalitário (TEODORO, 2018a).

¹ Marx apontava para o capitalismo como a moldura central da vida nas sociedades modernas. Já para Durkheim, o industrialismo é que culmina numa nova divisão do trabalho e, por isso, determina o caráter veloz da modernidade. Finalmente, Weber também destaca a ordem social advinda do capitalismo, mas suas análises em diversos pontos chaves teriam maior proximidade com as investigações de Durkheim (GIDDENS, 1991, p. 16-17).

Para Teodoro (2018a), o Estado Liberal avançou no que diz respeito à personalidade humana e algumas liberdades fundamentais, tornando-as juridicamente invioláveis. Contudo, a preocupação burguesa com a garantia da igualdade ficou relegada apenas à formalidade. Esse Estado Liberal também foi o responsável pelo desenvolvimento industrial nos fins do século XVIII e no século XIX e, como se verá, culminou em conflitos sociais que marcam a sociedade do trabalho até a presente data (TEODORO, 2018).

“As revoluções do final do século XVIII assentaram, com a abolição dos privilégios estamentais, a igualdade individual perante a lei. Abriu-se, com isso, uma nova divisão da sociedade, fundada não já em estamentos, mas sim em classes: os proprietários e os trabalhadores” (SANTOS, 2008, p. 19).

Beck (2011), autor que parece ter inspirado as investigações de Zygmunt Bauman sobre a “era do hardware”, define o início da modernidade como a fase da “modernização simples”, a qual trouxe consigo as promessas de “sociedade de classes”, “família nuclear”, “trabalho assalariado”, “ciência”, “progresso” e “democracia”, em contraposição aos elementos que davam substrato para a pré-modernidade.

Para Beck (2011), o paradigma da modernidade seria então a legitimação de uma desigual distribuição de renda, por meio da produção capitalista.

Nesse estado de coisas, torna-se possível identificar que o intenso processo de dissolução das instituições pré-modernas abriu margem para a disseminação de uma razão cada vez mais instrumental, que garantiu e ainda garante à economia um papel de destaque na vida em sociedade. Com o advento da modernidade, na era industrial, a economia ganha ares de “superestrutura”, já que não está mais restrita aos entraves derivados de sua possível vinculação com a política, ética e cultura (BAUMAN, 2001).

Para Bauman (2001), na modernidade também ocorre a separação e o afastamento entre os conceitos de tempo e distância, na medida em que se empreendeu a construção de máquinas que superavam as capacidades humanas e animais, isto é, veículos automotores que percorriam grandes distâncias em curtos espaços de tempo. Assim, necessariamente esses conceitos, de tempo e distância, deixam de ser similares² e para o autor essa é uma das características principais da era do “hardware”, marcada como uma era de progresso industrial, mas também de intensa exploração do homem pelo próprio homem.

² Segundo Giddens (1991, p. 24): “As organizações modernas são capazes de conectar o local e o global de formas que seriam impensáveis em sociedades mais tradicionais, e, assim fazendo, afetam rotineiramente a vida de milhões de pessoas.”

A “era do hardware” seria então um fenômeno da modernidade pesada, ligada ao capitalismo e as Revoluções Industriais, em suas variadas fases e, por isso, de fundamental importância para a análise do surgimento do Direito do Trabalho e do sindicalismo. Quando os meios de transportes não-humanos e não-animais surgiram, o tempo de viagem deixou de ser peculiaridade da distância e se tornou problema do “hardware” (BAUMAN, 2001).

O significado de “hardware” está justamente atrelado ao seu caráter maquinal, pois é a parte física do computador, ou melhor, trata-se do conjunto de aparatos eletrônicos, peças e equipamentos que fazem o computador funcionar. (CAMBRIDGE INTERNATIONAL DICTIONARY OF ENGLISH, 2018).

Na modernidade dos tempos industriais, o tempo passa a ser ferramenta e volta-se para a conquista do espaço e para a superação dos limites inerentes à ambição humana, tendo como pano de fundo o intenso desenvolvimento capitalista da tecnologia (BAUMAN, 2001).

Bauman (2001) ressalta que com o advento do complexo maquinário ligado à tecnologia (hardware) tornou-se possível a viagem por meios não-humanos e não-animais e, assim, o encurtamento de distâncias. O tempo passou a ser manipulado e instrumentalizado pelo detentor de tecnologia e tornou-se fator de ruptura. Segundo Bauman (2001), exatamente por isso é que Max Weber descreve esse momento como a época da razão instrumental, em que a economia e a circulação de bens e riquezas foram priorizadas no lugar da cientificidade.

Nesse momento, enquanto as capacidades humanas aproximavam os sujeitos, o descobrimento do “hardware” os diferenciava e os afastava, já que por meio da tecnologia disponível possibilitou-se que algumas pessoas viajassem mais rápido que outras e contornassem obstáculos mais facilmente.

Com as diferenças lançadas por esse novo modelo, viabilizou-se de maneira potencializada a conquista de território e espaço por certa parcela da sociedade, os detentores dos meios de produção. Aqui, retomamos as lições de Alves (2008), pelas quais se torna possível compreender que foi justamente a potência do “hardware”, da grande indústria, que acirrou os embates sociais que culminaram na classe social que veio a ser compreendida como o proletariado (ALVES, 2008).

Viana (2003) comenta que com o advento da modernidade, o sistema capitalista foi paulatinamente se inundando num ambiente industrial, que alterou drasticamente a ética do trabalho. A gratidão e a servidão do trabalhador ao detentor de capital não mais se fizeram presente, dando lugar a uma relação tensionada pela exploração advinda da fábrica, do “hardware”.

A análise do trabalho no capitalismo industrial permite detectar contradições do próprio sistema que permitiram o início e o avanço das lutas dos trabalhadores e levaram à construção da ciência justrabalhista tal qual a conhecemos (VIANA, 2003).

Segundo Bauman (2001), na era do “hardware” se valoriza o pesado, máquinas e estruturas pesadas, pela qual a conquista do espaço era o objetivo central dos capitalistas. O território era verdadeira obsessão, conquistado por meio de maquinários velozes. A riqueza e o poder estavam ligados ao território e fixados na terra, pois sujeitos ao tamanho do “hardware” (BAUMAN, 2001). Segundo Bauman (2001, p. 134), na era do “hardware” era “maravilhoso e excitante alcançar nascentes do Nilo antes que outros exploradores as alcançassem, mas um trem adiantado ou peças de automóveis que chegassem à linha de montagem antes das outras eram os pesadelos mais assustadores da modernidade pesada”. (BAUMAN, 2001, p. 134). Por isso, a era do “hardware” coincide exatamente com o período do capitalismo industrial no ocidente. Naquele momento era preciso consolidar a ideia de rotina, perenidade e organização do tempo.

Para Massoni (2007) não se pode falar na Revolução Industrial como um momento único, mas um grande processo no qual eclodiram várias revoluções, de maneira que se o algodão correspondia à primeira fase da Revolução, a ferrovia era o grande símbolo da Revolução Industrial em sua segunda fase.

Nesse sentido, Teodoro (2018a) relembra que o aparecimento do Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico especial e autônomo, só tornou-se possível em razão das mutações derivadas da Revolução Industrial, que fez surgir a máquina em substituição ao trabalho manual e o vapor enquanto fonte de energia, alterando por completo a produção até então existente.

Com a industrialização e racionalização dos meios produtivos, o trabalho e o próprio trabalhador se sujeitaram ainda mais ao capital e aos detentores dos meios de produção, pois se tratou de um processo social ímpar, em especial quando comparado ao trabalho artesanal e manufatureiro (SOUTO MAIOR, 2017a). Nesse processo de racionalização, como marcos elementares da era do “hardware”, faz-se necessário investigar o desenvolvimento dos modelos de produção taylorista/fordista.

Segundo Delgado (2005), o modelo de produção e gestão do trabalho inaugurado por Frederick Winslow Taylor, batizado de modelo taylorista, tornou mais simples e rápida a produção industrial ao promover a separação sistemática de cada etapa e tarefa do método produtivo interno da fábrica. O taylorismo reduzia a produção industrial à execução de

movimentos repetitivos por parte do operariado, mas nem por isso tornou o trabalho por conta alheia menos explorado e alienante (DELGADO, 2005).

Como um aperfeiçoamento da proposta taylorista, surgiu o sistema de produção criado por Henry Ford, cuja principal característica é a fabricação em massa. A produção fordista era complementar ao modelo taylorista, acrescentando alguns elementos para a melhoria e organização da produção em série nas fábricas verticalizadas (DELGADO, 2005).

Por isso, usualmente, os pensadores do Direito do Trabalho vinculam essas duas propostas produtivas como complementares, sob a alcunha “taylorismo/fordismo”.

Para Bauman (2001), a “era do hardware” intensificava a rotinização por meio do desenvolvimento maquinal potencializando a generalização do modelo fabril fordista/taylorista.

Apesar de esses modelos vigorarem ao longo de significativa parte da modernidade, considerados ideais, a produção em série também ocasionou problemas relacionados à saúde, higiene e segurança dos operários que exigiram a atuação do Estado até então Liberal (TEODORO, 2018a).

No início da Revolução Industrial, a imposição de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que constituíam mão-de-obra barata, os acidentes ocorridos com os trabalhadores no desempenho de suas atividades, e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar, foram as constantes da nova era no meio proletário, às quais podem-se acrescentar também os baixos salários. Se o patrão estabelecia as condições de trabalho a serem cumpridas pelos empregados, é porque, principalmente, não havia um Direito regulamentando o problema. (SANTOS, 2008, p. 15).

Em síntese, os operários alçados à produção industrial, enfrentando extensas jornadas de trabalho, terríveis e insalubres condições de moradia e temendo a substituição de grande parte da mão de obra pelo “hardware” passaram a se organizar contra aquele sistema e reivindicar uma postura ativa e intervencionista do Estado. É nesse contexto, das contradições criadas pelo sistema capitalista industrial – a fábrica –, que se promoveu a luta coletiva dos obreiros na Europa moderna (VIANA, 2017).

“Para produzir mais e melhor, o sistema teve de reunir pessoas que eram antes dispersas e essas mesmas pessoas, vivendo a mesma exploração, aprenderam a conspirar. Brotava, assim, a resistência coletiva, ou mais exatamente o sindicato”. (VIANA, 2003, p. 353).

“A Revolução Industrial evidenciou a presença da máquina dentro da produção humana, tornando-a maciça e despertando os empreendedores para a possibilidade de conquista de grandes mercados” (CHIARELLI, 2005, p. 84).

Sobre a relação homem-máquina nesse período, são interessantes as considerações de Chiarelli (2005) acerca do tema. Para o autor, quando a ciência se viu aplicada à indústria, despontou o gigante de ferro (aqui traduzido por nós como o “hardware”) como possibilidade de racionalizar a produção e reduzir o cansaço físico do homem. Mas, ao mesmo tempo, o “hardware” tornou-se o algoz da classe trabalhadora, que pela incessante busca capitalista pelo lucro, era mais explorada e temia a perda do trabalho com a sua total substituição pelo maquinário disponível (CHIARELLI, 2005).

A máquina reproduzia-se e, sem respeitar barreiras temporárias, superava-se e invadia, cada vez mais o campo que antes estivera reservado ao trabalhador. Era o próprio homem, inseminando a máquina com aperfeiçoamentos; substituindo, com eles, procedimentos laborais antes executados por seus semelhantes. Essa máquina, que reduzia o cansaço físico do homem, via-se enquadrada num mundo de idéias políticas que a conduziam pelo caminho destinado a diminuir as próprias possibilidades econômicas do ‘homo faber’; o menor esforço, a subtração da fadiga passaram, também, a significar o temor de substituição pelo gigante de ferro, sem anseios e sem família. (CHIARELLI, 2005, p. 85-86).

Por essas contradições da fábrica, os trabalhadores tornaram-se subversivos, passaram a pensar e também a produzir novas realidades político-laborais (VIANA, 2003). A partir das incongruências do sistema capitalista industrial, com a aglomeração dos operários nos muros das fábricas, vivenciando condições precárias e degradantes de trabalho, é que esses mesmos trabalhadores aprenderam a conspirar coletivamente, a reivindicar e a se reconhecer entre seus pares. Dessa união, foi forjado o sindicato e com ele os primeiros sinais do Direito do Trabalho, tendo como interessante marco o Manifesto Comunista de 1848.³ (TEODORO, 2018a).

Foi justamente para corrigir e superar o individualismo próprio da civilização burguesa, fundado nas liberdades privadas e na isonomia, que o movimento socialista fez atuar, a partir do século XIX, o princípio da solidariedade como dever jurídico, ainda que inexistente no meio social a fraternidade enquanto virtude cívica (SANTOS, 2008, p. 19).

A luta dos operários organizados fez com que o avassalador sistema produtivo da época fizesse pequenas concessões em prol da garantia de condições mínimas de dignidade no trabalho, modificando, ainda que não totalmente, a realidade político-laboral da classe trabalhadora.

³A autora também destaca o papel da Igreja Católica para o reconhecimento do valor social do trabalho com a edição da encíclica *Rerum Novarum* em 1891 (TEODORO, 2018).

Importante destacar que toda essa movimentação chegou ao Brasil com um grande atraso histórico. Enquanto na Europa, como visto, a produção industrial e a chegada do “hardware” já haviam alterado a vida em sociedade desde fins do século XVIII, no Brasil, ainda no século XIX a atividade rural era preponderante (SOUTO MAIOR, 2017a).

“Assim, a história do Direito do Trabalho na Europa não se identifica, sob o ponto de vista temporal, com a história desse direito no Brasil” (SOUTO MAIOR, 2017a, p. 123). Isso não quer dizer que a vida político-laboral brasileira não esteja intensamente vinculada ao capitalismo internacional e aos paradigmas da modernidade, ressalvadas as peculiaridades próprias da América Latina.

Souto Maior (2017, p. 123) inclusive esclarece que a produção rural brasileira, com destaque para São Paulo, já aparentava as aguçadas feições capitalistas de “trabalho livre, mecanização parcial da produção, moderna rede de transportes, financiamento mais eficiente da lavoura, do comércio e da exportação”.

Para Teodoro (2018a), por não se ter verificado no Brasil um Estado Liberal propriamente dito e, de maneira menos intensa, um verdadeiro Estado Social, a localização do nascimento, desenvolvimento e institucionalização do Direito do Trabalho e dos movimentos da classe trabalhadora é bastante complexa e também tardia. Segundo Teodoro (2018a) apenas após a abolição da escravidão é que se podem perquirir quaisquer vestígios da ciência justtrabalhista na realidade brasileira.

Souto Maior (2017a), também a respeito do tema, comenta que, no início do século XX, com o início da industrialização no país, o Brasil vivenciou um liberalismo de conveniência que se deu sob as bases de um capitalismo escravagista. Para o autor o perfil dos industriais brasileiros denuncia uma herança do passado colonial. (SOUTO MAIOR, 2017a).

Segundo Souto Maior (2017a), apesar do atraso histórico, quando a indústria finalmente chegou ao Brasil ela se desenvolveu rapidamente, em especial através do uso da mão de obra do trabalhador imigrante. Ilustrando tal afirmativa, Souto Maior (2017, p. 123) apresenta dados que demonstram a ampliação do número de fábricas e de trabalhadores no Brasil daquela época, em “1889, 900 fábricas e 54.200 operários; 1907, 3.120 fábricas e 149.000 operários; 1914, 7.340 fábricas e 154.000 operários; 1920, 13.430 fábricas e 275.000 operários; e 1930, 18.800 fábricas e 450.000 operários”.

Apesar disso, os pensadores do Direito do Trabalho brasileiro convencionaram que, apesar das manifestações e reivindicações esparsas dos trabalhadores no Brasil, a

institucionalização da ciência justrabalhista brasileira apenas teria ocorrido entre as décadas de 1930 e 1945, sob uma matriz corporativa e autoritária.⁴

2.1 O trabalho e o sujeito trabalhador na era industrial

A fábrica fordista/taylorista foi tida como o modelo mais cobiçado e seguido pela racionalidade que imperava na modernidade pesada, razão pela qual, entender a fábrica é essencial para compreender as subjetividades da classe trabalhadora na era industrial.

Para se falar em classe trabalhadora é preciso que se tenha em mente o conjunto de sujeitos, alienados do controle dos meios de produção, que estão subsumidos a uma condição existencial de proletariedade (ALVES, 2008). “A condição de proletariedade abre um campo de possibilidades concretas para a constituição da classe social do proletariado propriamente dita, posta como sujeito histórico-coletivo da civilização do capital” (ALVES, 2008, p. 1).

Alves (2008, p. 14) adverte que a base fundamental de quaisquer formas históricas de trabalho é o trabalho enquanto categoria “ontológica do ser social”, pois é o pressuposto negado, mas ainda assim efetivo, do trabalho estranhado.

Para Alves (2008), a partir das leituras de Marx, o trabalho estranhado é parte de uma alienação sistêmica. Isto é, alienação da pessoa que trabalha em relação ao produto do seu trabalho, mas também em relação à atividade produtiva e em relação à própria vida em sociedade.

Alves (2008) explica que o trabalho estranhado também existiu em formas sociais pré-capitalistas, mas o trabalho capitalista (assalariado) é uma configuração mais dilatada de trabalho estranhado. Assim, a condição de proletariedade surge apenas no trabalho capitalista.

Nas cidades-estado da Grécia Antiga, a tarefa de trabalhar para suprir as necessidades era desempenhada pelos escravos; os cidadãos (homens, gregos e livres) ocupavam-se da atuação política, das artes e da filosofia (BECK, 2011). Já na Idade Média, o trabalho braçal era destinado aos estamentos menos favorecidos, sendo que apenas no fim desse período começou-se a identificar certos membros da nobreza desempenhando atividades tipicamente burguesas (embora as mais privilegiadas, ligadas à Justiça e às ciências médicas). Então, é na era industrial que o trabalho e as profissões se afirmam como eixos condutores da

⁴ Exemplificativamente cita-se que essa afirmativa encontra correspondência nas seguintes obras: DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13. ed. - São Paulo: LTr. 2014. PEREIRA, João Batista Brito. O sindicalismo no Brasil. Uma proposta para o seu fortalecimento. Em: Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial. VIDORRI, Tarcio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto, coordenadores. - São Paulo: LTR, 2003. TEODORO, Maria Cecília Máximo. O princípio da Adequação Setorial Negociada no Direito do Trabalho. Editora: Ltr - São Paulo, 2ª Ed. 2018.

vida dos indivíduos em geral, servindo, ao lado das famílias, de alicerces existenciais de cada um (BECK, 2011).

[...] a condição de proletariedade propriamente dita surge com o trabalho estranhado capitalista. Ela emerge com a modernidade do capital, tornando-se condição universal das individualidades de classe despossuídas da propriedade dos meios de produção da vida social. A condição de proletariedade se caracteriza, portanto, pelos elementos compositivos da relação-capital no plano das individualidades alienadas ou “trabalhadores livres”. Homens e mulheres imersos na condição de proletariedade são individualidades sociais que não possuem a propriedade e – em geral, a posse (e, portanto, o controle) – das condições de produção da vida social. É a partir desta condição sócio-estrutural que podemos derivar as múltiplas atribuições existenciais da proletariedade moderna ou condição de proletariedade. (ALVES, 2008, p. 14).

Como a grande promessa da modernidade, a sociedade do trabalho assalariado moldava a vida dos sujeitos. E o trabalho estranhado se tornou central para o desenvolvimento da sociedade, marcando os indivíduos do nascer ao perecer.

Já na tenra idade, ainda completamente ligado à família, o adolescente aprende por meio do pai que a profissão é a chave para o mundo. Mais tarde, a formação profissional seguirá ao longo de todas as estações no caminho associada para ‘além’ da profissão que nela não se deixa contemplar. A idade adulta se situa inteiramente sob o signo do trabalho assalariado, não apenas por conta do tempo demandado para o trabalho, mas também da administração ou planejamento do tempo fora, antes e depois dele. Mesmo a ‘velhice’ acaba sendo definida pela ausência de trabalho. Ela começa quando o mundo profissional dispensa as pessoas – não importa se elas se sentem velhas ou não. (BECK, 2011, p. 204).

Nesse sentido, para entender o sujeito trabalhador da modernidade, a partir dos apontamentos de Alves (2008), é preciso que se entenda sua condição histórica de não possuidor de capital. No tocante às subjetividades, é necessário compreender que as individualidades proletárias são individualidades de classe, marcadas pela ausência de posse e pela subalternização em relação ao capitalista. Então, essa condição de proletariedade surge e se universaliza na modernidade do capital, com um sentimento de pertencimento em classe (ALVES, 2008).

Em uma visão bastante próxima da apresentada por Alves, Viana (2017) explica que a justificativa para o estranhamento no trabalho capitalista e a sujeição do trabalhador em relação ao patrão está engendrada nos paradoxos do sistema. Isto é, tem-se uma ficção de trabalho livre, enquanto o trabalhador encontra-se subordinado ou sujeitado. Dessa forma, é evidente que se ele realmente fosse livre para vender ou não vender a sua liberdade, o trabalhador a manteria e o sistema possivelmente seria outro (VIANA, 2017).

O trabalhador necessita do trabalho, mas, por outro lado, falta-lhe liberdade real para não contratar com o capitalista, ainda que lhe seja garantia a liberdade formal para contratar

(VIANA, 2017). O “empresário quer acumular, objetivo estranho ao trabalhador. E assim, tal como o produto que fabrica, este mesmo trabalhador se estranha e se aliena” (VIANA, 2017, p. 11)

Ao contratar com o patrão, o trabalhador cede o domínio de seus gestos: é como se usasse a sua própria liberdade para perdê-la. No entanto, mesmo antes do contrato a liberdade tem algo de ficção: não detendo em suas mãos o capital e a matéria-prima, quem nasceu para ser empregado simplesmente não tem como escolher a autonomia, vale dizer, o seu contrário (VIANA, 2017, p. 11).

A exploração da “era do hardware” atingia os trabalhadores de maneira pessoal, e para Viana (2017), é nesse ponto que a subordinação pode significar sujeição. Em igual sentido, Alves (2008) comenta que o estranhamento do trabalho capitalista traz consequências severas para as subjetividades dos trabalhadores, são elas: subalternidade, insegurança e descontrole existencial, incomunicabilidade, corrosão do caráter, deriva pessoal e sofrimento.

O trabalho estranhado assume formas de fetichismo social e, ao atingir os aspectos pessoais do sujeito que trabalha, tenta “coisificá-lo” e objetivar também suas relações sociais (ALVES, 2008).

À medida que a fábrica se desenvolveu e se consolidou, a exploração do trabalho se tornou mais clara. Com a clarividência da exploração, curiosamente, aumentou também a coesão social entre os trabalhadores (GOMES, 2012).

As contradições do sistema potencializaram a exploração, mas potencializaram também o reconhecimento intersubjetivo entre os trabalhadores, fazendo com que diante do experimento das mesmas opressões e degradações morais se sentissem pertencentes à mesma classe (HONNETH, 2003). Do trabalho explorado e “rotinizado” surge também a resistência obreira e a coletivização das lutas.

Ao aprenderem a resistir coletivamente, os trabalhadores aprenderam a se reconhecer em seus parceiros de interação, desenvolvendo sentimentos de autoestima e de autoconfiança, elementos indispensáveis para o reconhecimento recíproco apresentado por Honneth (2003). A resistência parece-nos ser o elemento fundante do reconhecimento dos trabalhadores na era do “hardware”.

Segundo Viana (2017, p. 9): “Tal como a opressão, que é o seu avesso, a resistência tem marcado a história dos trabalhadores. Suas formas são múltiplas. Seus significados também”.

A classe trabalhadora já era uma classe em si, pois lhe era inerente tal condição diante da economia capitalista que se generalizava (ALVES, 2008). Na modernidade pesada, a massa do povo era a massa de trabalhadores.

Paulatinamente, a dominação capitalista sobre os trabalhadores fez brotar interesses comuns para essa massa, permitindo, então, o surgimento da resistência e da luta obreira por reconhecimento (HONNETH, 2003). “Essa massa se une e forma uma classe para si. Os interesses que ela defende tornam-se interesses de classe” (ALVES, 2008, p. 20).

“Na fábrica, antes de Taylor e de sua gerência científica, a resistência se escondia no próprio ofício – pois os operários, com seus saberes tácitos, conheciam mais que os chefes os modos de trabalhar, e se mexiam lentamente, ou comodamente” (VIANA, 2017, p. 10). Mas na era do “hardware”, com o implemento dos modelos taylorista/fordista, a resistência também se altera. “Os anseios pela manutenção de antigas tradições como o salário justo, o orgulho do ofício, entre outras, entraram em choque com a noção da economia regulada pelo mercado – pela demanda de oferta e procura” (GOMES, 2012, p. 102).

O movimento ludista do século XIX é um claro exemplo da resistência do período industrial. Através desse movimento é possível notar que a narrativa dos trabalhadores diante dos capitalistas modificou-se, tornou-se racional e coletiva (VIANA, 2017, p. 9). De uma servidão que gerava sentimentos de gratidão, pelas contradições da era industrial, a subversão tornou-se a arma de resistência do trabalhador.

A maior característica dos trabalhadores ludistas “era o seu alto grau de organização e disciplina, bem como o conteúdo político de suas organizações, como se evidencia no panfleto distribuído pelos aparadores de tecido de Leeds, por meio do qual conclamavam a insurreição política” (GOMES, 2012, p. 109).

Diante da alienação, do trabalho estranhado e da grande exploração, a subversão dos trabalhadores se constrói na busca por direitos trabalhistas e se manifesta pelo não trabalho, mas também na busca pela violência.

Para Viana (2017), a greve, enquanto expressão máxima da união da classe dos trabalhadores, é uma mistura desses elementos. Ela é considerada violência porque “golpeia” o contrato de trabalho, questionando ajustes e desobrigando a prestação laboral. Ela é também o momento de tomar fôlego, afastando a rotinização do trabalho e possibilitando o não trabalho. “Quase sempre, talvez por instinto, a greve procura as ruas, o ar puro, o céu aberto” (VIANA, 2017, p. 18).

Em Paris, nos velhos tempos, aconteceu certa vez que o Rio Sena – de tanto jogar para fora as coisas que não queria – acabou construindo uma praça. Essa praça foi batizada com o nome de *Grève* – uma palavra que significa ‘terreno plano e unido, coberto de graveto e de areia, ao longo do mar ou de um curso de água’. Na I Revolução Industrial, era ali que os trabalhadores se reuniam para contar suas lorotas, xingar os patrões, esperar pelos *gatos* ou praticar suas greves. Assim, com o

passar do tempo, estar em (=na praça de) Grève passou a significar estar em (=fazendo) greve (VIANA, 2017, p. 14-15).

De toda sorte, é importante considerar que a imersão na condição de proletariedade não significava o imediato pertencimento à classe proletariado, que desempenha um papel antagônico à dominação capitalista. A condição de proletariedade se desenvolve a partir da consciência de classe, do desenvolvimento político dos sujeitos que vivem do trabalho e de sua organização e reconhecimento por meio de instituições político-culturais, caminhando assim para a construção da classe proletária que se opõe a dominação econômica (ALVES, 2008). Daí a importância dos sindicatos naquele período como expressão máxima da formação e desenvolvimento da consciência de classe dos trabalhadores.

No processo de reconhecimento intersubjetivo dos trabalhadores, com a formação da consciência de classe, há, de maneira inevitável, o favorecimento da formação do sentimento de pertencimento social, levando à construção da consciência política que possibilita a reprogramação do ambiente político-laboral.

Com as organizações dos trabalhadores, utilizando-se de greves, manifestos e outras formas de resistência, a coesão social da classe que vivia do trabalho assalariado aumentou e gerou efeitos positivos na realidade laboral da época.

Alguns direitos sociais foram conquistados pelos trabalhadores de modo que os Estados passaram a reagir e criar legislações em tom mais protetor à qualidade e dignidade do trabalho, tudo isso visando à manutenção do sistema capitalista industrial (TEODORO, 2018a).

O Direito do Trabalho nasce dessas lutas históricas e pelo desenvolvimento de um espírito sindical. Exatamente por isso, diz-se que “os direitos humanos de proteção ao trabalhador são, portanto, fundamentalmente anticapitalistas, e por isso mesmo, só puderam prosperar a partir do momento histórico em que os donos do capital foram obrigados a se compor com os trabalhadores” (SANTOS, 2008, p. 16).

O Direito do Trabalho constituiu-se em decorrência de lutas, resistências, conflitos e reivindicações da classe dos trabalhadores, em busca de melhores meios de vida no seio da sociedade e de condições de trabalho, inicialmente, no chão de fábricas. Aos poucos os trabalhadores foram se conscientizando de seus direitos e configurando-se como uma verdadeira classe operária, com características objetivas e subjetivas próprias, e dentre seus principais instrumentos de luta encontrava-se o sindicato. (SANTOS, 2008, p. 16).

Como exemplo, podem-se destacar algumas das significativas conquistas advindas das subversões coletivas dos trabalhadores durante a expansão do Capitalismo industrial. Dentre

elas, a Revolução Russa de 1917, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, e a Constituição de Weimar de 1919 (VIÑA, 2013).

Sobre a constitucionalização do Direito do Trabalho enquanto verdadeira garantia aos trabalhadores, em âmbito individual e coletivo, merece destaque a pioneira Constituição Mexicana de 1917 (PINHEIRO, 2006).

No Brasil, sobre a subversão obreira, é interessante notar que apesar do retardo histórico com relação aos movimentos internacionais, a resistência também se fez presente. Viana (2017, p. 9-10) cita que depois da Lei Áurea, “bandos de negros não só vagavam sem destino, como negavam em suas vidas o trabalho, memória e símbolo de sua degradação”.

Também sobre a situação dos movimentos operários no Brasil, importante destacar as considerações e críticas de Souto Maior:

Durante algum tempo se insistiu em dizer que as leis trabalhistas brasileiras não foram precedidas das lutas de corpo e de ideias, como ocorrera na Europa ocidental. O Estado teria se antecipado aos fatos, direcionando a conduta nas relações de trabalho, sem que uma reivindicação nesse sentido tivesse ainda emergido da sociedade. Essa visão, mesmo sem a intenção de fazê-lo, abre porta para a conclusão de que a legislação trabalhista, no Brasil, foi ‘uma dádiva do Estado’, sem relação com a realidade, e que se pode, então, excluí-la pura e simplesmente como se possuir, ou não, uma legislação do trabalho fosse mera opção governamental. [...] a associação entre escravizados e brancos livres pobres deu o tom inicial da classe trabalhadora no Brasil, especialmente no Rio de Janeiro. É bastante significativa, como explicação da configuração da classe trabalhadora no Brasil e do tratamento que lhe fora conferido, desde então, pela classe dominante, a ocorrência da greve dos tipógrafos, no Rio de Janeiro, em 1858. (SOUTO MAIOR, 2017, p.126).

Sobre a industrialização brasileira, especificamente, Souto Maior (2017a) adverte:

No final do século XIX, mais precisamente a partir de 1870, o Rio de Janeiro, capital do país, já vivia um surto industrial, sendo que ao contrário do que se passou em São Paulo, neste início pelo menos a influência dos imigrantes na constituição do mercado de trabalho não foi tão grande. Cabe destacar que um dos fatores que impulsionou a produção industrial foi a Guerra do Paraguai, cujos combatentes foram, em geral, escravos libertos, o que abria espaço para a utilização do trabalho do branco livre, mas que, no geral, acabou sendo constituído por mulheres e crianças, notadamente no setor têxtil. Notícia-se, também, a ocorrência de uma greve, em 1878, em Amparo, Estado de São Paulo. (SOUTO MAIOR, 2017a, p. 126).

Vale ainda destacar que, em 1890, foi fundado no Brasil o Partido Operário. Em 1892 alguns grupos socialistas organizaram um Congresso Operário no Rio de Janeiro e nesse mesmo Estado, entre 1890 a 1906, foram catalogadas 106 greves, envolvendo 41 categorias de trabalhadores (SOUTO MAIOR, 2017a). Em 1908, foi fundada a Confederação Operária Brasileira. Em São Paulo, foram catalogadas várias greves nos anos de 1905 e 1906. Finalmente, ainda a título ilustrativo, cumpre destacar a greve geral de 1917, movimento

grevista de enorme significado para o desenvolvimento das relações trabalhistas brasileiras (SOUTO MAIOR, 2017a).

Como visto, seja na Europa ou no Brasil, na era industrial a narrativa dos trabalhadores se fez de maneira contra-sistêmica, na luta pelo reconhecimento, inicialmente pelo reconhecimento de um modo de ser enquanto classe trabalhadora e, posteriormente, o reconhecimento do direito de construir novos direitos. Dessa forma, surgiram os sindicatos e o Direito do Trabalho.

Então, uma relação de causa e efeito se instaurou. Ora as organizações de trabalhadores inviabilizavam a dominação sistêmica das empresas, limitando a exploração patronal, ora a fábrica inviabilizava o desenvolvimento da luta dos trabalhadores a ponto de que tomassem os meios de produção (VIANA, 2003).

“Se o sistema inviabilizava o sindicato, o oposto também ocorria. Mais uma vez como a fábrica, que transformava a matéria-prima em produto final, o sindicato devolvia em legitimidade o que tirava em lucratividade” (VIANA, 2003, p. 353).

O trabalho era central para a experiência de vida dos sujeitos na era industrial. Fora das fábricas os operários se dispersavam (VIANA, 2003).

Era o “hardware” e suas contradições que promoviam a luta por reconhecimento dos trabalhadores durante o período industrial.

Por isso, segundo Viana (2017), de maneira curiosa a história nos demonstra uma tendência de mimetização entre capital e trabalho, entre fábrica e sindicato. Um se espelha no outro, um condiciona o outro.

O “hardware” dependia do trabalho humano para o desenvolvimento da produção. E para o seu sustento próprio e de seus familiares, os trabalhadores dependiam do “hardware”. Isto porque, o modo de produzir, nos muros da fábrica, “era o lugar do encontro face a face, mas também do voto de ‘até que a morte nos separe’ entre o capital e o trabalho” (BAUMAN, 2001, p. 134-135).

“O tempo rotinizado prendia o trabalho ao solo, enquanto a massa dos prédios da fábrica, o peso do maquinário e o trabalho permanentemente atado acorrentavam o capital. Nem o capital nem o trabalho estavam ansiosos para mudar, e nem seriam capazes disso”. (BAUMAN, 2001, p. 135).

Contudo, esclarece-se que esse “casamento” entre capital e trabalho era de conveniência e necessidade, apesar de projetado para durar para sempre, estando a separação inicialmente fora de discussão. “Para o bem ou para o mal, as partes unidas no casamento

deveriam permanecer unidas; uma não poderia sobreviver sem a outra”. (BAUMAN, 2001, p. 134-135).

Assim, as relações de emprego na modernidade sólida foram estruturadas de maneira a perdurar no tempo, com as dimensões de “Contrato de Trabalho”, “Local de Trabalho” e “Jornada de Trabalho”. Essas dimensões desenharam um modelo relativamente estável, porquanto permitia negociações (contrato) que afetavam coletividades (categorias como um todo), dentro de espaços definidos (a fábrica) e, diante da regra geral do trabalho vitalício de jornada integral, conferia a possibilidade de organização temporal (BECK, 2011).

Em igual sentido, Sennett (2014) faz a importante consideração de que se de um lado as tarefas repetitivas repercutiam negativamente no caráter dos sujeitos e causavam adoecimentos, ainda assim, em razão da rotina o trabalhador possuía maior controle de seu tempo, tornando possível separar o trabalho de outros momentos da vida.

Com a rotina, era possível para o trabalhador criar a narrativa de sua própria vida e ao criar essa narrativa, possibilitava-se ainda o poder de barganha nas relações laborais, sobretudo em razão da aglomeração de trabalhadores experimentando as duras realidades da fábrica. Naquele momento, a rotina da fábrica era a engenharia perfeita para o reconhecimento intersubjetivo entre os trabalhadores, que vivenciando a mesma exploração, se reconheciam em pares, se solidarizavam uns com os outros e juntos se fortaleciam enquanto classe (OLIVEIRA; TEODORO, 2016).

2.2 O sindicato na era industrial

Como vimos, os primeiros exemplos de movimentos obreiros organizados foram estabelecidos na primeira metade do século XIX, numa intensa e dialética relação entre capital e trabalho. “Mais do que um subproduto do sistema, o sindicato é resultado de um modo de ser, representado pela fábrica concentrada. Foi ela que reuniu trabalhadores entre quatro paredes, para controlá-los e racionalizar a produção. Mas foi também ela que os ensinou a lutar” (VIANA, 2017, p. 32).

Assim, as condições de uniformidade e homogeneidade provocadas pelo “hardware” fizeram eclodir revoltas de trabalhadores que inicialmente foram reprimidas e criminalizadas. Igualmente criminalizado foi o sindicato e toda forma de associação profissional. Estava desenhado o jogo de poder da época. Demonstrar aos trabalhadores a força que possuíam enquanto classe tornou-se perigoso para a manutenção do sistema produtivo.

Justamente porque a reação capitalista diante das reivindicações dos trabalhadores foi extremamente violenta, violentas também eram as primeiras ações organizadas pelos

operários. Percebendo a potencialidade da ação coletiva, os trabalhadores demandavam a liberdade de se associar e se organizar enquanto classe. Da exploração experimentada na fábrica surge o desejo pelo sindicato.

Segundo Chiarelli (2005), o termo francês “syndicat” indicava aqueles que se vinculavam a uma corporação e por isso estavam sob tutela de um “syndic”, traduzido da ideia grega de “procurador”. Essa expressão, “syndicat”, se alastrou pela latinidade, denominando a abstrusa e multifacetada instituição que é o sindicato. Em italiano diz-se “sindacato”, em português e espanhol diz-se “sindicato”, já no mundo anglo-saxão o roteiro terminológico é outro. “No Alemão, utiliza-se arbeitwerein e/ou gesellchafts, enquanto, no inglês, titulam-se as entidades sindicais de trade unions” (CHIARELLI, 2005, p. 137).

Independente da nomenclatura adotada, a história de luta dessa organização de trabalhadores é em muito semelhante ao longo do globo. Em um primeiro momento, o sindicato sofreu com a violência e proibição. Em um segundo momento, foi apenas tolerado. Posteriormente, a terceira fase do sindicalismo é marcada por sua regulamentação e institucionalização (CHIARELLI, 2005).

A primeira fase pode ser definida pela simbologia da Lei Le Chapelier, de 1791. Mesmo com o reconhecimento do direito à livre associação pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, “a famosa Lei Le Chapelier, de 1791, veio proibir, de forma peremptória, todas as formas de coalização de trabalhadores, bem como todas as corporações de ofício” (SANTOS, 2008, p. 13).

Além disso, destaca-se também o Código Penal Francês, de 1810, que determinou penas privativas de liberdade para as pessoas que se organizassem coletivamente para reivindicar direitos ligados aos seus interesses profissionais, legislação que inspirou a produção normativa de diversos outros países capitalistas na época. (SANTOS, 2008).

Na Inglaterra, cita-se o “Combination Act”, de 1800, que impedia o surgimento de entidades associativas das profissões, alegadamente objetivando salvaguardar a liberdade do comércio e da indústria, posto que a *common law* “considerava incompatível a garantia dessas duas liberdades (a sindical e a empresarial), por considerá-las colidentes” (CHIARELLI, 2005, p. 150).

Diante da proibição e intolerância contra os movimentos dos trabalhadores, segundo Viña (2013), na Inglaterra, a primeira fase do sindicalismo é fundamentalmente violenta. Época em que foi criada, em 1829, a União Geral dos Spinners e tecelões, a Associação Nacional para a proteção do Trabalho (1830) e a Grande União Consolidada de Ofício da

União Europeia (1833). A partir de 1834, houve o surgimento e desenvolvimento do movimento cartista (VIÑA, 2013).

Na França, temos os primeiros exemplos nas sociedades de resistência de 1840, apesar do verdadeiro impacto da organização trabalhista ser a revolução de 1848 (VIÑA, 2013).

Na Alemanha, nos primeiros momentos, apenas pode-se citar a revolta dos tecelões da Silesia, em 1844 (VIÑA, 2013).

Segundo Chiarelli (2005), num segundo momento, devido às grandes pressões da classe trabalhadora, que ameaçavam ruir o sistema capitalista da época, foram assumidas perspectivas de tolerância e aceitação para os sindicatos.

“Em 25 de maio de 1864, ganhava-se uma batalha na luta pelos direitos pertinentes à sindicalização, com a promulgação da lei que afastava a normatização francesa os dispositivos que tipificavam o associativismo profissional como delito penal” (CHIARELLI, 2005, p. 150).

Segundo Chiarelli (2005), o cenário inglês antecipou-se minimamente ao Francês no que diz respeito à liberdade de associação.

Os “Combinations Acts”, de 1824 e 1825, praticamente, permitiam (ou até garantiam) a liberdade sindical, desde que não se revestisse de “coação, violência ou intimidação” (sic). Diz-se mesmo que, se foi em nome do individualismo liberalizante que mestrias e companhias foram extintas, seria em nome desse mesmo individualismo que os sindicatos viriam a ser reconhecidos. (CHIARELLI, 2005, p. 150-151).

Com a crescente organização dos trabalhadores, surgiram também partidos de massas. Por meio da atuação política dos proletários, alguns direitos sociais foram conquistados e assegurados por meio de leis, merecendo destaque a criação da seguridade social durante o governo do Chanceler Otto Von Bismarck (OLIVEIRA; TEODORO, 2016).

Surge então uma terceira fase para o sindicalismo, voltada para a regulamentação dos sindicatos e pela institucionalização e generalização do Direito do Trabalho. Com a intensificação do “hardware”, o sindicato igualmente se fortalece, até mesmo pela intensa relação de mimetismo existente entre capital e trabalho (VIANA, 2017).

Desse fortalecimento sindical, proporcionado pelas lutas históricas dessa entidade coletiva, o Estado altera completamente sua postura diante do trabalho, passando a regulamentá-lo e protegê-lo. As promessas da modernidade se fortalecem pelo primado do trabalho assalariado.

De 1848 a 1919, houve a consolidação do Direito do Trabalho, com o intenso desenvolvimento de uma legislação voltada para o mundo do trabalho, tudo isso em um claro reflexo da ação coletiva organizada dos trabalhadores (TEODORO, 2018a).

A postura de Estado Liberal que dominava o início da modernidade foi drasticamente alterada por uma postura de Estado interventor, que buscava conciliar capital e trabalho na tentativa de manter o sistema capitalista vigente. Nesse momento histórico nasce o Estado Social, marcado pelo pensamento Keynesiano, preocupado com a igualdade material entre os indivíduos e a superação de crises por meio do desenvolvimento do mercado de trabalho (TEODORO, 2018a). O sindicato dos trabalhadores tornou-se, então, o grande auxiliar do Estado para a superação das crises e, exatamente por isso, o Estado irá institucionalizá-los.

A I Guerra Mundial desvendou um tratamento díspar entre os países, em especial no tocante às relações de trabalho, possibilitando, assim, a oficialização dos sindicatos e do próprio Direito do Trabalho (TEODORO, 2018a).

É no pós-guerra e diante da necessidade em enfrentar crises econômicas que surge a noção de Estados de Bem-Estar Social.

“A fase de internacionalização dos direitos dos trabalhadores tomou outra dinâmica com a criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, e a proteção do trabalhador assalariado passou também a ser objeto de uma regulação convencional entre diferentes Estados” (SANTOS, 2008, p. 16).

Sobre o papel definitivo dos sindicatos para a construção e consolidação dos Estados de Bem-Estar Social, Delgado e Porto descrevem que:

Sua história firma-se a partir de finais do século XIX, com a emergência das organizações sindicais e políticas dos trabalhadores no capitalismo ocidental, ao lado do começo das políticas sociais dos Estados (inicialmente previdenciárias e acidentárias do trabalho). Este marco situa-se, no plano político-sindical, nos movimentos trabalhistas e sociais estruturados na Inglaterra, França e Alemanha, espalhando-se para outros países capitalistas mesmo ainda na segunda metade do século XIX. No plano político-institucional, situa-se na absorção gradativa pelas ordens jurídicas européias de *normas trabalhistas*, conferindo cidadania social e política aos trabalhadores, como indivíduos e como grupo social. Neste plano, a Conferência de Berlim, de 1890, envolvendo 14 Estados europeus, ao fixar uma série de normas trabalhistas a serem seguidas pelos respectivos Estados convenentes, teve importante papel na construção do EBES. Ainda no mesmo plano – embora, ironicamente, sob matriz autoritária – surge o Governo Bismarck na Alemanha, que dá início a um programa público de previdência e assistência social. (DELGADO; PORTO, 2007, p. 20-21).

Nesse quadro, ao analisarmos a evolução da ciência justralhista no período industrial, pode-se verificar que a “fonte mais dinâmica de seu desenvolvimento decorre da negociação direta entre os sindicatos profissionais e os representantes patronais, em que o

Estado cumpre o papel limitado de controle da legalidade dos referidos pactos” (SANTOS, 2008, p. 14).

Para Teodoro (2018a), pelas lições de Bauman, é possível identificar que essa terceira fase do sindicalismo transformou-se no apogeu da modernidade pesada.

A trindade capital, trabalho e estado apesar de alguns inconvenientes, funcionava bem e pareceu suficiente para cumprir com as promessas da modernidade, todas elas ligadas a estabilidade, amplo consumo de bens e serviços e realização dos sujeitos em âmbito familiar e profissional. “E era justamente este relativo pacto harmonioso que tinha a capacidade de recobrir um conflito permanente, tornando o mesmo possível e funcional, posto que os antagonistas – trabalhadores e detentores do capital – encontravam-se unidos por uma dependência mútua” (TEODORO, 2018a, p. 41).

É desse período a nomenclatura “Welfare State”⁵, ligada à ideia de Nações promotoras de benesses públicas e preocupadas com o reconhecimento e fortalecimento dos direitos dos trabalhadores. “Nesse período ocorreu um notável desenvolvimento sindical: o sindicato tomava seus postos na empresa ou fora dela e se generalizavam as políticas sociais em favor dos trabalhadores” (SANTOS, 2008, p. 17).

Para Delgado e Porto (2007, p. 19), as políticas de Welfare State “traduziram fórmulas privilegiadas de afirmação da liberdade, da democracia, do trabalho e do emprego, da justiça social e do bem-estar na desigual sociedade capitalista”. Surgiram nesse momento algumas garantias que até os dias atuais se fazem tão caras ao sindicalismo, sendo elas: liberdade sindical, convenções coletivas e delegados sindicais (TEODORO, 2018a).

De toda sorte, por assumir essa postura de conciliação frente ao capital e ao estado, que lhe garantiu status de destaque no auge do capitalismo industrial, o movimento sindical deixou de lado sua potência revolucionária, criando para si uma postura extremamente negociada e voltada para a concretização das promessas da modernidade. O trabalho assalariado, mas agora protegido, possibilitava o consumo de massa e o equilíbrio econômico (ainda que cíclico) no capitalismo da primeira metade do século XX.

O sindicato se fortaleceu, criando para si o papel de protagonista na difusão de um sentido vigoroso de solidariedade social (BAUMAN; BORDONI, 2016).

A solidariedade prende-se à ideia de responsabilidade de todos pela carência ou necessidade de qualquer indivíduo ou grupo social. É a transposição, no plano da sociedade política, da *obligatio in solidum* do Direito Privado romano. O fundamento ético desse princípio encontra-se na ideia de justiça distributiva (de

⁵ Santos (2008) esclarece que alguns pensadores do Estado Social entendem que a nomenclatura “Welfare State” só se vinculou definitivamente aos benefícios sociais estatais após a publicação do Relatório Beveridge em 1942.

Aristóteles – ou seja, dar a cada um o que é seu), entendida como a necessária compensação de bens e vantagens entre as classes sociais, com a socialização dos riscos normais da existência humana (SANTOS, 2008, p. 19).

Devido à extrema coesão existente entre os trabalhadores, que se reconheciam em pares e se reconheciam em seu próprio sindicato, vários direitos foram garantidos aos empregados na primeira metade do século XX, especialmente no contexto do pós-guerra, em que havia intensa necessidade de criar novos mercados consumidores. “Na Europa, após uma guerra mundial, o movimento dos trabalhadores reconquista não só a autonomia de celebrar contratos coletivos; a partir do final da Segunda Guerra, consolida-se também o direito de os trabalhadores participarem nas decisões tomadas pela empresa” (SANTOS, 2008, p. 19).

Em síntese, no momento de institucionalização do sindicato, percebe-se um divisor de águas, pois ele nasce com um traço violento e revolucionário, já que durante um tempo contestava o sistema capitalista e a ideia de subordinação, mas no auge do fordismo/taylorismo termina o sindicato por assumir apenas uma feição reformista ao aceitar, ainda que com pequenas contestações, as mesmas relações de produção (VIANA, 2017).

Especificamente no Brasil, o movimento sindical sofreu também repressão, tolerância e institucionalização, com algumas peculiaridades que são próprias do retardamento histórico sofrido pelo país no que tange as relações de trabalho livre e subordinado.

No período de repressão, no geral, os movimentos sindicais brasileiros tinham clara inspiração nas teorias anarquistas, socialistas e comunistas, que impulsionaram diversas lutas entre 1890 e 1920 (SOUTO MAIOR, 2017a).

Para Pereira (2003), 1903 é um período simbólico no que se refere ao movimento sindical brasileiro, pois é desse ano a edição do Decreto n. 979 que permitiu a reunião dos profissionais das indústrias rurais. Já em 1907 têm-se a edição do Decreto n. 1637, autorizando a organização sindical urbana.

Souto Maior (2017a) relembra que no Brasil, assim como no restante do mundo, na década de 1920 houve um intenso avanço do conservadorismo como medida de proteção à “ameaça” socialista observada na Rússia. Exatamente por isso, “as greves estiveram entre as principais preocupações policiais do Estado brasileiro desde a instalação, em 1920, da Inspetoria de Investigação e Segurança Pública” (SOUTO MAIOR, 2017a, p. 135).

Vale citar que a Lei n. 5.221 de 1927 autorizava o fechamento de associações de trabalhadores (OLIVEIRA; TEODORO, 2016).

Com a crise de 1929 e os avanços da indústria, Souto Maior (2017a) destaca que as relações de trabalho no Brasil tornam-se mais complexas e a exploração culmina em um

movimento estatal de arrefecimento do movimento sindical. “A partir de 1930, todavia, na medida em que o sindicato passa a ser figura jurídica de colaboração com o Estado, a repressão não se faz mais via polícia. Redefinem-se as funções do sindicato, adequando-o ao novo formato do Estado corporativo emergente”. (MASSONI, 2007, p. 155).

A produção legislativa da época voltava-se para o reconhecimento de direitos individuais trabalhistas, mas no tocante ao Direito Coletivo do Trabalho, mantinha os sindicatos sob forte controle do Estado, afastando a possibilidade de liberdade e autonomia e também a real utilização da negociação coletiva (SOUTO MAIOR, 2017a).

Em 1934, foi aprovado o Decreto n. 24.694 que esclareceu as regras de administração interna do sindicato no Brasil e definiu a regra de paralelismo hierarquizado da estrutura sindical (MASSONI, 2007).

Ainda trilhando os caminhos do corporativismo, a Constituição de 1937 tornou ilegal o sindicato não reconhecido pelo Estado, concedendo poder normativo sobre toda a categoria para as negociações promovidas pelos sindicatos reconhecidos (MASSONI, 2007).

De fato, o regime corporativo encontrou solidariedade no seio industrial. Aceitam a legislação ‘sob a condição de que os sindicatos não invadam a arena social’ e, assim, rejeitam o instituto da negociação coletiva, que segundo os empresários poderia submetê-los a serem explorados pela ‘classe operária organizada sindicalmente’. A negociação coletiva, portanto, não teve vida real, mesmo que tenha sido regulada, por Decreto desde 1931, referida na Constituição de 1934 e referendada pela Carta de 1937. (SOUTO MAIOR, 2017a, p. 223).

Dessa forma, Souto Maior (2017, p. 164) explicita que “apesar da natureza autoritária, que mais tarde se configurou, e do caráter manipulador com que o governo Vargas tratou a classe trabalhadora, não há como negar os avanços conferidos aos trabalhadores no período, em termos de direitos positivados”.

Apesar disso, não se pode negar que a forte atuação sindical, o desenvolvimento dos processos de reconhecimento intersubjetivo entre trabalhadores e a ampliação da liberdade não foram a cartilha da legislação brasileira da época. “Essa fórmula de contenção dos sindicatos foi, ademais, seguida por diversos governos que se seguiram ao período varguista, notadamente no período da ditadura civil-militar (1964-1985)” (SOUTO MAIOR, 2017a, p. 264).

De toda sorte, apesar das legislações que versavam sobre o Direito Coletivo do Trabalho tentarem impedir a forte atuação sindical, os movimentos populares não deixaram de ser efetivos, em especial nos períodos de 1950 a 1964, em que os trabalhadores brasileiros se

uniram pela defesa da legislação trabalhista e do amplo exercício do direito de greve na indústria brasileira. (SOUTO MAIOR, 2017a).

Em suma, esse rebuscado histórico e legislativo a nível global e local permite constatar que o sindicato é ambivalente, é disciplina e também indisciplina. O sindicato nega, mas também reafirma a condição operária. Ataca, mas também legitima o sistema. Assim como o Direito do Trabalho, o sindicato tem uma faceta de inconcluso, do que poderia ter sido, mas não foi; também do que pode vir a ser, mas ainda não é. (VIANA, 2017).

Apesar do destacado prestígio conferido aos sindicatos na primeira metade do século XX, especialmente na Europa e nos Estados Unidos, Bauman (2001) adianta que o cenário do “hardware”, característico da modernidade pesada, é paulatinamente alterado para a era do “software” acarretando em drásticas mudanças no olhar social em prol do sindicato.

A Constituição do *Welfare State*, no pós Segunda Guerra Mundial, criou barreiras à superexploração capitalista, essas barreiras são traduzidas como rigidez. (ALVES, 2011). Começam a surgir demandas pela flexibilidade e o papel dos sindicatos e da legislação protecionista do trabalho começa a ser questionado.

Discorrendo a respeito do processo de acumulação flexível que se inaugura nesse período, Alves (2011, p. 12) comenta que a sua constituição objetivou “extirpar barreiras à exploração da força de trabalho e facilitar o processo de precarização do trabalho vivo”. Assim, a relação de mimetismo entre capital e trabalho começa a ser colocada em xeque, pois as contradições da fábrica que viabilizavam a organização sindical e permitiram o avanço da proteção trabalhista passam a se dissolver no alvorecer do que Bauman (2001) chama de modernidade líquida.

2.3 Classe trabalhadora e reconhecimento: dos anos dourados à crise

Segundo Bauman (2001), o fordismo era a autoconsciência da “modernidade pesada” ou da chamada “modernidade sólida” e tinha como principal característica uma corrente invisível que impedia a mobilidade dos trabalhadores. O rompimento dessa imobilidade é o que na visão de Bauman (2001) faz com que o sistema fordista entre em decadência. “Em seu estágio pesado, o Capital estava tão preso ao solo quanto os trabalhadores que empregava.” (BAUMAN, 2001, p. 70).

Conforme esclarece Teodoro (2018a, p. 42), o “fordismo teve seu ápice no período posterior à Segunda Guerra Mundial, nas décadas de 1950 e 1960, que ficou conhecido na história do capitalismo como os Anos Dourados ou a Era de Ouro”. Mas, a superação do modelo fordista, potencializada pelas crises da década de 1970, propicia as condições práticas

para a dissolução da maioria dos fortes Estados Sociais que na época se colocavam. Surge então o paradigma neoliberal. (TEODORO, 2018a).

“A crise do capital que atingiu os países capitalistas centrais, em meados da década de 1970, tendeu a impulsionar, principalmente nas décadas seguintes uma série de transformações histórico-sociais que envolveram as mais diversas esferas do ser social capitalista.” (ALVES, 2011, p. 11). No âmbito global, o Estado de Bem-Estar Social e o próprio Direito do Trabalho paulatinamente tornam-se objetos de ampla contestação por parte da ofensiva ultraliberal, surgindo no horizonte um novo modelo político-econômico.

Isso acontece a partir da crise do petróleo na década de 1970, momento em que houve menor arrecadação por parte dos Estados, aumento das dívidas dos países, acréscimo de juros, aprofundamento do desemprego e ampla concorrência entre Estados no plano internacional. (DELGADO; PORTO, 2007).

Soma-se a esse quadro a terceira revolução tecnológica e o aparecimento de novas modalidades de gestão empresarial. Nesse momento surge todo um clima de contestação do modelo do Estado de Bem-Estar social, sustentando-se a sua inviabilidade enquanto projeto de sociedade.

Planos de destruição do Estado de Bem-Estar Social começam a ser colocados em prática, desde o “ideário bastante radical dos maiores líderes políticos desta corrente nos anos de 1980, Margareth Thatcher e Ronald Reagan, até as regressões curiosamente assumidas por lideranças formalmente social-democratas no plano europeu nos anos de 1970/80.” (DELGADO; PORTO, 2007, p. 25).

Para a expressão ultraliberalista o “Estado de Bem-Estar Social teria se tornado, em síntese, um paradigma obsoleto, datado, incapaz de enfrentar os desafios da nova economia capitalista globalizada.” (DELGADO, PORTO, 2007, p. 25).

De fato, a eclosão de duas crises mundiais do petróleo, na década de 70, deu início à crise do Estado social. A crise é caracterizada por um processo de transformação radical da sociedade e pela transição para uma sociedade de massas e de consumo exacerbado. A tentativa de desregulamentação do direito e de esvaziamento do papel do Estado, além do processo de desenvolvimento de novas tecnologias são também fatores desencadeadores da crise. Todos esses acontecimentos acabam sendo elevados à máxima potência através do fenômeno da globalização e da massificação da internet. (TEODORO, 2018a, p. 41).

Na visão de Teodoro (2018a), a era de ouro do Direito do Trabalho e do próprio sindicalismo começa a dar lugar para o momento de crise e transição, tendo como pano de fundo o paradigma neoliberal.

A gestão empresarial passa a ser alterada, na medida em que prioriza reduções de gastos, tempo e pessoas, em prol de uma equipe enxuta e que demanda pouca supervisão da gerência. A contradição que fez nascer o sindicato e, conseqüentemente, o próprio direito do trabalho, nesse momento, começa a ser pouco a pouco superada (VIANA, 2017).

“Com as novas tecnologias, a fábrica se fragmenta, dividindo os trabalhadores e minando as normas de proteção – seja alterando, revogando, negociando, relendo ou simplesmente ignorando os seus comandos” (VIANA, 2017, p. 32). Essa mudança, pela leitura de Bauman (2001), é denominada como o período de transição da era do “hardware” para a era do “software”.

Welfare State dependia do sucesso do modelo fordista, que floresceu no pós-guerra, que, por conseguinte, pressupunha a subida constante dos salários para manter o mercado ativo, ou seja, manter os níveis de produção e de consumo crescentes. Porém, os salários não podiam crescer a ponto de ameaçar os lucros empresariais. Com a crise do petróleo, nos anos 70, gerando uma inflação de custos, e em se mantendo os níveis anteriores de salários e de lucros, alargaram-se ainda mais os preços dos produtos, propiciando elevada inflação. Essa crise tem fulcro, principalmente, nos choques do petróleo de 1973/74 e 1978/79, que elevaram rapidamente seu preço, gerando recessão e conseqüente desemprego e endividamento. Mas ela também foi acentuada pela concorrência capitalista e a invasão dos mercados europeus e americanos pelo Japão. As novas políticas surgidas nos anos 80 para enfrentamento da crise, de cunho liberal-monetarista, incrementaram a concentração de renda, cumulada com a redução da intervenção estatal e diminuição das políticas sociais, bem como o enfraquecimento dos sindicatos pelo alto desemprego, terminando por colocar em xeque o Estado de Bem-Estar Social. (TEODORO, 2018a, p. 43-44).

Na era do “software”, como veremos mais adiante, o trabalho humano prescinde do corpo e com a descorporificação do trabalho humano o Capital se torna leve, já que livre do peso e dos custos de manter um padrão e rotina de controle sobre o trabalho do modelo fordista. O Capital leve viaja por onde quiser e em velocidade inimaginável e é essa a situação, conforme nos adianta Bauman (2001), que culmina na majoração das desigualdades sociais e no descrédito dos sindicatos.

Os Capitalistas, nesse período, iniciam a troca das grandes fábricas e escritórios por cabines e trabalho à distância. “Flutuar é o mais lucrativo e desejado dos recursos; e a melhor maneira de garantir a flutuação é jogar pela murada todo peso não-vital, deixando os membros não-indispensáveis da tripulação em terra” (BAUMAN, 2001, p. 141).

O Capital agora voltado para os serviços e especulação começa a se desvincular do trabalho industrial e, com isso, a ética do trabalho, um dos elementos fundantes da modernidade, foi completamente alterada (BAUMAN; BORDONI, 2016). A ética do trabalho, também conhecida como a ética burguesa, tinha em seu cerne – durante o

Capitalismo fordista – o ideal de que se auferia, aqui e agora, “recompensas por uma vida bem vivida na santidade do trabalho” (BAUMAN; BORDONI, 2016, p. 143).

A ética do trabalho, no período industrial, oferecia ao sujeito “uma identidade pessoal da qual se orgulhar, que era capaz de assegurar dignidade mesmo para o mais humilde dos trabalhadores, que podia se identificar com seu trabalho” (BAUMAN; BORDONI, 2016, p. 143). Essa ética garantia o reconhecimento em classe e o fortalecimento dos sindicatos, mas com a liquidez que passa a tomar conta da modernidade, o reconhecimento da classe trabalhadora também é posto a prova.

Com o advento do Capitalismo pós-fordista, a ética do trabalho é paulatinamente alterada em prol de uma lógica de consumo. A lógica moral torna-se: mais trabalho é igual a mais consumo. A centralidade do trabalho é colocada em xeque, passando o consumo a desempenhar o papel central da modernidade nessa nova fase (BAUMAN; BORDONI, 2016).

A ética do trabalho veio para recompensar o consumidor virtuoso, que gasta tudo o que ganha para fortalecer a economia e os mercados produtivos. Desse modo, o consumismo se preparou para adquirir maior importância em relação à produção e para tornar-se, na modernidade tardia, a grande alternativa ao próprio trabalho. (BAUMAN; BORDONI, 2016, p. 144).

Para Bauman e Bordoni (2016), o consumismo levou quase dois séculos para se tornar a grande alternativa ao próprio trabalho e surge enquanto um consumo negligente, consumismo, dele despontando também o enfraquecimento dos sindicatos e das lutas dos trabalhadores.

“Em contraponto ao Estado Social, o Neoliberalismo é marcado pela liquidez, na medida em que o desenvolvimento tecnológico permite que as relações sociais e as mudanças sejam rápidas e constantes.” (TEODORO, 2018a, p. 46).

Para Teodoro (2018a), com as crises da década de 1970, dissemina-se uma nova visão de mundo, ligada à individualização dos sujeitos e a perda da ideia do pertencimento em classe. Com a nova ética, os trabalhadores deixam de se reconhecer enquanto pares e socialmente se reconhecem na posição de consumidores que passam a ocupar.

Para Viana (2017), no alvorecer da época da flexibilidade, no pós década de 1970, os conflitos se deslocam da ideia de classe, passando a opor empresários contra empresários, trabalhadores contra os trabalhadores, sindicato contra sindicato, trabalhadores contra o próprio sindicato. Ilustrativamente, Viana (2017) cita as revoltas operárias dos anos 1960 e 1970 na Europa e 1970 e 1980 no Brasil, boa parte delas realizadas a contragosto dos sindicatos ou até mesmo em oposição a eles.

Segundo Viana (2017, p. 13) é a “fábrica que arma os trabalhadores para a greve” e como a noção de fábrica é colocada em xeque na modernidade líquida, igualmente é colocado em xeque o papel da greve e da representação sindical. “O espírito coletivo desliza do sindicato para o trabalho em grupo, para a *equipe*; em troca da identidade de classe, a empresa propõe ao operário que ele identifique com ela própria” (VIANA, 2017, p. 33).

Como veremos mais adiante, o liame subjetivo que permitiu aos trabalhadores seu reconhecimento no coletivo e seu sentimento enquanto pertencentes em classe foi paulatinamente minado pelas reengenharias fabris no pós década de 1970.

Se especialmente na primeira metade do século XX os sindicatos experimentaram amplo reconhecimento social, com a crise do petróleo e as mudanças sociais ocorridas após esse período os sindicatos entram em descrédito, inclusive com o próprio trabalhador.

3. A ERA DO SOFTWARE E O DIREITO DO TRABALHO

Como uma nova fase da modernidade, a “era do software” se apresenta enquanto um momento histórico em que a tecnologia informacional se coloca no centro do desenvolvimento da sociedade. (BAUMAN, 2001).

Em uma acepção técnica, o software pode ser definido como o conjunto de programas e instruções que comandam o funcionamento de um computador. (CAMBRIDGE INTERNATIONAL DICTIONARY OF ENGLISH, 2018).

Para Bauman (2001), a era do software trata-se de um processo evolutivo da produção capitalista possibilitado por meio da tecnologia, destacando-se o papel central da rede mundial de computadores (*internet*), e que acaba por conduzir a sociedade ocidental aos ditames da transitoriedade, efemeridade e flexibilização de meios e processos. Justamente por isso, a “era do software” nada mais é do que uma visão detalhada da sociedade contemporânea ligada ao que Bauman (2001) denomina enquanto modernidade líquida.

Como já explicitado em outros momentos da presente dissertação, Bauman (2001) diferencia a modernidade em dois períodos: a modernidade sólida, que estaria atrelada ao capitalismo industrial; e a modernidade líquida, iniciada no fim da década de 1960 e início da década de 1970, momento em que as promessas da vida moderna ligadas à estabilidade começam a ser colocadas em xeque.

Importante considerar que para Bauman (2001), em suas publicações mais recentes, a modernidade líquida refere-se a um conjunto de modificações internas na própria modernidade, em oposição à ideia de um suposto período pós-moderno. O afastamento de Bauman da ideia de pós-modernidade fica claro em seus diálogos com Bordoni na obra “Estado de Crise”, que teve a primeira edição inglesa publicada em 2014.

Para Bordoni, a pós-modernidade teria sido um período de transição, marcado por traços próprios que, vez ou outra, poderiam ser identificados no atual estágio da sociedade, este ainda sem nome. (BAUMAN; BORDONI, 2016)⁶.

Como grande expoente do suposto período pós-moderno, Jacques Derrida e sua teoria da desconstrução são lembrados por Bordoni. Para ele, a teoria da desconstrução de Derrida é a filosofia funcional da era pós-moderna (BAUMAN; BORDONI, 2016).

De forma bastante sintética, pode-se compreender que a filosofia da desconstrução de Jacques Derrida atua a partir do destroncamento entre os binarismos metafísicos colocados

⁶ “A pós-modernidade é uma transição entre a modernidade e um novo estágio que ainda não tem nome, embora seus traços essenciais já comecem a tomar forma” (BAUMAN; BORDONI, 2016, p. 112).

como elementos preestabelecidos e, portanto, exteriores à crítica filosófica. (DERRIDA, 2007). Assim, para essa teoria, o filósofo, a partir de uma crítica entre as relações conceituais, deve construir um pensamento que organize possibilidades de liberdade, sempre em escapada dos engessamentos oriundos das estruturas conceituais binárias. E, nesse sentido, as potencialidades de ressignificação por meio da escrita ganham destaque, com as figuras do significado e significante. (DERRIDA, 2007).

Em geral, a desconstrução se pratica segundo dois estilos que, o mais das vezes, ela enxerta um no outro. Um deles assume o aspecto demonstrativo e aparentemente não histórico dos paradoxos lógicos-formais. O outro, mais histórico ou mais anamnésico, parece proceder por leituras de textos, interpretações minuciosas e genealógicas. (DERRIDA, 2007, p. 40-41).

Essa teoria, na visão de Bordoni (BAUMAN; BORDONI, 2016), tem como fonte primária o irracionalismo na visão de Nietzsche, já que foca no indivíduo como aquele que compreende o mundo à sua volta, com alguma negação da história e do progresso, tendo como escopo as peculiaridades naturais dos sujeitos que interpretam o mundo.

Para Bordoni, a teoria de Derrida “desconstrói as certezas da modernidade e expõe sua natureza ilusória e tendenciosa” (BAUMAN; BORDONI, 2016, p. 109). Portanto, a teoria da desconstrução notadamente se afasta das teorias sociais fundadas em Hegel e prosseguidas por Marx e que terminam por orientar a teoria do reconhecimento formulada por Honneth (2003), que, com as suas devidas adaptações, serve como pano de fundo para o teste da hipótese da presente pesquisa.

A teoria da desconstrução é de matriz filosófica, se afastando de abordagens políticas e sociais. Portanto, contrapõem-se também a sociologia da crise, a qual, para Bordoni, ainda tem Bauman como forte expoente (BAUMAN; BORDONI, 2016).

Em síntese, para Bordoni, “pós-moderno” é o nome dado ao período histórico ocorrido entre os anos de 1970 e o início do século XXI, no qual os preceitos e certezas da modernidade foram questionados⁷. Assim, esse autor ressalta que o pós-modernismo foi tempo de flexibilidade e de extrema individualização que conduziu as sociedades ocidentais para longe “de dois séculos vividos em nome do coletivo, do social.” (BAUMAN; BORDONI, 2016, p. 114).

⁷ “O pós-modernismo se estendeu por trinta anos, até o começo do século XXI, com algumas fibras persistentes e algumas poucas regurgitações inevitáveis, que nos levam a ter a impressão de que ela ainda vigora, enquanto é evidente que ele definitivamente acabou, tanto que seus traços mais dominantes agora nos parecem distantes e não mais viáveis. Se quiséssemos dar uma data – um símbolo impressionante, para definir melhor o fim do pós-modernismo -, tomaríamos o 11 de setembro de 2001, data do ataque contra as Torres Gêmeas em Nova York, um evento trágico transmitido ao vivo pela TV em todo mundo: o final doloroso de um período que se disseminou ao ser transformado em espetáculo” (BAUMAN; BORDONI, 2016, p. 113).

Indústrias querem contratar com base no mérito, e não de acordo com o nível de desemprego, assim como querem despedir absentistas ou pessoas improdutivas. Ao contrário do que ocorreu nos anos anteriores, nos quais havia um sentido vigoroso de solidariedade social apoiado por sindicatos fortes, a ideia de liberalização do mercado de trabalho está se tornando mais aceita pela opinião pública, culminando com a regularização de contratos de trabalho de curto prazo e de emprego temporário ou de prazo fixo, o início oficialmente legalizado (não o cultural, que já ocorrera) da precariedade no emprego. (BAUMAN; BORDONI, 2016, p. 114).

Em posição divergente, ao menos no que tange ao reconhecimento de um suposto período pós-moderno, Bauman não desconsidera a flexibilidade e extrema individualização que acometem as sociedades ocidentais na contemporaneidade, mas entende como mais adequada à leitura das modificações sociais pós década de 1970 enquanto processos contínuos da evolução da própria modernidade capitalista. (BAUMAN; BORDONI, 2016).

A presente dissertação considera mais adequado o entendimento de Bauman, no sentido de que na contemporaneidade experimenta um processo de flexibilização dos pilares da modernidade, mas ainda em uma ação interna e contínua da dominação capitalista inaugurada com a dissolução das instituições pré-modernas⁸. Justamente por isso, o que se apresenta enquanto “era do software” é uma visão detalhada da modernidade em sua forma atual em intensa relação com as tecnologias⁹.

Em sua obra “Modernidade líquida”, Bauman debruça-se sobre a sociedade contemporânea, promovendo análises acerca do caráter fluido com que ela se apresenta¹⁰. O estudo refere-se à modernidade no atual estágio da história, considerado pelo autor como mais dinâmico e flexível se comparado à modernidade sólida que outrora se apresentava. (BAUMAN, 2001).

Se na modernidade sólida o “durar para sempre” era um objetivo central, na modernidade líquida o “longo prazo” torna-se figura ultrapassada, por mais que ainda seja trazido à tona vez ou outra. O duradouro foi sendo substituído pelo “curto prazo”, que trouxe a instantaneidade como fim último. “A instantaneidade (anulação da resistência do espaço e liquefação da materialidade dos objetos) faz com que cada momento pareça ter capacidade

⁸ Segundo Beck (2011, p. 13), “hoje a modernização dissolve os contornos da sociedade industrial e, na continuidade da modernidade, surge uma outra configuração social”. Nesse ponto, vale destacar que enquanto Bauman (2001) apresenta esse novo estágio da modernidade como “líquido”, Beck (2011) o apresenta como modernidade “reflexiva” ou “tardia”.

⁹ Em consonância a esse entendimento, pode-se citar ainda o posicionamento de Alves (2011) a respeito do novo complexo de reestruturação produtiva do capital, que para esse autor não se trata de uma ruptura essencial com a produção capitalista do início do século XX, apesar de ser inegavelmente uma forma mais aguçada de materialidade do capital. O toyotismo bebe da mesma fonte do fordismo e do taylorismo, são processos complementares.

¹⁰ Bauman (2001) utiliza-se do termo liquidez como metáfora para o presente estado da era moderna. Isso porque os líquidos não mantêm sua forma de maneira constante e podem se movimentar, se adaptar mais facilmente, ao contrário dos sólidos, que devido a sua rigidez devem, através de uma força, ser moldados.

infinita; e a capacidade infinita significa que não há limites ao que se pode ser extraído de qualquer momento [...]” (BAUMAN, 2001, p.145).

Ilustrando os tempos líquidos, Bauman (2001, p. 135) indica que hoje “quem começa uma carreira na Microsoft não tem a mínima ideia de onde ela terminará. Quem começava na Ford ou na Renault podia estar quase certo de terminar no mesmo lugar”.

Esse é o clássico exemplo da flexibilidade, típica da modernidade líquida, onde nada é feito para durar, pelo contrário, as coisas e também as relações interpessoais tornam-se efêmeras e devem amoldar-se a todas e quaisquer situações. Diante da efemeridade, para a análise da era do “software” também importa investigar sua intensa relação com as mudanças no conceito de espaço e distância.

“No universo de software, da viagem à velocidade da luz, o espaço pode ser atravessado, literalmente ‘em tempo nenhum’; cancela-se a diferença entre ‘longe’ e ‘aqui’. O espaço não impõe mais limites à ação e seus efeitos, e conta pouco ou nem conta”. (BAUMAN, 2001, p. 136).

Há, com o advento dessa instantaneidade, a ampla desvalorização do espaço físico, pois o tempo não mais lhe atribui valor. O espaço agora é virtualizado, prescindido do território. Com isso, na “era do software”, o trabalho humano prescinde do corpo e com a descorporificação do trabalho humano o capital se torna leve, já que livre do “peso” e dos custos de manter um padrão e rotinização de controle sobre o trabalho no modelo fordista. (BAUMAN, 2001).

O Capital leve viaja por onde quiser e em velocidade inimaginável e é essa a situação, conforme nos adianta Bauman (2001), que culmina na majoração das desigualdades sociais em escala global.

Na visão de Teodoro (2018a, p. 67), a “modernidade líquida diz respeito ao período atual, este momento histórico após a crise do Estado de Bem-Estar Social, em que o mundo se torna volátil, em que as novas tecnologias, especialmente a internet, propiciam mudanças instantâneas”. Sobre o Direito do Trabalho diante da liquidez social, Teodoro (2018a) considera que esse é um momento de intenso ataque aos direitos conquistados pelos trabalhadores, seja no nível individual ou coletivo, justamente porque o papel do Estado, enquanto promotor de políticas sociais, é questionado. Lado outro, as agências privadas assumem a narrativa da política e propagam ditames de instantaneidade, flexibilidade e individualização.

Para Teodoro (2018a, p. 67), isso ocorre “na contramão do período passado - a modernidade sólida - em que predominava a rotina, os hábitos pré-determinados, rígidos sistemas de conhecimento e o elogio a valores sólidos e estáveis”.

A instantaneidade do tempo do “software” anuncia a desvalorização do espaço. Instantaneidade denota realização imediata – no ato – mas também exaustão e desaparecimento de interesse (BAUMAN, 2001, p. 137). Nessa medida, manter objetos e relações por longo espaço de tempo passa a ser sinônimo de privação e inferioridade em relação aos sujeitos que tudo consomem e descartam imediatamente (BAUMAN, 2001).

Essa instantaneidade e toda essa transitoriedade afetam sobremaneira o modo como os indivíduos se relacionam com as demandas coletivas e com o espaço público. Se a perenidade deixa de ser um recurso para tornar-se um verdadeiro risco, toda uma estrutura anteriormente pensada em termos de política social passa a ser colocada em xeque e é por isso que a modernidade líquida marca o período de intenso ataque aos Estados de Bem-Estar e aos direitos trabalhistas.

O modelo que sustentava a modernidade sólida era o taylorismo/fordismo, que refletia em suas fábricas grandes e robustas, com seus processos mecanizados e maquinário majestaticamente projetado. Vivenciava-se o próprio modelo econômico de seu tempo, o capitalismo pesado, em que o capital, a administração e o trabalho caminhavam juntos, ‘para o bem ou para o mal’. ‘O capital estava tão fixado ao solo quanto os trabalhadores que empregava’. O novo tempo líquido, de agora, é fluído e está em constante mudança, encontrando na flexibilidade e no descartável os seus pressupostos. (TEODORO, 2018a, p. 67-68).

Para Alves (2011), as novas tecnologias microeletrônicas possibilitaram o surgimento e generalização de níveis ainda mais elevados de flexibilidade. Ilustrando tal afirmativa, ele indica a especialização flexível da Terceira Itália durante a década de 1980 e ainda o kalmarianismo na Suécia. Mas, para Alves (2011), o exemplo mais claro da difusão da flexibilidade no mundo do trabalho está associado à experiência do toyotismo no Japão.

“No decorrer dos anos 1980, o toyotismo tende a assumir valor universal, surgindo como ‘produção enxuta’ – a *lean production* – uma nova racionalidade produtiva do capital em sua etapa de mundialização.” (ALVES, 2011, p. 16). O toyotismo quer dizer a horizontalização e fragmentação da estrutura fabril. Mas, essa horizontalidade “serve à manutenção da opressão institucionalizada, mascarando-a com maior eficiência” (NICOLI, 2016, p. 54).

Na contemporaneidade, com a difusão e o aperfeiçoamento da racionalidade oriunda do toyotismo, a gestão empresarial passa a ser alterada, na medida em que prioriza reduções de gastos, tempo e pessoas, em prol de uma equipe enxuta, horizontal e que demanda pouca

supervisão da gerência. O maior deixa de ser considerado como o mais eficaz e passa a representar um novo paradoxo. (BAUMAN, 2001).

Contudo, as reduções acima mencionadas não querem dizer pequenas empresas, em verdade, junto com a redução se generaliza a técnica empresarial de fusões.

É a mistura de estratégias de fusão e redução de tamanho que oferece ao capital e ao poder financeiro o espaço para se mover rapidamente, tornando a amplitude de sua viagem cada vez mais global, ao mesmo tempo em que priva o trabalho de seu poder de barganha e de ruído, imobilizando-o e atando suas mãos ainda mais firmemente. (BAUMAN, 2001, p. 142).

Para Bauman (2001), o privilégio dos dominantes é que podem fazer largo uso do curto prazo, pois têm consigo a capacidade de se locomoverem globalmente, adaptar e promover a transitoriedade. Segundo Grossi (2009, p. 159): “O mercado aparece, como nunca, intolerante a limitações espaciais, tendente a uma vocação global e determinado a realizá-la. Com uma flecha a mais em seu arco: a aliança e o auxílio, prontos e eficazes, das recentes técnicas infotelemáticas.”

Para Alves (2011), o capitalismo pós-industrial necessita de gestão informatizada, equipes “polivalentes” e maquinário automatizado, com o abandono de pontos fixos e especializados, possibilitando assim a produção “*just in time*”.

Durante a “era do hardware”, os dois parceiros – capital e trabalho – estavam presos, já que conforme visto, as relações entre tempo e espaço promoviam verdadeiro ar de complementariedade entre os dois. Contudo, na modernidade líquida, a história do tempo promove a libertação do capital que agora se articula de maneira global, enquanto o trabalho e também os sindicatos permanecem locais, presos ao solo.

O capital agora é flexível, não encontra muros e entraves em seu caminho, na verdade, dentro desse contexto, o capital é livre para se mover de maneira “imperceptível” (BAUMAN, 2001, p. 140).

Na era do “software”, o capital “finca suas bases no modelo pós-fordista ou toyotista de produção, num sistema econômico especulativo, sem amarras, cujas empresas não têm sede, não têm identidade territorial, estão pelo mundo e criam um mundo de possibilidades para os consumidores.” (TEODORO, 2018a, p. 69).

A tecnologia associada aos ditames neoliberais torna-se elemento central para as metamorfoses que passam a ocorrer no mundo do trabalho e na ciência just TRABALHISTA. Isso porque na “era do software” a tecnologia é convertida em força produtiva do capital, ao passo em que “as máquinas informáticas (e informacionais) constituem a ‘mediação complexa’ das

práticas interativas (e controlativa) do trabalho estranhado. Por meio delas, cria-se a base material de uma nova hegemonia do capital”. (ALVES, 2011, p. 75).

Na “era do software” localiza-se a Terceira Revolução Industrial e a Quarta Revolução Tecnológica, que possibilitam uma nova ofensiva do capital em relação ao trabalho, modificando substancialmente os termos da luta de classes e das relações sociais após a segunda metade do século XX. (ALVES, 2011).

Segundo Alves (2011), a Terceira Revolução Industrial tem seu auge com o desenvolvimento de um maquinário automatizado com bases microeletrônicas dentro da grande indústria¹¹.

O estudo das Revoluções Industriais é bastante importante para compreender o surgimento da “era do software”, em especial a terceira revolução, na qual se percebeu a introdução da automação industrial microeletrônica. Contudo, é necessário apontar o papel fundamental das Revoluções Informacionais para a exata compreensão das metamorfoses do trabalho na contemporaneidade, o que se usou chamar de Revoluções Tecnológicas.

Segundo Alves:

Na grande indústria da Terceira Revolução Industrial, ocorre a introdução de automação industrial de base microeletrônica, tais como máquinas-ferramentas a comando numérico (MFCN), sistemas CAD/CAM (*computer aided design/computer aided manufacturing*), robôs, flexibilização das linhas de montagem com base no uso de controladores lógicos programáveis (CLP), sistemas de máquinas *transfer* flexíveis, sistemas automatizados de testes finais, sistemas de soldagem múltipla flexível, prensas automáticas. (ALVES, 2011, p. 70).

Entretanto, para Alves (2011), na era do flexível deve-se ressaltar o papel decisivo da comunicação em rede para a intensificação global da informação no plano das organizações empresariais, tendo inaugurado a chamada Quarta Revolução Tecnológica (revolução das redes informacionais). Alves (2011) define todo o complexo tecnológico informacional como a Quarta Idade da Máquina, enquanto que as demais estruturas socio-reprodutivas pertenceriam a Revolução Industrial¹².

¹¹ Nesse sentido, importante considerar a distinção entre o “princípio mecânico da continuidade” que seria a marca da fábrica automática (conforme os apontamentos de Marx), do “princípio da automação”, típico da nova fase da modernidade, que implica em flexibilidade e na capacidade da máquina corrigir a si mesma e também se reprogramar, adaptando-se as demandas variáveis (ALVES, 2011).

¹² Segundo Alves (2011, p. 72): “Enquanto a Primeira, Segunda e Terceira Idade da Máquina pertenceriam à época das revoluções industriais, a Quarta Idade da Máquina pertence à época da revolução informacional que promove uma ruptura no desenvolvimento da Máquina (embora a Quarta Idade da Máquina ocorra no interior da Terceira Revolução Industrial, o que explica o caráter radicalmente contraditório desta)”.

Conforme Alves: “O surgimento de objetos técnicos complexos constituindo as redes informacionais alteram, de forma qualitativamente nova, a relação entre matéria técnica (objeto de trabalho) e forma organizacional (gestão do trabalho vivo)”. (ALVES, 2011, p. 73).

Assim, percebe-se que a ofensiva neoliberal ou ultraliberal¹³, a partir da Terceira Revolução Industrial e da Quarta Revolução Tecnológica, cria um novo ambiente para o mundo do trabalho, voltado para uma cooperação complexa e para uma sociedade em redes globalizadas. (ALVES, 2011).

As redes informacionais criam uma nova dinâmica na relação homem-máquina. Se na era do “hardware” a exploração física foi potencializada, na era do “software” é a subjetividade do trabalhador que mais sofre exploração (ALVES, 2011). De igual nesses dois períodos, apenas o temor da substituição do trabalho humano pelas máquinas, seja em maior ou menor escala.

A tecnologia aliada à globalização abala os alicerces do Direito do Trabalho, fazendo com que esse ramo autônomo do Direito e seus principais articuladores, os sindicatos, caiam em descrédito mundialmente.

Para entender a globalização, segundo Grossi (2009), é primordial entender a referência histórica desse momento, ou seja, a referência do hoje, que é o período da primazia econômica oriunda de um capitalismo amadurecido. “Uma primazia que dá às forças econômicas uma virulência nunca experimentada até agora e uma insuprimível tendência expansiva.” (GROSSI, 2009, p. 156).

Teodoro (2018a) diferencia a globalização propriamente dita da globalização em sua versão neoliberal. Para a autora, em sua concepção pura, globalização representa a integração mundial possibilitada pela informatização e pelo encurtamento das distâncias. A globalização também se caracteriza pela “difusão em escala global de ideias relacionadas à economia, à filosofia e à política. Enfim, qualquer tema está apto a ser compartilhado por todas as nações e povos em questão de segundos”. (TEODORO, 2018a, p. 63).

Já em sua acepção neoliberal, a globalização torna-se palco para a propagação da desigualdade e para a potencialidade da dominação do homem sobre o homem.

Para Teodoro (2018a, p. 65) “a globalização praticada em sua versão neoliberal não realça a humanidade dos trabalhadores e a dignidade das pessoas de modo geral, beneficiando apenas uma minoria hegemônica, que arrasta e domina a maioria dos países subalternos”.

¹³ O presente estudo não se pretende diferenciar as duas abordagens, entendendo que tais nomenclaturas nos conduzem a uma mesma leitura. Isto é, um sistema político-econômico que retira o Estado da esfera social, mas o mantém enquanto solucionador dos desequilíbrios econômicos engendrados pelo capital especulativo.

Conforme Teodoro (2018a), a globalização neoliberal é utilizada pelo capital para produzir onde os salários e encargos trabalhistas são menores e, igualmente, para transportar as empresas para onde exista maior incentivo fiscal, sem quaisquer contrapartidas para as localidades. “Enquanto as transnacionais e as grandes corporações acumulam riquezas, populações pobres acumulam misérias, os trabalhadores sofrem pela precarização do trabalho”. (TEODORO, 2018a, p. 65).

Diante da globalização, Grossi (2009) ressalta a crise do Estado para solucionar problemas. Na mesma medida, as corporações transnacionais se fortalecem enquanto agências capazes de dizer o direito, inclusive, e, sobretudo, o Direito do Trabalho.

O espaço virtual criado desde as novas técnicas parece feito propositalmente para as forças econômicas que, sozinhas, conseguem habitá-lo. As tecnologias futuristas de hoje oferecem um suporte formidável à atual primazia da economia e aos atuais protagonistas do mercado, as *transnational corporations*, enquanto estas provocam o declínio do Estado e, com esse, da política. O espaço virtual não é apto à política, a qual tem necessidade de projeções territoriais, tem necessidade de se encarnar em entes soberanos, em estados, porque o espaço virtual foge dos laços políticos, não se deixa dominar por estes. (GROSSI, 2009, p. 157).

Em sentido muito próximo, podemos apontar as considerações de Bauman acerca da crise de agências. Antes, diante de crises e situações adversas, as soluções para os problemas poderiam não estar prontas, mas de antemão já se sabia quem as forneceria – as soluções viriam das agências do Estado. Contudo, na modernidade líquida, os Estados não mais se encontram armados de “poder (capacidade de levar as coisas a cabo) e de política (habilidade de decidir como as coisas devem ser feitas)” (BAUMAN; BORDONI, 2016, p. 117). A prática econômica é que agora quer colocar-se enquanto fonte de produção normativa. A figura do Estado é tida como rígida demais para se adaptar a nova dinâmica social ligada às redes de informação e as flutuações do mercado.

Primado da economia, portanto, e das novas técnicas; declínio dos estados e das soberanias. Aos historiadores é fácil recordar quanto se deve, na Idade Média tardia, aos novos empreendedores mercantis por profissão o superar do extremo particularismo político contrário à circulação, à expansão econômica e à criação de estruturas políticas mais amplas e compreensivas. Naquele momento, os mercadores deram uma contribuição não secundária à construção da entidade política nova que era o Estado, o Estado moderno. Hoje, os novos mercadores parecem, ao contrário, fazer de tudo para se livrar dele. Climas históricos diferentes e dificuldades comparativas de experiências muito distantes: o dado em comum é, sempre, a carga expansiva das forças econômicas. (GROSSI, 2009, p. 157).

No apogeu dessas discussões é que retorna à baila a tentativa de desregulamentação do Direito do Trabalho, com a prevalência do negociado sobre o legislado (sem respeito aos patamares legais mínimos) e as propostas de por fim aos sindicatos.

Além disso, meios alternativos e privados de solução de conflito como a arbitragem, mediação e outros, passam a ser reivindicados também no âmbito do mundo do trabalho, apesar da diferença socioeconômica existente entre empregado e empregador. As forças econômicas não parecem desejar qualquer intervenção do Estado, ainda que por meio da jurisdição, para as soluções dos conflitos sociais.

Segundo Grossi:

De fato, globalização – para o jurista – significa ruptura do monopólio e do rígido controle estatal do direito. Se ontem o legado, o vínculo entre o direito e a vontade política tinha quase as características da necessidade, agora, a virulência e a capacidade de império das forças econômicas impõem outras fontes de produção. O legislador estatal é lento, distraído, vulgarmente dócil aos desejos dos partidos políticos; a justiça estatal não está em condições de corresponder às exigências de rapidez e de concretude da práxis econômica. Ademais, o Estado e a justiça estatal se colocam, ainda, em uma ótica territorial que é asfíxiante para a construção capitalista, já global. A práxis econômica faz-se produtora de direito: a nova economia e as novas mirabolantes técnicas exigem novos instrumentos jurídicos não encontráveis na bimilenar tradição romanista fundamentalmente radicada na noção de coisa corporal que, no final do século XX, parece paleolítica aos contemporâneos homens de negócios. Existem novas exigências jurídicas e se inventam novos instrumentos jurídicos, aptos a ordenar a nova circulação global. (GROSSI, 2009, p. 160).

Para Teodoro (2018a, p. 78), visualiza-se agora uma nova “dinâmica social em que a política governamental se torna refém do capital em sua nova configuração. Seguindo a lógica da flexibilização adotada pela livre empresa, percebe-se que os objetos de competição em torno de ideias lucrativas são os consumidores, e não os produtores”.

Assim, apoiado nas novas tecnológicas, o movimento neoliberal encontra as condições práticas para tentar desregulamentar a ciência jurídica do trabalho. Diz-se que o Direito do Trabalho é muito rígido e precisa se flexibilizar.

Conforme Uriarte (2002), a flexibilização trabalhista significa a diminuição ou abolição da clássica proteção à relação de emprego, com o objetivo – real ou pretense – de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade empresarial. Para Uriarte (2002), a flexibilidade do Direito do Trabalho se produz de variadas formas, sendo que as mais frequentes são a mitigação ou eliminação de direitos ou benefícios trabalhistas ou então alterando a relação entre as fontes do Direito, com a prevalência do negociado sobre o legislado.

Pelo discurso da flexibilização, as normas de proteção ao trabalho digno e ao trabalhador começam a ser colocadas em xeque. Da mesma forma, a postura dos sindicatos enquanto principais articuladores de uma possível resistência a essas investidas também não

mais se coloca de maneira forte e combativa, sobretudo diante dos sintomas de individualização e rivalidade de povos detectados na era do “software” (BAUMAN, 2001).

Nesse contexto, o capitalismo do “software” passa a adotar novos modelos de prestação de serviços ligados à terceirização, informalidade e precarização dos postos de trabalho já existentes. “A relação de emprego, outrora estável, típica de uma modernidade sólida, dá lugar às relações de trabalho líquidas, desconectando o indivíduo do produto do seu trabalho e da classe a que, teoricamente, pertence”. (TEODORO, 2018a, p. 79).

Segundo Antunes e Druck (2014, p. 13), “a informalidade deixa de ser a exceção para tendencialmente tornar-se a regra e a precarização passa a ser o centro da dinâmica do capitalismo flexível”. Novas formas de prestação de serviços são disseminadas e, não por acaso, todas elas escapam – em maior ou menor grau – do intento de proteção trabalhista conferido pela relação de emprego.

Nesse sentido, é preciso olhar atento para os direitos trabalhistas que se tornam alvos de ataque. Conforme nos adianta Viana (2017), percebe-se que a “rigidez” do Direito do Trabalho que passa a ser atacada no pós-fordismo não é a “rigidez” que protege o empregador. Os direitos que se tornam alvo de ataque, não por coincidência, são aqueles de proteção dos trabalhadores enquanto classe, que asseguram as lutas dos operários pelo reconhecimento de seus direitos. Antunes (2002) nos aponta as principais consequências da transformação produtiva do capitalismo pós-industrial no mundo do trabalho, sendo elas: a) redução dos trabalhadores manuais e fabris; b) intensificação do subproletariado ou do trabalhador precarizado, geralmente temporário, terceirizado, contratado em tempo parcial ou subcontratado; c) aumento do trabalho da mulher em escala mundial, mas em empregos precários e com menor remuneração; d) expansão dos assalariados dos setores de serviço; e) exclusão dos trabalhadores jovens e idosos do mercado de trabalho, sobretudo nos países centrais; f) superexploração de imigrantes e intensificação de trabalho análogo ao de escravo; g) desemprego estrutural; h) por fim, redes globais de trabalho, nas quais trabalhadores de variadas partes do mundo participam do processo produtivo, sem que isso signifique a globalização das lutas desses trabalhadores.

Especificamente sobre as metamorfoses do trabalho e da ciência juslaboral no Brasil, ressaltado o retardo histórico diante do contexto da Europa e dos Estados Unidos, Pochmann (2016) apresenta quatro ondas flexibilizadoras.

A primeira onda teria acontecido em meados da década de 1960, com a ascensão da ditadura militar. Para Pochmann (2016), a adoção do modelo de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) delinea a flexibilidade desse período, justamente porque retira a

possibilidade do trabalhador tornar-se estável no emprego, minando as chances de resistência no curso do contrato.

A segunda onda de flexibilização, para Pochmann (2016), está relacionada à política de baixos salários desenvolvida no Brasil de 1964 a 1994. Por meio dessa política, o acréscimo dos rendimentos do trabalho foi deslocado da aceleração produtiva, ocasionando uma industrialização de pequena contrapartida aos trabalhadores. (POCHMANN, 2016).

Segundo Pochmann (2016), a terceira onda flexibilizadora brasileira se situa a partir da década de 1990 com a ascensão de governos neoliberais, voltados para a desregulamentação do trabalho e dos mercados. Segundo Teodoro (2018a), a ascensão desses governos teve como objetivo o cumprimento do Consenso de Washington, recomendação voltada para a abertura dos países da América Latina para o mercado dos países centrais, significando a precarização dos postos de trabalho e flexibilidade do Direito Laboral.

Por fim, para Pochmann (2016), a quarta onda de flexibilização se coloca a partir dos anos 2010, quando demandas pela terceirização irrestrita e precarização retornam para as agendas dos governos, caminhando para o atual estágio identificado pelo autor como a fase da “uberização”, assunto que será melhor retratado a seguir.

Diante do contexto global, observa-se que nunca estiveram tão escassas como hoje as tentativas de defender um conceito de trabalho voltado para a pessoa humana e que tenha consigo um conteúdo emancipatório. (HONNETH, 2008). A flexibilidade, em maior ou menor medida, parece também ter afetado as escolas de pensamento, atrelando a educação à generalização de um pensamento individualista e bancário, culminando em severas tentativas de retirada do mundo do trabalho do centro de reflexão crítica.

3.1 O trabalho e o sujeito trabalhador no capitalismo da era do software: os complexos modos de trabalhar, a individualização e a síndrome de patrão

Na era do “hardware”, com a clarividência da exploração, a coesão social entre os trabalhadores aumentou. Não por acaso, naquele período surgiram os sindicatos e o próprio Direito do Trabalho. Já na era do “software”, a exploração capitalista se sofisticou e com isso os trabalhadores já não enxergam a exploração do trabalho da mesma forma que antes.

A fábrica fordista/taylorista era o espaço do encontro face a face, já a fábrica do capitalismo pós-industrial se reparte, não aproxima os trabalhadores, mas ao contrário, utiliza-se da fragmentação para apropriar-se dos movimentos obreiros.

Para Alves (2011), o toyotismo, advindo do pós década de 1970, é a plataforma capitalista para a construção de um novo homem produtivo, já que atualmente os

trabalhadores são alçados à extrema individualidade, não encontram condições práticas de se reconhecerem uns nos outros, mas ao contrário, têm sua subjetividade capturada pela empresa e com ela passam a cada vez mais se identificar.

Na medida em que o toyotismo é obrigado a se apropriar da participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalho, a ‘captura da subjetividade do trabalho torna-se sua obsessão íntima, a partir da qual ele vai operar, por meio das inovações sociometabólicas, um duplo movimento hegemônico – incorporar valores de vida do trabalho na produção do capital (é a ideia de que *business* é vida) e estender valores-fetice da produção do capital na instância da reprodução social (a ideia de que vida é *business*). (ALVES, 2011, p. 101).

Em sentido próximo, para Antunes (2002), a produção flexível pretende a completa adesão por parte dos trabalhadores ao projeto do capital, por meio de um envolvimento manipulatório e ideológico. Nesse cenário, o trabalhador é levado a pensar como se empresa fosse, internalizando ideais de rivalidade e competitividade. O operariado contemporâneo muito mais se identifica com o empregador e não mais com seus pares de interação, até porque a interação entre trabalhadores também existe de maneira cada vez menor. (DARDOT; LAVAL, 2016).

Teodoro (2018a) identifica esse intenso processo de captura da subjetividade do trabalhador da modernidade líquida como a “síndrome de patrão”. Em alusão à síndrome de estocolmo, a autora investiga que na contemporaneidade opera-se um processo pelo qual o trabalhador internaliza os ditames neoliberais e não mais se reconhece enquanto uma pessoa que aliena a sua mão de obra e a si mesmo, ainda que não seja detentor dos meios de produção. Ao contrário, o trabalhador da modernidade líquida busca ascender tal qual o patrão, veste a camisa da empresa, não se importa em fazer horas extras não remuneradas, não reclama, não faz greve e não se sindicaliza, porque entende que se insurgir contra a fábrica é se insurgir contra si mesmo. (TEODORO, 2018a).

Esta ideologia e, conseqüentemente, a postura e o sentimento que geram no trabalhador, desenvolvem a Síndrome de Patrão, pela qual o trabalhador passa a balizar suas atitudes e seu sentir como se ‘estivesse’ empregado, mas não como se ‘fosse’ empregado, extinguindo nele o sentimento de pertença à sua classe, retirando-o da busca por melhoria de direitos, aumentando o estranhamento no trabalho e fulminando a luta por reconhecimento de sua classe. A Síndrome de Patrão leva também o empregado a rescindir o contrato de trabalho por considerar mais ‘vantajoso’ patrimonialmente constituir sua própria empresa, passando assim a ser o ‘patrão’ tanto de si mesmo como dos outros - seus futuros empregados. (TEODORO, 2018a, p. 79-80).

Dardot e Laval (2016) apontam que uma das grandes estratégias do neoliberalismo está justamente alinhada a criação da figura do sujeito empresarial, que atua por meio da rivalidade e está em constante concorrência social – tudo isso intermediado pelo mercado.

Para os autores (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 150-151), o neoliberalismo implementa práticas educacionais voltadas para o mercado, objetivando o desenvolvimento da “cultura de empresa” e do “espírito de empreendimento”, pelo qual os sujeitos tornam-se o mais “*enterprising*” possível. Isso quer dizer que aos trabalhadores é dado o papel de serem os criadores de seu próprio mérito, assumindo os riscos de quaisquer empreendimentos, mesmo que não sejam os detentores dos meios de produção.

Segundo Dardot e Laval (2016), a valorização do empreendedorismo não é novidade, já que tem acompanhado o capitalismo desde o século XIII, por meio da figura do homem de projetos. Entretanto, no capitalismo neoliberal o mercado mais do que nunca se volta para a criação da figura do homem-empresa¹⁴.

A criação do homem-empresa é fomentada pelo Estado, que assume para si diversos compromissos junto ao mercado, ainda que isso signifique a supressão de direitos sociais historicamente conquistados. Nesse ponto, destacam-se as considerações de Teodoro (2018a) de que por vezes a “síndrome de patrão” é estimulada pelo Estado mediante a facilitação de crédito para empreendimentos informais e incentivos tributários para a abertura de micro e pequenas empresas, sem considerar possíveis fraudes às legislações trabalhistas.¹⁵

O estímulo estatal para o empreendedorismo pode gerar duas consequências diametralmente opostas. Ao mesmo tempo em que o aparecimento de micro e pequenas empresas pode levar à criação efetiva de novos postos de trabalho e aquecimento da economia, por outro lado, elas podem representar um mecanismo de fraude à legislação trabalhista e, conseqüentemente, ao ordenamento jurídico que assegura os direitos fundamentais mínimos dos trabalhadores. (TEODORO, 2018a, p. 80).

Do mesmo modo, a criação e generalização da ideia do homem-empresa também é mediada pelas mídias convencionais e pela educação formal (que assumem uma feição cada vez mais empresarial e bancária), que atribuem aos sujeitos, individualmente considerados, toda a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso que obtiverem no mundo do trabalho. A subjetividade do trabalhador no capitalismo pós-industrial é objeto de intensas investidas ideológicas, destacando-se também a chamada “school of life”, que traz a ideia de que o trabalhador que “faz o que ama e ama o que faz” não irá trabalhar sequer um único dia de sua

¹⁴ “A concepção do indivíduo como um empreendedor inovador, que sabe explorar as oportunidades, é resultado, portanto, de várias linhas de pensamento, entre as quais ‘praxeologia’ de Von Mises e a difusão de um modelo de gestão empresarial que aspira a uma validade prática universal.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 154-155).

¹⁵ A Lei complementar n. 123, de 14 de dezembro de 2006, criou o Estatuto Nacional das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte e é um claro exemplo da atuação estatal no Brasil como fomentadora do empreendedorismo.

vida, já que se sentirá pertencente ao empreendimento, será um grande consumidor e terá sucesso. (TEODORO, 2018a).

A introdução dessa nova racionalidade humana, que considera os sujeitos como empresas, é acompanhada do processo tecnológico que introduz novas e complexas formas de se trabalhar. Hoje, os trabalhadores do mundo são mais complexos e nessa esteira alguns pensadores defendem que os obreiros que merecem a proteção da ciência juslaboral são também os uberistas, pequenos empregadores, fazedores de “bico”, autônomos vulneráveis, altos empregados, trabalhadores informais, domésticos, parasubordinados, dentre outros. (NICOLI, 2016).

Na esteira do desenvolvimento informacional, que coincide com a flexibilização e desregulamentação do trabalho, não por acaso as novas formas de se prestar serviços são, na maioria das vezes, expurgadas da proteção trabalhista da relação de emprego. Exemplificativamente, cita-se o modelo Uber de negócios, no qual os aplicativos de *smartphones* são utilizados para a intensa subordinação do trabalho humano, sem o reconhecimento da relação de emprego¹⁶.

Márcio Pochmann apresenta os experimentos da “uberização”, que para ele seria uma evolução dentro da própria lógica toyotista deflagrada ao longo do globo:

Os experimentos de UBERização do trabalho avançam em forma diversificada no espaço supranacional. Começaram com iniciativas no transporte individual, por meio da desregulamentação generalizada na oferta de sistema de táxis por aplicativos das tecnologias de informação e comunicação, alcançando atualmente os contratos de zero hora, cujo trabalhador permanece em casa aguardando a demanda de sua força de trabalho advinda de qualquer parte do mundo. Tudo isso à margem da regulação nacional de trabalho, fruto da generalização das novas tecnologias de informação e comunicação, em meio ao enorme excedente de mão-de-obra. (POCHMANN, 2016, p. 707).

Como fruto da precarização trabalhista da era do “software”, cita-se também o teletrabalho, o trabalho em tempo parcial, o trabalho intermitente, a pejotização e o trabalhador autônomo exclusivo (figuras introduzidas e potencializadas no ordenamento jurídico brasileiro através da Lei 13.467, de 2017, que será discutida em capítulo próprio).

¹⁶ “O Uber, assim como outras empresas que operam com a mesma lógica, estabelece regras, critérios de avaliação, métodos de vigilância sobre o trabalhador e seu trabalho, ao mesmo tempo que se exime de responsabilidades e de exigências que poderiam configurar um vínculo empregatício. Consumo, avaliação, coleta de dados e vigilância são elementos inseparáveis. Em realidade, o controle sobre o trabalho é transferido para a multidão de consumidores, que avaliam os profissionais a cada serviço demandado. Essa avaliação fica visível para cada usuário que for acessar o serviço com aquele trabalhador. A certificação sobre o trabalho vem agora da esfera do consumo, por meio dessa espécie de gerente coletivo que fiscaliza permanentemente o trabalhador. A multidão vigilante, na forma multidão, é então quem garante de forma dispersa a certificação sobre o trabalho”. (ABÍLIO, 2017, não paginado).

Esse diagnóstico de substituição da mão de obra fabril por trabalhadores precarizados¹⁷ e por vezes excluídos da proteção oriunda da relação de emprego também é feita por Ricardo Antunes (2002). Segundo o autor, na contemporaneidade observa-se a disseminação do subproletariado, que é a classe proletária desprovida de direitos mínimos do trabalho.

A nova dinâmica do trabalho – precarizado – afeta a psique do trabalhador e, segundo Alves (2011), há uma completa tomada da subjetividade da pessoa que vive do trabalho assalariado, que acredita ser menos explorado, quando em verdade contribui para a potencialidade da exploração.

Os incrementos cibernéticos criam uma falsa sensação de que o trabalhador da era toyotista não mais se submete a controle de jornada nem extrapola o seu horário regular. Na verdade, os turnos são muito mais intensos, tanto pela conexão permanente do empregado com o ambiente virtual de trabalho, esteja ele em casa ou do outro lado do mundo, quanto pela existência de mecanismos eletrônicos sofisticados capazes de captar, com extrema precisão, cada passo obreiro, dentro e fora do local de trabalho. Uma das faces do perverso novo mundo laboral e da autocracia ainda marcante na relação entre o capital e o trabalho evidencia-se pelo grande número de doenças físicas e emocionais adquiridas em função do desempenho de determinadas atividades, tendo em vista, sobretudo, o poder despótico exercido pelos proprietários dos meios de produção. Como mera decorrência, as sequelas laborais passam a integrar a rotina dos operários e de tantos outros proletários, mesmo na época atual em que, equivocadamente, se apregoa a dispensabilidade do labor humano. (COUTINHO, 2014, p. 54).

Para Alves (2011), a introdução das tecnologias informacionais no mundo do trabalho significa a retirada do espírito protagonista do trabalho organizado.

Nesse aspecto, chama-se atenção para o trabalho em equipe, na qual o trabalhador torna-se o explorador do próprio trabalhador. (ALVES, 2011). Como veremos a seguir, o trabalho em equipe nada mais é do que a apropriação do sentimento coletivo por parte do empregador, desarticulando os sindicatos e tencionando ainda mais a crise atualmente experimentada no sindicalismo contemporâneo.

Para Teodoro (2018a), os conflitos sociais oriundos da exploração dos trabalhadores são mascarados pela fetichização do consumo que assume ainda mais a feição consumista, pela qual o trabalhador se insere socialmente por aquilo que consome e não mais pela profissão que exerce, até porque conceitos como “profissão”, “carreira” são deixados de lado pela ideia de instantaneidade que passa a ser difundida na era do “software”.

¹⁷ “É a versão ‘moderna’ do proletariado do século XIX. Se em alguns setores (bastante minoritários) nós podemos encontrar, por um lado, um proletariado mais ‘qualificado e intelectualizado’ (no sentido que o capital lhe confere), por outro lado é muito mais intensa a expansão, em todos os cantos do mundo, do operário mais precarizado, como as mulheres trabalhadoras da Nike na Indonésia, que trabalhavam cerca de 60 horas por semana e recebiam 38 dólares por mês.” (ANTUNES, 2002, p. 200).

Na era do “software”, o trabalho é líquido e por si só “não é mais capaz de gerar satisfação ao sujeito, mas sim angústia, compartimentando o trabalhador, separando-o de sua classe, desestabilizando a atividade sindical, fulminando sua capacidade política e ideológica”. (TEODORO, 2018a, p. 76).

Dardot e Laval (2016) comentam que as novas e complexas formas de se trabalhar somadas ao medo da perda do trabalho foram determinantes para a generalização da figura do homem-empresa, por meio de uma nova gestão laboral. Pelos apontamentos desses autores, pode-se ainda dizer que essas novas formas de prestar serviços criam a tendência de se tratar o trabalhador enquanto mercadoria.

A corrosão progressiva dos direitos ligados ao status de trabalhador, a insegurança instilada pouco a pouco em todos os assalariados pelas ‘novas formas de emprego’ precárias, provisórias e temporárias, as facilidades cada vez maiores para demitir e a diminuição do poder de compra até o empobrecimento de frações inteiras das classes populares são elementos que produziram um aumento considerável do grau de dependência dos trabalhadores com relação aos empregadores. Foi esse contexto de *medo social* que facilitou a implantação da neogestão nas empresas. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 329).

Para Dardot e Laval (2016, p. 322): “O homem neoliberal é o homem *competitivo*, inteiramente imerso na competição mundial”. Essa competitividade entre trabalhadores pode ser ilustrada pelo que Alves (2011) aponta como incentivos salariais ou salário por peça¹⁸. Quanto mais o trabalhador produzir individualmente, maior será também o seu prêmio individual. São as chamadas individualidades de classe, que culminam no enfraquecimento do coletivo.

Igualmente, para Teodoro (2018a, p. 75), ao refletir sobre a síndrome de patrão, o neoliberalismo na modernidade líquida reafirma o distanciamento entre a “individualidade e a cidadania”, possibilitando a completa “ruptura do tecido social por meio do derretimento da pretensa solidez das relações conformadoras da intersubjetividade”.

Segundo Dardot e Laval (2016, p. 320): “A reestruturação neoliberal transforma os cidadãos em consumidores de serviços que nunca têm em vista nada além de sua satisfação egoísta”. Nesse sentido, diz-se que o sujeito produtivo foi a grande engenharia do capitalismo industrial, enquanto que o sujeito-empresa tornou-se o principal instrumento do capitalismo pós-industrial, pois possibilita níveis inimagináveis de exploração do trabalho humano, muitas vezes não sentida pela própria classe explorada que repetidamente assume o discurso do capitalista.

¹⁸ No Brasil, de acordo com Alves (2011), podemos ilustrar esses incentivos salariais pela Participação nos Lucros e Resultados.

“Os reflexos de uma estrutura social liquefeita, em que a cidadania sucumbe ao indivíduo, mostram a conveniência estratégica de um novo tipo de trabalhador, disposto a não mais ter sua vida, seu tempo e seu corpo adestrados e docilizados por estruturas panópticas.” (TEODORO, 2018a, p. 78-79).

Apesar desses diagnósticos, ainda é possível identificar o proletariado do século XXI, no sentido de ainda verificar-se uma acepção de classe social para as pessoas que vivem do trabalho.

Para Antunes (2002), a tendência observada é de redução dos trabalhadores manuais e fabris, que tenham algum tipo de estabilidade no trabalho. Contudo, não se observa o fim do proletariado como muito se tenta alardear, até mesmo por uma ideologia de empreendedorismo que se dissemina globalmente. O que se observa é que o proletariado continua a existir, ainda que fragmentado e com uma clara ausência de classe em si e para si. (ALVES, 2008).

Conforme Nicoli:

Muitos dos relatos da contemporaneidade renunciaram a *perda da centralidade do trabalho* na construção da identidade dos indivíduos, não mais premido pela massificante fábrica do capitalismo industrial. Anunciou-se – e, de certo modo, celebrou-se – uma vida fluida, em que as jornadas e expectativas rígidas pudessem ceder espaço ao mundo dos indivíduos, supostamente livres para construir suas biografias. Ao mesmo tempo, como visto, é preciso notar que a feroz reestruturação produtiva da virada do século fez com que os modos de ser do mundo do trabalho se transformassem justamente para recolocar, em outra roupagem, velhos elementos: jornadas intermináveis, precariedade, instabilidade, perigo e empobrecimento. (NICOLI, 2016, p. 59-60).

Os trabalhadores, formalmente assim reconhecidos ou não, continuam aliados dos meios de produção, por mais que na “era da uberização” as mídias convencionais tentem propagandear ares de liberdade, “faça você mesmo”, “seja seu próprio patrão”, “trabalhe sem precisar bater ponto”.¹⁹

Do ponto de vista subjetivo, a sociedade capitalista pós-industrial culmina na individualidade de classe. Fala-se em um feudalismo industrial. (VIANA, 2017).

Nesse contexto, Honneth (2008) chama atenção para a perda do status do trabalho assalariado assegurado pelo estado social. A classe trabalhadora da era do “software” é mais complexa, diversa, heterogênea e também mais explorada. São homens e mulheres que trabalham muitas horas e ouvem cotidianamente que o seu trabalho chegará ao fim. Também

¹⁹ Ilustrativamente cita-se a seguinte reportagem publicada em 19 de janeiro de 2018, no Jornal Estado de Minas, intitulada: “Seja seu próprio chefe: trabalhe sem precisar de bater ponto”. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2018/01/19/interna_emprego,931255/seja-seu-proprio-chefe-trabalhe-sem-precisar-bater-ponto.shtml>. Acesso em: 14 jul. 2018.

escutam dos patrões e da mídia convencional que se estão recebendo baixos salários é porque produzem pouco ou não vestem a camisa da empresa. É hoje uma classe que rivaliza entre si, não se reconhece no coletivo. “São desprovidos de direito, o seu trabalho é *desprovido de sentido*, em conformidade com o caráter destrutivo do capital”. (ANTUNES, 2002, p. 205).

O desenvolvimento real na organização do trabalho na indústria e nos serviços parece ter puxado o tapete a todas as tentativas de melhorar a qualidade no trabalho: uma parte crescente da população luta tão somente para ter acesso a alguma chance de uma ocupação capaz de assegurar a subsistência; outra parte executa atividades em condições precariamente protegidas e altamente desregulamentadas; uma terceira parte experimenta atualmente a rápida desprofissionalização e terceirização de seus postos de trabalho, que anteriormente ainda tinham um status assegurado. Por isso dificilmente alguém irá contradizer o diagnóstico de Robert Castel, segundo o qual presentemente nos encontramos diante do final da curta fase de um status do trabalho assalariado assegurado pelo estado social. (HONNETH, 2008, p. 46).

Nesse ponto, Viana e Teodoro (2017) ressaltam também o papel do consumo e da produção nos moldes schumpeterianos na modernidade líquida. A teoria de Schumpeter está ligada a constante inovação para saciar o consumo efêmero, culminando na própria efemeridade do trabalho e sua conseqüente degradação, tal qual apontada por Honneth (2008).

Segundo Viana e Teodoro (2017), o chamado “Estado Schumpeteriano”, tem como fonte a teoria da destruição criadora, em que os pilares são a inovação científica contínua e a crescente produtividade a partir de demandas artificiais criadas pelo marketing.

A descoberta de uma nova tecnologia leva o empresário à ascensão até atingir o ápice da sua lucratividade. Em seguida, quando tal tecnologia torna-se tradicional, os lucros da produção estabilizam-se e entram em flagrante declínio, até atingir o ponto de exaustão - que sinaliza a necessidade de que uma nova invenção irrompa e destrua a que se tornou obsoleta. [...] O trabalho de Joseph Schumpeter influenciou bastante as teorias da inovação ao considerar que, sob o impacto da “destruição criadora”, a superprodução é praticamente eliminada, já que os consumidores se dirigem, ansiosamente, para os novos produtos disponíveis. Assim, o ciclo recomeça sempre em novas bases tecnológicas. Com efeito, ‘as receitas para a boa vida e os utensílios que a elas servem tem ‘data de validade’, mas muitos cairão em desuso bem antes dessa data, apequenados, desvalorizados e destituídos de fascínio pela competição de ofertas ‘novas e aperfeiçoadas’’. (VIANA; TEODORO, 2017, p. 323-324).

Dessa forma, a teoria da destruição criadora, implementada principalmente por grandes empresas do setor de tecnologia, impacta diretamente no mundo do trabalho, culminando num trabalhador que busca aperfeiçoamento contínuo, sem que isso signifique uma maior retribuição por parte do capital, mas tão somente, e quando muito, a manutenção do emprego, que por vezes é bastante precário e flexível. Além disso, conforme advertem Viana e Teodoro (2017), na onda da destruição criadora há também uma inversão de valores

com relação ao trabalho e ao consumo, sendo que este último torna-se mais importante e valorizado que o segundo, tal qual denunciado por Bauman (2001).

De acordo com Viana e Teodoro (2017, p. 325), “há quem entenda até que a dependência mútua atualmente existente não mais envolva o capital e os trabalhadores - que sob esse aspecto teriam se tornado secundários - mas entre o capital e aquele que consome”.

Apesar do diagnóstico pessimista, isso não quer dizer que a classe dos trabalhadores tenha sucumbido. A condição de proletariado, tal qual vista anteriormente, continua existindo e os trabalhadores continuam sujeitos às mesmas opressões cotidianas, ainda que mais sofisticadas.

Ao adentrarmos nas teorias sociais críticas, em especial na teoria do reconhecimento, Nicoli (2016) relembra que ao contrário de Habermas que entendia que a noção de uma sociedade do trabalho havia perdido sua força persuasiva, Honneth identificou justamente que não houve uma perda da importância do trabalho no mundo atual, afinal, a maioria da população mundial continua construindo sua identidade através de seu papel na organização produtiva do trabalho²⁰.

Aqui, parece haver a necessidade de uma política que opte pela proteção dos trabalhadores, a partir do seu reconhecimento e pertencimento em classe.

As interpretações originais das categorias fechadas, como visto, parecem não mais se mostrar capazes de absorver todas as linhas de antagonismo socialmente exprimidadas. De pequenos empregadores, a ‘autônomos’ vulneráveis, altos empregados, trabalhadoras e trabalhadores informais, domésticos e pobres, um setor de serviços descomunal, esquemas de desconcentração produtiva interna e transnacional, em meio a estratégias de captura de subjetividades e interações incontáveis com outras matrizes de identidades, enfim, tudo se faz desafio para as formas tradicionais de ser do Direito do Trabalho. (NICOLI, 2016, p. 63).

No tocante à exploração capitalista, apesar de fragmentada, hoje o papel do pensador do mundo do trabalho parece ser justamente o de catalogar, diante da dita fragmentação, a permanência da exploração contra os trabalhadores, alienados dos meios de produção e, a partir disso, traçar panoramas de proteção para essa classe.

²⁰ Segundo Honneth (2008): “Apesar de todos os prognósticos nos quais se falou do fim da sociedade do trabalho, não se verificou uma perda da relevância do trabalho no mundo socialmente vivido: a maioria da população segue derivando primariamente sua identidade do seu papel no processo organizado do trabalho; em verdade, esta proporção possivelmente aumentou consideravelmente depois que o mercado de trabalho abriu-se para as mulheres em uma medida nunca antes vista. Não se pode falar de uma perda de importância do trabalho unicamente no sentido do mundo vivido, mas também em sentido normativo: o desemprego segue sendo experimentado como um estigma social e como mácula individual, relações precárias de trabalho são percebidas como fardos, a flexibilização do mercado de trabalho em amplos círculos da população é vista com reservas e mal-estar”. (HONNETH, 2008, p. 47)

É na esteira dessa discussão que se apresenta o conceito de classe que vive do trabalho (ANTUNES, 2002), e nota-se, ainda, que agora, na contemporaneidade, essa classe extravasa suas subalternidades interseccionais (PEREIRA, 2016).

Por subalternidades interseccionais são reconhecidos os debates que envolvem as opressões cotidianas, perpassando pelo reconhecimento de classe, raça/ etnia e gênero. É importante frisar que o debate interseccional se propõe a ir além do reconhecimento das peculiaridades das opressões acima destacadas, tendo como postulado a interação desses recortes com a luta contra a produção e a reprodução das desigualdades sociais. (PEREIRA, 2016). Não se pode negar a existência de intensa exploração contra o trabalhador formal, assim como não mais se pode negar a exploração sofrida pelo trabalhador invisibilizado pela ampla precariedade e pelas opressões identitárias.

Conforme apontado por Pereira:

[...] a classe trabalhadora no capitalismo contemporâneo não é mais como era concebida na modernidade, composta pelo operário-massa, empregado, sindicalizado, no âmbito industrial de uma empresa taylorista-fordista nacional e verticalizada, que lutava por interesses econômicos. As estratégias de precarização, propiciadas pela horizontalização do processo produtivo, difundem o trabalho em domicílio; efetuam a inserção alienada de “independência” pelo trabalho “autônomo”; promovem as cadeias de terceirização, o trabalho informal, a uberização do labor, gerando relações de trabalho vulneráveis, que continuam inseridas na lógica de autovalorização do valor em razão da mais-valia. (PEREIRA, 2016, p. 4).

As identidades desses trabalhadores são muitas, mas o fio condutor do posicionamento social, por mais que se negue, parece ainda continuar sendo o trabalho, seja ele produtivo ou improdutivo, formal ou informal, manual ou intelectual.

Ainda podemos falar em classe na sociedade contemporânea, a classe das pessoas que vivem do trabalho e enfrentam as opressões sistêmicas através da condição proletária, perpassando também pela raça/etnia e gênero. Deve-se agora pensar como lidar com a coletivização e organização de demandas desses sujeitos tão dispersados. A questão que se faz é justamente qual o papel do sindicato nesse contexto.

3.2 O sindicato na era do software

Diante da extrema individualização que se coloca na era do “software” somada à ideologia de concorrência entre os próprios trabalhadores, uma severa crise se instaurou no sindicalismo dos tempos de modernidade líquida.

Como vimos, existe uma relação de mimetismo entre capital e trabalho, entre sindicato e fábrica. Ocorre que, atualmente, o sindicato ainda não deu conta de alcançar a horizontalidade e articulação global da fábrica.

Ainda existe uma classe de pessoas que vive do trabalho, mas as opressões enfrentadas por essas pessoas, muitas vezes, levam à rivalidade e individualização de pautas. O sindicalismo atual não tem se demonstrado apto o suficiente para lidar com as manifestações de subalternidade interseccionais ou com o fenômeno do homem-empresa.

O Estado também já não parece pender à promoção de benesses sociais, mas ao contrário, a postura estatal aparece como um suporte para a generalização das pautas neoliberais de desregulamentação, flexibilização e individualização do Direito do Trabalho.

Abordando a crise do sindicalismo na Inglaterra pós década de 1970, Antunes (2002) indica que o sindicalismo tornou-se o inimigo central do neoliberalismo, ocasionando uma ruptura no relacionamento entre o Estado e os trabalhadores. Dirigentes sindicais foram retirados das discussões da agenda do Estado, sendo excluídos também de quaisquer narrativas relacionadas à economia. Essa prática excludente foi iniciada na década de 1970 e ampliada nos anos 1980 e 1990, não sem resistência obreira (ainda que em menor potencialidade). Naquela época:

Assistiu-se também ao fechamento de vários órgãos tripartites, como o National Enterprise Board, que estabelecia o campo da intervenção estatal, o Manpower Services Commission, voltado para o treinamento de recurso humanos e para a política de mercado, além do National Economic Development Commite, voltado para as medidas nacionalizantes e corporativas, que vigorava desde os anos 60. Essa prática de exclusão acentuou-se nos anos 80 e 90. Nos Training and Enterprise Councils a presença de sindicalistas reduziu-se a apenas 5%, sendo que muitos deles ela foi literalmente eliminada. Houve boicote à atuação sindical dos associados da agência de informações do Governo (GCHQ, Governement Communications Headquarters), cujos funcionários foram proibidos de exercer atividade sindical. (ANTUNES, 2002, p. 67-68).

Nesse contexto, Antunes (2002) também salienta a baixa nos índices de sindicalização e o distanciamento das entidades sindicais em relação à classe trabalhadora, sobretudo por pressões do empresariado²¹. Com a diminuição dos sindicalizados, as greves também foram drasticamente abaladas. Para Antunes (2002), não havia clareza dos

²¹ Também se reduziram os espaços de reconhecimento dos sindicatos nos locais de trabalho. Em 1984, eles contavam com 66% de aceitação no conjunto das empresas e em 1990 esse índice caiu para 53%. Somente 30% das novas empresas reconheciam os sindicatos, sendo 23% no âmbito das empresas privadas. Grande ainda foi a redução da ampliação das negociações coletivas, de abrangência significativa no período pré-1979; se em 1984 ela alcançava o total de 71% da classe trabalhadora, em 1990, esse índice era de 54% e essa tendência decrescente continuava num ritmo forte. Do mesmo modo, nos locais de trabalho os shop stewards reduziram-se de 54% em 1984 para 38% em 1990. (ANTUNES, 2002, p. 74-75).

movimentos com relação ao confronto do sistema neoliberal, como agora parece também não haver.

Essa crise dos sindicatos tradicionais experimentada pela Inglaterra pós-década de 1970 também teve incidência na França, Alemanha, Itália e Espanha, além de também ter sido experimentada nos Estados Unidos²².

[...] entre 1980/1890, na maioria dos países capitalistas ocidentais industrializados, a taxa de sindicalização, isto é, a relação entre o número de sindicalizados e a população assalariada, tem decrescido. A Europa Ocidental em seu conjunto, excluída a Espanha, Portugal e Grécia, reduziu de 41% em 1980 para 34% em 1989. Incorporando-se àqueles três países acima citados, as taxas seriam ainda menores. Pode-se lembrar, para efeito de comparação, o Japão, cuja taxa caiu de 30% para 25%, no mesmo período, e os Estados Unidos, cuja redução foi de 23% para 16%. (ANTUNES, 2007, p. 69).

No Brasil, a crise do sindicato torna-se fenômeno ainda mais complexo, seja pelo retardamento histórico que acomete o mundo do trabalho típico dos países de Terceiro Mundo, seja pela legislação coletiva do Trabalho de viés extremamente autoritária e intervencionista.

Como vimos, o Brasil adotou ao longo do século XX, um modelo de sindicalismo corporativista, no qual o sindicato é único, vinculado a uma base territorial definida, com receita fixa (por intermédio da contribuição sindical obrigatória, recentemente alterada pela Lei 13.467) e precisa ser reconhecido pelo Estado. Esse modelo sindical, inicialmente previsto no Decreto n. 1402 de 1939, foi incorporado pela CLT em 1943 e permaneceu na legislação trabalhista sem grandes alterações.

Quanto ao movimento sindical brasileiro, apenas no final dos anos 1970 ele ganhou um novo fôlego, aparecendo mais articulado e reivindicativo. É desse momento, sobretudo no ABC paulista, que surgiu a luta pela liberdade sindical (contrária ao sindicato único e reconhecido pelo Estado), atrelada ao chamado “novo sindicalismo”. Nesse momento histórico, foram criadas as centrais sindicais, destacando-se a CUT, CGT e a Força Sindical. (MASSONI, 2007).

Apesar do avançar das lutas sindicais no Brasil na década de 1970, o modelo sindical foi mantido pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o que parece bastante contraditório quando se pensa que ela é tida como a constituição cidadã (que tanto avançou no tocante aos direitos trabalhistas, elevando-os à qualidade de direitos humanos fundamentais).

²² Essa crise não atingiu somente o sindicalismo inglês e o TCU, mas tem grande amplitude e abrangência, afetando, de alguma maneira, da CGT e CFDT francesa à CGIL italiana, da DGB alemã à AFL-CIO norte-americana, entre outros. (ANTUNES, 2002, p. 95).

Tudo isso, para muitos autores justralhistas, inviabilizou o amadurecimento do movimento sindical brasileiro, culminando na crise de representatividade atualmente observada.²³

Em um panorama geral, na década de 1990, a crise do sindicalismo clássico também chega aos países de Terceiro Mundo, em especial aqueles que contam com significativo parque industrial, tal qual o Brasil, México e outros. (ANTUNES, 2007).

Sendo assim, é possível notar que a crise dos sindicatos observada ao longo do globo foi e ainda é bastante potencializada pela postura estatal – que assumiu uma feição neoliberal – e também pelas ideologias que foram difundidas no mundo do trabalho, tal qual a *Business School*, que atribuem ao trabalhador os riscos do empreendimento e total responsabilidade pelo sucesso ou fracasso de sua vida no trabalho. (ANTUNES, 2002).

Essas ideologias, como vimos, tendem a rivalizar a própria classe trabalhadora, colocando trabalhadores intelectuais contra trabalhadores braçais, estáveis contra temporários, terceirizados contra empregados diretos, estáveis contra precarizados. Nesse ponto, Antunes (2007) ressalta que justamente por conta da fragmentação de lutas, observa-se um fenômeno pelo qual a classe menos abastada se afastou completamente do sindicato, enquanto que a classe média passa a compor em maior medida os espaços sindicais.²⁴

Antunes (2002) também salienta o papel da divisão sexual do trabalho e das novas e complexas formas de trabalhar como formas de fragmentação das lutas obreiras, que acabam por ruir o movimento sindical. “A fragmentação, heterogeneização e complexificação da *classe-que-vive-do-trabalho* questiona na raiz o sindicalismo tradicional e dificulta também a organização da classe trabalhadora”. (ANTUNES, 2007, p. 70).

Conforme nos aponta Pereira (2016, p. 1-2), atualmente, “a lógica da autovalorização do valor veiculada pelo locus do trabalho humano transbordou-se para lugares que ultrapassam o espaço produtivo fabril, extravasando subalternidades interseccionais que exigem a reconfiguração dos eixos de luta coletiva”.

Para Viana (2017, p. 91): “A crise do individual agrava a do coletivo: o sindicato já não luta para crescer, mas para sobreviver”. Nesse contexto, se as crises capitalistas assumem

²³ Para Massoni, “a estrutura político-normativa brasileira impediu o sindicalismo de passar para a sua fase adulta”. (MASSONI, 2007, p. 154).

²⁴ Ilustrando tal apontamento, cita-se que: “Na Alemanha, atualmente, de cada três sindicalizados, um é de ‘classe média’, enquanto na Noruega e na Holanda estima-se que a metade dos trabalhadores sindicalizados não exerça uma profissão manual. Na França, onde a crise do sindicalismo é especialmente forte, a proporção de não-manuais (setores privado e público) entre os sindicalizados é superior a 50%. Na Noruega, é de 48%, na Grã-Bretanha, de 40%, de 36% na Suécia, de 35% na Áustria, de 32% na Dinamarca, de 20% na Itália” (ANTUNES, 2007, p. 71).

uma feição estrutural, igualmente estrutural parece ser a crise do sindicalismo, diante da instabilidade, precarização e também do desemprego. (VIANA, 2017).

Dardot e Laval (2016) apontam que a nova racionalidade social impõe aos sujeitos uma nova ética, voltada exclusivamente para suas individualidades, podendo-se dizer que a regra primordial do empreendedorismo contemporâneo é ajudar-se a si próprio (self-help). Nessa perspectiva, ajudar o coletivo não aparece como algo atrativo. Os trabalhadores passam a preocupar-se muito mais com as suas realizações e conquistas pessoais do que com as conquistas de classe.

Lado outro, as conquistas e realizações pessoais devem convergir com as conquistas e realizações da empresa. Justamente por isso é que há o completo afastamento da perspectiva sindical na contemporaneidade. Afinal, nem sempre as conquistas do sindicato irão coincidir com as conquistas da empresa, apesar de ser esse o objetivo central das propostas (reais ou pretensas) de conciliação entre o capital e o trabalho.

A ideologia que se torna a dominante é a de que o mercado é o grande remédio, já o Estado seria demasiadamente paternalista, o sindicato um ente baderneiro, a livre negociação aparece como o caminho a ser seguido e a privatização torna-se a palavra da vez. (VIANA, 2017). O pertencimento no coletivo se esvai do sindicato e se transfere para o trabalho em equipe. O sindicato foi sendo corroído por dentro e encontra diversas ofensivas advindas dos próprios trabalhadores que deveriam representar. Os trabalhadores já não se sentem parte dessa entidade, preferem não se sindicalizar, como também preferem, por vezes, nem mesmo ser reconhecidos enquanto empregados.

Conforme Teodoro e Ribeiro (2016), o pertencimento ao grupo parece ter se deslocado para o consumo e pior, o consumo em sua modalidade consumista, não havendo distinção entre as necessidades e os desejos artificiais humanos engendrados por pura ideologia.

E assim, a ética do trabalho é duramente alterada, culminando em trabalhadores que nunca antes precisaram tanto da proteção do Direito do Trabalho, mas que, por vezes, acreditam não precisar. Exatamente por isso, muitos trabalhadores não se filiam, não comparecem em reuniões e assembleias sindicais. Preferem estar por conta própria, longe do coletivo.

Como observou alguém, já não se trata mais, ou não se trata tanto, de enfrentamentos diretos, frente a frente, como num campo de batalha; o novo modelo *corrói por dentro* o sindicato, minando a sua capacidade de representar a classe trabalhadora, e a própria autopercepção dos trabalhadores enquanto classe. Naturalmente, há outras razões que explicam a fragilização do universo operário – como, por exemplo, a difusão de contratos atípicos, as terceirizações *para dentro e*

para fora, a dissimulação do conflito capital e trabalho e o hiper-individualismo dos nossos tempos, que não só nos libera dos antigos vínculos – ideológicos e associativos – como nos faz sentir (ou querer sentir) senhores absolutos de todos os nossos passos. (VIANA, 2017, p. 33-34).

Apesar disso, no presente estudo, parte-se da premissa de que é possível fazer desse problema uma questão, no sentido de afastar perspectivas estreitas, averiguando as condições teóricas e práticas que permitam apontar possíveis caminhos de resistência para o sindicalismo contemporâneo.

O diagnóstico de que o próprio sistema capitalista fornece instrumentos de resistência, aparece como uma potência constitutiva que leva os debates acerca do sindicalismo da era pós-industrial para o conteúdo crítico das novas formas e instrumentos da luta coletiva (PEREIRA, 2016). É justamente essa a tentativa que se pretende no presente estudo, destacando-se o papel da rede mundial de computadores.

Não há dúvidas que os sindicatos obreiros estão em crise ao longo do globo, sem força e longe do reconhecimento e prestígio que outrora detiveram. Apesar disso, parece possível repensar o sindicato como um espaço democrático, de coletivização e organização das demandas dos trabalhadores. De um terrível diagnóstico, pode surgir um prognóstico esperançoso.

4. A ATUAL CRISE DO SINDICALISMO BRASILEIRO: ENTRE LEGISLAÇÕES, DELIMITAÇÕES E RECONHECIMENTO INTERSUBJETIVO

Hoje o sindicalismo clássico, pensado nos moldes fordistas da era do “hardware”, está em crise ao longo do globo. Diante da efemeridade social propagada pelos ditames neoliberais²⁵, torna-se dificultoso apontar caminhos possíveis para a resistência coletiva por parte dos trabalhadores, sobretudo porque a própria leitura da crise sindical é tumultuada e demanda um enfoque polifônico, longe de perspectivas estreitas.

As dificuldades do sindicato contemporâneo estão atreladas às questões político-econômicas e também às questões culturais, éticas, morais e psicológicas. Pertencer no coletivo nunca antes foi tão difícil como agora, na “era do software”.

Como adverte Honneth (2008), a narrativa que agora parece imperar tenta retirar o trabalho e o seu ramo jurídico de proteção dos centros de discussões críticas, argumentando-se na ausência de centralidade do trabalho na vida contemporânea. Assim, trazer os sindicatos para as discussões científicas também é movimento dificultoso, pois o descrédito nos sindicatos, como visto, acomete também boa parte da classe trabalhadora.

A leitura da crise sindical nos países latino-americanos é ainda mais custosa, pois o colonialismo e o escravismo tiveram e ainda têm papel determinante nas políticas engendradas no mundo do trabalho. (SOUTO MAIOR, 2017a). Portanto, ao investigar-se a crise do sindicalismo brasileiro é importante observar o papel do Estado e suas interações com a economia ditada pelos países centrais, pois a legislação do direito coletivo do trabalho brasileiro foi e segue sendo alvo de críticas pelo seu tom autoritário.

Nesse contexto, inicialmente, este trabalho irá destacar o papel da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) na formação e consolidação do sistema sindical atualmente disponível. Posteriormente, será lançado um olhar para o constitucionalismo social brasileiro e suas intenções, reais e pretensas. Para ao final, se discutir os entraves ao reconhecimento sindical por meio da Lei 13.467/2017.

²⁵ Dardot e Laval (2016) apresentam os ditames neoliberais enquanto políticos, normativos e econômicos. Para eles, “o neoliberalismo não é apenas uma ideologia, um tipo de política econômica. É um sistema normativo que ampliou sua influência ao mundo inteiro, estendendo a lógica do capital a todas as relações sociais e a todas as esferas da vida. [...] As crises não são para ele uma ocasião para limitar-se, como aconteceu em meados do século XX, mas um meio de prosseguir cada vez com mais rigor sua trajetória de ilimitação. O capitalismo, com ele, não parece mais capaz de encontrar compensações, contrapartidas, compromissos.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 7-8).

4.1 O arcabouço legislativo dos sindicatos brasileiros de 1943 a 1988: do modelo celetista ao novo sindicalismo

No Brasil, diz-se que a institucionalização do Direito do Trabalho teve na CLT, de 1943, seu principal marco legislativo, ao passo em que o processo de construção desse marco normativo foi gestado politicamente desde 29 de janeiro de 1942. Naquele momento, foi formada uma comissão dividida em duas frentes para tratar da questão social no Brasil. A primeira frente voltada para as leis do trabalho e a outra para a Previdência Social. (DELGADO, 2013).

Somente a frente responsável pela legislação trabalhista concluiu sua tarefa naquele ano, tendo encaminhado ao Ministério do Trabalho o projeto do que veio a ser a CLT. Conforme Delgado (2013, p. 5): “O anteprojeto da CLT foi publicado no Diário Oficial, em cinco de janeiro de 1943, tendo recebido cerca de duas mil sugestões de reparos e aperfeiçoamentos de empregados, empregadores e órgãos de classe”.

Conforme Viana (2013), Getúlio Vargas apresentou a CLT aos trabalhadores no dia primeiro do mês de maio, já como um processo acabado. Porém, na realidade, “a CLT é um pouco cigana: traz as marcas de tempos e lugares diferentes. Suas regras vieram de perto e de longe, inspiradas pelo passado e pelo presente.” (VIANA, 2013, p. 75).

Como destaca Delgado (2013), a CLT não é um processo findo, ao contrário, está e sempre estará em construção (e também em desconstrução, é preciso dizer). “O passar dos anos, as alterações paradigmáticas, constitucionais, legislativas e jurisprudenciais provocaram mudanças inexoráveis na estrutura sistemática da CLT e do próprio Direito do Trabalho.” (DELGADO, 2013, p. 2). Ainda, segundo Delgado (2013), a assinatura da CLT foi um evento político comemorado fervorosamente.

No dia do trabalho, Vargas assinou a CLT no Estádio de São Januário, lotado em razão da festividade. Segundo registros históricos, Getúlio utilizou o Estádio de São Januário como palco de muitos de seus discursos políticos, durante parte significativa de seu governo. A CLT contribuiu para criar, no terreno simbólico, junto à população, o mito de Getúlio Vargas, como o ‘pai dos pobres’, sob o argumento de que ele era o único governante brasileiro que, até então, apresentara especial sensibilidade frente à questão social, preocupando-se, portanto, em regulamentar o Direito do Trabalho no país. Não foi a toa que quando se consolidou a sua política trabalhista, ele também passou a ser identificado como o ‘instaurador da Justiça Social no Brasil’. (DELGADO, 2013, p. 6).

Conforme Delgado (2013), foi possível perceber que o Estado corporativo-intervencionista inaugurado por Vargas engendrou uma política de atuação por meio das seguintes ações estratégicas: 1) coercitivamente reprimia manifestações revolucionárias da classe trabalhadora, limitando significativamente o papel dos sindicatos; 2) assegurou direitos

individuais trabalhistas, pela via da cooptação, criando um detalhado sistema protetivo e voltado para a cidadania econômica materializado na CLT; 3) contraditoriamente, limitou à cidadania política, com significativa repressão aos movimentos sociais e sindicais. (DELGADO, 2013).

Segundo Delgado (2013, p. 7), naquele momento pareceu ter havido a “substituição do cidadão/indivíduo da doutrina liberal pelo cidadão/trabalhador. O trabalho passa a ser visto como forma de emancipação da personalidade, algo que valorizava o homem e tornava-o digno de respeito e da proteção da sociedade”.

Sussekind (2007), conhecido defensor do texto celetista, indica que a CLT foi cunhada para atingir quatro ações essenciais para o desenvolvimento do país durante o governo de Vargas, sendo elas:

Primeiro, ele desapropriou a Vale do Rio Doce e criou uma empresa pública para explorar o minério. Era preciso transformá-lo em aço. Criou, então, a Volta Redonda. Depois, percebendo que, terminada a guerra, vários direitos dos trabalhadores teriam que ser reconhecidos, concedeu-os para que eles não os reivindicassem por meio de greves e ajudassem, portanto, a produção. A quarta ação foi a criação do Senai, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, para ensinar e profissionalizar os trabalhadores. Essas quatro medidas foram tomadas simultaneamente, visando à industrialização do País, o que realmente aconteceu. Devo acentuar que a CLT inovou muito, mas manteve duas inscrições jurídicas, que não cabiam mudar. Uma delas é a parte sindical, que começou em 1939, continuou em 1941, e foi transplantada para a CLT sem qualquer modificação. E que perdura até hoje. (SUSSEKIND, 2007).

Segundo Delgado (2013), a Consolidação das Leis do Trabalho recebeu diversas influências para a sua construção, tanto no plano do direito individual do trabalho quanto do direito coletivo, inclusive influências de escolas de pensamento que contrastavam entre si.

Para ela, no plano do direito individual, a CLT foi inspirada na Doutrina Social da Igreja, de forte matiz social e humanitária, mas também pelas normatizações da OIT. Já no âmbito do direito coletivo do trabalho, a CLT teria sido fortemente inspirada pela *Carta del Lavoro*, do governo italiano fascista de Benito Mussolini, daí que os sindicatos brasileiros foram tão reprimidos pela normatização ali colocada. (DELGADO, 2013).

A Consolidação das Leis do Trabalho incorporou significativamente parte do Decreto n. 1402 de 1939, estabelecendo os ditames da unicidade sindical, da base territorial mínima, da contribuição sindical obrigatória, além das condições necessárias para o reconhecimento da entidade sindical pelo Estado. Também foi definido o estatuto-padrão, além de ter sido vedada qualquer propaganda de doutrinas que seriam supostamente conflitantes com os interesses da nação, leia-se: doutrinas socialistas/comunistas e anarquistas. (MASSONI, 2007).

Nos anos que se seguiram a 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho continuou sendo a lei máxima para os obreiros e ao longo daqueles períodos poucas alterações foram realizadas²⁶ (ao menos até a ditadura civil-militar-empresarial instaurada em 1964).

Assim, nos países centrais, nas décadas de 1950 e 1960, observava-se a “era de ouro” do capitalismo fordista, na qual foram ampliados os direitos da classe trabalhadora e os sindicatos gozavam de prestígio. No Brasil, o número de operários industriais aumentava significativamente nesse período, sem que isso tenha significado o prestígio e a liberdade das entidades sindicais. (SOUTO MAIOR, 2017a).

Souto Maior (2017a) destaca que apesar do pouco prestígio conferido aos sindicatos pela legislação brasileira da época, os movimentos sindicais tiveram papel decisivo para impedir o golpe contra a democracia e soberania brasileira tentado em 1954, que culminou no suicídio de Getúlio Vargas. Estranhamente, naquele período, as forças internacionais dos países centrais apontavam que a legislação trabalhista brasileira instigava o país ao comunismo, ainda que tenha sido claramente inspirada na legislação fascista italiana no que tange ao direito coletivo do trabalho. (SOUTO MAIOR, 2017a).

Então, naquele momento, com o suicídio de Vargas e a marcha do povo nas ruas em protesto contra a União Democrática Nacional (UDN) – partido opositor ao governo varguista –, o golpe teria sido obstado e as empresas multinacionais que financiavam o atentado à democracia e à soberania brasileira foram também prejudicadas. (SOUTO MAIOR, 2017a).

Para Souto Maior (2017a), mesmo com os rearranjos governamentais e a mesma estrutura enrijecida, até 1963 o movimento sindical brasileiro cresceu, fato observado a partir das mobilizações grevistas. Segundo ele, no Rio de Janeiro, entre 1955 e 1964, tem-se o registro de 409 greves. (SOUTO MAIOR, 2017a).

Destaca-se que no governo de João Goulart a participação política dos trabalhadores foi ampliada, mesmo que não tenha sido alterado o panorama da legislação do direito coletivo do trabalho. As mobilizações pelas reformas de base²⁷ cresciam, mas não chegavam a conter o discurso estatal de que havia a necessidade de controlar as manifestações dos trabalhadores. (SOUTO MAIOR, 2017a).

Com a força dos movimentos operários, a luta pelas reformas de base ganhou fôlego, tendo João Goulart realizado um comício pleiteando apoio para efetivar as reformas oriundas

²⁶ Segundo Souto Maior (2017a, p. 278), no tocante ao direito coletivo do trabalho, as principais alterações legislativas se referiam ao valor da contribuição sindical obrigatória (art. 580) e o regulamento das federações (§ 1º, art. 534).

²⁷ Os pedidos das chamadas “reformas de base” tinham como pretensão a “reforma bancária, a reforma tributária, a reforma do estatuto do capital estrangeiro, a reforma administrativa, a reforma eleitoral, a reforma universitária, a reforma urbana e também a reforma agrária”. (SOUTO MAIOR, 2017a, p. 280).

das reivindicações obreiras. Como reação, surgiu um movimento militar financiado pelo capital estrangeiro e articulado para a derrubada de Jango, acusando-o de tentar instaurar uma “ditadura sindicalista.”²⁸ (SOUTO MAIOR, 2017a).

Conforme Souto Maior (2017a), a narrativa em prol da derrubada de Jango ganhou força e, contando com apoio da mídia convencional, culminou na ditadura-civil-empresarial militar, que perdurou de 1964 até a constituinte de 1988.

Para Antunes (2018, p. 182), o golpe ocorrido em 1964 teve faceta dual para os sindicatos brasileiros, pois “fortaleceu sobremaneira essa tendência de controle estatal dos sindicatos e, por outro lado, desencadeou uma intensa repressão aos setores sindicais mais combativos, liderados pelos comunistas e também pelos trabalhadores reformistas”.

Esse movimento ditatorial se alastrou por toda a América-Latina e é determinante para a análise da crise sindical vivenciada atualmente. Durante o período ditatorial, no Brasil, observa-se a primeira inflexão da legislação trabalhista ao discurso da flexibilidade, com a adoção do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, tendo seguido outras alterações legislativas de caráter precarizante ao labor humano.

Essa produção legislativa de caráter flexibilizatório despontou a partir da segunda metade da década de 1960, com o regime autoritário (Lei do FGTS). Nesse movimento de refluxo de proteção ao trabalho no país, especialmente com o regime autoritário inaugurado em 1964, foram documentadas mais de 400 intervenções em sindicatos naquele período. Este processo foi intensificado nos anos 1970 (Lei do Trabalho Temporário, por exemplo), recrudescendo novamente na década de 1990 (Lei do Contrato Provisório), em razão de forte orientação neoliberal. (DELGADO, 2013, p. 12).

Apesar de uma conjuntura extremamente autoritária e de caráter flexibilizatório, o movimento sindical brasileiro despontou no final dos anos 1970 com algumas pautas reivindicatórias, tendo papel significativo para a redemocratização no país. Como visto, é desse momento a criação das centrais sindicais. Conforme Antunes (2018), esse ressurgimento da força sindical deveu-se, em alguma medida, as tendências econômicas brasileiras de ampliação dos parques industriais, com a chegada da moderna tecnologia. A introdução de modernas plantas industriais culminou, para Antunes (2018), em uma “nova classe operária”.

Segundo Coutinho (2006, p. 279): “Em 1972 a taxa de sindicalização dos empregados das três maiores montadoras de automóveis atingiu o percentual de 60% do total de associados do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo”. O sindicato dos

²⁸ Em igual sentido, Antunes (2018, p. 181): “Os golpistas apresentavam como uma de suas justificativas exatamente impedir a implantação de uma ‘república sindicalista’ no país”.

metalúrgicos aparece com uma campanha de reposição salarial de 34,11% devido à inflação e ganha forte conotação política. (COUTINHO, 2006).

“Das assembleias surge o novo sindicalismo, com os operários voltando ao palco e a democracia política aos poucos emergindo. No período, a unicidade sindical permanece; o imposto sindical muda de nome”. (COUTINHO, 2006, p. 280).

Conforme Coutinho (2006), pouco a pouco o papel dos trabalhadores começa a ser redesenhado dentro do jogo político. A greve é repensada e generalizada, destacando-se as greves nas quais o trabalhador se deslocava para o ambiente de trabalho, mas não trabalhava.

O período de greves no ABC, como a de 1978, no dia 12 de maio, na fábrica da Scania, a onda de ‘braços cruzados e máquinas paradas’ (operários no local de trabalho sem trabalhar) se dissemina para outras categorias, como a dos bancários ou professores que também iniciam movimentos paredistas, postulando também a liberdade sindical e a redemocratização do país. (COUTINHO, 2006, p. 280).

Conforme Souto Maior (2017a), a partir de 1983 o número de greves tornou a crescer vertiginosamente, ganhando uma forte conotação política e nacionalista. O “novo sindicalismo brasileiro” culminou, inclusive, no fortalecimento de partidos de esquerda, ainda que a luta contra a ditadura fosse suprapartidária. O novo sindicalismo, na visão de Antunes (2018), propunha uma ruptura com o passado pautado na “colaboração de classe”, voltando-se para um sindicalismo mais livre, autônomo, independente em relação às normas e ao Estado.

As organizações dos trabalhadores, já encorpadas pelo Partido dos Trabalhadores, fundado em 1980, e pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), criada em 1983, tiveram, então, a oportunidade de participar, ativamente, das campanhas pela Anistia Ampla, Geral e Irrestrita, iniciada em 1978, com a formação dos Comitês Brasileiros de Anistia (CBAs), que tem como precursor o primeiro Congresso realizado, em 1978, no TUCA (Teatro da PUC-SP), e, sobretudo, do movimento das Diretas Já, voltado à aprovação, no Congresso Nacional, do projeto de Emenda Constitucional, proposto, em março de 1983, pelo deputado Dante de Oliveira, que previa a eleição direta para Presidente da República. (SOUTO MAIOR, 2017a, p. 352).

Os movimentos sociais em prol da redemocratização brasileira surtiram efeito, em especial diante do fracasso econômico dos governos ditatoriais, o que criou um ambiente favorável para a transição democrática. Com isso, em 1985 não houve a eleição direta para presidente da república no Brasil, mas esse momento marca a eleição indireta do primeiro presidente civil desde 1964. (SOUTO MAIOR, 2017a).

Para Souto Maior (2017a, p. 354), nesse momento, “os trabalhadores se apresentavam como classe social em evidência, cujos interesses não podiam ser desconsiderados”. Dentro desse contexto, em 1987 se instalou a Assembleia Nacional Constituinte, com a difícil missão de redemocratizar o país, revigorar a economia e, ao mesmo

tempo, garantir cidadania, justiça social e dignidade ao povo – pautas do sindicalismo da época.

4.2 O sindicato a partir da Constituição da República de 1988: entre dissensos e consensos

A materialização democrática constitucional do Direito do Trabalho brasileiro foi iniciada com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CR/88). (DELGADO, 2013). O novo paradigma constitucional brasileiro passou a ser o Estado Democrático de Direito, se distanciando das fases anteriores do constitucionalismo, com claras inovações²⁹.

Para Delgado (2015, p. 24): “O conceito de Estado Democrático de Direito funda-se em um inovador tripé conceitual: pessoa humana, com sua dignidade; sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; sociedade civil, concebida como democrática e inclusiva”.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 marca o período da transição democrática, da ampliação do papel da população nas decisões políticas, além da valorização da livre iniciativa, da justiça social, do valor social do trabalho, da primazia dos direitos humanos e da proteção da dignidade humana. (OLIVEIRA; TEODORO, 2016).

Outro interessante avanço constitucional foi a limitação do direito de propriedade ao cumprimento de sua função social. Para Delgado (2015) essa limitação é correspondente aos anseios próprios do Estado Social, ainda que o Brasil nunca o tenha vivenciado com clareza.

O intervencionismo estatal na economia e a subordinação da propriedade privada à sua função social, que despontaram no constitucionalismo precedente (Estado Social de Direito), são marcas importantes e bem definidas do presente paradigma constitucional. É que ele labora em torno de noções como dignidade da pessoa humana, direitos individuais e sociais fundamentais, valorização do trabalho e especialmente do emprego, sociedade livre, justa e solidária, erradicação da pobreza, da marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais, justiça social - em suma, noções que reconhecem que o mercado privado, por si somente, sem regulação e induções públicas, é incapaz de atender os anseios cardeais de um Estado Democrático de Direito. (DELGADO, 2015, p. 24).

Com relação aos direitos trabalhistas, além de serem alçados como parte do fundamento da nova ordem democrática, eles foram previstos a partir do art. 7º e se

²⁹ Segundo Delgado (2015, p. 26): “O Estado Democrático de Direito consubstancia o marco contemporâneo do constitucionalismo. No Brasil, esse marco apresentou-se, de certo modo, na Constituição de 1946, embora somente tenha claramente se afirmado na Constituição da República de 1988. A Constituição de 1946, na verdade, mesmo tendo elementos importantes a um Estado Democrático de Direito – a exemplo de sua estruturação notoriamente democrática -, ainda melhor se enquadrava dentro dos parâmetros do constitucionalismo imediatamente anterior, o do Estado Social de Direito (nessa medida, à semelhança da Constituição brasileira de 1934)”.

estenderam até o artigo 11 da CR/88 ganhando qualidade de direitos fundamentais (OLIVEIRA; TEODORO, 2016). Pelas lições de Honneth (2003), os direitos humanos fundamentais são conquistas sociais históricas oriundas de uma intensa luta por reconhecimento. Nesse contexto, o papel das organizações sindicais infere-se como decisivo para essa luta cotidiana.

Segundo Delgado (2015), a proteção da dignidade da pessoa humana, como núcleo central do texto constitucional, pressupõe a Democracia e as instituições que lhe são próprias para que tal proteção ganhe efetividade. “Sem Democracia e sem instituições e práticas democráticas nas diversas dimensões do Estado e da sociedade, não há como se garantir a centralidade da pessoa humana e de sua dignidade em um Estado Democrático de Direito”. (DELGADO, 2015, p. 24).

Sobre a ampla participação popular, Delgado (2015) esclarece que ela é fundamental para que os ditames constitucionais de democracia e cidadania possam se efetivar. Para ele, a sociedade política institucionalizada e a sociedade civil são fundamentais para a consolidação do Estado Democrático de Direito. O autor ressalta a importância do jogo político institucionalizado, sem desconsiderar o papel fundamental dos movimentos sociais e organizações de trabalhadores para a efetivação de uma verdadeira democracia³⁰.

Os avanços da CR/88 no tocante aos direitos individuais do trabalho são inegáveis. O texto constitucional esclarece sua predileção pelo trabalho digno e protegido, insculpido na relação de emprego. O extenso rol de direitos reconhecidos aos empregados urbanos e rurais (posteriormente também aos domésticos, embora ainda não integralmente), por meio do art. 7º do texto constitucional, é um claro exemplo do avanço na proteção da classe dos trabalhadores, ainda que não tenha havido a suposta regulamentação contra a dispensa arbitrária que garantiria maior poder de resistência à classe trabalhadora³¹.

Entretanto, no tocante ao direito coletivo do trabalho os avanços foram menores, mantendo-se boa parte da estrutura corporativista originada na Era Vargas. O texto constitucional de 1988 preservou contradições que colidem com o seu espírito democrático,

³⁰ “Há, de fato, instituições da sociedade política que expressam o próprio espírito e exercício da Democracia, tais como os partidos políticos, o Parlamento, o processo eleitoral etc. Outras traduzem essa presença por meio de certos aspectos, embora não todos. É o que se passa com o critério geral de recrutamento dos quadros da burocracia pública, mediante concursos públicos. É claro que existem instituições tipicamente estatais com grau variado e específico de inserção no vetor democrático, como, por exemplo, o Poder Judiciário, o aparelho policial do Estado e as Forças Armadas. Porém isso não quer dizer que não se harmonizem, dentro de suas peculiaridades públicas, ao imperativo democrático” (DELGADO, 2015, p. 25).

³¹ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;” (BRASIL, 1988)

destacando-se a unicidade e o enquadramento sindical (Art. 8, II), além da contribuição sindical obrigatória (art. 8, IV). Sobre isso, Teodoro afirma que:

A Constituição Federal de 1988 apresenta dupla face; se, por um lado, rompe com a tradição autoritário-corporativista do Regime Vargas, por outro lado, mantém alguns institutos engessadores da autonomia coletiva. Um dos primeiros avanços percebidos pela nova Carta Magna foi proporcionar certa autonomia aos sindicatos, vez que retira o controle administrativo que era feito pelo Estado, por intermédio do Ministério do Trabalho, sobre os sindicatos. Além disso, valoriza o sindicato ao exigir sua participação para a realização da negociação coletiva. Contudo, conforme observa-se do art. 8º, I, da Constituição Federal — por exemplo —, há a proibição de intervenção do Estado nos sindicatos. Lado outro, existe a exigência do registro no órgão competente, o que não deixa de ser um controle do Estado. (TEODORO, 2018a, p. 57).

No tocante à liberdade negocial, que traz a possibilidade de flexibilização do Direito do Trabalho por meio de instrumentos coletivos, é importante ponderar que as negociações deveriam, conforme o texto constitucional, balizar-se pelo princípio da adequação setorial negociada, pelo qual a norma coletiva autônoma, para ser válida, deve observar os patamares mínimos legais, transacionando apenas nos espaços que não estejam imantados de indisponibilidade absoluta, não podendo ocorrer qualquer renúncia de direitos por parte dos trabalhadores. (TEODORO, 2018a).

Apesar disso, na contemporaneidade, nota-se o reiterado descumprimento do referido princípio, ao passo em que a renúncia de direitos por parte dos sindicatos dos trabalhadores se transformou em uma constante, sobretudo diante do temor pelo desemprego, pela substituição da mão de obra pela tecnologia, além das ideologias que culminam na síndrome de patrão. (TEODORO, 2018a).

Outra questão que gera intensos debates, como visto, está justamente ligada à manutenção da estrutura de sindicato único por categoria profissional em determinada base territorial, sistema repellido internacionalmente.

Os críticos da unicidade sindical afirmam que ela representa uma violação aos princípios democráticos e, mais especificamente, à liberdade sindical, impedindo aos componentes de determinada categoria a livre escolha de sindicato para se filiarem. Sublinham a importância da saudável competição entre as entidades, evitando a acomodação de lideranças sindicais, advinda da exclusividade de representação classista. (BARROS, 2009, p.1234).

Teodoro (2018a) compartilha a ideia de que a unicidade sindical é instrumento ultrapassado, que impede a livre concorrência entre os sindicatos, tolhendo o experimento da liberdade em âmbito coletivo. Alguns pensadores, inclusive, atribuem à estrutura de sindicato único a ausência de representatividade da classe trabalhadora atualmente experimentada no

Brasil, bem como a intensa renúncia de direitos nas convenções e acordos coletivos de trabalho. A esse respeito, destacam-se as considerações de Massoni:

A incompatibilidade da Constituição brasileira com a liberdade sindical, diante da manutenção da representação sindical categorial e do regime de unicidade sindical impede, pela via reflexa, que se possa falar propriamente em representatividade sindical, uma vez que essa noção pressupõe a pluralidade sindical (ao menos a sua possibilidade), o que não se verifica no caso brasileiro. (MASSONI, 2007, p. 161).

Parte da doutrina justralhista indica contradições entre o modelo que reconhece a liberdade sindical e que, ao mesmo tempo, mantém a ideia de que não poderá haver mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, numa clara ausência de liberdade. Os defensores da pluralidade sindical argumentam que ela viabiliza a livre concorrência entre os sindicatos obreiros, propiciando que o sindicato que melhor represente a categoria se fortaleça, enquanto que sindicatos pouco representativos desapareçam, culminando na chamada unidade. (HAZAN, 2017).

Massoni aponta que o sindicato apenas seria verdadeiramente livre “se os interessados tivessem o direito de constituir ou não um sindicato, o que não ocorrerá porque, ocupada a área territorial por uma entidade, esta exercerá o monopólio, com exclusão de qualquer concorrência”. (MASSONI, 2007, p. 160).

Em igual sentido, Hazan (2017) defende a liberdade sindical como um direito fundamental contrário ao monismo (unicidade) preconizado pelo texto constitucional. Ele ressalta que a pluralidade sindical é elemento central da liberdade amplamente defendida pela Organização Internacional do Trabalho. (HAZAN, 2017).

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos e Culturais adotado pela XXI Sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966, dispõe em seu art. 8º, o compromisso dos Estados em garantir o direito de liberdade sindical. (OLIVEIRA; TEODORO, 2016). Esse Pacto, de acordo com o Decreto nº 591, de seis de julho de 1992, seria completamente adotado pelo Brasil. Contudo, como visto, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 adere ao modelo do monismo sindical, mantendo a postura enrijecida e autoritária do direito coletivo do trabalho, colidindo diretamente com outras diretrizes de liberdade formuladas pela Organização Internacional do Trabalho. (OLIVEIRA; TEODORO, 2016).

Destaca-se que o Preâmbulo da nova Constituição da OIT, de 1948, estabelece a afirmação do princípio da liberdade sindical como um dos meios de garantir a melhoria da condição social dos trabalhadores. Por sua vez, a Declaração de Filadélfia, incorporada àquela

Constituição, anuncia que a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para o progresso. (HAZAN, 2017).

Com fundamento nos referidos diplomas, a Convenção nº 87, de 1948, versa sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, estabelecendo quatro garantias fundamentais, que passaram a caracterizar esse direito fundamental. Segundo Hazan (2017), a partir dessa Convenção, definiu-se que a liberdade sindical engloba: a) o direito de constituir sindicatos; b) o direito de autodeterminação sindical; c) a liberdade de filiação ou não a sindicato; d) por fim, a liberdade de organização, estruturação e atuação das entidades sindicais.

Para Russomano (1995, p. 65), o direito à liberdade sindical delineado pelas convenções da OIT conduz a um triângulo jurídico, que pressupõe “a sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória; a autonomia sindical, contra o dirigismo sindical; a pluralidade sindical, contra a unicidade sindical”.

Ressalta-se que, apesar da Convenção nº 87 não ter sido ratificada pelo Brasil, o entendimento contemporâneo da OIT é de que ela seria norma de observância obrigatória por todos os países associados à Organização, mesmo para os que não a tenham ratificado. (HAZAN, 2017). Em contrapartida, em novembro de 1952 (Decreto n. 33.196, de 29 de junho de 1953), o Brasil ratificou a Convenção nº 98 da OIT, que complementa as disposições sobre a liberdade sindical, tratando da negociação coletiva e do direito de sindicalização, com o intento de combater atos antissindicais. (HAZAN, 2017).

Assim, Hazan (2017) aponta para o caráter paradoxal da permanência na CR/88 de um modelo de liberdade sindical híbrido, questionando se existe compatibilidade entre o paradigma do Estado Democrático de Direito instituído pelo texto da Constituição e pautado na liberdade associativa, e o critério corporativo de estruturação sindical.

Hazan (2017) ressalta que as experiências internacionais denunciam que nos países centrais, em geral, não há monismo sindical, levando-se o ideal de liberdade ao seu máximo, o que para ele termina por indicar modelos sindicais mais propensos ao enfrentamento das crises do Direito do Trabalho. O autor aponta a experiência de liberdade sindical nos modelos português, italiano, espanhol e francês, concluindo que a experiência no Brasil é bastante díspar, pois a prática de liberdade nos países europeus supracitados coaduna com a pluralidade e livre concorrência entre os entes obreiros.

Segundo Hazan (2017), na França admite-se a pluralidade sindical negocial, fazendo com que o reconhecimento da representatividade de uma determinada entidade não elimine o reconhecimento da representatividade de outra. Ele comenta também que durante bastante

tempo subsistiu na França um modelo dual de representatividade: presumida e comprovada. O primeiro modelo deixou de existir a partir da reforma do Código de Trabalho, em 2008, permanecendo o modelo de representatividade comprovada por meio do cumprimento de alguns requisitos. Ressalta-se que os critérios de representatividade sindical na França são em sua maioria subjetivos, ligados à transparência, respeito aos valores democráticos, além da capacidade de influência decorrente da atividade e experiência. (HAZAN, 2017).

Sobre a experiência italiana de sindicalismo plural, Hazan (2017) indica que a Itália vivenciou um período de corporativismo que deixou grande receio na população de qualquer ingerência do Estado nas figuras de representação da classe trabalhadora. Então, o modelo italiano de sindicalismo permite a pluralidade, conferindo aos sindicatos poderes para constituir seus próprios estatutos, bem como para adquirir receita por meio das contribuições de associados. Os sindicatos italianos não possuem personalidade jurídica específica e não há nenhuma imposição legislativa sobre agregação por categorias, profissões ou atividades econômicas. A pluralidade pode ocorrer, dependendo exclusivamente da opção organizativa dos trabalhadores, possibilitando-se a concorrência entre esses entes coletivos, sem prejuízo de uma possível unidade. (HAZAN, 2017).

Hazan (2017) também analisa o modelo português de organização sindical e conclui que apesar de anteriormente ter previsto a unicidade, a legislação portuguesa, posteriormente, por meio de uma detalhada normatização do direito coletivo do trabalho, abriu o caminho para o pluralismo, tendo inclusive ratificado a convenção 87 da OIT. Atualmente, o modelo português estabelece que os limites da atuação dos sindicatos obreiros, assim como a agregação, serão definidos pelos próprios representados. (HAZAN, 2017).

Finalmente, Hazan (2017) aponta que o modelo espanhol em muito se assemelha ao português. Na Espanha, assim como em Portugal, a legislação vigente exige apenas que o estatuto associativo identifique a entidade e delimite a sua representação, evitando confusões. Mas, nesse modelo também cabe aos próprios trabalhadores a definição dos elementos de identidade que caracterizam a agregação.

Todavia, não se pode negar a existência de pensadores do Direito do Trabalho que defendem a manutenção do sistema de unicidade, defendendo, inclusive, a contribuição sindical obrigatória (assunto que será mais bem detalhado em tópico próprio).

Barros (2009) indica que os defensores do monismo entendem que o sindicato passou a existir em razão da proximidade e, por isso, não deveria representar apenas os seus associados, mas toda a coletividade profissional que comungue dos mesmos objetivos, impondo-se então a unicidade de representação.

Os defensores da unicidade também indicam que as lutas advindas de sindicatos múltiplos se enfraqueceriam, diminuindo a capacidade de reivindicação dos entes obreiros, vulnerando ainda mais a classe trabalhadora diante de governos totalitários. (BARROS, 2009).

A respeito de tais argumentos, para Massoni (2007), não é adequado conjecturar que o monismo sindical evita a pulverização do movimento dos trabalhadores, em especial quando observada a quantidade de sindicatos atualmente existentes no Brasil. Ao contrário, o modelo de sindicato único, na sua visão, serve apenas para a manutenção do regime corporativista de sindicatos pouco combativos.

Alves (2015, p. 195) mostra que: “De 22 sindicatos de empregados urbanos em 1940 o Brasil passou a ter 7.748 sindicatos de empregados em 2013. Desde 1940, o Brasil passou de um total de 41 para 14.994 sindicatos com registro ativo junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, em 2013”.

Exatamente por isso, muitos pensadores contemporâneos do mundo do trabalho questionam uma possível existência de pluralidade fática no Brasil, sem que tenha sido garantida igualdade de oportunidade para os sindicatos obreiros que pretendem representar determinadas parceladas dos trabalhadores. Essa pluralidade fática, que se dá pela via do desmembramento, é chamada de pluralidade sindical oblíqua e é criticada por propiciar um maior número de sindicatos, sem significar um aumento no número de filiados³² ou o avanço da ampliação de direitos. (ALVES, 2015). Alves (2015) indica que essa pluralidade oblíqua pode até ser fruto de aspirações da verdadeira pluralidade que combinam com a liberdade, mas na prática, parece ter muito mais a ver com finalidades individuais lucrativas e eleitorais.

Para Alves (2015), a regulamentação das mais diversas profissões pelo Estado brasileiro, sem verdadeiros critérios que não sejam apenas políticos e eleitoreiros, culminando em novas categorias diferenciadas e em lacunas legislativas advindas das Portarias do MTE, possibilitaram desmembramentos de sindicatos por parte de parcelas sociais que durante muito tempo apenas almejavam a contribuição sindical obrigatória, sem verdadeiramente observar-se a vontade de representar a classe trabalhadora que ali se colocava. Assim, nota-se que o grande problema da pluralidade oblíqua, na visão de Alves (2015) é que embora haja uma proliferação de sindicatos, ainda não se admite a coexistência e concorrência em uma mesma base de representação, além da possibilidade de escolha na forma de organização e estruturação da classe trabalhadora.

³² Segundo Alves (2015, p 19), o “percentual de sindicalizados em relação ao total de empregados reduziu de 18,5% em 2004 para 18,1% dos trabalhadores em 2009, segundo dados do IBGE divulgados pela OIT.”.

Nesse contexto, esta dissertação adota o entendimento de que o monismo sindical é contrário à liberdade preconizada pelos organismos internacionais e contraditória ao modelo de democracia proposto pelo texto da CR/88, em especial quando verificamos os desmembramentos sindicais atualmente existentes.

De toda forma, não se desconsidera a necessidade de repensar a ideia de livre concorrência entre os sindicatos obreiros, em especial quando observados os ditames neoliberais de rivalidade e individualização entre sujeitos. (informação verbal).³³

No presente estudo, entende-se que a livre concorrência entre sindicatos que verdadeiramente desejam representar a classe trabalhadora não é algo prejudicial, pois a concorrência se daria apenas entre entes coletivos (que para se fortalecerem devem, no plano individual, primar pela solidariedade entre os trabalhadores).

A concorrência, nesse modelo de pluralidade, não se dá entre a figura individual de um trabalhador com o outro, mas, ao contrário, ela permite o fortalecimento dos vínculos de solidariedade entre os iguais, que juntos terão assegurada a liberdade de compor os sindicatos que melhor lhe representem. Para Honneth (2015), o Estado de Direito democrático, na contemporaneidade, para garantir justiça às classes menos abastadas, deve possibilitar o exercício da liberdade coletiva e social. Sendo assim, neste trabalho, o caminho da pluralidade aparece exatamente no sentido de garantir a realização social da liberdade jurídica, possibilitando uma cidadania democrática.

De toda forma, ao investigar o modelo sindical atualmente disponível no Brasil e os fluxos e refluxos do Direito do Trabalho de acordo com a conjuntura socioeconômica, é preciso frisar o posicionamento de Delgado (2013), no qual, apesar de todas as contradições, em especial no tocante ao direito coletivo do trabalho, a CR/88 tem influência sobre o Direito do Trabalho de maneira positiva, progressista e humanista³⁴.

Até mesmo por isso, alguns pensadores do Direito do Trabalho sugerem que o próprio texto constitucional fornece elementos para que se faça uma leitura hermenêutica favorável à pluralidade sindical³⁵ ou até mesmo para que a noção de categoria dê-se pela atividade do trabalhador ou do tomador de serviços e não pela atividade do empregador³⁶.

³³ O professor Cléber Lúcio de Almeida (2018), em sua aula ministrada em julho de 2018, indicou que um caminho possível para repensar a pluralidade sindical talvez seja a via da solidariedade e não a da concorrência, a primeira muito mais condizente com a liberdade preconizada pela CR/88.

³⁴ “Importa registrar, preliminarmente, que a Constituição de 1988 representa as novas lentes corretoras da CLT, que servem como filtro para uma leitura atualizada de seus dispositivos. Assim, altera-se o olhar sobre a positividade perpetrada pela CLT, aperfeiçoando-se uma visão mais democrática e consentânea com os direitos fundamentais”. (DELGADO, 2013, p. 16).

³⁵ Segundo Alves (2015, p. 196), a “nova interpretação da estrutura normativa brasileira sobre o sindicato é possível em duas vertentes: inconstitucionalidade da regra constitucional do inciso II do art. 8º, face ao disposto

Essa leitura permite que os trabalhadores terceirizados sejam representados pelos sindicatos dos seus tomadores de serviço, evitando a rivalidade individual dentro de uma mesma planta empresarial e culminando numa maior garantia de direitos aos trabalhadores empregados pelas empresas terceirizadoras. (DOMINGUES; TEODORO, 2010).

4.2.1 O constitucionalismo latino-americano e a flexibilidade do Direito do Trabalho

Mesmo com a redemocratização e apesar de uma Constituição da República que em seu conjunto formula interessantes propostas para a justiça social e a democracia, o discurso neoliberal, já deflagrado ao longo dos países centrais, chegou com força no Brasil na década de 1990.

Conforme Antunes (2018, p. 256), como a “história do mundo é em grande medida a história das contradições, nossa América Latina caminhou oscilante, ora no fluxo, ora no contrafluxo das reformas e contrarreformas, das revoluções e contrarrevoluções”.

Segundo Teodoro:

Apesar dos inegáveis avanços realizados pela Constituição de 1988 (ressalvadas suas normas de preservação de um sistema sindical pouco adequado à democracia, conforme exposto), seu papel positivo não foi suficientemente testado e efetivado, uma vez que, já no alvorecer dos anos 90, começou a sofrer assédio de políticas ultraliberalistas, oriundas do pensamento neoliberal surgido com a crise do petróleo na década de 70, e que, assim como em boa parte do mundo, também passa a ser deflagrado na política brasileira. (TEODORO, 2018a, p. 58).

Antunes (2018), diante das mudanças e permanências da questão social no Brasil, aponta que o discurso econômico propagado pelos países centrais sempre impactou diretamente nas políticas públicas engendradas na América Latina. Na América Latina, a democracia nunca foi experimentada em sua totalidade, mas ao contrário, o jogo político sempre se viu entre o totalitarismo e uma política de conciliação pelo alto³⁷. Esse jogo político dual, para Antunes (2018) culmina num movimento sindical igualmente dual, pois ora foi operacionalizado um sindicalismo de confronto e ora realizou-se um sindicalismo de conciliação.

em seu caput e inciso I, ou compatibilização entre tais dispositivos normativos fixados na Constituição da República, em leitura tópico-sistemática ou por ponderação”. Nesse sentido, a regra da unicidade seria inconstitucional ou, por meio de uma leitura restritiva, serviria tão-somente para revelar o sindicato mais representativo e, assim, apto à negociação coletiva.

³⁶ Para saber mais, recomenda-se a seguinte leitura: DOMINGUES, Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves Domingues; TEODORO, Maria Cecília Máximo. Alternativas para o sindicalismo: o enquadramento sindical pela atividade do trabalhador ou do tomador dos serviços. **Revista do TST**, Brasília, vol. 76, n. 2, p. 72-83, abr/jun 2010.

³⁷ A conciliação pelo alto pode ser entendida como políticas de Estado que tenham certo compromisso com pautas sociais, mas que não deixam de beneficiar as grandes elites (ANTUNES, 2018).

Sobre o período do discurso neoliberal na América Latina, Antunes (2018) também destaca o papel dos golpes contra a democracia e a favor da flexibilização do Direito do Trabalho. Segundo ele: “A ditadura militar chilena antecipou o neoliberalismo, antes do seu advento na Inglaterra, assim como em alguma medida ocorreu também com a ditadura militar na Argentina”. (ANTUNES, 2018, p. 258).

Sobre o constitucionalismo na América Latina e sua incorporação, em maior ou menor grau, do discurso da flexibilidade do Direito do Trabalho, Uriarte (2002) comenta que nunca houve uma legislação do trabalho totalmente rígida e sem escapes de flexibilidade. De toda forma, para esse autor também nunca existiu e nem poderia existir uma legislação do trabalho totalmente flexível, já que careceria de segurança jurídica e até mesmo de sentido. Uriarte (2002) lembra que a Constituição brasileira de 1988 e a Lei Orgânica do Trabalho da Venezuela de 1990-1991, entendidas como legislações tradicionais e rígidas, continham “válvulas de escape flexibilizadoras” em matéria trabalhista, no tocante à jornada e remunerações.

Em sequência, Uriarte (2002) aponta que na América Latina as flexibilidades que tendem a diminuir e até mesmo suprimir os direitos individuais do trabalho ocorrem com relativa frequência. Num sentido contrário, na visão do autor, não são observadas quaisquer tentativas de modificar a legislação do direito coletivo do trabalho – que continua bastante enrijecida e culmina numa crise de representatividade sindical em toda a América Latina (que, por sua vez, possibilita a vasta diminuição da autonomia coletiva).

Nesse contexto, Uriarte (2002) critica que a renúncia gratuita de direitos por parte dos trabalhadores, na expectativa de manutenção do emprego, (movimento compreendido pelo autor como flexibilidade incondicionada) tem se demonstrado como regra na América Latina, enquanto na Europa observa-se que, mesmo com a crise dos sindicatos, há persistência de uma negociação bilateral, na qual a perda de direitos trabalhistas ganha uma compensação do empregador ou do Estado.

Como visto, para Uriarte (2002) a razão da renúncia de direitos trabalhistas observada nos países latino-americanos está atrelada a legislação sindical enrijecida e pouco democrática. Por outro lado, vale notar que conforme Hazan (2017), o modelo de liberdade sindical adotado pelos países centrais europeus tende a permitir a pluralidade de representação, favorecendo a postura combativa dos sindicatos.

Para Uriarte, os fundamentos teóricos dos possíveis discursos de flexibilizações trabalhistas são de ordem econômica, mas também de ordem tecnológico-produtiva. O fundamento econômico tem sua base teórica a partir da escola econômica liberal, perquirindo

a individualização das relações de trabalho o máximo possível. (URIARTE, 2002). Em último grau, através desse fundamento, busca-se um caminho para que não existam mais garantias especiais trabalhistas e sim que as relações de trabalho passem a ser regidas pelas leis civis, não havendo, portanto, quaisquer resquícios de um direito minimamente protetor à parte hipossuficiente da relação de emprego. (URIARTE, 2002).

Outra proposta com base no fundamento econômico, de maneira contraditória à proposta extremada de regulação pelo Direito Civil, em que não haveria intervenção estatal garantidora aos trabalhadores individuais, é a proposta de ampla intervenção estatal nas relações coletivas, buscando restringir as atividades sindicais, pois se interpreta que:

[...] a ação sindical, a negociação coletiva e a greve são práticas monopolistas por meio das quais os trabalhadores procuram elevar artificialmente o preço da mercadoria que vendem – seu trabalho – ‘sujando’ o livre jogo da oferta e da procura entre trabalhador individualmente considerado e empregador concreto (URIARTE, 2002, p. 20).

Sobre esse fundamento, Uriarte (2002) enaltece que a OIT postula em nível global que o trabalho não é mercadoria. Enquanto que, contraditoriamente, na América Latina a observação é de que a demanda por flexibilização está na agenda dos direitos trabalhistas individuais, num jogo de poder que tende a desconsiderar completamente as pessoas que vivem do trabalho. Lado outro, pouco se tem dado importância ao enrijecimento pernicioso das relações coletivas, permanecendo a atuação intervencionista do Estado no direito sindical. (URIARTE, 2002).

O outro fundamento, para Uriarte (2002), incide no campo tecnológico-produtivo. Isto é, como as inovações tecnológicas possibilitaram mudanças na organização do trabalho e, por conseguinte, na legislação trabalhista. O autor indica que esse fundamento é de fato mais sólido que o fundamento econômico. Por ser mais consistente, para Uriarte (2002), o fundamento tecnológico demanda cuidadosa análise, pois apesar das necessárias adaptações em favor de uma produção que coadune com os instrumentos tecnológicos disponíveis, é preciso estar atento ao fato de que esse mesmo fundamento tecnológico-produtivo é que faz substituir a mão de obra humana por tecnologia, provocando desemprego (em maior ou menos escala). Além disso, Uriarte (2002) ressalta que qualquer tentativa de flexibilização deve observar os direitos fundamentais, esteja ela se baseando em argumentos tecnológico-produtivos ou não. (URIARTE, 2002).

Então, mesmo com o retardo histórico oriundo do escravismo e do desenvolvimento desacelerado, observa-se no Brasil e em diversos países da América Latina a mesma generalização das ideologias individualistas e competitivas do homem-empresa. Ainda vale

destacar o papel da globalização e da financeirização econômica, que culminaram no surgimento de um capitalismo voltado para a especulação e para a economia de serviços. (ANTUNES, 2018).

Teodoro (2018a) identifica esse momento de retirada de direitos trabalhistas experimentado pelo Brasil desde a década de 1990 como uma reação do capitalismo global contra as localidades.

Uriarte (2002), numa visão muito próxima dos apostilamentos de Bauman (2001), também aponta alguns fatores que contribuem para fortalecer a corrente flexibilizadora na América Latina. Para o autor, na pós-modernidade³⁸ deflagra-se uma ideologia que aprecia o individualismo e menospreza valores de grupo, culminando no desprestígio dos sindicatos, das negociações coletivas democráticas e da greve, instituições que têm em seu cerne a coletivização e solidariedade. Além disso, indica-se que a derrocada do socialismo na Europa enfraqueceu o Estado do Bem-estar e permitiu que o capitalismo já não cultivasse qualquer “lado social”, o que também chegou aos países latino-americanos. (URIARTE, 2002).

Honneth (2015), ao refletir sobre a democracia nos Estados de Direito contemporâneos, comenta que a questão social sempre foi assunto tumultuado, em especial porque as pessoas mais abastadas, geralmente as que acessam as instituições formais da política e da justiça, estão carregadas de preconceitos de classe.

Até hoje, o discurso da ‘justiça de classe’ reflete as experiências das classes despossuídas, que, remontando ao fim do século XIX e início do XX, mostra-se impotente diante de um sistema judicial motivado por preconceito, hostilidade e um interesse de dominação que se pode claramente reconhecer. (HONNETH, 2015, p. 599).

Diante dos abalos aos direitos trabalhistas vivenciados atualmente, Uriarte (2002) relembra as diferenças entre a vertente autônoma (negociada entre as partes) da norma trabalhista, predominante na Europa, e a vertente heterônoma (advinda do comando estatal) que tende a predominar na América Latina. Com as peculiaridades latino-americanas, o autor afirma que a proteção legal e constitucional dos direitos trabalhistas é medida de enfrentamento da iminente tendência de flexibilização das normas de Direito do Trabalho, ainda que o Estado, por vezes, seja cúmplice das propostas de desregulamentação.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é indicada por Uriarte (2002) como a pioneira no tocante a adoção do modelo mais protetor ao trabalhador dado o contexto supramencionado, de generalização do discurso neoliberal. Nesse sentido, reforça-se

³⁸ Aqui melhor entendida, no presente estudo, como a modernidade líquida, própria do que Zygmunt Bauman (2001) aponta na chamada “era do software”.

a constitucionalização dos direitos sociais que passam a ser integrantes dos direitos fundamentais da sociedade brasileira.

Para Uriarte (2002), essa técnica constitucionalizadora é um exemplo de enfrentamento da iminente tendência de flexibilização das normas de Direito do Trabalho. Essa técnica em outros momentos foi considerada enrijecedora, porém, na atualidade mostra-se como de grande importância no combate à flexibilização, pois os sindicatos não encontram forças para verdadeiramente representar a classe dos trabalhadores, fazendo com que, por vezes, as negociações coletivas sirvam para apenas ajustar o salário ou até mesmo retirar direitos. (URIARTE, 2002).

Para Uriarte (2002), não se verificam problemas dogmáticos na codificação ou constitucionalização do Direito do Trabalho, seja no plano técnico formal ou no plano axiológico. Porém, Uriarte (2002) verifica problemas de viabilidade política e eficácia, sendo a primeira condicionante da segunda. Nesse ponto, interessante relembrar a crise das agências estatais apontadas por Bauman (BAUMAN; BORDONI, 2016), que culminam no Estado enquanto aliado do mercado globalizado, afastando-se das perspectivas sociais e de proteção aos direitos humanos dos cidadãos. Antunes (2018) também partilha dessa leitura, ressaltando o papel fundamental desempenhado pelo capital financeiro enquanto propagador dos ditames de precarização do Direito do Trabalho³⁹.

A desregulamentação imposta pelo próprio Estado, de acordo com Uriarte (2002) tem se mostrado frequente nas legislações latino-americanas. Essa desregulamentação responde à proposta neoliberal, eliminando ou reduzindo a intervenção do Estado protetor do trabalhador individual, bem como restringindo a autonomia coletiva, que o autor entende como limite politicamente possível. Essa restrição à autonomia coletiva, por vezes, aparece mascarada pela chamada “livre negociação”, ampliando os espaços da negociação coletiva, sem qualquer baliza nas conquistas históricas da classe trabalhadora, mas apenas fundamentada na manutenção do emprego.

Sobre a flexibilidade promovida pelo próprio Estado, chamada de desregulamentação imposta, Uriarte (2002) comenta dois episódios brasileiros da década de 1990. O primeiro,

³⁹ “Como sabemos, a pragmática neoliberal significou maior concentração de riqueza e da propriedade da terra, avanço dos lucros e ganhos do capital, intenso processo de privatização das empresas públicas, desregulamentação dos direitos sociais e do trabalho, liberdade plena para os capitais, dos quais resultaram o aumento da pauperização dos assalariados, a expansão dos bolsões de precarizados e dos desempregados, entre tantas outras consequências socialmente nefastas. No mundo financeiro latino-americano, basta recordar que muitos bancos estrangeiros compensaram sua situação quase falimentar nos países de origem com a ampliação de seus lucros no Brasil, no Chile e em diversos outros países latino-americanos”. (ANTUNES, 2018, p. 258).

relacionado à lei das cooperativas e o segundo, ainda mais criticável, relacionado à denúncia da Convenção 158 da OIT.

Outras formas de desregulamentação impostas, estas sim, já em plena eclosão da moda flexibilizadora, aconteceram na década de 90. Uma delas teve maior repercussão, foi a Lei n. 8.949, de 1994, sobre cooperativas, que dispôs que ‘qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não há vínculo de trabalho entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços da cooperativa’, disposição que no estilo das registradas em alguns outros países, promoveu uma verdadeira ‘fuga do Direito do Trabalho’, gerando o desamparo absoluto dos trabalhadores ‘sócios’ da cooperativa, que não podem responsabilizar a empresa principal nem a cooperativa: irresponsabilidade trabalhista absoluta. Outra pode ser registrada no episódio, quase anedótico, da denúncia da Convenção Internacional do Trabalho 158, sobre o fim da relação de trabalho, apenas nove meses depois do registro de sua ratificação na OIT. (URIARTE, 2002, p. 46).

Assim, conclui-se que a política trabalhista brasileira é bastante diversificada, pois permite vasta flexibilização negociada (com participação sindical) e também promove medidas desregulamentadoras concentradas em pontos específicos. (URIARTE, 2002).

Nesse sentido, Uriarte (2002) ainda questiona em que medida o acesso dos sindicatos brasileiros aos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) contribui para a passividade diante das flexibilizações. Críticas parecidas com as de Uriarte (2002), especialmente que tocam o sindicalismo brasileiro, dizem respeito à contribuição sindical obrigatória, que perdurou na história brasileira até a Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista).

4.3 A crise do direito do trabalho brasileiro na contemporaneidade: da década de 1990 à lei 13.467/2017

Como visto, o discurso neoliberal chegou com força no Brasil e impactou diretamente nas articulações sindicais que até então se formavam. Se da década de 1970 até a constituinte de 1988, observou-se uma ascensão do chamado “novo sindicalismo”, já no início da década de 1990 o Direito do Trabalho sofre grandes abalos e, por conseguinte, são igualmente atingidos os sindicatos dos trabalhadores.

Segundo Antunes (2018), na década de 1980, o Brasil teve importante papel no retardamento da deflagração do discurso neoliberal na América Latina, com relevante atuação dos sindicatos nesse processo de lutas e também no processo de redemocratização brasileira. Contudo, com a nova constituinte em 1988 dois projetos políticos foram alçados aos horizontes brasileiros, um à direita e outro à esquerda. Apesar do texto constitucional tentar articular esses dois projetos, na década de 1990, os projetos à direita foram mais bem ventilados, ganhando força o discurso neoliberal de desregulamentação e flexibilização do trabalho e do seu ramo jurídico protetor.

Na década de 1990, foram aprovados vários projetos de lei que promoveram a flexibilização, destacando-se, dentre outros: a) o Decreto 2.100, de 1996, pelo qual o Brasil deixou de ser signatário da Convenção 185 da OIT, que limita as demissões arbitrárias; b) a Lei 8.949, de 1994, que adicionou o parágrafo único ao art. 442 da CLT, extirpando a existência de vínculo de emprego entre o trabalhador cooperado e as cooperativas/ empresas tomadoras de serviço; c) a Lei 9.601, de 1998, que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e facultou a qualquer empresa, em toda e qualquer situação, contratar empregados a tempo determinado, desde que previsto nas convenções e acordos coletivos. (CHAVES; OLIVEIRA, 2017).

Segundo Antunes (2018), nem mesmo a chegada ao poder do Partido dos Trabalhadores, que na década de 1980 encabeçava a luta pelos direitos dessa classe, foi suficiente para frear os ditames neoliberais. Antunes (2018) critica inclusive que a política de conciliação por alto desenvolvida nos governos petistas facilitou, em maior ou menor grau, a hegemonia do capital em relação ao trabalho.

Para Antunes (2018), em razão dos fortes abalos ocasionados pelas políticas neoliberais dos governos de direita no Brasil da década de 1990, o primeiro governo do até então presidente Lula em 2003 foi marcado por uma política de continuidade das medidas anteriormente desenvolvidas, com alguns poucos avanços na área social. Por outro lado, conforme Antunes (2018), o segundo mandato do presidente Lula, marcado por alguns escândalos, promoveu maior investida nas questões sociais, na tentativa de reconquistar o apoio da base que o sustentava, a classe que vive do trabalho.

Assim, no período de 2005 a 2008, houve intenso avanço nos programas governamentais voltados à proteção social. Os acessos à renda e à educação superior foram facilitados, enquanto que tentativas de desregulamentar o Direito do Trabalho foram obstadas. Entretanto, isso não significou a ausência de agrados ao mercado⁴⁰.

Para Antunes (2018, p. 228), “o governo Lula exercitou uma política de concertação social expressiva, com rara competência”. Esse governo promoveu verdadeira conciliação de classes centrada na figura de líder do presidente Lula, que segundo Antunes (2018), ao contrário de outros governantes mais populistas, não possuía qualquer feição autoritária. O segundo mandato foi marcado por prosperidade econômica e grande aprovação nacional. De um lado ganhavam os trabalhadores, com reais ajustes no salário mínimo (ainda que distantes de realizar à dignidade humana preconizada no texto constitucional) e intensa proteção contra

⁴⁰ “Seu segundo governo continuou beneficiando enormemente as diversas frações do grande capital, sobretudo o industrial e o financeiro [...]”. (ANTUNES, 2018, p. 229).

as investidas flexibilizadoras. Do outro lado, também ganhavam os empresários com incentivos fiscais e ganhava também o capital estrangeiro, que chegou com força no Brasil por meio de grandes corporações ligadas à construção civil e ao agronegócio.

Com o fim do segundo mandato do presidente Lula, o Partido dos Trabalhadores tornou a se reeleger na figura da presidenta Dilma, que em seu primeiro mandato seguiu o receituário do governo Lula. A presidenta Dilma manteve o “crescimento econômico com ênfase na expansão do mercado interno; incentivo à produção de *commodities* para a exportação (favorecendo especialmente o capital vinculado ao agronegócio); redução de tributos que beneficiou os grandes capitais”. (ANTUNES, 2018, p. 231).

Posteriormente, a crise do mercado especulativo, desencadeada nos Estados Unidos em 2008, chegou ao Brasil que até então vivenciava uma prolongada prosperidade econômica. Então, já em 2012, o governo Dilma dava sinais de desgaste, com um início de ruptura entre os capitalistas que sustentavam os governos petistas.

Com o agravamento da crise econômica internacional, que não mais se restringia aos países do Norte, mas também afetava diretamente os chamados Brics (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul), começou gradativamente a cindir a base social burguesa que até então dava apoio aos governos Lula e Dilma, do PT e de seus partidos aliados, e que praticamente comandava o pacto policlassista desenhado pelo PT no governo. (ANTUNES, 2018, p. 231).

Algumas denúncias de corrupção envolvendo o PT e seus partidos aliados, nunca diretamente a presidenta Dilma, voltaram à tona, tencionando ainda mais o quadro de ruptura com os capitalistas que sustentavam o governo petista, afastando também parte do eleitorado.

Em 2013 eclodiram manifestações populares clamando pelo fim da corrupção e pela ampliação dos direitos sociais, mas que também demonstravam o descontentamento de parte das classes mais abastadas com um governo que se propunha possibilitar a ascensão dos mais pobres por meio do consumo, utilizando-se da facilitação de linhas de crédito.

Para Viana (2017), o papel dos sindicatos nas jornadas de junho de 2013 não ficou muito claro. De um lado, clamava-se pela ausência de partidos naquelas manifestações, enquanto que de outro, movimentos sociais, sindicatos e centrais sindicais encabeçavam a luta pela ampliação de direitos sociais naquele momento. Ocupar os espaços públicos era uma das principais pautas das jornadas de 2013, assim como a redução das tarifas de transporte público, o fim da corrupção e a ampliação das políticas públicas de saúde e educação.

Antunes (2018) verificou nas jornadas de junho de 2013 uma potencia popular muito próxima de algumas revoltas internacionais ocorridas a partir da crise de 2008. Segundo ele:

Desde 2008 vemos que todas as manifestações de massa – começando na Tunísia e indo à praça Tahrir (Egito), à praça Taksim (Turquia), voltando à Tahrir, passando por Grécia, Itália, Portugal, França, Reino Unido, Estado Unidos, com o Occupy Wall Street, e Espanha, com os Indignados, para não falar dos jovens do Chile, dos camponeses da Colômbia etc. – têm como traço comum a ocupação do espaço público, das ruas e praças. Tal ocupação significa que a população não suporta mais a atual forma degradada de institucionalidade, seja no caso dos países do Oriente Médio, com suas ditaduras, seja no caso dos países do Ocidente, com seu modelo de ‘democracia burguesa’ só para os ricos. (ANTUNES, 2018, p. 247).

Para Viana (2017), as jornadas de junho de 2013 são claro exemplo das contradições dos tempos atuais, isto é: fragmentação de lutas e intenso descrédito nos coletivos organizados. Nas manifestações daquela época observavam-se: “Grupos sem chefes, sem ordem. Pessoas anônimas, mas cada qual querendo dizer a *sua* verdade” (VIANA, 2017, p. 70). Também eram vistos grupos organizados, com uniformes, como o MST e os sindicatos. Viana (2017, p. 71) pondera que a maioria desses grupos organizados, dentre eles os sindicatos, “foram isolados ou até agredidos pelos outros”.

Nos movimentos de 2013, também havia grupos que pleiteavam seu direito de existir, questões identitárias, voltadas para questões de classe, mas também de gênero e étnico-raciais. A juventude também demonstrou nas jornadas de junho de 2013 que não se sentia parte dos projetos institucionais, fossem eles político-partidários ou não. (VIANA, 2017).

Diante desse quadro, para Viana (2017), os dias atuais são tempos de diversidade e também de intensa individualização. Todas essas mobilizações de junho de 2013 indicaram que os movimentos coletivos estão em intenso processo de mudança e que, entretanto, poucas são as permanências. “Se há 30 ou 40 anos ainda queríamos conter a diversidade, uniformizar o mundo, agora celebramos o heterogêneo, o fugaz, o casual, o diferente, o misturado, o pragmático; é hora de festejar o eu, mas também de liberar o múltiplo”. (VIANA, 2017, p. 75).

Na era do “hardware” se propunha a regra forte, imperativa, heterônoma. Agora, na era do “software”, existe uma enorme pressão para que vigore a negociação coletiva ou ainda o contrato por si só, mesmo que distante da lei. Para Viana (2017), o contrato, em tempos efêmeros e de crise do coletivo, parece realizar os anseios de liberdade dos sujeitos contemporâneos, pois passa uma ideia de empoderamento individual. Assim, muitos dos próprios trabalhadores brasileiros passaram a não se enxergar no coletivo, deixando de se articular em prol da garantia de seus direitos, porque preferem estar por conta própria. As jornadas de junho de 2013 são o exemplo da crise das multidões no Brasil. (VIANA, 2017).

A crise do coletivo em junho de 2013 possibilitou diversos rearranjos políticos que terminaram por suprimir direitos dos trabalhadores brasileiros.

Após as jornadas de junho de 2013, o governo Dilma que já estava em vias de se desgastar, perdeu grande apoio popular, afora as rupturas dentro dos seus sustentáculos econômicos, os grandes capitalistas (ANTUNES, 2018). “Já nas eleições de outubro de 2014, era possível perceber uma divisão maior entre as frações burguesas, uma vez que o novo quadro recessivo antecipava a necessidade, exigida pelos grandes capitalistas, de mudanças profundas em sua política econômica”. (ANTUNES, 2018, p. 238).

Assim, ainda que tenha sido reeleita em 2014, a então presidenta Dilma já não encontrava meios de manter-se no governo sem que isso significasse a retirada de direitos da classe trabalhadora e o agrado ao grande mercado por meio de políticas de recessão, tanto que foi nomeado para ministro da Fazenda um dos representantes dos maiores bancos privados do país, Joaquim Levy. A ele coube desenvolver um plano de reajuste fiscal intensamente recessivo. Tratou-se de plano que “começou com apoio de todas as grandes frações do capital, mas que, ao intensificar a recessão e aumentar os juros de forma explosiva ao longo de 2015, começou a despertar um crescente descontentamento dos setores industriais”. (ANTUNES, 2018, p. 239).

O descontentamento dos apoiadores culminou na promoção de medidas flexibilizatórias por parte do governo petista. São dessa época a Lei 13.134, de 2015, e a Medida Provisória 680, de 2015, todas de cunho altamente predatório ao Direito do Trabalho. (CHAVES; OLIVEIRA, 2017).

A Lei 13.134 de 2015 altera diversas leis trabalhistas e flexibiliza o Direito do Trabalho pelo disposto em seus arts. 1º e 2º. Tais dispositivos restringem o acesso ao seguro-desemprego, sobretudo no âmbito do primeiro acesso. Com a nova Lei é necessário que o trabalhador tenha trabalhado 18 meses ao longo dos últimos 24 meses para fazer jus ao seguro-desemprego. Antes dessa norma, para acessar o benefício pela primeira vez havia a necessidade de que o obreiro tivesse cumprido apenas seis meses ininterruptos de trabalho. Com relação às Medidas Provisórias merece destaque a MP 680 que no momento de crise que assola a população brasileira, instituiu mecanismos de imensa flexibilização dos direitos dos trabalhadores. Através dessa medida pode-se perceber que a primeira opção dos governantes para a resolução da crise econômica tem sido a flexibilização dos direitos e garantias laborais, sendo o empregado o sujeito que mais uma vez acaba por ter que ceder às pressões do capital. A Medida Provisória 680, foi convertida na Lei 13.189/2015, instituindo o denominado ‘Programa de Proteção ao Emprego – PPE’, sendo a de maior impacto dentre as medidas recentes adotadas pelo Executivo. O PPE fomenta a utilização dos acordos coletivos em detrimento das convenções coletivas, para que se determine a redução da jornada e dos salários, na tentativa de evitar demissões e garantir os empregos. Típico argumento economicista liberalista. (CHAVES; OLIVEIRA, 2017, p. 214).

Segundo Antunes (2018), o início de 2016 preservou o cenário de curvatura do então governo federal às imposições do capital, fazendo com que o governo perdesse o apoio de grande parte das classes sociais que compunham sua base. Com o desgaste do governo Dilma surgiu um clima favorável para a instauração de um processo de *impeachment* que contou com forte apoio parlamentar e dos capitalistas que outrora sustentavam o governo petista.

Ao analisar a fenomenologia da crise brasileira que culminou com o processo de *impeachment* da presidenta Dilma, Antunes (2018) ressalta que ela teve matriz econômica, terminando por intensificar o desemprego, rebaixando os salários, engendrando, assim, um clima de incerteza que a retroalimentou. Esse clima de incerteza promoveu a deposição do governo Dilma, ainda que fortes correntes jurídicas e sociais apontem pela inexistência de qualquer crime de responsabilidade que legitimasse o *impeachment*⁴¹.

Em síntese, Antunes (2018) afirma que a atual crise econômica – que perdura desde 2008 – colocou em xeque o mito petista de conciliação, destacando que as frações dominantes já em 2016 chegaram a alguns consensos sobre quais medidas adotar para superar as crises, todas elas extremamente violentas ao mundo do trabalho.

Para Antunes (2018), as frações dominantes entenderam que os assalariados deveriam pagar pelos ônus da crise. E com o agravamento da crise econômica, também se discutiu entre as frações dominantes qual delas deveria perder menos, ainda que todas, com exceção da burguesia financeira, fossem sofrer prejuízos, em maior ou menor escala. Assim, o terceiro consenso foi de que a política de conciliação petista não mais interessava, sendo necessário alterar as regras do jogo, colocando na presidência alguém capaz de levar a flexibilização do Direito do Trabalho até o seu âmbito mais austero. Assim, com o processo de *impeachment*⁴², o governo federal foi assumido pelo até então vice-presidente, Michel Temer, do PMDB.

Os ideais de flexibilização e barateamento da mão de obra que surgiram com a crise do petróleo em 1970 terminaram por ser completamente implementados na legislação trabalhista brasileira em 2017. O novo vocabulário empresarial foi incorporado na legislação por meio da Lei 13.467/2017, conhecida como a lei da reforma trabalhista. Esse novo vocabulário tem em seu cerne a precarização do trabalho humano, por meio de técnicas

⁴¹ Segundo Antunes (2018) tal processo tratou-se de um golpe parlamentar promovido pela direita política.

⁴² Ressalta-se que juristas e sociólogos criticam fortemente o processo de *impeachment* ocorrido justamente porque apesar da deposição da presidenta Dilma, seus direitos políticos foram mantidos, em uma flagrante incongruência. Assim, Antunes (2018, p. 269), diz que esse movimento parlamentar “reiterou a farsa ao condenar uma presidente por um crime que o mesmo Parlamento reconhece que ela não cometeu”.

retóricas que formam um conjunto ideológico de mediação entre o homem e a empresa. (DARDOT; LAVAL, 2016).

O vocabulário empresarial incorporado pela Lei 13.467/2017 é composto por expressões como: “Sociedade do conhecimento”, “capital humano”, “trabalho em equipe”, “times ou células de produção”, “salários flexíveis”, “envolvimento participativo”, “trabalho polivalente”, “colaboradores”, “PJ”. (ANTUNES, 2018, p. 266). Além disso, Antunes (2018) também destaca o empreendedorismo, a economia digital, o trabalho digital e on-line como instrumentos de deflagração da flexibilidade trabalhista presentes na reforma trabalhista brasileira.

É preciso ressaltar também o importante papel da Lei 13.429/2017 (conhecida como lei da terceirização na atividade fim) na precarização das condições de trabalho e significativo abalo ao já debilitado sindicalismo brasileiro.

4.4 A lei 13.467/2017 e o sindicalismo num mundo de livre normatização

Com o advento da Lei 13.467/2017, o texto celetista sofreu significativas alterações, sendo que o hipotético fundamento para a aprovação do texto era o de adequar a legislação às novas relações de trabalho, modernizando-a⁴³.

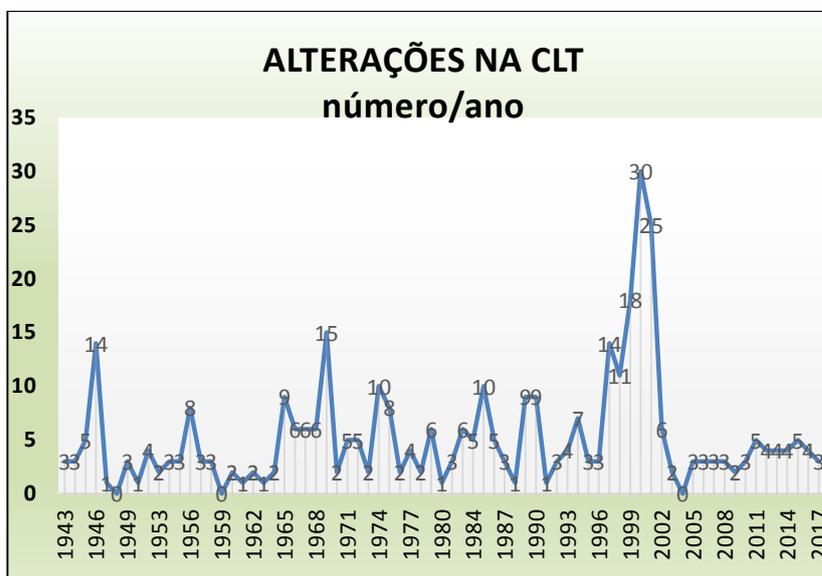
Coutinho (2017) assevera que o discurso de modernização da CLT, acusando-a de ser texto velho que buscava regulamentar a sociedade da década de 1940 e que por isso precisa se atualizar, é falacioso. Tal discurso foi utilizado para a aprovação da Lei 13.467 em 2017 e foi combatido pela referida autora ao apresentar um quadro comparativo de todas as alterações sofridas pela CLT até a referida data. Segundo ela (COUTINHO, 2017), do texto original de 1943 apenas 38% foi mantido, enquanto que o restante foi alterado ou suprimido por meio de proposições dos Poderes Executivo, Legislativo e também Judiciário. Essa autora comenta que permaneciam da CLT original 352 dos 992 artigos. Logo, a Lei 13.467 não reforma a CLT de 1943, apenas o que sobrou dela (COUTINHO, 2017).

Conforme tabela elaborada por Coutinho e exibida logo abaixo, com exceções aos

⁴³ Para Souto Maior a reforma é vendida “como se fosse meramente uma necessária modernização da legislação trabalhista, para superar a CLT de 1943 (que nem existe mais), dinamizar a economia e conferir emprego para 14 milhões de desempregados. Mas essa fração da sociedade brasileira, que está controlando tal processo em acordo com os interesses do mercado financeiro e, mais propriamente, portanto, com o capital estrangeiro, tem atacado a legislação trabalhista desde quando ela começou a existir ainda no período da Primeira República. Essa legislação, ademais, vem sendo flexibilizada desde 1965 e é, pode-se dizer sem receio, a mais desrespeitada do mundo, e tudo isso sem qualquer efeito benéfico para a economia nacional e a melhoria da condição social dos trabalhadores, o que revela que não é, propriamente, de modernização que falam, até porque inúmeras efetivas medidas modernizantes, como a redução da jornada e a eliminação da prática de horas extras, por exemplo, que representariam claras políticas públicas de geração de empregos e de diminuição dos custos sociais com acidentes do trabalho, sequer são postas em questão.” (SOUTO MAIOR, 2017b, p. 184).

anos de 1948, 1959 e 2004, em todos os outros anos a CLT foi alterada devido à conjuntura política:

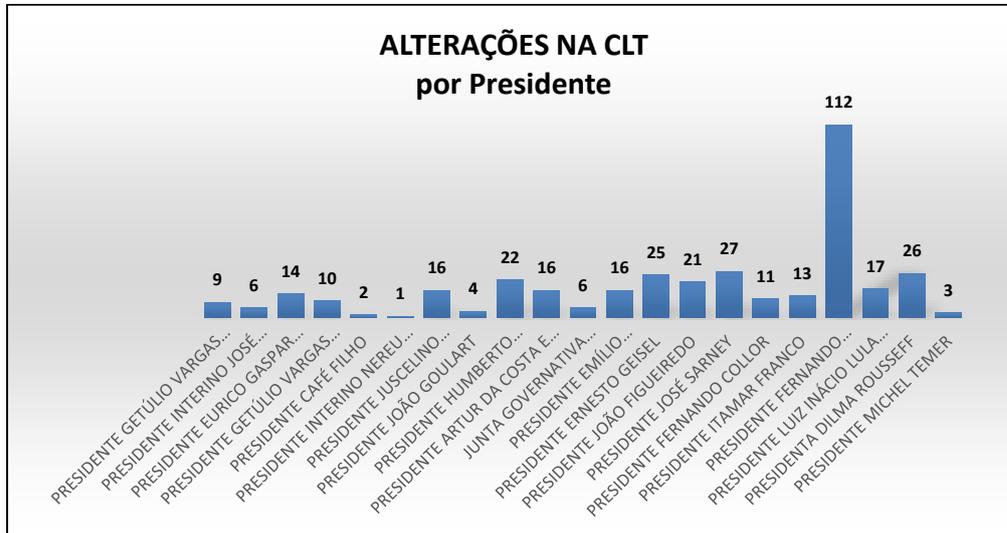
FIGURA 1 - ALTERAÇÕES NA CLT – NÚMERO/ANO



Autor: Coutinho (2017)

Ainda, nesse mesmo espectro afirmativo, Coutinho (2017) pondera as alterações no texto celetista em cada presidência, para posteriormente avaliar a natureza da modificação. Nesse momento, a autora explicita que tendo em vista a heterogeneidade de orientações políticas que alcançaram a presidência da república brasileira, nem mesmo se torna possível afirmar que as alterações possuem conteúdo ideológico determinado. Veja-se:

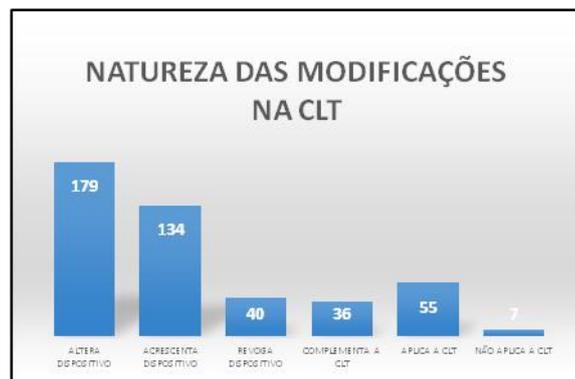
FIGURA 2 - ALTERAÇÕES NA CLT POR PRESIDENTE



Autor: Coutinho (2017)

Ao incorporar noções de tempos diversos, percebe-se a perniciosidade dos discursos que afirmam que a CLT trata-se de texto referente a uma sociedade de 1940. O texto celetista, sem adentrar no mérito de que se tais alterações foram boas ou ruins, foi significativamente modificado ao longo do tempo. Por sua vez, sobre a natureza de tais modificações vale destacar outra figura produzida por Coutinho (2017):

FIGURA 3: NATUREZA DAS MODIFICAÇÕES NA CLT



Autor: Coutinho (2017)

Ao propor esse estudo comparativo, Coutinho (2017) não nega a necessidade de algumas modificações no texto celetista na contemporaneidade. Mas ela afirma a imperatividade de democracia e respeito aos direitos fundamentais nessas alterações. Isto é, a

modernização deve existir para melhorar as condições de trabalho e não para simplesmente derogar direitos conquistados historicamente. Nesse aspecto, são relevantes as considerações de Souto Maior sobre a profundidade das alterações oriundas da Lei 13.467, de 2017, no texto celetista. Para ele:

Essa ‘reforma’, vale repetir, não é meramente uma adaptação aos ditos ‘novos tempos’. Trata-se, em verdade, de uma alteração profunda da correlação entre o capital e o trabalho no Brasil, modificando mais de 200 comandos regulatórios, sendo que todos, precisamente todos, atendem aos interesses econômicos, o que fere, explicitamente, o pacto internacional da regulação trabalhista, o ajuste constitucional nacional e a tradição jurídica trabalhista, assim como a diversos preceitos ligados aos Direitos Humanos. (SOUTO MAIOR, 2017b, p. 187).

Souto Maior e Rocha (2018) consideram que a Lei 13.467/2017 e as demais legislações aprovadas desde 2017 no intento de precarizar o trabalho humano (destacam-se, dentre outras, a Lei 13.429/2017 e a já caduca Medida Provisória 808/2017) são um efeito lógico da luta de classes experimentada no Brasil. Na visão deles, a luta de classes atualmente observada denuncia que apenas o grande capital apresentou suas armas, enquanto que o trabalho não deu conta de reagir à altura, em especial diante do desemprego e da pulverização da luta trabalhista (SOUTO MAIOR; ROCHA, 2018).

Para Souto Maior e Rocha (2018) não há como negar os efeitos danosos da reforma trabalhista brasileira nos direitos fundamentais do trabalho, que expõem os trabalhadores brasileiros a um ambiente de elevado desemprego e precarização das condições já existentes. Esses autores pontuam a parca resistência da classe trabalhadora representada pelos sindicatos a essas modificações prejudiciais.

Não é possível que não se perceba que a classe trabalhadora, representada por suas organizações sindicais, não conseguiu conter esse ataque, assim como também não foram suficientes para isso as próprias instituições democráticas criadas na ordem do Estado Social de Direito, supostamente para evitar que o poder econômico mantivesse, de forma direta, sobre o seu controle, a vida social. E isso apesar da enorme rejeição popular à própria reforma, bem como ao governo e ao congresso que a aprovaram. (SOUTO MAIOR; ROCHA, 2018).

Isso não quer dizer que não tenha havido mobilizações dos sindicatos, centrais sindicais e movimentos sociais contra as aprovações das legislações da reforma trabalhista. Foram realizadas greves gerais e intensas mobilizações ao longo do país, que apesar de sua magnitude não surtiram os efeitos desejados. Vale destacar que enquanto tramitava o projeto de Lei que tratou da terceirização na atividade fim, houve em 15 de março de 2017 uma paralisação nacional de trabalhadores. (SOUTO MAIOR; ROCHA, 2018).

Em 28 de abril de 2017, diante da aprovação da Lei 13.429/2017 e de escândalos de corrupção envolvendo o governo federal na figura do presidente Temer, realizou-se uma greve geral que foi considerada por muitos como a maior da história do Brasil. Segundo Souto Maior e Rocha (2018, p. 24), essa mobilização “contou com a participação estimada de 35 milhões de pessoas, atingindo todas as regiões do país, tendo sido integrada, também, por vários movimentos sociais e por relevante parcela da juventude organizada”. Nesse sentido, Souto Maior e Rocha (2018) apontam o importante papel da mídia convencional, rádio, jornais e televisão, como articuladores da manutenção do aparentemente insustentável projeto de reforma que ali se colocava. Segundo tais autores:

Após a divulgação, em 1º/05/17, de pesquisa feita pelo Datafolha, revelando que 64% dos brasileiros compreendia que a reforma trabalhista privilegia os interesses empresariais, e apontando, também, que 71% era contra a reforma previdenciária, o jornal *Folha de S. Paulo*, em editorial do dia 02/05/17, intitulado ‘Dores da Democracia’, veio a público defender que os governos não devem atender os desejos da maioria da população se assim exigirem as necessidades econômicas. (SOUTO MAIOR; ROCHA, 2018, p. 24).

De toda forma, os projetos de reforma trabalhista seguiram na pauta do governo, culminando na sanção presidencial em 13 de julho de 2017 da Lei 13.467/2017, que entrou em vigor no ordenamento jurídico brasileiro em 11 de novembro de 2017. Pensadores do Direito do Trabalho, de modo geral, catalogaram mais de 201 ataques aos direitos fundamentais por meio dos novos institutos da CLT com texto oriundo da Lei da reforma trabalhista (REIS; COUTINHO, 2018).

Reis e Coutinho (2018), ao avaliarem o texto da Lei 13.467 de 2017, apontam diversas inconstitucionalidades e também inconveniências. No plano constitucional, esses autores apontam violações ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º da CR/88); violações à garantia de um ambiente saudável de trabalho (art. 7º, XXII); violações à limitação de jornada (art. 7º, XIII, XIX, XV e XVI); e também violações à ordem econômica ajustada pela valorização do trabalho humano e pela redução das desigualdades sociais (art. 170, VII).

No plano internacional, Reis e Coutinho (2018) encontram violações aos pactos de Direitos Humanos e também as Convenções da OIT, os quais repelem a ideia do trabalho enquanto mercadoria, algo que na visão desses autores foi completamente desconsiderado pelo novo texto celetista, ao derrogar conquistas históricas dos trabalhadores pela via heterônoma.

Barison (2018) lista algumas modificações advindas da Lei 13.467/2017 que, em seu entender, impactam direta e prejudicialmente o sindicalismo brasileiro. Segundo o autor, as mudanças no plano sindical que se apresentam enquanto as mais perniciosas são:

I. a entrega aos trabalhadores individuais de poderes negociais antes restritos aos sindicatos, especialmente em relação à jornada de trabalho; II. a permissão de contratação de mão de obra para qualquer atividade da empresa tomadora dos serviços por pessoa jurídica interposta, alterando o enquadramento sindical oficial e as relações de representação sindical com os trabalhadores terceirizados; III. o estímulo à ‘pejotização’ (transformação do empregado em suposto autônomo, proprietário de ‘Pessoa Jurídica – PJ’), o que retira o trabalhador da base de representação legal do sindicato; IV. a declaração legal de validade de negociações que reduzem direitos em relação à lei (o negociado *in pejus* sobre o legislado) e a possibilidade legal e o estímulo a que os sindicatos homologuem termos de quitação anual de obrigações trabalhistas; V. a prevalência do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) sobre a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), ainda que esta seja mais benéfica ao trabalhador; VI. a possibilidade de restrição à liberdade dos trabalhadores de relacionarem a comissão de representação ao sindicato; e VII. o fim da obrigação patronal de proceder à homologação perante o sindicato profissional das rescisões dos contratos de trabalho com mais de um ano de duração. (BARISON, 2018, p. 157-158).

No presente estudo, serão destacados os institutos que aparecem como os mais prejudiciais ao reconhecimento sindical, tema que se pretende trabalhar em sede de conclusão. Assim, serão destacadas a manutenção da unicidade e a retirada da contribuição sindical obrigatória, a ampliação dos espaços destinados à negociação coletiva e o esvaziamento do papel do Judiciário na análise das cláusulas convencionais, a sobreposição dos acordos individuais aos acordos e convenções coletivas, as complexas e fragmentadas formas de trabalho reguladas por meio do teletrabalho, trabalho intermitente e autônomo exclusivo e também as comissões de representantes dos empregados.

Esses institutos, em especial quando observados de maneira sistemática, parecem acirrar ainda mais os conflitos no âmbito sindical, promovendo em maior escala a fragmentação das lutas, a ausência de reconhecimento e a precarização das condições de trabalho.

4.4.1 A terceirização, a manutenção da unicidade e a retirada da contribuição sindical obrigatória

A terceirização sempre foi um dos temas mais turbulentos do mundo do trabalho. Não se nega a necessidade de especialização das empresas para que se adaptem as novas tecnologias e as dinâmicas consumeristas. Apesar disso, em âmbito geral, segundo Benda (2018), a experiência demonstra que a terceirização tem sido empreendida apenas como instrumento de maximização do lucro, desconsiderando as pessoas humanas que trabalham.

Com o tempo, das previsões da CLT de empreitada e subempreitada, a terceirização encontrou guarida em legislações esparsas, além das disposições da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Foi essa súmula que durante muito tempo norteou a terceirização trabalhista dentro do que estabelecem as diretrizes legais, permitindo a terceirização nas seguintes situações: a) contratação de trabalho temporário de acordo com o que estabelece a Lei 6019/74 (inicialmente, necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora, ou necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços dessa empresa); b) atividades de vigilância, segundo o que dispõe a Lei 7102/83); c) atividades de conservação e limpeza; e por último, d) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Com o advento das leis 13.429⁴⁴ e 13.467⁴⁵, de 2017, a terceirização passou a ser a transferência, feita pela tomadora, da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Os dispositivos das leis 13.429 e 13.467, de 2017, ao criarem condições para a generalização da terceirização trabalhista, trouxeram profundas mudanças para o mundo do trabalho. Segundo Benda (2018), a terceirização culmina em uma intensa rivalidade entre os trabalhadores, pois trabalhadores terceirizados tendem a receber menos do que os trabalhadores ligados diretamente ao tomador de serviços. Além disso, Benda (2018) ressalta que a terceirização é uma das formas mais precárias de prestar serviços, geralmente ligada ao adoecimento e acidentes no ambiente de trabalho.

Os dados mais recentes indicam que, em 2013, os trabalhadores terceirizados perfaziam 26,8% do mercado formal de trabalho, totalizando 12,7 milhões de assalariados, excetuando aqueles inúmeros alocados na informalidade. Quanto às condições a que se submetem, os dados demonstram que, em dezembro de 2013, a remuneração dos trabalhadores terceirizados foi 24,7% menor que dos empregados comuns, fato esse reforçado com o indicativo de que 78,5% do total de trabalhadores em setores tipicamente terceirizados recebem até três salários mínimos mensais. [...] Conforme o Relatório de Estatísticas de Acidentes do Setor Elétrico Brasileiro, produzido pela Fundação do Comitê de Gestão Empresarial (COGE), os trabalhadores terceirizados morrem 3,4 vezes mais do que os efetivos nas distribuidoras, geradoras e transmissoras da área de energia elétrica, acidentando-se 5,5 vezes mais. (BENDA, 2018, p. 100-101).

⁴⁴ Altera dispositivos da Lei no 6.019, de três de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. (BRASIL, 2017).

⁴⁵ Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. (BRASIL, 2017).

Então, a terceirização irrestrita, como pretendida pela reforma trabalhista, acirra as dificuldades de reconhecimento entre os trabalhadores, bem como a organização e pertencimento em classe, além de ocasionar inúmeros problemas ligados à saúde e segurança do trabalho. Portanto, os sindicatos também são fortemente abalados pela terceirização, na medida em que ela inviabiliza ainda mais o reconhecimento intersubjetivo da classe trabalhadora.

Esse problema torna-se ainda mais grave quando é percebido que a estrutura de monismo sindical (sindicato único) foi mantida pelas reformas trabalhistas, bem como a forma de agremiação dos trabalhadores, pela atividade do empregador. Ora, se a atividade do empregador, pela via legal, é o que aparentemente irá definir a forma de agremiação, trabalhadores terceirizados e trabalhadores ligados diretamente ao tomador não irão compor o mesmo sindicato, ainda que assim queiram. Por consequência lógica, os direitos desses trabalhadores não serão os mesmos.

Disso, pode-se perceber que a terceirização irrestrita é fruto da disseminação da flexibilidade neoliberal, a qual tende a acirrar ainda mais o dissenso estrutural entre capital e trabalho, minando de vez qualquer forma de diálogo democrático entre eles e impactando diretamente o projeto de justiça social, proteção aos direitos humanos e vedação ao retrocesso social pretendido pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Barison (2018), ao criticar a reforma trabalhista no tocante à terceirização e as questões sindicais, entende que a terceirização da atividade fim permite ainda mais a pulverização da classe trabalhadora. Segundo ele:

Os convertidos em terceirizados estarão desde logo expulsos da cobertura na norma coletiva do sindicato profissional a que se vinculavam. Sem liberdade plena, que garanta aos trabalhadores o controle sobre a relação de representação com a base, a iniciativa sobre essa questão central está a cargo dos empregadores e a competição sindical que não deixa de existir está inexoravelmente mediada pelo Ministério do Trabalho e pelo Poder Judiciário, nos termos que conhecemos e que são favoráveis à pulverização sindical. (BARISON, 2018, p. 162).

Como visto, para Uriarte (2002, p. 9), na América Latina era necessária uma alteração da legislação trabalhista que regula as relações coletivas, porque elas, em sua maioria, contêm uma rigidez limitativa. Não parece ter sido essa a intenção da reforma trabalhista brasileira engendrada no ano de 2017. A manutenção da unicidade sindical com a retirada da fonte de custeio dos sindicatos parece remover as já débeis armas dos sindicatos dos trabalhadores contra o poder patronal.

Durante muitos anos os pensadores do Direito do Trabalho que defendiam o modelo de liberdade sindical advindo da OIT entendiam que a liberdade de associação dos trabalhadores só seria plena se possibilitada cumulativamente pela pluralidade, pela autogestão e pelo fim da contribuição sindical obrigatória, o que não houve no novo regramento conferido aos sindicatos por meio da Lei 13.467/2017.

Conforme Barison:

A Lei n. 13.467/2017 não ataca a estrutura sindical de Estado, ou seja, não mexe no monopólio legal de representação (unicidade sindical), com a investidura sindical pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e com o controle judicial desse monopólio e de sua constante fragmentação por territórios cada vez menores (limitados à área de um Município) e por categorias cada vez menos abrangentes. A Reforma Trabalhista afeta a vida sindical por meio de normas que dizem respeito diretamente ao Direito Coletivo do Trabalho, mas também por normas de Direito Individual e que de modo reflexo afetam as relações entre os trabalhadores e suas organizações. (BARISON, 2018, p. 157).

Uma das importantes alterações trazidas pela reforma trabalhista no tocante à estrutura sindical foi justamente a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical (conhecida como imposto sindical). O texto celetista agora permite apenas a contribuição assistencial, ou negocial, pela qual o trabalhador não está compulsoriamente obrigado a contribuir com o sindicato, mas apenas caso queira se filiar⁴⁶.

Na prática, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical significa a retirada de importante receita dos sindicatos obreiros, sem o fortalecimento da representatividade. Barison (2018, p. 159) ressalta que “num contexto de ataque aos direitos dos trabalhadores, o fim do imposto sindical cumpriria o papel de enfraquecer as entidades, dificultando a resistência nesse momento de dificuldade”.

De toda forma, alguns pensadores do Direito do Trabalho entenderam que essa foi uma alteração importante e benéfica em longo prazo para a classe trabalhadora apesar de não ter vindo acompanhada do modelo de pluralidade sindical. O próprio Barison (2018) reconhece os benefícios dessa alteração em longo prazo.

Barison (2018) enxerga que a retirada de receita dos sindicatos num primeiro momento pode dificultar a luta obreira, mas, posteriormente, possibilitará uma verdadeira representatividade da classe, pois os sindicatos terão que ser mais engajados nas lutas cotidianas dos trabalhadores que desejam representar.

⁴⁶ Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 2017)

A desaprovação majoritária da Reforma Trabalhista entre os trabalhadores ficou patente com sua adesão massiva a uma das maiores greves gerais da história do país, senão a maior, realizada em 28 de abril de 2017. Essa manifestação importante revela inegável potencial que há no movimento real dos trabalhadores, que pode vir a ser canalizado para dentro das organizações, vinculando-se a defesa em geral dos direitos trabalhistas – marca dos sindicatos e aspiração da maioria dos trabalhadores – à necessidade de associar-se e contribuir com os sindicatos. (BARISON, 2018, p. 159).

Ressalta-se que alguns teóricos do Direito do Trabalho têm empreendido investigações no sentido de que com o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical o sindicato deveria representar na negociação coletiva apenas os trabalhadores a ele filiados. Esse posicionamento traz a ressalva de que o seu funcionamento na prática só irá acontecer se forem empreendidas sérias atuações para coibir atos antissindicais por parte das empresas. (informação oral) ⁴⁷.

4.4.2 A ampliação dos espaços destinados à negociação coletiva e o esvaziamento do papel do Judiciário na análise das cláusulas convencionais

Vários dispositivos da Lei 13.467/2017 alargam os espaços destinados à negociação coletiva e tentam afastar intervenções judiciais na análise do mérito dos acordos e convenções.

De acordo com o art. 611-A da CLT, introduzido ao ordenamento justicialista por meio da Lei 13.467 de 2017 há prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei em temáticas específicas, sendo elas: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do

⁴⁷ Esse posicionamento foi esposado pela professora Maria Cecília Máximo Teodoro (2018) em aula ocorrida em maio de 2018.

Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

A Lei 13.467 ainda alterou o artigo 8º da CLT, fazendo constar um parágrafo 3º que adverte que no exame de convenção ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e delimitará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (TEODORO; OLIVEIRA, 2018).

Nota-se que os sindicatos agora parecem ter sido alçados a um mundo de livre normatização, em que poderiam prevalecer cláusulas prejudiciais aos trabalhadores, sobre variados temas e sem contraprestações, tendo-se ainda uma limitada atuação judicial na análise dos instrumentos normativos. Tudo isso em uma clara desconsideração do momento de fragilidade sindical brasileira.

Nesse aspecto, parece que a reforma trabalhista brasileira é permeada por um cinismo político-jurídico, pois ao tirar a obrigatoriedade da contribuição, ela teoricamente atende aos anseios históricos de toda uma categoria de aplicadores e intérpretes do Direito, mas, ao fazê-lo desacompanhado dos demais itens dessa tradicional pauta de reivindicações, tais como o fim da base territorial, a pluralidade sindical, nova forma de categorização, ela acaba por enfraquecer imediatamente os sindicatos, deixando-os à beira da falência institucional. Isso justamente para abrir espaço para a flexibilização pelos atores da relação de emprego, daí o cinismo.

Nesse ponto, a reforma terminou de introduzir no Brasil os ditames da flexibilização negociada, aparentemente sem qualquer baliza legal ou constitucional, o que se pretende refutar no presente estudo.

Para Uriarte (2002), a negociação coletiva democrática é um forte instrumento de ampliação dos direitos dos trabalhadores, numa perspectiva de progressividade⁴⁸. Mas, apesar de otimista com relação às negociações coletivas e a autonomia negocial dos sindicatos, Uriarte (2002) ressalta que a adoção de um modelo de sobreposição das negociações coletivas em relação à legislação heterônoma (garantismo negocial), tal qual intentado pela Lei 13.467/2017, é extremamente pernicioso na América Latina, pois as desvantagens acabam por superar as vantagens desse tipo de flexibilização.

⁴⁸ Nesse mesmo sentido, aparecem as considerações de Teodoro (2018), que chama atenção para o princípio da adequação setorial negociada como baliza à negociação coletiva, sobretudo em tempos em que o Estado tenta se retirar da esfera de proteção social.

A primeira desvantagem identificada por Uriarte (2002) na adoção de um modelo de garantismo negocial é que a disponibilidade coletiva da lei trabalhista requer reformas legislativas na maior parte dos países, pois supõe a modificação da natureza de norma imperativa e de ordem pública inerente ao Direito do Trabalho desenvolvido na América Latina. Assim, é pertinente lembrar o princípio da indisponibilidade que impera no ordenamento jurídico laboral brasileiro. (DELGADO, 2014).

A segunda desvantagem identificada diz respeito às complicações em se estabelecer qual a quantidade de disponibilidade que o Estado irá assumir nas negociações. Serão aceitas negociações coletivas prejudiciais aos trabalhadores (*in pejus*)? Se sim, em que medida? Existe um limite de retirada de direitos trabalhistas que seja aceitável? (URIARTE, 2002).

A terceira desvantagem está nos trabalhadores não filiados ao sindicato negociante e que mesmo assim serão destinatários da negociação. Como tolerar flexibilizações de direitos oriundas da entidade sindical da qual o trabalhador não deseja fazer parte? (URIARTE, 2002).

Um quarto problema identificado por Uriarte (2002) está em definir qual o nível da convenção coletiva poderá dispor da previsão legislativa. Esse problema aparece solucionado nos apostilamentos de Teodoro (2018a) pela observância do princípio da adequação setorial negociada como baliza à negociação coletiva.

A quinta desvantagem está exatamente no contexto em que se pretende uma transição da tutela legal para o garantismo coletivo, tendo em vista o momento de enfraquecimento sindical na América Latina (URIARTE, 2002). Desde a década de 1990, todos os discursos que tentam impor o negociado sobre o legislado apontam para a necessidade de modernização da legislação do trabalho, mas, em geral, nunca são feitas proposições verdadeiramente modernizantes, tais quais: o fim da unicidade sindical e a reconfiguração das noções de categoria e representatividade.

Nesse aspecto, vale ainda mencionar que a própria CR/88, ao estimular a negociação coletiva, destacou espaços em que se poderia mediante trocas recíprocas “piorar” ou “mitigar” alguns direitos, desde que de indisponibilidade relativa. O que a reforma trabalhista brasileira agora vende como negociado sobre o legislado parece ser justamente a possibilidade de renúncia de direitos de indisponibilidade absoluta via negociação coletiva, em clara colisão com o princípio da adequação setorial negociada. (TEODORO, 2018a). Não se trata, portanto, do negociado sobre o legislado, tal qual a previsão constitucional.

Por fim, a sexta desvantagem está diretamente relacionada à quinta, pois, o enfraquecimento sindical é uma realidade inegável na América Latina, mas as categorias de trabalhadores não se encontram enfraquecidas nas mesmas proporções. Existem sindicatos

menos enfraquecidos, com maior representatividade e poder de barganha e que, por isso, certamente flexibilizarão dentro de um limite jurídico e politicamente aceitável. Na contramão, outros sindicatos extremamente fracos serão levados a flexibilizar de maneira incondicional, sem quaisquer contraprestações (URIARTE, 2002).

Assim, Uriarte (2002), ao criticar as tendências em se adotar o garantismo coletivo/negocial, aponta as dificuldades na transição do garantismo estatal (regra na América Latina) para o garantismo coletivo. Isto é, num momento de transição, dever-se-á promover vasto apoio a sindicalização e a ação coletiva, no intuito de fortalecer esses instrumentos, visando à promoção de certa igualdade nas negociações coletivas. Para Uriarte (2002) é isso que se espera de uma sociedade que se pretende democrática e compromissada com a proteção do trabalho humano. Mas, na prática, segundo Uriarte (2002) todas as propostas de sobreposição do legislado pelo negociado que foram apresentadas nos países latino-americanos não guardam consigo o compromisso de fortalecimento das entidades sindicais e o combate aos atos antissindicais. No Brasil, a Lei 13.467/2017 é um atual exemplo.

Nessa perspectiva, Uriarte (2002) coloca em xeque o modo de execução da flexibilidade negociada no Brasil e tece críticas sobre a Constituição da República de 1988, que apesar de alçar os direitos sociais ao patamar de direitos fundamentais e, portanto, complementares da dignidade humana, acomoda múltiplos dispositivos passivos de ampla flexibilização pela negociação coletiva, sem ter valorizado o direito coletivo do trabalho na perspectiva da liberdade.

Teodoro e Oliveira (2018) problematizam que os dispositivos da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, que versam sobre a ampliação da negociação coletiva devem ser lidos de maneira cautelosa e sempre atenta aos princípios justralhistas.

Para Teodoro e Oliveira (2018), ao ser promovida a análise do rol de objetos ilícitos às negociações coletivas no Art. 611-B da CLT, com redação conferida pela Lei 13.467 de 2017, outra vez tem-se a necessidade em interpretá-lo conforme a CR/88. Essa interpretação conduz ao entendimento de que o rol de objetos ilícitos à negociação coletiva não é taxativo, pois tudo aquilo que não está autorizado por lei ou pela CR/88 enquanto espaço transacionável (direito de indisponibilidade relativa) automaticamente é tido como direito de indisponibilidade absoluta. (TEODORO; OLIVEIRA, 2018).

Normas irrenunciáveis permanecem fora da esfera de disponibilidade, independente da parte negociante ser sujeito individual ou coletivo. Assim, exceto os direitos elencados pelo Art. 611-A e os casos em que a própria CR/88 autoriza a negociação coletiva, não há

qualquer possibilidade de transação, menos ainda de renúncia. (TEODORO; OLIVEIRA, 2018).

Sobre o papel do judiciário, ao analisar a validade das convenções e acordos coletivos, Teodoro e Oliveira (2018) identificam que as tentativas de afastar a análise de mérito dos instrumentos coletivos por parte do Judiciário colidem com o princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição, devendo o § 3º do artigo 8º da CLT, com redação dada pela Lei 13.467 de 2017, passar por um cauteloso filtro hermenêutico. Esses autores ainda ressaltam que no exame da conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, também se insere a necessidade de observar o princípio da adequação setorial negociada. (TEODORO; OLIVEIRA, 2018).

Para Teodoro e Oliveira (2018), o art. 104 do Código Civil, dentre os elementos essenciais do negócio jurídico, estabelece a licitude do objeto, o que é suficiente para a manutenção do argumento de que deve ser observado o princípio da adequação setorial negociada por parte do magistrado. “Afim, caso a Convenção ou o Acordo Coletivo transacione direito de indisponibilidade absoluta estaremos diante de um objeto ilícito e não passível de negociação.” (TEODORO; OLIVEIRA, 2018, p. 123).

4.4.3 A sobreposição dos acordos individuais aos acordos e convenções coletivas

Ainda, como uma clara manifestação da flexibilização negociada, a Lei 13.467/2017 determinou a possibilidade de acordos individuais de trabalho com sobreposição às determinações legais e às negociações coletivas. Conforme o artigo Art. 444 da CLT, as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Por sua vez, o parágrafo único do referido dispositivo, com redação dada pela Lei 13.467/2017, determina que a livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A da Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Sobre essa inovação faz-se necessário observar duas questões: 1) a primeira delas voltada para a flexibilização empreendida pelo novo texto celetista, no sentido de individualizar as relações de trabalho ao seu máximo, acirrando ainda mais os problemas de pertencimento no coletivo e a rivalidade entre os trabalhadores dentro da planta empresarial;

2) a segunda delas é o tipo de trabalhador atingido pela reforma no presente ponto, o trabalhador que passou a ser considerado, em maior ou menor grau, como o trabalhador “hipersuficiente”. Isto é, o legislador pressupôs que o empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social tem condições de negociar em paridade de armas com o patrão, desconsiderando a ausência de estabilidade nas relações de trabalho e o imperativo em considerar que o trabalho está na esfera da necessidade daquele que presta o serviço de maneira subordinada e não na esfera da liberdade⁴⁹. Afinal, o trabalhador que necessita tem medo de perder o emprego e não exercita seu direito de resistência (ainda que perceba uma melhor remuneração) e, sabidamente, quem não pode resistir acaba por sujeitar-se a quaisquer condições de trabalho, por mais precárias e degradantes que sejam (VIANA; TEODORO, 2017).

Afora tais questões, vale ainda dizer que esse trabalhador que passa a ser considerado “hipersuficiente” pelas lentes da reforma, tende a cada vez mais se distanciar dos demais trabalhadores, ainda que inseridos na mesma planta empresarial. Com a síndrome de patrão detectada por Teodoro (2018a), parece lógico que esse trabalhador cada vez mais se identifique com a própria empresa, que não lhe trata como os demais empregados, fazendo esse alto-empregado se sentir o próprio empreendimento ou, nas palavras de Dardot e Laval (2016), o homem-empresa.

4.4.4 As complexas e fragmentadas formas de trabalho reguladas pela Lei 13.467 de 2017

A Lei 13.467/2017 também regulou novas modalidades de prestação de serviço e, como visto, o vocabulário empresarial de “Sociedade do conhecimento”, “capital humano”, “trabalho em equipe”, “times ou células de produção”, “salários flexíveis”, “envolvimento participativo”, “trabalho polivalente”, “colaboradores”, “PJ” foi incorporado pela reforma trabalhista. (ANTUNES, 2018, p. 266).

Dentre as modalidades que melhor exemplificam a adoção desse novo vocabulário, destacamos o trabalho intermitente, o teletrabalho e o “autônomo exclusivo”. Todas essas inovações têm impacto significativo no mundo sindical, impactos que, de modo geral, são prejudiciais ao reconhecimento intersubjetivo da classe trabalhadora.

No primeiro caso, do trabalho intermitente, os impactos no sindicalismo brasileiro são dos mais variados. De acordo com a nova redação do Art. 443 da CLT, alterado pela Lei

⁴⁹ Sobre o tema, recomenda-se a leitura de: VIANA, Márcio Tulio; TEODORO, Maria Cecília Máximo. Misturas e fraturas do trabalho: do poder diretivo à concepção do trabalho como necessidade. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**. Belo Horizonte, n. 114, pp. 299-343, jan. /jun. 2017

13.467, o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou ainda para prestação de trabalho intermitente. O parágrafo terceiro do referido artigo conceitua essa modalidade de contrato, apontando que será considerado como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

Esse trabalhador será ativado no emprego sempre que existir alguma demanda, devendo ser previamente cientificado, podendo ou não aceitar o serviço. Além disso, esse trabalhador só recebe pelos dias em que efetivamente trabalhou, podendo perceber menos do que o salário mínimo.

Nesse sentido, pelo contrato intermitente, ao permitir que o empregador faça uso da pessoa humana que trabalha apenas nos momentos que lhe convém, isto é, nas horas em que realmente exista demanda, cria-se para o empregador a possibilidade de potencialização dos lucros. Mas, na outra ponta, cria-se um trabalhador que não pode projetar sua vida, que não pode fazer quaisquer compromissos em longo prazo, que trabalha mais e recebe menos exatamente por não mais poder controlar seu próprio tempo.

Sobre os abalos da efemeridade ao pertencimento no coletivo, vale ressaltar as considerações de Sennett (2014), que questiona:

Como decidimos o que tem valor duradouro em nós numa sociedade impaciente, que se concentra no momento imediato? Como se podem buscar metas de longo prazo numa economia dedicada ao curto prazo? Como se podem manter lealdades e compromissos mútuos em instituições que vivem se desfazendo ou sendo continuamente reprojatadas? (SENNETT, 2014, p. 10-11).

Ou seja, o trabalhador intermitente passa a assumir os riscos do empreendimento na medida em que apenas terá serviço quando houver efetiva demanda. O trabalhador intermitente está sempre sujeito às demandas imediatistas e, pior, possivelmente irá rivalizar com os trabalhadores a tempo integral, que recebem mais e têm maior expectativa no trabalho, não se identificando com eles.

O sindicato sofre uma vez que aquele trabalhador não projeta a sua vida no coletivo, afinal, não pode projetar nem ao menos sua vida individualmente. Como pode haver reconhecimento entre trabalhadores que mesmo exercendo as mesmas atividades são tratados pela empresa de maneira tão díspar?

A Lei 13.467/2017 também regula o teletrabalho, oportunizado por meio do desenvolvimento tecnológico. De acordo com o art. 75-B, considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a

utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Contudo, apesar da definição acima explicitada, ao invés de criar um ambiente saudável e de garantia de direitos para os trabalhadores que prestam serviços por meios telemáticos, a Lei 13.467/2017 origina diversas problemáticas no tocante a assunção dos riscos do empreendimento por parte do trabalhador que nem ao menos terá direito a jornada (Art. 75-A e seguintes), bem como levanta discussões acerca da responsabilidade por acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Os problemas com o teletrabalho em âmbito sindical são dos mais variados. O trabalho em domicílio impede o encontro face a face entre os trabalhadores e, em alguma medida, dificulta a solidariedade uns com os outros. Além disso, o teletrabalho, por vezes, se traveste de autonomia, dando a sensação de maior liberdade, quando muitas das vezes a subordinação e o duro uso dos poderes diretivos são ainda mais intensos.

As novas tecnologias têm papel definitivo na generalização desse tipo de trabalho, que, conforme as disposições da Lei 13.467/2017, acaba por ser mais lucrativo para os empresários, justamente por permitir, em maior ou menor grau, a assunção de alguns riscos do empreendimento por parte do empregado. Para Signes (2017), o teletrabalho é exemplo da atual migração do trabalho para o ciberespaço⁵⁰.

Signes (2017) também reflete que o fluxo atualmente percebido é de que o trabalho por meios telemáticos tenta se mascarar por meio de uma alegada autonomia.

Com a evolução do mercado de trabalho nos últimos anos, tem-se constatado um aumento da substituição da mão de obra laboral por mão de obra 'autônoma'. De fato, a extrema flexibilidade na utilização dessa mão de obra e a transferência dos riscos da empresa ao prestador de serviços, mediante a utilização da figura do autônomo, tem se transformado em realidade para grande parte da força de trabalho. (SIGNES, 2017, p. 39).

Nesse sentido, a CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, estimula a pejetização e a generalização da figura do autônomo exclusivo⁵¹. De acordo com o art. 442-B, a contratação do autônomo, cumpridas por ele todas as formalidades legais, com ou sem

⁵⁰ Sobre as tecnologias e as inovadoras e complexas formas de trabalhar, Signes afirma que: “Nos últimos vinte anos, os especialistas em Direito do Trabalho têm se preocupado sobre a forma como as novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) afetam os postos de trabalho. Dezenas de estudos têm surgido, motivados pela redução da privacidade dos trabalhadores – monitoramento dos computadores, câmeras, CPS, redes sociais – pelo aumento da carga de trabalho fora da jornada – teletrabalho, e-mails – etc. Todas essas preocupações se devem, principalmente, ao aumento do poder de vigilância e controle do empregador sobre o trabalhador.”. (SIGNES, 2017, p. 28).

⁵¹ Nesse ponto, lembre-se que os ditames neoliberais preconizam a ideia do homem-empresa ou da síndrome de patrão, tal qual destacado por Dardot e Laval (2016) ou Teodoro (2018), respectivamente.

exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Para Barison (2018) a reforma não veio, no referido ponto, com o intento de resolver quaisquer inseguranças jurídicas para a contratação de pessoas autônomas. Ao contrário, para o referido autor, a Lei 13.467/2017 serviu ao cálculo estratégico do descumprimento da legislação do trabalho para relegar à informalidade ou ilegalidade aqueles trabalhadores que deveriam ter reconhecida a relação de emprego.

O art. 442-B não vem para resolver qualquer relação nebulosa entre trabalho autônomo e empresas, algo que demandava regulamentação. Vem para servir ao cálculo estratégico dos empregados que empurrarão parte da força de trabalho para a ilegalidade da ‘pejotização’, contando que nem todos os trabalhadores hão de questionar em juízo a fraude. Conta-se, ainda, com a possibilidade de que a pressão econômica sobre o trabalhador que chegou a ajuizar uma ação o leve a fazer um acordo judicial, abrindo mão de parte dos direitos que teria. (BARISON, 2018, p. 162).

Sobre os impactos da pejotização no mundo sindical, Barison (2018) destaca que apenas o fato do trabalhador não ser um empregado formalizado já o afasta completamente das possíveis configurações sindicais, ao menos no tocante aos processos ordinários de reivindicações, greves e negociações coletivas. Não se pode também desconsiderar, novamente, que o trabalhador pejotizado, dificilmente se sentirá pertencente ao coletivo, pois a ideologia é de que ele é seu próprio patrão e não deve se sentir igual aos trabalhadores com vínculo de emprego reconhecido, pois ele é “livre”. (TEODORO, 2018a).

Antunes (2018) faz um diagnóstico das novas e complexas formas de trabalhar nas sociedades capitalistas contemporâneas, criticando que atualmente “o trabalho se tornou mais desregulamentado, mais informalizado, mais intensificado, gerando uma dissociabilidade destrutiva no espaço de trabalho que procura dilapidar todos *os laços de solidariedade e de ação coletiva*”. (ANTUNES, 2018, p. 105). Para ele, a tecnologia tem importante papel na construção de um novo sujeito trabalhador, chamado de “infoproletário”, o qual torna-se operador de meios telemáticos que ameaçam acabar com o próprio trabalho humano e que em razão disso sofre ainda mais as precarizações do mundo do trabalho, por ser relegado à informalidade, efemeridade e transitoriedade⁵².

⁵² O maior exemplo utilizado por Antunes (2018) no tocante ao “infoproletariado” é o das empresas de call-center, conhecidas por engendram diversas flexibilizações na planta empresarial, em especial a terceirização da atividade fim. Nesse momento, pode-se lembrar também da Uberização.

4.4.5 As comissões de representantes dos empregados

Finalmente, cumpre ainda destacar as comissões de representantes dos empregados, evidente na regulamentação do art. 11 da CR/88.

Pela CR/88, tem-se no referido dispositivo que às empresas de mais de duzentos empregados é assegurada a eleição de um representante deles, com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Conforme o art. 510-A da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

A comissão será composta nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros; nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros; III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano (Art. 510-D), sendo que o mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções (Art. 510-D, § 2º).

Conforme o § 3º do Art. 510-D, desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, ou seja, que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Nos termos do Art. 510-B da CLT, 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; IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical; VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

Dessa forma, esse novo instituto tem sabor dúbio para a maioria dos pensadores do Direito do Trabalho, pois não se nega a importância das comissões de representantes dos empregados como mais uma forma de organizar as pautas de trabalhadores em prol de melhorias no dia a dia laboral. Entretanto, algumas ressalvas ao texto celetista são feitas, em especial porque há expressa vedação de ingerência dos sindicatos nas comissões.

Barison (2018) é um dos principais críticos da comissão nos moldes da Lei 13.467/2017, entendendo que a reforma não teve o intento de ampliar as articulações coletivas dos trabalhadores, mas ao contrário, teve o intuito de criar um contrapoder aos sindicatos, minando ainda mais o sentimento de pertencimento em classe.

Numa Reforma Trabalhista cujo objetivo central é a desregulamentação do mercado de trabalho, tal iniciativa normativa torna-se suspeita de integrar a aposta patronal em formar comissões de empregados sob seu controle e que permitam a chancela de ajustes individuais ou coletivos tendentes a reduzir direitos. Mas, para que essa aposta se concretize, é necessário impedir que a comissão de empresa integre o movimento sindical em sentido amplo, isto é, que participe do processo de mobilização, organização e pressão sindical com vistas à melhoria das condições de venda e 'uso' da mercadoria força de trabalho. (BARISON, 2018, p. 165).

Barison (2018) critica intensamente o inciso V do art. 510-B, pois para ele a auto-organização dos trabalhadores impõe uma autodisciplina para a garantia de unidade da atuação, destacando-se que a pressão não se dá apenas entre o sindicato e a empresa, mas também entre o sindicato e os trabalhadores que resistem à ação sindical. (BARISON, 2018).

O piquete é a forma mais clara, manifesta de pressão sindical dos trabalhadores sobre si próprios, para garantir a força do movimento. Nesse contexto, resta claro que o inciso V do art. 510-B visa utilizar a comissão de empresa como contrapoder à organização de tipo sindical dos trabalhadores, contrapoder que daria legitimidade à ação dissuasória do patronato, supostamente em defesa da não discriminação por atuação sindical, a exemplo da argumentação antigrevista calcada no 'direito ao trabalho' dos fura-greves. Em nome de uma falsa democracia no local de trabalho em contraposição à coação sindical, pretende-se garantir a coação patronal. (BARISON, 2018, p. 165).

Barison (2018) também critica a redação do § 1º do art. 510-C, que dispõe: "Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria". Para esse autor, nesse dispositivo nota-se a atribuição de uma falsa independência das comissões de empregados em relação ao sindicato, com o claro objetivo de permitir que elas sucumbam diante das exigências patronais. Barison (2018) ressalta que esse dispositivo beira a inconstitucionalidade, pois o sindicato não é um ente externo que interfere na vida dos trabalhadores, ao contrário, o sindicato é parte constitutiva da vida dos assalariados. Nesses termos, Barison (2018) ressalta que deveria competir aos trabalhadores

decidir sobre a relação da comissão de empregados com o sindicato. “Um dispositivo que pretenda se meter nessa relação é tão autoritário quanto o princípio da unicidade sindical e do enquadramento sindical compulsório, que impedem aos trabalhadores a liberdade democrática”. (BARISON, 2018, p. 165).

Em sentido muito próximo, Taveira (2018) ressalta que nenhuma fórmula de participação de trabalhadores pode dar certo se prejudica ainda mais os sindicatos, violando o princípio da liberdade sindical. Para essa autora (TAVEIRA, 2018), as comissões de empregados previstas pela Lei 13.467/2017 tem clara intencionalidade de enfraquecer os sindicatos, contrariando a Convenção n. 135 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1991.

Ressalta-se que a Convenção n. 135 da Organização Internacional do trabalho estabelece que quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte. (TAVEIRA, 2018, p. 428).

Nesse sentido, têm-se ainda as críticas de Barison (2018) de que a intenção legislativa não foi a de fortalecer a representatividade dos trabalhadores, seu único intento foi de boicotar a atividade sindical, já debilitada no Brasil contemporâneo. Barison (2018) ilustra essa afirmativa com o apontamento do art. 510-D, §1º da CLT, que trata da proteção do trabalhador eleito representante na comissão de empregados. Para esse autor (BARISON, 2018) a previsão de mandato de apenas um ano, vedada a recondução nos dois anos seguintes, com garantia de emprego por apenas um ano depois do término do mandato do representante é uma proteção ínfima que, em verdade, tem a intenção de que o trabalhador, ainda que eleito representante, não esteja totalmente protegido, adotando, possivelmente, uma postura pouco combativa diante do empregador.

“Sem proteção eficaz do representante dos trabalhadores, restará à comissão de empresa cancelar as decisões patronais e tentar atribuir-lhes legitimidade, sob pena de significar o mandato de representante um passaporte para o desemprego”. (BARISON, 2018, p. 166).

Taveira (2018) também considera exíguo o período de estabilidade provisória conferido ao trabalhador eleito como representante das comissões de empregados. A autora (TAVEIRA, 2018) ressalta que a exigência para verificação de legalidade da dispensa dos dirigentes sindicais deve ser estendida ao trabalhador das comissões, tal como o inquérito judicial para apuração de falta grave.

Taveira (2018) não é ao todo contrária ao funcionamento das comissões de empregados, desde que seu funcionamento se dê de maneira democrática, em cooperação com os sindicatos. Nesse contexto, Taveira (2018) aponta que para o funcionamento democrático das comissões de empregados, quaisquer atuações que tenham como fim o enfraquecimento dos sindicatos ou a adoção de quaisquer negociações da comissão em detrimento das negociações sindicais, quando forem mais benéficas, deverão ser consideradas nulas, por violação da CR/88 e dos pactos internacionais que versam sobre a liberdade sindical. Para ela:

A participação democrática dos trabalhadores nas fábricas pode sinalizar para a homogeneização de interesses da classe trabalhadora a fim de buscar resistência às mudanças legislativas prejudiciais aos trabalhadores e atribuir união e consciência de classe, necessárias às transformações sociais que visem superar a exploração da mão de obra pelo poder do capital. Fora desse contexto, as comissões não têm qualquer legitimidade para concessões ou negociações em nome da classe trabalhadora, eivando de nulidade atuações nesse sentido. (TAVEIRA, 2018, p. 431).

Barison (2018), apesar de se posicionar de maneira contrária a adoção das comissões de empregados como previstas pela Lei 13.467/2017, entende que é possível fazer dessa nova forma de representação um ponto de despertar do acomodado sindicalismo no tocante ao avanço das lutas dos trabalhadores.

Para o autor: “Essa pequena mudança que num primeiro momento parece mesmo uma armadilha, no entanto, permitirá o retorno à pauta de reivindicação sindical da organização por local de trabalho”. (BARISON, 2018, p. 166).

No presente estudo, diante dos temerosos diagnósticos da conjuntura que se forma entorno dos sindicatos no Brasil e também na América Latina, adota-se o posicionamento de que as comissões de empregados podem significar uma nova visão de mundo para os sindicatos. Pensa-se em um espectro de cooperação que culmine no fortalecimento dos laços de solidariedade, permitindo o avanço das lutas por reconhecimento no mundo do trabalho. (HONNETH, 2003).

Somadas as perniciosas alterações legislativas, o momento agora parece ser de repensar o modo como a luta de classes tem se dado no Brasil. É preciso valorizar as conquistas históricas do movimento sindical brasileiro, mas também é preciso que os sindicatos inovem nas suas atuações, atraindo a base de trabalhadores que há muito não lhe dá mais sustento. Diante da fragmentação de lutas, das reformas trabalhistas que culminaram na retirada de diversos direitos e da ausência de reconhecimento intersubjetivo da classe trabalhadora é preciso que os sindicatos, agora, diante dessa tão severa crise no mundo do

trabalho, mudem seu “modus operandi”, passando a se apropriar dos instrumentos do capital para que se adéquem à nova empresa (tecnológica, em rede e fluida).

Então, quando se fala em crise do sindicalismo no Brasil contemporâneo, não se está querendo dizer necessariamente que os sindicatos e centrais sindicais irão acabar, talvez elas até continuem do jeito que estão, o que, em última análise, pode significar o fim do sindicalismo.

5 A TEORIA DO RECONHECIMENTO NO MUNDO DO TRABALHO, DESAFIOS E POSSIBILIDADES

A crise do sindicalismo no Brasil e no mundo, como visto, é também uma crise do próprio Direito do Trabalho como um todo. Em tempos de neoliberalismo, variadas são as tentativas de precarizar o trabalho humano em prol da maximização de lucros, com fundamentos que vão desde o alegado fim do trabalho humano e sua substituição por tecnologia aos fundamentos de ordem psíquico-moral. Dessa maneira, na contemporaneidade, é comum dizer as pessoas não precisam de proteção do Estado, que são os únicos responsáveis por suas próprias escolhas e não precisariam de tutelas que supostamente tolhem a liberdade. (BAUMAN, 2001).

O discurso neoliberal afirma a primazia da liberdade contratual nas relações de emprego em detrimento da garantia de igualdade fática e reconhecimento de direitos pela via estatal. Afirma-se também que as pessoas estão melhores sozinhas, sendo desnecessário o pertencimento no coletivo, já que os sujeitos deveriam pensar de maneira individualizada, colocando-se em primeiro lugar. Dardot e Laval (2016) chamam esse movimento ideológico de “self-help”, pelo qual o sujeito deve pensar apenas em si próprio e nas vantagens que será capaz de auferir individualmente, culminando numa crise do coletivo.

Essa ideologia típica do neoliberalismo abala os sindicatos justamente porque eles têm como imprescindível o pertencimento ao grupo, o reconhecimento de classe e a luta coletivizada. Nesse cenário, como constatado no presente estudo, os sindicatos dos trabalhadores estão em crise ao longo do globo, com poucas expectativas de fortalecimento. Em crise também está o Direito do Trabalho, pois esse ramo jurídico surgiu no coletivo, da força dos trabalhadores reunidos, que depois se organizariam em sindicatos.

Ainda assim, na contramão da ideologia individualista, surgem os apontamentos de Axel Honneth (2003), pensador da teoria do reconhecimento recíproco, pela qual se identifica que os sujeitos só podem se constituir socialmente a partir do reconhecimento intersubjetivo com seus parceiros de interação. A teoria do reconhecimento de Honneth (2003) debruça-se sobre categorias ético-morais formando o chamado conceito da “eticidade”, que perpassa pelas esferas do amor, direito e solidariedade, com interessante relevo ao papel do coletivo.

Teodoro (2018a) afirma a importância da teoria do reconhecimento de Honneth para o Direito e com isso para o próprio Direito do Trabalho, diante de sua finalidade humanística voltada para a dignidade da pessoa humana. Conforme Teodoro (2018a, p. 19): “O Direito,

amplamente focado e à luz de sua dimensão finalística, só tem sentido de ser se considerarmos o homem que vive e convive com seu semelhante, pois é para reger os seus atos que o Direito é construído”.

Assim, a presente dissertação tenta alocar a teoria do reconhecimento recíproco no mundo do trabalho, no sentido de apontar soluções a essa crise social que culmina numa verdadeira crise jurídica, em processo de retroalimentação.

Busca-se investigar neste momento em que medida as categorias éticas e morais delineadas por Honneth (2003) e tidas por ele como indispensáveis para a emancipação do homem se relacionam com o reconhecimento sindical democrático que se pretende esboçar no presente estudo diante da era do “software”.

As obras *Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais* (2003) e *O direito da liberdade* (2015), ambas de autoria de Axel Honneth, serão aqui utilizadas como substrato teórico para questionamentos e proposições ao mundo sindical. De toda forma, as críticas feitas a tal teoria não serão desconsideradas, sobretudo os apontamentos de Nancy Fraser na obra conjunta *Redistribuição ou reconhecimento?* (tradução livre nossa)⁵³.

Além das referidas obras, também será utilizado o artigo científico “Trabalho e reconhecimento: tentativa de uma redefinição” (2008), no qual Honneth reflete diretamente sobre a crise do mundo do trabalho e a necessidade em se pensar no mercado capitalista numa perspectiva de integração social que culmine num conceito emancipatório de trabalho.

Em sua teoria do reconhecimento, Honneth (2003) valoriza as inteirações entre os seres humanos, destacando que a integração entre a experiência de reconhecimento e a relação do ser humano com ele próprio é resultado da composição intersubjetiva da identidade pessoal. Segundo ele, os indivíduos só passam a se enxergar enquanto pessoas, detentoras de direitos e deveres, porque pela perspectiva dos outros, seus parceiros de interação, encontram referências do que lhes cabe em termos de propriedades e capacidades. (HONNETH, 2003).

Nas palavras de Honneth, “os sujeitos só podem chegar a uma auto-relação prática quando aprendem a se conceber, da perspectiva normativa de seus parceiros de interação, como seus destinatários sociais”. (HONNETH, 2003, p. 155).

Conforme Teodoro (2018a, p. 19), a proposição de reconhecimento feita por Honneth faz “parte da tradição da Teoria Crítica da Escola de Frankfurt e se desenvolve a partir do conceito hegeliano de reconhecimento, pela qual a formação do indivíduo constitui-se pelo valor simbólico ocupado em sociedade”.

⁵³ No original *¿Redistribución o reconocimiento?* (2006), de autoria de Axel Honneth e Nancy Fraser.

As relações humanas, na visão de Honneth (2003), se desenvolvem em três esferas muito particulares: a primeira esfera é denominada como a esfera do amor; a segunda é denominada como a esfera do direito; a terceira e última é denominada como a esfera da solidariedade.

Na esfera do amor, Honneth (2003) emprega uma investigação mais neutra possível e explica que não se está a tratar de relações românticas, mas das relações primárias, basilares, em que há um primeiro contato de intimidade entre sujeitos até então desconhecidos onde se formam as primeiras experiências de respeito próprio e de respeito ao outro. Para ele, “por relações amorosas devem ser entendidas aqui todas as relações primárias, na medida em que elas consistam em ligações emotivas fortes entre poucas pessoas”. (HONNETH, 2003, p. 159). Honneth (2003) ressalta que a esfera do amor é o cerne estrutural de toda eticidade, mas que não deve ser reduzida a autoconfiança individual. Para ele, a autoconfiança e a confiança no outro devem estar juntas, pois são indispensáveis para a participação na vida pública.

Na esfera do direito, Honneth (2003) compreende estarem inscritas as inteirações entre os seres humanos que culminam na formação da vontade coletiva e também do auto-respeito. O autor (HONNETH, 2003) critica a abordagem de Mead sobre o reconhecimento jurídico, que limita o direito ao papel definido a cada um dentro da organização social do trabalho, desconsiderando a espécie (qualidade) de direitos atribuídos a essas pessoas.

Teodoro (2018a) também nota a crítica de Honneth à Mead, indicando que, de acordo com os seus apontamentos, a esfera do direito possuía reduzido conteúdo normativo. Assim, a partir das definições honnethianas, Teodoro (2018a) formula interessantes teorizações do reconhecimento jurídico no mundo do trabalho. Segundo ela:

Para Honneth (2003), torna-se então mais apropriado fixar a dimensão do reconhecimento jurídico através da participação dos sujeitos na formação da vontade coletiva, por meio de contribuições no horizonte normativo, o que possibilita que os homens desenvolvam o respeito a si mesmo, porquanto pertencentes ao respeito atribuído aos seus parceiros de interação. Vê-se aqui a importância da emancipação humana, que pode e deve ser balizada pelo trabalho, já que importante deflagrador da coletivização, mas para isso é preciso que o trabalhador se reconheça em seu próprio trabalho, deixando de ser mero instrumento da finalidade lucrativa. Em outras palavras, se ultima a necessidade de fortalecimento do trabalho digno, emancipador e juridicamente protegido, por meio de um Direito do Trabalho enquanto esfera de reconhecimento. (TEODORO, 2018a, p. 21).

Ainda sobre a esfera jurídica do reconhecimento, é importante considerar a clássica tripartição das ciências jurídicas: a) dos direitos liberais de liberdade; b) dos direitos políticos de participação social; c) e dos direitos sociais de bem-estar, nestes últimos inseridos os direitos trabalhistas (HONNETH, 2003). Segundo Honneth (2003), para fins de

reconhecimento recíproco tal tripartição importa para a análise do aplanamento histórico das diferenças sociais de classe, a partir de um processo de luta pela ampliação dos direitos fundamentais.

Pelas lições de Honneth (2003), no caso dos direitos trabalhistas, não há dúvidas de que são frutos de lutas históricas das classes trabalhadores diante do perene conflito entre capital e trabalho. Trabalhadores privados dos meios de produção, sujeitos às mesmas explorações da fábrica, seja ela verticalizada (era do “hardware”) ou horizontalizada (era do “software”), se organizaram e ainda se organizam, com maior ou menor expressão, na tentativa de ampliar o valor simbólico da estima social que lhes é atribuída. Essa estima social culmina num jogo político de reconhecimento estatal de direitos mínimos, mas também num reconhecimento de outros direitos no âmbito das negociações coletivas entre particulares (sindicados e empresas).

Sobre o reconhecimento jurídico no âmbito trabalhista, Teodoro (2018a, p. 21) ressalta que “seria possível ver nas diversas lutas por reconhecimento dos trabalhadores organizados coletivamente uma força moral que impulsiona os desenvolvimentos sociais”.

Honneth (2003) explica esse momento de reconhecimento de direitos como parte integrante da generalização da proteção à dignidade humana, já que a universalização jurídica da honra culmina na ideia de respeito à dignidade, por parte do próprio sujeito e também da coletividade. A partir disso, Teodoro (2018a) identifica que os conflitos sociais serão resolvidos a partir dos valores oriundos da própria sociedade, numa expectativa de equidade e justiça que amplie ao máximo os direitos da coletividade.

As diretivas que baseiam as regras que irão dirimir as controvérsias são retiradas de valores próprios da sociedade. Neste momento, o Direito desvela todo o seu arcabouço constituído de princípios, normas jurídicas e institutos, visando à realização do bem-estar social e da justiça. Por conseguinte, temos que o Direito brota do meio social e para ele se volta, com base em princípios eleitos pelos próprios membros da coletividade, nos ideais de paz e de justiça. Solução do conflito para que haja paz; justiça para que as partes sintam-se confortáveis com o resultado e igualdade como consequência própria das anteriores, pois em sendo resolvida a divergência mediante o reconhecimento recíproco, a cada um será dado o que lhe for devido. (TEODORO, 2018a, p. 22).

Nesse ponto, vale dizer que nem sempre, em razão dos conflitos de classe, o resultado prático será verdadeiramente justo e ampliador de direitos. Na contemporaneidade, verifica-se justamente um reconhecimento jurídico debilitado que na visão de Honneth (2003), culmina na privação de direitos e exclusão social de determinados grupos. No presente estudo, nota-se a privação de direitos à classe trabalhadora em um contexto de

reformas “in pejus”, tal qual a operada no Brasil por intermédio da Lei 13.467/2017, investigada no capítulo anterior.

A terceira esfera do reconhecimento que compõe o conceito de eticidade formulado por Honneth (2003) é a solidariedade e está ligada a uma comunidade de valores. Conforme Teodoro (2018a, p. 23), por meio dessa “dimensão fala-se principalmente de estima social (honra, trabalho e organização coletiva) e da própria dignidade humana”. Esse elemento, de solidariedade, aparece como o mais interessante e dificultoso para os conflitos sindicais contemporâneos. Para Honneth (2003, p. 209), essa esfera do reconhecimento se associa a um “sentimento de orgulho do grupo ou de honra coletiva; o indivíduo se sabe aí como membro de um grupo social que está em condição de realizações comuns, cujo valor para a sociedade é reconhecido por todos os demais membros”.

Hoje, como visto, os trabalhadores já não se sentem pertencentes ao tradicional agrupamento social e jurídico da classe, os sindicatos. Seja pelos valores individualistas que imperam nas sociedades capitalistas contemporâneas, seja pela criticável atuação enfraquecida de alguns sindicatos acomodados ou por todo esse conjunto somado a uma legislação defeituosa, atualmente pertencer no grupo é tema difícil e espinhoso, conforme também identificado por Bauman (2001) ao apresentar a era do “software”.

Pelas lições de Honneth (2003), se vivenciadas de maneira adequada as esferas do reconhecimento permitem aos sujeitos desenvolver a autoconfiança, o auto-respeito e a autoestima, com garantias de integridade física, integridade social, honra e dignidade. Contudo, caso as esferas de reconhecimento recíproco sejam desrespeitadas o caminho será o de maus-tratos e violação na esfera primária (amor), privação de direitos e exclusão na seara jurídica e por fim, degradação moral e ofensa na esfera da solidariedade.

Avaliando a aplicabilidade da teoria de Axel Honneth (2003) no Direito do Trabalho brasileiro, Chaves, Ferreira e Dantas (2015) alertam que o sistema capitalista tem conseguido dissolver o processo de reconhecimento entre os trabalhadores toda vez que adota modelos de trabalho que primam pelo individualismo, pela meritocracia e isolamento, em detrimento do fortalecimento do coletivo. Esses modelos de trabalho, como visto no capítulo anterior, foram e continuam sendo incorporados paulatinamente pela legislação brasileira.

Assim, busca-se agora investigar as condições teóricas e práticas que serão capazes de restabelecer o reconhecimento recíproco no sindicalismo brasileiro, caso ele já tenha ocorrido, ou ao menos indicar possibilidades para que ele se efetive.

Nesse sentido, é necessário retomar as críticas a respeito da legislação sindical vigente, seja no âmbito legal ou constitucional, assim como dar prosseguimento as

investigações sobre como a cultura e os elementos históricos são grandes norteadores da defeituosa política sindical que passou a ser engendrada nos países capitalistas da América Latina, com especial recorte para a realidade brasileira.

A partir da teoria do reconhecimento remontada por Honneth (2003) e diante da problemática identificada no mundo sindical, busca-se empreender uma crítica incisiva de fundo histórico, sociológico e filosófico que, para além de questionar a atuação sindical contemporânea dentro da seara jurídica, persiga as raízes dos problemas estruturantes dessas entidades, sobretudo no tocante à (re)construção da consciência política e formação do movimento de luta que são ou deveriam ser os sindicatos obreiros, tudo isso objetivando fomentar o debate sobre a garantia da dignidade humana e a efetivação da justiça social, fundamentos básicos do Direito Laboral⁵⁴.

As crises do sistema capitalista têm sido o principal argumento para o abrandamento do Direito do Trabalho e para as investidas antissindicais. A desconstrução desses argumentos é medida que se impõe no intento de formular proposições acerca do reconhecimento recíproco e democrático no mundo do trabalho. O Direito do Trabalho nasce de crises e, mais, “ganha destaque com as crises, é combatido a cada crise que se apresenta, mais do que qualquer outro ramo do Direito sofre os efeitos das medidas adotadas para combater crises e dele é exigido que mostre a sua força especialmente em momentos de crise”. (ALMEIDA, 2016, p. 41). Assim, é preciso que esse momento de desconstrução do Direito do Trabalho sirva como palco para novas descobertas e reconstruções.

Nesse contexto, acredita-se na potencialidade das teorizações de Honneth (2003) acerca do reconhecimento recíproco, pois essa teoria “nos indica um caminho de interpretação crítica dos processos de evolução social, em que se aproxime o estado último de um conceito expansivo de moral, que se afaste de perspectivas estreitas”. (OLIVEIRA, 2018, p. 382). Nesse intento, não se pode desconsiderar que os apontamentos de Honneth (2003) foram duramente criticados por dar excessivo enfoque às questões éticas, colocando em segundo plano boa parte da problemática econômica e política. (HONNETH; FRASER, 2006).

Conforme Fraser, na contemporaneidade, tanto o reconhecimento quanto a redistribuição de renda se associam aos movimentos sociais concretos e, dessa maneira, a política de classe se equipara a política de redistribuição, enquanto que a política de

⁵⁴ A ancoragem da ciência justrabalhista à dignidade da pessoa humana e justiça social é identificada por Almeida (2016) como uma noção do Direito do Trabalho de segunda dimensão, que considera o sujeito para além das meras questões econômicas, mas também pelas questões de cidadania e participação política.

reconhecimento se aproxima das políticas identitárias, ligadas às questões de gênero, sexualidade, nacionalidade e étnico-raciais. (HONNETH; FRASER, 2006)⁵⁵.

Tais críticas não parecem inviabilizar a abordagem que se pretende na presente dissertação, mas, pelo contrário, se incorporam ao próprio objeto de estudo e chegam a oportunizar o teste da hipótese.

A teoria do reconhecimento recíproco de Honneth (2003) está vinculada às experiências de grupos historicamente oprimidos, que se insurgem contra a dominação sistêmica em prol do reconhecimento social de sua identidade. Nesse aspecto, vale ressaltar que o próprio Honneth (2008) dedicou parte dos seus estudos ao mundo do trabalho, na tentativa de recolocar o labor humano nas discussões da teoria crítica. Nesse sentido é que o autor formula interessantes teorizações acerca do mercado capitalista numa perspectiva de integração social que culmine num conceito emancipatório de trabalho, longe da degradação moral e material atualmente experimentadas pela classe trabalhadora.

5.1 O mercado capitalista na perspectiva da integração social

Para Honneth (2008) o trabalho enquanto espaço de distribuição de renda e acesso aos bens de consumo é de suma importância, mas as categorias de emancipação dos sujeitos por meio do trabalho não devem ser deixadas de lado. Por mais que o discurso neoliberal tente fazer crer que não, a população, de modo geral, continua a afirmar sua identidade por meio do papel que cada sujeito desempenha no processo organizado de produção. (HONNETH, 2008).

Segundo esse autor:

A busca por um local de trabalho que não apenas assegure a subsistência, mas também satisfaça individualmente de modo algum desapareceu; ela tão somente deixou de determinar as discussões públicas e as arenas da disputa política; contudo, deduzir deste estranho e encabulado silêncio que as exigências de uma reformulação das relações de trabalho pertençam definitivamente ao passado seria empiricamente falso e quase cínico. (HONNETH, 2008, p. 47).

Nesse sentido, verificamos que os pensamentos de Honneth (2008) dialogam com as assertivas de Teodoro (2018a) sobre a ideologia neoliberal que tenta incutir uma inserção dos sujeitos através do consumo, desconsiderando o papel dessas pessoas na produção. Tenta-se desconsiderar que a pessoa que consome é a mesma que trabalha e que o trabalho permanece

⁵⁵ No original: “En cuanto paradigmas populares, la redistribución y el reconocimiento se asocian a menudo con movimientos sociales concretos. Así, la política de la redistribución suele equipararse a la política de clase, mientras que la política de la redistribución suele equipararse a la política de clase, mientras que la política del reconocimiento se asimila a la ‘política de la identidad’, que, a su vez, se equipara a las luchas acerca del género, la sexualidad, la nacionalidad, el carácter étnico y la ‘raza’” (HONNETH; FRASER, 2006, p. 21).

central na vida dos sujeitos. O local de trabalho, seja físico ou virtual, é onde as pessoas passam o maior tempo de suas vidas, onde conhecem novas pessoas e aprendem a se reconhecer com seus parceiros de interação.

Para Honneth (2008), contudo, as perspectivas de pensar em uma emancipação por meio do trabalho encontram grandes dificuldades no mundo prático, pois a alienação diante das forças globalizantes do mercado capitalista é potencializada. A normatização capitalista não tem permitido espaços para trabalhos não estranhados e por isso torna-se difícil pensar racionalmente no trabalho como um componente da vida boa⁵⁶.

Em suas teorizações sobre reconhecimento, teoria crítica e o mundo do trabalho, Honneth (2008, p. 48) é guiado pela seguinte questão: “como a categoria trabalho social deveria ser incluída no marco de uma teoria social para que dentro dela abra uma perspectiva de melhoria qualitativa que não seja apenas utópica?”.

Nesse sentido, Honneth (2008) aponta que o capitalismo de hoje é cada vez mais normativista, voltado para situações da economia, desconsiderando os valores morais e éticos da sociedade. Então, para pensar um conceito emancipatório de trabalho, que coloque a pessoa humana no seu centro de proteção, é preciso o afastamento de perspectivas estreitas. Para Honneth (2008), esse conceito emancipatório só poderá ser construído se ele for conectado às condições de reconhecimento, o que importa dizer que “para cada trabalho que ultrapassar o limiar da ocupação puramente privada e autônoma deve valer que ele precisa estar de algum modo organizado e estruturado, para possuir a dignidade do reconhecimento prometido pela sociedade”. (HONNETH, 2008, p. 48).

Diante da nova dinâmica social no trabalho, Honneth (2008) aponta que pensar num reconhecimento do homem simplesmente no objeto que ele produz (perspectiva derivada das teorias de Marx) não mais se coloca. Afinal, o homem de serviços não produz um objeto, mas realiza uma atividade. Como se reconhecer pura e simplesmente na atividade desempenhada?

Da maioria das atividades que hoje são realizadas por exemplo no setor de serviços, nós sequer saberíamos o que significaria que elas podem por si mesmas por uma execução autônoma, puramente proposital e objetificante: não se produz um produto, no qual as habilidades adquiridas pudessem se espelhar, mas tão somente se reage, na medida do possível com criatividade, às exigências pessoais ou anônimas daqueles em cujo benefício a prestação é efetuada. Em outras palavras, é extremamente despropositado querer afirmar a respeito de todas as atividades

⁵⁶ “Seria possível dizer que aquilo que pode ser necessário para a boa vida do indivíduo em experiências de trabalho não pode ser colocado, simultaneamente, como medida padrão para a avaliação da esfera de produção socialmente organizada; pois aqui existem obrigações e condições que, mesmo numa interpretação muito generosa, tornam necessário desenvolver atividades com um caráter bem diverso daquele do artesanato ou da arte”. (HONNETH, 2008, p. 50-51).

socialmente necessárias que elas, por si próprias, estão afeitas a uma estrutura conclusiva, orgânica, segundo o tipo do fazer artesanal. (HONNETH, 2008, p. 53).

Nesse ponto, Honneth (2008) indica que pensar o trabalho humano de maneira emancipatória não pode ser algo maquinal, pronto e acabado. Para ele, a emancipação por meio do trabalho está nas raízes da forma real de organização do trabalho. E essa tarefa de perquirir racionalmente as raízes da emancipação e do reconhecimento por meio do trabalho não pode ser concretizada através da simples perseguição de sentido diante de um capitalismo ligado a mera eficiência econômica, o que esse autor chama de “integração sistêmica”⁵⁷.

Para Honneth (2008) pensar o reconhecimento e a emancipação no trabalho dentro do sistema capitalista só é possível se for pressuposta uma função desse sistema para com a integração social.

Honneth (2008) aponta que a ideia de um capitalismo na perspectiva da integração social já era perquirida por Hegel, que entendia que o capitalismo, para ser bem sucedido, precisava de um ancoramento moral ligado a legitimação popular. Essa legitimação, por sua vez, só seria possível se cada um recebesse aquilo que lhe fosse devido dentro da conjuntura que ali se colocava⁵⁸. Isto é, para que a pessoa abdique de seu egoísmo subjetivo para atuar em prol da satisfação das necessidades de todos os outros (produzir para que outros possam consumir) ela deve ser recompensada. Essa recompensa, na atualidade, seria um salário digno. Mas, para Honneth (2008), a principal recompensa do trabalho num sistema capitalista na perspectiva da integração social deveria ser a possibilidade de reconhecimento daquele trabalhador enquanto contribuinte para o bem geral, a partir de suas habilidades.

Honneth (2008) não nega que hoje se torna bastante dificultoso pensar em reconhecimento no sistema capitalista. As ideologias contemporâneas deflagradas a partir desse sistema econômico desvinculam o mercado de quaisquer perspectivas morais. “As relações de trabalho hoje existentes, crescentemente desregulamentadas, parecem fazer escárnio às exposições sobre a infraestrutura moral da forma capitalista de economia”. (HONNETH, 2008, p. 63). Nesse aspecto, para Honneth (2008), na contemporaneidade, para formular teorizações críticas sobre o trabalho é preciso tomar uma escolha: pensar no mercado capitalista na perspectiva da integração sistêmica ou na perspectiva da integração social. Se for feita a opção pela primeira forma interpretativa, o pensamento sobre o trabalho humano se

⁵⁷ Segundo Honneth (2008), essa estrutura de raciocínio está presente no pensamento Habermaziano sobre a ação comunicativa. Para Honneth (2008, p. 54), “se nós nos limitarmos a este único ângulo de visão, de fato só vem à tona aquela fina camada de regramentos estratégicos das estruturas da moderna organização capitalista do trabalho, para a qual Habermas apontara em sua construção teórico-sistêmica”.

⁵⁸ Pela leitura de Honneth, identifica-se que para o sucesso do mercado capitalista “cada participante da troca de realizações mediada pelo mercado tem o direito de ganhar seu pão” (HONNETH, 2008, p. 55).

limitará as condições econômicas de circulação de bens e serviços e as flutuações entre oferta e demanda; já na segunda forma de interpretação, as categorias éticas e morais passam a ser fundamentais à perspectiva de proteção do trabalho digno.

Neste sentido, ao responder a questão, se dispomos de critérios imanentes para a crítica das relações de trabalho existentes, tudo depende da decisão de analisar o mercado capitalista na perspectiva da integração sistêmica ou da integração social: se nos limitarmos à primeira perspectiva, então no mercado se revelam condições e regulamentações pré-econômicas, mas não princípios morais; mas se, ao contrário, nos deixamos orientar pela segunda perspectiva, então no mesmo mercado se revelam as implicações morais que, segundo Hegel e Durkheim, garantem seu ancoramento normativo no mundo social da vida. (HONNETH, 2008, p. 64).

Assim, na presente dissertação, visualiza-se a necessidade de entender o mercado capitalista na perspectiva da integração social, criando as condições teóricas para o desenvolvimento prático da ancoragem do sindicalismo ao reconhecimento recíproco, permitindo a resistência obreira diante das propostas de precarização do trabalho humano engendradas pelos ideais neoliberalistas atualmente deflagrados no ocidente. O Direito do Trabalho é instrumento dessa integração social, com viés humanístico e também econômico. Somente quando se pensa na teleologia desse ramo jurídico autônomo e em seus fins de proteção da classe trabalhadora diante da exploração capitalista, é que se consegue falar de uma reinvenção sindical democrática na era do “software”. A ideia de liberdade social⁵⁹ ganha especial destaque nesse momento, fornecendo elementos para o teste da hipótese da presente dissertação, isto é, de que através das redes informacionais os espaços de deliberação política podem ser acessados pelos trabalhadores organizados, culminando em reivindicações que podem beneficiar a classe trabalhadora em contraposição à retirada de direitos atualmente verificada.

A materialização do reconhecimento intersubjetivo nas sociedades contemporâneas dentro do sistema capitalista, para Honneth (2008), demanda a concepção do mercado na perspectiva da integração social. Nesse sentido, “a esfera do mercado só pode ser compreendida como uma relação ‘ética’, garantidora da liberdade, se ela for descrita como um sistema de atividades econômicas fundamentado em relações de solidariedade anteriores ao mercado”. (HONNETH, 2015).

Ao examinar as lições de Hegel e Durkheim sobre o mercado de trabalho, Honneth (2015) constata que somente quando o mercado é interpretado numa perspectiva de integração social é que se torna possível falar através das categorias éticas e morais preexistentes à

⁵⁹ Honneth (2015) desenvolve a ideia da liberdade social como um dos pilares do Estado de Direito Democrático. Por esse ideal percebe-se que a liberdade de cada indivíduo é pré-condição para o exercício da liberdade do outro, numa relação simbiótica pela qual os sujeitos devem reconhecer-se reciprocamente.

economia em cooperação e não em concorrência entre os sujeitos que vivem do trabalho. Nesse sentido, Honneth (2015) não desconsidera as críticas marxistas de que o mercado nega boa parte do exercício da liberdade para os não possuidores de capital. Apesar disso, Honneth (2015) pretende uma reconstrução normativa dentro da economia de mercado atualmente existente, de modo que, a liberdade social possa ser vinculada aos aspectos da democracia liberal.

Este trabalho não desconsidera as críticas de diversos filósofos e sociólogos de que o sistema neoliberal é antidemocrático⁶⁰. Apesar disso, acredita-se que as investigações de Honneth (2015) fornecem interessantes elementos para se pensar em uma vinculação democrática entre capital e trabalho a partir dos ditames da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. O sindicalismo como esfera máxima do exercício da liberdade social por parte dos trabalhadores ganha especial destaque nesse ponto, justamente por meio de sua vinculação à participação democrática nas redes informacionais, assunto que será mais bem examinado no próximo capítulo.

Sobre a teoria do reconhecimento, importa dizer que sua vinculação ao sindicalismo contemporâneo se faz urgente e necessária, justamente porque constatada a fragmentação de lutas da classe trabalhadora que externa todas as suas subalternidades de classe (que se misturam com variadas questões identitárias). A teoria do reconhecimento, ao acoplar as críticas de Nancy Fraser, possibilita dar enfoque à formação da identidade pessoal através da valorização da diferença, mas também da interdependência existente entre os sujeitos, valorizando a ideia de representatividade e melhor distribuição de renda. (HONNETH; FRASER, 2006).

5.2 Intersubjetividade e identitarismo: como pertencer no coletivo na era da informação?

Honneth e Fraser (2006) identificam que os movimentos sociais que hoje se colocam como os mais atuantes, ainda que sofram as opressões econômicas do capitalismo neoliberal e se contraponham a elas, reivindicam, sobretudo, o seu direito de existir em suas diferenças culturais.

Os movimentos emancipadores mais recentes – representados pelo feminismo, pelas minorias étnicas e pelos LGBTs - já não lutam exclusivamente pela igualdade econômica e a redistribuição material, mas sim pelo respeito as suas características

⁶⁰ Sobre o assunto recomenda-se a leitura de *A nova razão do mundo*, de Dardot e Laval (2016).

que lhes fazem sentir culturalmente unidos (HONNETH; FRASER, 2006, p. 90, tradução nossa)⁶¹.

Isso não quer dizer que não exista urgência na luta de classes por uma melhor distribuição de renda, como lembra Fraser (HONNETH; FRASER, 2006). Os conflitos surgem da violação das esferas do reconhecimento e essas violações são de ordem moral, mas, também e principalmente econômica, apesar da discordância inicial de Honneth sobre o assunto. É que enquanto Nancy Fraser acredita que o crescimento dos debates identitários veiculados pelos movimentos sociais são oriundos de uma descrença em um mundo mais igualitário economicamente, Axel Honneth acredita que esses debates de cunho identitários são fruto de uma evolução moral que dá igual importância a distribuição de renda e ao respeito e garantia das subjetividades como forma de justiça. (HONNETH; FRASER, 2006).

De toda sorte, resta claro, pelo reconhecimento teorizado por Honneth (2003), que os sujeitos apenas adquirem consciência de si mesmos quando visualizam os efeitos de suas ações pelas lentes de outros sujeitos, seus parceiros de interação. Nesse ponto, Honneth (2003) retoma os pensamentos de Mead esclarecendo que essa consciência de si avança para uma consciência coletiva através da divisão funcional do trabalho na qual os sujeitos buscam valores e ideais comuns. Exatamente por isso, no presente estudo, entende-se que a partir das dimensões do reconhecimento recíproco reconfiguradas na leitura honnethiana (amor, direito e solidariedade), será possível obter as condições teóricas para a retomada prática da consciência da classe trabalhadora.

O fato de que a teoria de Honneth (2008) tem como pressuposto a integração social, afastando-se de discussões sobre o papel do Estado e também da economia, não parecem interferir no teste da presente hipótese de reconhecimento sindical por meio das redes informacionais. O pertencimento no coletivo, como visto, na contemporaneidade, demanda mais do que um olhar simplista para as opressões da desigual distribuição de renda, até porque essa visão centralizada conduziria novamente ao impasse trazido pela ideologia neoliberal que tenta sobrepor o reconhecimento por meio do trabalho pelo reconhecimento através do consumo em sua modalidade consumista. Conforme Honneth (2015), um dos pressupostos para a liberdade social é justamente o nivelamento do consumo equânime. Apesar disso, atualmente existe uma grande lacuna entre aquele trabalhador que consome para subsistir e aquele consumidor do mercado de alto luxo. Como lembra Honneth (2015, p. 414):

⁶¹ No original: “Los movimientos emancipadores más recientes – representados por el feminismo, las minorías étnicas, las subculturas gays y lesbianas – ya no luchan sobre todo por la igualdad económica o la redistribución material, sino por el respeto a las características que les llevan a considerarse culturalmente unidos” (HONNETH; FRASER, 2006, p. 90).

“Não parece haver um acordo implícito entre os consumidores, que poderiam, de maneira unificada, exercer uma pressão sobre preços e desenvolvimento de produtos por parte das empresas.”. Nesse campo, também o reconhecimento por meio do consumo não encontra condições de se colocar socialmente em prol de uma vida mais digna tal qual se mostra a potência do trabalho.

Em um grau muito maior que a atividade de consumo, que, por mais que esteja adequadamente organizada, pouco contribui para a autoestima individual, a atividade objetificada do trabalho depende de um reconhecimento mútuo no contexto de toda a sociedade, pois dela depende toda a ‘honra’ e a liberdade civil do homem moderno ou, mais precisamente, do varão moderno. (HONNETH, 2015, p. 422-423).

Pertencer no coletivo hoje é um desafio econômico, mas que também depende da avaliação de categorias éticas e morais, que demanda análises que perpassam pela psicologia social e a questão da identidade de grupos historicamente oprimidos.

Nesse ponto, faz-se uma opção por entender que o debate interseccional é o mais acertado para dar conta dos conflitos sociais, em especial diante da realidade latino-americana, sempre tão desproporcional aos grupos de minorias étnicas. (PEREIRA, 2016)

Retomando as categorias de reconhecimento em Honneth (2003), aplicando-as à realidade do sindicalismo em crise, percebe-se que os sujeitos já não encontram muitas condições de reconhecimento na esfera basilar – amor – nem ao menos diante de seus parceiros de interação mais próximos (família, amigos e companheiros de trabalho). Segundo Beck (2011) nas sociedades pós-industriais, os sujeitos são afastados das formas sociais da sociedade industrial, isto é, foram desatados dos ideais de classe, estrato e família⁶². Logo, é possível perceber que o reconhecimento na esfera do amor por si só já se encontra seriamente abalado, impossibilitando as condições teóricas e práticas para o desenvolvimento dos níveis de reconhecimento jurídico e de estima social (solidariedade).

Percebe-se, portanto, o abalo no nível basilar de reconhecimento, o amor, quando se constata o esvaziamento dos sindicatos, quando observa-se que o próprio trabalhador, por vezes, prefere negociar individualmente com o patrão, quando se observa que o trabalhador quer furar à greve, ou ainda, quando o trabalhador “veste a camisa da empresa”, desconsiderando que seus benefícios individuais não deveriam se sobrepor aos benefícios da categoria, seus parceiros de interação. Não há como se pensar em avanços jurídicos para os sindicatos e para o Direito do Trabalho como um todo se a base que os impulsiona como

⁶² Beck (2011) entende que diante da sociedade pós-industrial, por ele chamada de sociedade de risco, a ideia de classes foi diluída. Por isso, na visão desse autor as “questões de desigualdade”, como resistências populares ou protestos, reduziram-se substancialmente.

forças de resistência e garantias de direitos já não conferem a eles verdadeiro sustento. Aqui não se podem negar as debilidades jurídicas que atualmente se fazem entrave para os direitos dos trabalhadores.

Como visto no terceiro capítulo do presente estudo, a manutenção da unicidade sindical, a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical com a ampliação dos espaços destinados à negociação coletiva sem verdadeira garantia de igualdade entre as partes negociantes, além das novas, complexas e precárias formas de se trabalhar impactam diretamente no avanço das lutas pelo reconhecimento jurídico. Esse impacto também é sentido na estima social, afinal, os sindicatos estão em descrédito com variados grupos sociais e, principalmente, com sua categoria de representação.

Conforme Bauman (2001), atualmente, cada vez mais parece haver certa tendência social a dar preferência às questões individuais, o que inclusive justifica o descaso com as demandas sindicais. Teodoro (2016) critica que a postura extremamente negocial dos sindicatos potencializou seu descrédito perante as massas de trabalhadores. Assim, na visão da autora, há a necessidade de que o “sindicalismo se reinvente para que a negociação coletiva não se restrinja a apenas discutir o percentual do reajuste salarial, mas também reposicione a pessoa humana dos trabalhadores em seu centro, buscando mecanismos para conceder-lhe vida digna no trabalho”. (TEODORO, 2016, p. 56).

Dessa forma, além de questionar a atuação sindical contemporânea dentro da seara jurídica, é imprescindível perseguir as raízes dos problemas estruturantes dessas entidades, sobretudo no tocante à (re)construção da consciência política e formação do movimento de luta que são ou deveriam ser os sindicatos obreiros.

Antunes (2018), diante do claro cenário de desconstrução dos direitos trabalhistas no Brasil e diante da debilidade sindical, aponta que a saída é a centralização das lutas obreiras nas esferas extrainstitucionais. Nesse aspecto, Antunes retoma a necessidade de que as lutas contra a exploração sistêmica se dão de maneira globalizada. E aqui, acredita-se no potencial revolucionário da *internet*. Segundo Antunes (2018), “cada vez mais as lutas nacionais devem estar articuladas com uma luta de amplitude internacional”.

Na outra ponta, esse mesmo autor (ANTUNES, 2018) critica quaisquer perspectivas do sindicato se manter em sua formação verticalizada, tal qual na era fordista. O sindicato precisa se horizontalizar, dialogar com suas bases, entender suas necessidades e as dinâmicas dos novos tempos. Para Antunes (2018), os sindicatos dos novos tempos “devem compreender, dada a nova morfologia do trabalho, outras dimensões decisivas do ser social

que estão presentes no cotidiano do trabalho e que têm forte perfil inter-relacional. Referimo-nos aqui às dimensões de gênero, geração, raça e etnia”.

Se os instrumentos tecnológicos e a globalização têm sido utilizados para precarizar o trabalho, cabe agora aos sindicatos reverter esse quadro por meio de um reconhecimento recíproco que lhe devolva o protagonismo das lutas no mundo do trabalho. Segundo Rey (2017), os sindicatos devem se aproximar dos movimentos sociais, com eles aprender a reconhecer diferenças e potencializar inovadoras visões de mundo. O sindicato, na visão de Rey (2017), não deve simplesmente se adaptar aos novos tempos, mas deve protagonizar as mudanças, apropriando-se dos espaços cibernéticos, fazendo bom uso das redes de informação, acoplando lutas diversas que possibilitem sua maior articulação a nível global.

Aclara-se, através dos pensamentos de Rey (2017), a importância de um novo modelo de sindicatos, que utiliza as plataformas virtuais como forma de aproximação dos trabalhadores, criando um ambiente favorável para ação coletiva. As redes sociais podem ser utilizadas inclusive como forma de sensibilizar a opinião pública. Se na era fordista faziam-se manifestos impressos chamando os trabalhadores para as lutas, que agora os sindicatos façam manifestos *on-line*.

A gradual construção de uma política social de Estado, como a do final do século XIX e que quase todos os países liberais da Europa Ocidental, é explicada hoje, na historiografia predominante, quase sempre com referência à enorme pressão que um movimento operário já fortemente organizado foi capaz de exercer sobre a opinião pública que então se formava como sobre grupos de parlamentares. (HONNETH, 2015, p. 434-435).

Hoje as empresas utilizam-se dos instrumentos de rede para a promoção de marketings virais na intenção de atrair um exército de consumidores para seus produtos⁶³. O marketing dos sindicatos também pode ser feito de maneira *on-line*, viral, por meio de campanhas criativas, de cunho lúdico e nem por isso menos engajadas, para aproximar a já tão distante juventude dessa realidade de lutas no mundo do trabalho.

Antunes (2018) entende que a aproximação do sindicato com a juventude é fundamental para a renovação das lutas coletivas no mundo do trabalho. Para ele, “os sindicatos devem se abrir para os jovens trabalhadores, homens e mulheres que não têm encontrado eco às suas aspirações junto aos organismos sindicais”. (ANTUNES, 2018, p. 295).

⁶³ Ilustrativamente cita-se a seguinte reportagem publicada em 15 de agosto de 2013 na Revista Exame, intitulada: “O que aprender com 10 campanhas de marketing viral - Especialista afirma que engajamento com o tema é exatamente o que as pequenas e grandes empresas querem”. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/pme/o-que-aprender-com-10-campanhas-de-marketing-viral/>>. Acesso em: 24 set. 2018.

Para o desenvolvimento de um reconhecimento recíproco que culmine num fortalecimento das bases dos sindicatos dos trabalhadores, agora, é imprescindível que os sindicatos se abram para as diferenças. Segundo Antunes (2018) aos sindicatos devem se juntar trabalhadores de distintas raças e etnias, em especial, índios, negros e imigrantes – os trabalhadores que mais sofrem com a precarização oriunda dos ditames neoliberais. Antunes ainda adverte que:

Para que essa ação tenha concretude é imprescindível e inadiável a eliminação de qualquer resquício de tendências xenófobas, ultranacionalistas, de apelo ao racismo e de convivência com as ações discriminatórias de qualquer ordem, incluindo as sexistas e homofóbicas. (ANTUNES, 2018, p. 295).

Ao comentar o mercado capitalista na perspectiva da integração social, visando apontar condições práticas para o exercício da liberdade social, Honneth (2015) ressalta a importância da participação democrática dos trabalhadores na gestão das empresas. Retomando um passado histórico em que o trabalho e seu ramo jurídico de proteção gozavam de maior prestígio, Honneth (2015) esclarece que, caso essa participação democrática não se fizesse politicamente possível – seja pela postura do empregador ou pela postura do Estado –, os trabalhadores, por meio da ação coletiva, como boicotes, greves e manipulação do maquinário, conseguiam costurar novas realidades político-laborais que engendraram melhorias nos processos de trabalho. Essa potência insurgente é que precisa ser redescoberta na contemporaneidade.

Apesar disso, Honneth (2015) não desconsidera a importância de que o caminho para o exercício das insurgências dos trabalhadores seja um caminho institucionalmente possível. Precisam ser conferidos mecanismos discursivos para a classe trabalhadora. Nesse aspecto, Honneth (2015) comenta que os sindicatos, historicamente, e em especial em seus tempos de maior valorização, sempre desempenharam “uma espécie de contrapoder ao capital organizado”. (HONNETH, 2015, p. 445). Isso não quer dizer que ao longo da história os sindicatos não tenham enfrentado dificuldades para externar suas pautas. Os sindicatos sempre se depararam com desafios inteiramente novos, sendo que em cada momento histórico os sentimentos de solidariedade eram definidores das lutas obreiras. (HONNETH, 2015).

Honneth (2015) ressalta que atualmente não se encontram resistências obreiras de interesses coletivos, no máximo resistências privadas, individualizadas. Ao analisar a globalização, as evoluções tecnológicas e as mudanças na estrutura empresarial, Honneth aponta que:

Diferentemente do proletariado industrial tradicional, que invocava a resistência comum nas fábricas e tinha uma bem-sucedida história de lutas sociais, além de um símbolo poderoso do próprio rendimento do ‘trabalho manual’, o novo proletariado de serviços se vê carente não apenas de qualquer história coletiva que possa ser narrada, mas também de oportunidades para identificar a instância controladora das empresas. (HONNETH, 2015, p. 474-475).

Para Honneth (2015), torna-se difícil superar a apatia social diante das retiradas de direitos trabalhistas. Até mesmo a classe média, não detentora dos meios de produção, passou a sentir na pele o medo do declínio social e não se opôs à progressiva desregulamentação do Direito do Trabalho. Conforme Honneth (2015), a ideia que se tem é de uma total privatização dos sentimentos diante da retirada dos patamares de dignidade no trabalho. Apesar das redes de comunicação que, para Honneth (2015, p. 475), “deveriam facilitar a articulação pública de sua preocupação, a tendência parece ser mais a de privatizar o descontentamento, como se cada qual fosse responsável por sua eminente demissão ou transferência”.

Apesar de tal diagnóstico, Honneth (2015) não é fatalista e assim como outros filósofos e sociólogos do mundo do trabalho acredita em possibilidades de articulações coletivas a níveis transnacionais, com o apoio da opinião pública, a fim de promover uma recivilização moral do mercado capitalista.

Sob a pressão de associações transnacionais de sindicatos e organizações não governamentais já foram criados os primeiros procedimentos que permitem influir nas normas da regulação do trabalho há muito vigentes em âmbito global; as certificações de padrão de qualidade do trabalho, os procedimentos de supervisão dos acordos e as campanhas públicas que transcendem as fronteiras nacionais afirmam-se como os caminhos para retomar a história interrompida de uma paulatina socialização do mercado de trabalho. (HONNETH, 2015, p. 484).

Nesse aspecto, Honneth (2015) acredita no potencial da *internet* enquanto fonte de mobilização e formação pública da opinião e da vontade, inclusive em nível transnacional. O sindicalismo em rede, na presente dissertação, é então apontado como o motor capaz de guiar as novas lutas dos trabalhadores contra as investidas precarizantes do capitalismo neoliberal.

5.3 Caminhos para a solidariedade: sindicato, *internet* e movimentos sociais, uma relação limítrofe

Honneth (2015) entende que para a consolidação de um Estado que se reivindique Democrático de Direito, o jogo político deve incorporar o mercado, a política institucionalizada, mas também os sindicatos, associações e movimentos sociais, em geral. A perspectiva da liberdade experimentada coletivamente, tese defendida por Honneth (2015), só será possível com o reconhecimento de que o capitalismo necessita de uma perspectiva moral de integração social. No seu entendimento, o fato de que o próprio sistema capitalista precisou

ceder às pressões oriundas das lutas sociais pela ampliação de direitos para as classes despossuídas de capital, culminando na institucionalização dos direitos civis, sociais e políticos leva a crer que esse sistema deve submeter seus modos de funcionamento ao debate democrático. (HONNETH, 2015).

Ainda assim, Honneth (2015) não desconsidera a globalização e o exacerbado poder conferido à economia na atualidade enquanto dificultadores desse debate democrático. Honneth (2015) também ressalta o descrédito popular nas instituições estatais e a aparente falta de neutralidade do Estado diante das crises, optando pelo mercado em detrimento dos direitos dos cidadãos.

[...] se, há oitenta ou cem anos, ainda era possível identificar processos concretos nos quais há seletividade do aparato de Estado com relação a uma classe, hoje essa parcialidade da ação estatal em favor das condições de lucro capitalistas parecem escapar totalmente à visão pública, pois as considerações necessárias às corporações parlamentares ou não são tematizadas, ou, em casos sérios, são justificadas por remissão a coerções objetivas. (HONNETH, 2015, p. 624).

Para a superação da apatia popular diante da redução de direitos sociais. Honneth (2015) acredita ser necessário engendrar práticas de solidariedade cidadã. Essas práticas dependem de incentivos morais, que passam pelas três esferas de reconhecimento: amor, direito e solidariedade (HONNETH, 2003), mas dependem também da utilização material dos recursos atualmente disponíveis (HONNETH, 2015). Para uma cidadania democrática é indispensável que os sujeitos se reconheçam em seus parceiros de interação. Nesse ponto, no tocante aos sindicatos, parece imprescindível que eles se voltem para a base, desçam ao “chão de fábrica” e dialoguem com os trabalhadores. Os sindicatos devem se aproximar do dia a dia laboral, abandonando práticas burocráticas e adotando práticas que cativem os trabalhadores a ponto de que eles se identifiquem com a entidade que lhes representa, passando a se sentir parte daquele todo.

Diante da atuação estatal de supressão de direitos, não se pode esperar passivamente uma mudança na postura parlamentar. O que muda o curso da história não é o Direito, ao menos não em primeiro lugar, mas sim as lutas sociais. (HONNETH, 2015).

Os caminhos da solidariedade democrática estudada por Honneth (2015) passam pela formação da vontade pública. No caso dos sindicatos, a solidariedade depende deles assumirem para si a narrativa da luta pelos direitos sociais que agora são alvo de intensos ataques. Nesse tocante, é preciso uma mudança na cultura sindical que culmine nas condições práticas para o reconhecimento da classe trabalhadora. A mudança não virá do Estado, mas sim das bases. Exatamente por isso, as expectativas hoje depositadas em legendas

governamentais devem ser redirecionadas para uma cultura de ação coletiva nas bases. Aqui, aponta-se a necessidade de que os sindicatos se aproximem das lutas dos movimentos sociais.

Andrade (2014, p. 147) ressalta que “não se pode falar em emancipação social sem falar-se em lutas emancipatórias. Muito menos sem as lutas sociais historicamente desenvolvidas no âmbito das relações coletivas de trabalho”. E nesse ponto, os movimentos sociais ganham destaque na perspectiva de uma nova luta sindical. Enquanto que o velho internacionalismo operário focava exclusivamente nos sindicatos e locais de trabalho, Andrade (2014) aponta que um novo internacionalismo operário que vem ganhando força parte justamente das coligações com os novos movimentos sociais e ONGs, numa ideia de “rede”, em contraposição às hierarquias.

A leitura dos novos movimentos sociais é dividida por Andrade (2014) entre as teorias marxistas, acionistas e pós-modernas⁶⁴. Dessas teorias, Andrade (2014) acredita que a leitura marxista é a mais adequada para os atuais desafios dos trabalhadores brasileiros.

Andrade (2014) indica que o pensamento pós-moderno nega possibilidades de aproximação dos sindicatos com os novos movimentos sociais, pois rejeita a ideia de um código ético capaz de relacionar as diferenças intersubjetivas. O pensamento pós-moderno dos novos movimentos sociais acredita que eles devem permanecer fragmentados, pois seria inviável a união entorno de uma única pauta ou bandeira.

Sob outra perspectiva, Andrade (2014) aponta que a leitura acionista também não seria adequada para a aproximação entre os sindicatos e os novos movimentos sociais, porque nega o conflito permanente entre capital e trabalho, focando-se apenas em perspectivas transclassistas. Segundo Andrade (2014), o pensamento acionista parte da ideia de Max Weber de ação racional com relação a fins, pelas quais os conflitos são deslocados da natureza econômica para a cultural, suplantando-se a ideia de classe e por isso impedindo um verdadeiro engajamento da classe trabalhadora em torno das demandas sindicais.

Assim, Andrade (2014) considera a leitura marxista como a mais adequada para a defesa da aproximação entre os sindicatos e os novos movimentos sociais, tendo em vista que essa abordagem compreende os sindicatos dentro da luta de classes, sem limitá-la aos aspectos da produção capitalista, abarcando a totalidade dos conflitos sociais. Segundo Andrade (2014, p. 151), o pensamento marxista sobre os novos movimentos sociais parte das

⁶⁴ Ressalta-se que a categorização dos Novos Movimentos Sociais em teorias acionistas, marxistas e pós-modernas é realizada por Andrade (2014) como um suporte teórico. Na presente dissertação, como destacado em outros momentos, não se acredita na vigência de um período pós-moderno, mas uma modernidade flexível, de caráter líquido, tal qual apostilado por Bauman (2001).

“novas alternativas de contestação, de lutas e insurgências” ligadas a temas de gênero, raça, sexualidade, ecologia e outros.

Para o pensamento marxista, a centralidade econômico-produtiva torna-se elemento fundante da ‘questão social’. Logo, ‘suas manifestações (pobreza, desemprego, questões de gênero e ambiental, a xenofobia, discriminação racial, sexual, etc.), não desvanecem com as significativas mudanças no mundo capitalista contemporâneo. (ANDRADE, 2014, p. 151).

Assim, o pensamento marxista a respeito dos novos movimentos sociais compreende que as lutas dos trabalhadores no âmbito da produção se relacionam com as questões identitárias, pois todas são frutos das explorações capitalistas, o que denota para essa teoria que a aproximação entre os sindicatos e os novos movimentos sociais deve guardar um ideal de superação do sistema capitalista.

Nesse ponto, identifica-se que, ao mesmo tempo em que a teoria marxista guarda maior proximidade com as proposições de reconhecimento formuladas na presente dissertação, existe um conflito teórico no tocante à luta anticapitalista. Isto porque no presente estudo se propõe o pensamento do sistema capitalista numa perspectiva de integração social (HONNETH, 2008), enquanto que a teoria marxista dos novos movimentos sociais pressupõe uma abordagem anticapitalista (ANDRADE, 2014). Entretanto, apesar de algumas dificuldades metodológicas, encontra-se uma possibilidade de diálogo entre as duas leituras em um ponto de convergência.

A leitura marxista sobre os novos movimentos sociais apesar de ter um viés revolucionário não desconsidera uma luta simultânea de caráter reformista (ANDRADE, 2014), que no presente estudo pode ser visualizada enquanto as lutas que serão travadas no mundo institucionalizado do trabalho por meio da ampliação das garantias jurídicas aos trabalhadores dentro do sistema capitalista. Isto é, liberdade sindical em sentido amplo, valorização da greve e das negociações coletivas enquanto instrumentos de democracia e, principalmente, valorização do Direito do Trabalho enquanto garantia da dignidade humana dos trabalhadores em âmbito individual e coletivo.

Conforme Andrade (2014, p. 152), os principais teorizadores do pensamento marxista dos novos movimentos sociais, Montaño e Duriguetto, “têm a clareza de que os movimentos sociais não podem deixar de lado a luta pelos direitos em suas programáticas interventivas”. É nesse aspecto que a aproximação dos sindicatos com os movimentos sociais, ainda que em uma abordagem marxista, pode se ancorar na teoria do reconhecimento recíproco para que as condições teóricas e práticas da emancipação humana sejam paulatinamente alcançadas. De maneira instrumental, é possível então apontar o papel

determinante da *internet* para o novo internacionalismo obreiro em aproximação com os novos movimentos sociais.

Na era do “software”, a *internet* aparece como recurso indispensável para que os sindicatos se aproximem de suas bases, mas também dos movimentos sociais de lutas identitárias, para que com eles aprenda e se articule em rede. O uso da *internet* por parte dos sindicatos será um uso político, para formação da vontade pública e sensibilização social diante de suas pautas. Segundo Honneth (2015):

Disséramos que, usada politicamente, a internet promove um deslocamento externo do intercâmbio democrático de opiniões, mediante a entrada em fóruns de discussão e redes interativas para os quais o tempo e o espaço já não representam limites; mas ao mesmo tempo, a formação da vontade pública dentro das fronteiras possivelmente carecerá de energias e disposições solidárias, necessárias para uma contraposição ao efeito da crescente estratificação, e mesmo da fragmentação do público. (HONNETH, 2015, p. 581).

A fragmentação das lutas deve ser combatida por meio da identificação de um fio condutor – as explorações sofridas pelos despossuidores dos meios de produção, a classe que vive do trabalho (PEREIRA, 2016). Reconhecendo-se esse fio condutor, as questões identitárias devem ser incorporadas às lutas, fortalecendo o movimento sindical em prol da ampliação de direitos econômico-sociais, mas também pela ampliação dos direitos advindos do modo de ser das pessoas (direitos dos povos negros, indígenas, das mulheres, dos jovens e idosos e dos LGBTs). Esse agrupamento de pautas, tendo como fio condutor o trabalho, parece potencializar as disposições solidárias e, conseqüentemente, fortalece o sentimento de pertencimento em grupo, algo que os sindicatos dos trabalhadores tanto carecem atualmente.

Honneth (2015) também não desconsidera que diante da globalização é necessário que os cidadãos oprimidos se aproximem e lutem de maneira transnacional. Novamente, a *internet* aparece como um interessante instrumento para a facilitação dessas lutas sociais.

A internacionalização da transmissão de notícias nos meios clássicos, que cresceu consideravelmente na última década, aumenta o conhecimento recíproco dos problemas que só pode ser solucionados em discussão conjunta – mas, por toda sua forma de operar, nenhum outro meio poderia ser hoje mais adequado a formas comunidades de comunicação transnacional que a internet. (HONNETH, 2015, p. 580).

Segundo Gomes (2012), a globalização e as grandes empresas transnacionais provocam a reação do movimento sindical, já que o sindicato tende a congrega a forma de organização das empresas e vice-versa numa relação de mimetismo (GOMES, 2012). “Na esteira da globalização, a organização sindical que extrapola fronteiras acabou ganhando fôlego” (GOMES, 2012, p. 241). Nesse sentido, torna-se imperativo entender os desafios e as

possibilidades de articulação dos sindicatos em rede, de maneira transnacional e com o intenso uso da *internet*.

Segundo Gomes: “A organização em rede, em nível internacional, que faz uso das novas tecnologias de comunicação, pode auxiliar o movimento sindical a buscar uma forma inovadora de atuação”. (GOMES, 2012, p. 240). Exemplo de articulação internacional em rede é trazida a partir da experiência do segmento bancário, pela qual a rede internacional de trabalhadores de cada banco, organizada por representações obreiras de cada país, através dos sindicatos (independente da forma de organização sindical adotada pelo país – horizontal ou vertical), reúne-se cerca de duas vezes ao ano para definir estratégias de atuação global, a partir de demandas comuns e de diagnósticos de problemas inter-relacionados. (GOMES, 2012). Apesar disso, o uso das redes pelos sindicatos acontece de maneira tímida e também são acanhadas as investidas de um sindicalismo globalizado.

Para Gomes:

[...] até o presente momento, as redes internacionais sindicais, ainda não conseguiram se firmar como instrumentos eficazes de resistência à face perversa da globalização – pelo menos no que tange à criação de direitos. No entanto, é imperioso considerar que tal forma de organização dos trabalhadores ainda está em processo de formação, uma vez que se iniciou há pouco mais de uma década. Apesar disso, elas podem ser o embrião da reconstrução de laços de solidariedade mais amplos, uma vez que agora tem à sua disposição inovações tecnológicas que permitem contatos entre trabalhadores de forma mais imediata, democrática e informal, além de propiciar novas e criativas formas de resistência e de sensibilidade da opinião pública. (GOMES, 2012, p. 252).

Nesse aspecto, citam-se as críticas de Honneth (2015) de que o uso das mídias digitais está também restrito, em maior ou menor grau – a depender das localidades -, a determinada parcela da população. As elites, em geral, têm mais acesso à informação e acesso à tecnologia de ponta, o que dificultaria a liberdade social pela *internet* para os grupos menos favorecidos, no caso, os trabalhadores mais precarizados.

Aqui, novamente retoma-se a necessidade de que o sindicalismo se abra para a luta de toda a classe que vive do trabalho, reconheça e valorize as diferenças, conduzindo os debates por meio do fio condutor que é “viver do trabalho”.

A relação entre sindicatos, movimentos sociais e *internet* aparece como limítrofe para uma reinvenção sindical de caráter democrático e garantidor de direitos trabalhistas. Consentino (2018) avalia os desafios e possibilidades do Direito do Trabalho diante das tecnologias da informação e da comunicação. Tal pressuposto serve como principal teórico para a proposta que se pretende infirmar em sede de conclusão, um sindicalismo conectado

com as redes informacionais e de caráter inclusivo e democrático, o que será denominado na presente dissertação como o “e-sindicalismo”.

6 O PAPEL DO SINDICATO NA ERA DO SOFTWARE: e-sindicalismo

Por meio de um tratamento multidisciplinar é possível apontar contornos de fortalecimento dos sindicatos apesar do atual cenário de crise. Esse fortalecimento, na visão de Consentino (2018), tem como motor a união da classe que vive do trabalho e uma utilização invertida dos impulsos tecnológicos, no sentido de contraposição aos fatores de eliminação da autonomia do Direito do Trabalho enquanto ramo jurídico protetor.

Apesar do diagnóstico de sistemáticas lesões aos direitos trabalhistas no Brasil, na América Latina e também no restante do globo, um prognóstico de esperança parece emergir a partir da organização dos trabalhadores enquanto classe que vive do trabalho, com especial papel para os trabalhadores do conhecimento.

Para Consentino (2018, p. 146), o atual cenário de uma sociedade informacional indica novas “forças e poderes inerentes aos trabalhadores do conhecimento”. Essas novas forças e poderes devem ser decodificados pelos sindicatos, transformados em instrumentos de luta diante do discurso neoliberal.

A tecnologia da informação impacta o movimento sindical e traz novas possibilidades de ação coletiva. Se o poder, no cenário do capitalismo pós-industrial, está relacionado à informação e uma parte considerável da classe trabalhadora dispõe desse conhecimento, então se abre uma nova janela de possibilidades e de ajustamentos coletivos. (CONSENTINO, 2018, p. 358).

Nesse contexto, as indagações que permeiam as investigações finais do presente estudo estão justamente atreladas ao papel que os sindicatos devem desempenhar na “era do software” para reequilibrar as regras do jogo, resistindo às flexibilizações “in pejus” e avançando na reestruturação de um conceito emancipatório e humano de trabalho.

A hipótese inicial é a de ser preciso garantir novas proteções aos trabalhadores em âmbito individual, mas também em âmbito coletivo, haja vista a debilidade da legislação sindical brasileira, que manteve o monismo, retirou a obrigatoriedade da contribuição sindical, ampliou os espaços destinados à negociação coletiva e não garantiu a plena liberdade. Essas novas proteções só se farão possíveis a partir de uma reconfiguração das lutas políticas dos trabalhadores, destacando-se o trabalho de base que os sindicatos devem desempenhar para atrair a participação dos jovens e das mulheres. Mais do que isso, esse trabalho de base deve perquirir a construção de um novo núcleo duro de trabalhadores, comportando toda a classe que vive do trabalho, utilizando-se das potencialidades dos trabalhadores do conhecimento como contrapoder à ilegitimidade do sistema capitalista pós-industrial.

É preciso despertar a consciência de classe dos obreiros, já que ela não deve ser moderar apenas por questões econômicas, mas deve objetivar, sobretudo, a melhoria da vida digna das pessoas que vivem do trabalho, levando em consideração a diversidade que modela as identidades dos atores sociais. Conforme Antunes (2018, p. 297), diante da complexidade e fragmentação da classe trabalhadora pós-fordista, para os sindicatos “o resgate do *sentido de pertencimento de classe*, contra as inúmeras fraturas, objetivas e subjetivas, impostas pelo capital é um dos seus desafios mais prementes”.

Pelas leituras de Honneth (2003), buscar caminhos para o reconhecimento mútuo entre trabalhadores nos leva a uma luta permanente pelo reconhecimento de toda a sociedade por meio do desenvolvimento de novos laços de solidariedade.

Com a construção e desenvolvimento de mecanismos de reconhecimento recíproco das entidades sindicais (contemplando o princípio da liberdade sindical, identificando a classe que vive do trabalho e valorizando as lutas dos movimentos sociais) podem-se chegar às condições teóricas e práticas para o enfrentamento da flexibilidade tão prejudicial aos trabalhadores.

6.1 Os trabalhadores do conhecimento

Na passagem do capitalismo industrial para o capitalismo da “era do software”, novas e complexas formas de se trabalhar surgiram e têm se disseminado. O experimento da uberização e as configurações do trabalho na chamada economia do compartilhamento⁶⁵ têm engendrado uma nova classe de trabalhadores, que, na visão de Consentino (2018), podem ser chamados de trabalhadores do conhecimento. São os trabalhadores que desenvolveram as tecnologias que permitiram a economia do compartilhamento, que operam os algoritmos e com isso acabaram por possibilitar a chamada “era da uberização”.

Essa nova classe de trabalhadores pode ser denominada como ‘trabalhadores do conhecimento’. Àqueles profissionais que detém o conhecimento técnico, o capital imaterial do saber. São uma classe da qual o capitalismo pós-industrial depende, uma vez que são aqueles que, através do seu conhecimento, atuam diretamente no progresso científico, no desenvolvimento de novas tecnologias, e são o combustível do sistema capitalista, nos dias de hoje (CONSENTINO, 2018, p. 199).

⁶⁵ Conforme Consentino (2018, p. 233): “A economia do compartilhamento (tradução livre do autor), compreende um modelo de negócios baseado no compartilhamento de informações advindas do universo virtual. Trata-se de plataformas informacionais que promovem o encontro entre duas velhas conhecidas variáveis dos mercados: oferta e procura. O aplicativo AirBnb é uma espécie de Google do setor. Desenvolveu um grande banco de dados com informações sobre espaços disponíveis à locação em nível global”.

Como visto ao longo do presente estudo, não se pode negar que o trabalhador do conhecimento, entendido como aquele que atua diretamente sobre as novas tecnologias e detém a inteligência operacional da informação e da comunicação, na maioria das vezes, hoje, não se enxerga enquanto pertencente à classe que vive do trabalho. Esses trabalhadores, seja pelo acesso formal ao conhecimento, sejam pelos salários diferenciados, acabam se identificando mais com a empresa do que com os seus parceiros de interação (DARDOT; LAVAL, 2018 e TEODORO, 2018a). Nesse aspecto, nota-se que os trabalhadores do conhecimento não têm tradição de sindicalismo.

Apesar disso, esses trabalhadores do conhecimento também sofrem as opressões de classe, ainda que nem sempre as percebam. Consentino (2018) comenta os aspectos da subordinação jurídica que se refina para os trabalhadores do conhecimento altamente qualificados. As empresas os fazem assumir cargos de gerência e diretoria, fazendo parecer que estão menos subordinados, que estão mais livres, quando na verdade eles trabalham mais e não são donos da tecnologia que produzem⁶⁶. Conforme Consentino (2018, p. 149), “os trabalhadores da era da informação não se livram do trabalho em tempo algum”, mais do que isso, o “acesso as informações e até mesmo as invenções dos trabalhadores do conhecimento, não os fazem deter tecnologia ou o conhecimento tecnológico mesmo sendo eles os criadores”.

A Lei 13.467/2017 exemplifica esse movimento de precarização que atinge também os trabalhadores do conhecimento. Institutos como o da negociação individual em sobreposição às negociações coletivas (art. 444, parágrafo único da CLT), o teletrabalho (art. 75-B da CLT), a possibilidade de contratação de autônomos exclusivos (art. 442-B), dentre outros, são institutos precarizantes, que também atingem os trabalhadores mais qualificados e que usualmente percebem maiores remunerações, como os trabalhadores do conhecimento. Citam-se os programadores, técnicos da informação que usualmente são contratados como “freelancer”, sem qualquer formalidade e/ou possibilidade de perenização da prestação de serviço⁶⁷. Apesar de sofrerem as opressões de classe, os trabalhadores do conhecimento são vitais para o sistema capitalista da era do “software”, o alardeado fim do trabalho humano não encontra fundamentos para esse tipo de trabalhador. As empresas necessitam desse tipo de mão de obra que cria e desenvolve a tecnologia e exatamente por isso os trabalhadores do

⁶⁶ Consentino (2018, p. 338) comenta que algumas empresas “acabam cedendo parte de suas ações a esses trabalhadores, para não os perderem”, no que ele chama de uma “subversão total da subordinação jurídica”.

⁶⁷ Ilustrativamente cita-se a notícia publicada pela revista eletrônica *Catraca Livre* em 11 de abr. 2017 sobre “Freelance: os 30 melhores freelas de TI e Programação da semana”. Disponível em: <<https://catracalivre.com.br/carreira/freelance-os-30-melhores-freelas-de-ti-e-programacao-da-semana/>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

conhecimento são figuras importantes para uma reconfiguração das lutas em prol dos direitos trabalhistas.

Na visão de Consentino:

Denota-se uma nova oportunidade de emancipação da sociedade do trabalho. É que os trabalhadores do conhecimento, ou aqueles que lidam com o trabalho imaterial, são agentes poderosos na sociedade atual. Devidamente organizados são capazes, por exemplo, de paralisar o mercado financeiro internacional, com consequências inimagináveis. Os trabalhadores do conhecimento são apontados ainda como combatentes frente às ameaças de controle dos meios de comunicação, que vem se evidenciando especialmente nos EUA nos últimos anos (CONSENTINO, 2018, p. 146).

Nesse aspecto, Consentino (2018) critica que o movimento sindical brasileiro ainda ignora as potencialidades das redes de comunicação e informação advindas das revoluções tecnológicas, para esse autor o sindicalismo brasileiro também vacila ao deixar de lado a inclusão dos trabalhadores que atuam diretamente com a tecnologia. Afinal, “a força dos trabalhadores do conhecimento pode se tornar, através de sua organização coletiva, o diferencial da luta política, abrindo espaço ao retorno da gênese contra-hegemônica, revolucionária e libertária do movimento sindical”. (CONSENTINO, 2018, p. 146).

Para esse autor:

O movimento sindical brasileiro ignorou o corte epistemológico a partir desse brutal avanço tecnológico havido na sociedade pós-industrial; manteve-se estático, burocratizado, incapaz de acompanhar o desenvolvimento tecnológico e suas repercussões sociais. Assim como os operários das fábricas no mundo da Revolução Industrial organizaram o movimento sindical procurando a sua emancipação – movimentos legitimamente contra-hegemônicos – os trabalhadores do conhecimento, usuários das novas tecnologias da informação, produtores do trabalho imaterial, são a força motriz da reestruturação do sindicalismo como movimento emancipatório, contra-hegemônico, revolucionário. (CONSENTINO, 2018, p. 146).

Para Antunes (2018, p. 295), “as *novas categorias de trabalhadores* que não têm tradição anterior de organização em sindicatos devem, necessariamente, ser representadas por um verdadeiro sindicato de classes, contemporâneo aos problemas divisados no horizonte do século XXI”. Assim, o desafio que se coloca é justamente o de estimular a consciência de classe desses trabalhadores do conhecimento. Um desafio que precisa ser enfrentado pelos sindicatos nesse momento de crise para que possam superar o cenário de sistemáticas lesões aos direitos trabalhistas e sociais. Novamente aqui se reforça a importância do reconhecimento recíproco para a classe que vive do trabalho.

6.2 A organização em rede

O sindicato da “era do software” precisa se adequar às novas dinâmicas sociais e às novas formas de promover a luta social em prol do reconhecimento de direitos. As subjetividades da classe que vive do trabalho devem se incorporar às lutas dos sindicatos, fazendo com que essas entidades percam de vista a perspectiva de um “sindicalismo de empresa”⁶⁸ e adquiram uma feição de sindicalismo de sujeitos.

Para Gomes (2017, p. 225), “os modos de produção capitalista possuem dispositivos que buscam capturar o indivíduo em um sistema de reprodução que privilegia o trabalho estranhado e os processos de massificação da subjetividade”, mas ao mesmo tempo, por promoverem espaços para o exercício da criatividade, “libertaram o que há de singular em cada sujeito”. Eis aqui uma contradição que pode facilitar a retomada de poder por parte dos sindicatos.

Nessa perspectiva, para Consentino (2018), o sindicato deve se horizontalizar, reconhecer as novas subjetividades, incorporar outras lutas que não apenas as econômicas e vinculadas à relação de emprego e a partir disso se contrapor às opressões sistêmicas, utilizando os instrumentos informacionais que facilitem a interação entre os trabalhadores.

Nesse ponto, sobressaem-se os apontamentos de Castells sobre a comunicação em rede:

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

A comunicação em rede tem sido o grande instrumento de insurgência dos movimentos sociais diante de opressões diagnosticadas (CASTELLS, 2017). No presente estudo, pensa-se que assim também pode ser para os movimentos sindicais.

Nesse aspecto, vale destacar as experiências do sindicalismo territorial no Chile, como um exemplo de readequação das lutas sindicais à “era do software”. Conforme Consentino (2018, p. 173), “o denominado sindicalismo territorial no Chile agremia não só os trabalhadores, como também donas de casa, desempregados, que além das reivindicações salariais propõem demandas sobre qualidade de vida e meio ambiente em um território

⁶⁸ Termo utilizado por Consentino (2018) na obra *Direito do Trabalho, Tecnologias da Informação e da Comunicação: impactos nas relações individuais, sindicais e internacionais de trabalho* para significar a atual crise dos sindicatos de trabalhadores. Esse termo também é encontrado nas críticas de Ricardo Antunes (2018) para significar o sindicalismo operário reduzido ao âmbito empresarial, de perfil mais vinculado ao capital.

específico”. Das experiências do sindicalismo territorial chileno, identificam-se cinco importantes dimensões da nova luta da classe trabalhadora na era da informação:

[...] a globalização da ação sindical local; o envolvimento de consulta para investimento nas cidades; a geração de propostas alternativas de poder local; a articulação com movimentos ambientais; e a vinculação dentro do programa de ação das organizações de defesa dos direitos dos trabalhadores terceirizados, precários e desempregados. (CONSENTINO, 2018, p. 173).

Dessas experiências, denotam-se as potencialidades de um sindicalismo em rede, que faça frente às estruturas sociais contemporâneas, que se utilize da *internet* para aproximar e fortalecer laços, que veicule suas lutas em perspectivas nacionais, regionais e globais e que seja democrático, reconhecendo as diferenças e valorizando-as. Esse novo sindicalismo já tem sido tentado ao longo do globo, ainda que de maneira fragmentada.

Para Gomes (2017):

Essas novas formas de mobilização extrapolam questões salariais e assim permitem a absorção de reivindicações e anseios daqueles que estão fora da tutela sindical clássica, que corresponde à representação de trabalhadores assalariados, cujos direitos são assegurados por pactos formais entre capital e trabalho. As novas formas de mobilização podem ser vistas nas alianças entre movimentos sociais de forma ampla. São movimentos anti-hegemônicos que incorporam um leque enorme de visões e reivindicações, pautadas na ideia de inclusão cidadã e que utilizam a *internet* como poderoso instrumento mobilizador. (GOMES, 2017, p. 227).

Observam-se experimentos de redes sindicais organizadas por trabalhadores informais e também de trabalhadores em “processo de produção de bens e serviços ao longo do planeta, tais como ‘*Self Employed Women Assossiation*’ (SEWA) da Índia e o Self Employed Women Union (SEWU) do sul da África e no Brasil a agência de desenvolvimento solidário criado pela CUT” (CONSENTINO, 2018, p. 175).

Registra-se que essa luta horizontalizada dos sindicatos em rede coincide com os rumos dos novos movimentos sociais e essa interseção aparece como imprescindível para as reconfigurações da luta dos trabalhadores diante do capital da era do “software”.

Conforme Castells (2017, p. 189): “Ao longo da história os movimentos sociais foram e continuam a ser as alavancas da mudança social”. Essa possibilidade de experiência sindical em rede, que parece denotar o papel dos sindicatos na era do software, é chamado no presente estudo de “e-sindicalismo”.

6.2.1 O sindicato em movimento: da dimensão econômica para a dimensão social em rede

Castells (2017) analisa os movimentos sociais na era da *internet* por meio de experiências concretas de insurgência. A primavera Árabe, as revoluções na Tunísia, no Egito e em outros países do Oriente Médio e do norte da África; as revoltas na Islândia; os indignados na Espanha e o Occupy nos Estados Unidos são objetos da análise do referido autor para o entendimento científico da relação entre indignação *on-line* e luta política nos espaços públicos.

Ao buscar o esclarecimento acerca de tais movimentos, Castells (2017) indica a heterogeneidade, autonomia e conexão por meio de múltiplas plataformas como o grande diferencial das novas lutas populares que se formam no horizonte do sistema capitalista. Apesar das diferenças conjunturais, os movimentos sociais em rede, objetos da análise de Castells (2017) e que aqui servem como fonte de inspiração para repensar os sindicatos obreiros, apresentam diversas características comuns.

Na presente dissertação, opta-se pela análise do movimento *Occupy* nos Estados Unidos como fórmula ilustrativa das potencialidades das novas reivindicações sociais em rede.

Conforme Castells (2017), diante da crise do mercado imobiliário americano, na qual milhares de pessoas ficaram sem casa e perderam as economias da vida inteira, uma grande indignação popular se instaurou. Essa indignação teve como estopim o fato de que os dois partidos americanos “priorizaram o socorro ao sistema financeiro”, em detrimento dos populares atingidos pela crise imobiliária (CASTELLS, 2017, p. 129). Soma-se a isso o fato de que as empresas que sobreviveram à crise “cortaram empréstimos, fechando milhares de firmas, eliminando milhões de emprego e reduzindo profundamente os salários”. (CASTELLS, 2017, p. 129). O governo Barack Obama, até então defendido por setores americanos mais progressistas, tornou-se objeto de ampla contestação social, devido ao apoio irrestrito ao mercado financeiro. Soma-se a isso, a indignação por parte de alguns atores sociais americanos diante das revoltas árabes e das mobilizações sociais na Espanha (conhecida pela alcunha *#spanishrevolution*) que fez acender as potências da mobilização em rede.

Muitos ex-obamistas, ao lado de milhares de pessoas que há algum tempo estão na linha de frente das lutas contra a injustiça social – incluindo os sindicatos de funcionários públicos que se mobilizaram em torno da campanha de Wisconsin para barganhar direitos -, mostraram-se receptivos aos rumores a respeito da *#spanishrevolution* e das manifestações dos gregos contra a crise. Alguns deles viajaram para a Europa. Viram na nova forma de deliberação e tomada de decisão,

na verdade, conectando-se com uma tradição histórica de movimentos liderados por assembleias de ambos os lados do Atlântico. Eles participaram de reuniões em que o apelo por uma manifestação global, a se realizar em 15 de outubro de 2011, sob o lema ‘Unidos pela mudança global’, foi debatido e decidido.

Foi dessa indignação globalizada que surgiu o movimento *#occupywallstreet*, por meio de uma convocação popular no verão americano de 2011 por parte da *Adbusters*⁶⁹. A convocação tinha os seguintes dizeres: “Você está pronto para um momento Tahir? No dia 17 de setembro, invada Lower Manhattan, monte barracas, cozinhas, barricadas pacíficas e ocupe Wall Street” (CASTELLS, 2017, p. 131). A data, não por coincidência, era bastante simbólica, 17 de setembro é o dia em que se comemora a assinatura da Constituição americana. Desta maneira, a convocação preliminar tinha como ideal um resgate da democracia, que desvincula a política do dinheiro. A rede de ativistas no entorno da construção do Occupy tinha componentes como o *Adbusters*, *AmpedStatus* e o *Anonymous*.

Conforme Castells (2017, p. 134): “A manifestação de 17 de setembro em Wall Street, com a subsequente ocupação do Zuccotti Park, foi seguida de diversas manifestações em Nova York”. As manifestações seguintes tinham como principal motivador a repressão policial contra os ativistas do movimento. “Quanto mais a polícia recorria à repressão, mais as imagens dessas ações postadas no YouTube mobilizavam manifestantes”. (CASTELLS, 2017, p. 134). Várias foram as ocupações territoriais, nem todas permanentes, algumas consistiam em grupos de trabalhos com reuniões diárias. Conforme Castells (2017), a solidariedade com as ocupações veio de diversos setores da sociedade americana.

No dia 27 de setembro, 2 mil pessoas reuniram-se em assembleia geral na área ocupada, com a participação do vereador de Nova York Charles Barron, de intelectuais como o Cornel West e outros, tal como Michael Moore fizera dois dias antes. A New York Local of the Transport Workers Union of America decidiu, por votação, apoiar o movimento e juntar-se às manifestações. [...] Em 1º de outubro, 5 mil pessoas tomaram a Brooklyn Bridge, onde a polícia montou uma armadilha, conseguindo prender mais de setecentas. Em resposta, no dia 5 de outubro, atendendo a uma convocação do Occupy Wall Street, juntamente com os sindicatos, 15 mil pessoas manifestaram-se desde a Foley Square, em Lower Manhattan, até o Zuccotti Park. A ocupação estava consolidada. (CASTELLS, 2017, p. 134-135).

Sobre a identidade desses atores sociais do movimento Occupy, Castells (2017) constata que a grande maioria tratava-se de profissionais e estudantes de vinte a quarenta anos de idade, que possuíam rendimentos médios, eram pessoas instruídas, vários com ensino médio e superior completo. Dessa forma, sintetizou-se que da mesma forma como ocorrido

⁶⁹ Segundo Castells (2017), diversas redes de ativistas clamam para si a origem do movimento, mas não resistiram em aderir às convocações de quaisquer grupos de ativistas que o fossem. Nas palavras de Castells (2017, p. 134): “Um teste de paternidade iria contradizer o espírito de um movimento cooperativo, descentralizado”.

nas outras experiências de movimentos em rede ao longo do globo, “os participantes do Occupy pareciam pessoas relativamente jovens e instruídas, cujas expectativas profissionais se veem limitadas na economia atual” (CASTELLS, 2017, p. 138).

Ressalta-se, a partir das experiências do Occupy que os movimentos em rede têm em comum o uso dos espaços urbanos, mediante ocupações e manifestações na rua, mas com o diferencial de que a organização se dá por meio das plataformas digitais *on-line* e *off-line*. “O movimento nasceu na internet, difundiu-se pela internet e manteve sua presença pela internet, já que muitas ocupações, assim como grupos específicos e outras redes sociais, criaram seus próprios sites. Ao mesmo tempo, porém, a forma de existência material do movimento foi a *ocupação do espaço público*”. (CASTELLS, 2017, p. 140).

A inter-relação entre as redes informacionais e o espaço público forma um terceiro espaço, que Castells (2017) nomeou como o espaço da autonomia.

Para Castells (2017, p. 192): “A conexão em rede como modo de vida do movimento protege-o tanto dos adversários quanto dos próprios perigos internos representados pela burocratização e pela manipulação”.

Outro ponto em comum, na visão de Castells (2017), é o de que os movimentos sociais em rede utilizam-se de redes dentro das próprias redes, perdendo de vista a figura de um líder centralizador – um centro identificável – mas, ainda garantindo as funções de organização e deliberação pelo “inter-relacionamento de múltiplos núcleos” (CASTELLS, 2017, p. 192).

O espaço de autonomia dos movimentos em rede garante simultaneamente a perspectiva de lutas locais e globais, por meio de debates *on-line* que resultam em ações locais, que por sua vez promovem reações globais (CASTELLS, 2017). Aqui não se esquece das possíveis observações a respeito da confiabilidade das tecnologias da informação e da comunicação. Debates a respeito de algoritmos que disparam notícias falsas para comoção popular e vendem informações pessoais dos usuários das redes precisam ser levados em consideração. Segundo Consentino (2018, p. 217), atualmente não se tem a “possibilidade de se efetuar um negócio de forma segura sem intermediação de um terceiro que tenha tecnologia e seguranças suficientes para garantir a validade e autenticidade da transação, no que diz respeito aos valores envolvidos e a real identidade das pessoas”. Nesse aspecto,

devido a sua tendência globalizante, é preciso que os movimentos em rede também se preocupem com a confiabilidade da informação em nível global⁷⁰.

Os movimentos são simultaneamente locais e globais. Começam em contextos específicos, por motivos próprios, constituem suas próprias redes e constroem seu espaço público ao ocupar o espaço urbano e se conectar às redes da internet. Mas também são globais, pois estão conectados com o mundo inteiro, aprendem com outras experiências e, de fato, muitas vezes são estimulados por essas experiências a se envolver em sua própria mobilização. Além disso, mantêm um debate contínuo na internet e algumas vezes convocam a participação conjunta e simultânea em manifestações globais numa rede de espaços locais. (CASTELLS, 2017, p. 193).

As potencialidades dos movimentos sociais em rede se desencadeiam a partir da indignação dos sujeitos com as opressões oriundas do sistema e por isso esses movimentos são geralmente espontâneos. O evento que desencadeia a indignação é por vezes um evento específico, mas, todos os eventos que culminam nos movimentos em rede, na visão de Castells (2017), trazem consigo a potencia da ação em comunidade e, seguindo a lógica da *internet*, os movimentos acabam por ser virais⁷¹.

Conforme Consentino (2018, p. 206):

A internet é utilizada para a organização de movimentos sociais. É a ideia de ‘Wiki’, de cooperação, aplicada à mobilização das pessoas, em torno de um objetivo comum. As novas ferramentas de comunicação desenvolvidas pelas tecnologias da informação como Twitter, Instagram, Facebook, Whatsapp e mais recentemente o Snapchat, tem auxiliado na mobilização social contra regimes ditatoriais.

Para Castells (2017), da indignação a rede promove a chegada da esperança por meio dos espaços de autonomia, que são experimentados no coletivo. Mesmo com uma tensão interna constante nos movimentos, seja pela ideia de não centralidade na figura de um líder, seja pela necessidade de respeito às individualidades, a regra implícita e aceita de maneira generalizada é a de que os movimentos são autogovernados por todos os participantes, cada qual desempenhando seu fundamental papel. “Trata-se, a um só tempo, de um procedimento organizacional e de um objetivo político: estabelecer os alicerces de uma futura democracia de verdade praticando-a no movimento”. (CASTELLS, 2017, p. 195). A autonomia desses espaços deve ser exaltada, na medida em que caso ela não se proponha de fato o cenário permanecerá próximo do atualmente percebido nos movimentos fora das redes. Um cenário de pouca confiança das pessoas e pouca identificação.

⁷⁰ Consentino (2018, p. 217) critica que a necessidade de intervenção de um terceiro detentor de tecnologia de segurança para confiabilidade nas redes “exclui cerca de 2,5 bilhões de pessoas do sistema financeiro global e concentra poder nas mãos das mesmas pessoas”.

⁷¹ Castells (2017) explica que o *YouTube* foi, inicialmente, uma das ferramentas mais poderosas para estabelecer o poder “viral” dos movimentos em rede.

A alteridade e o respeito ao papel que cada um desempenha dentro do movimento, para Castells (2017) geram um sentimento de companheirismo, capaz de transformar a indignação e o medo em esperança. Não se pode confundir o companheirismo com a ideia de uma comunidade acabada, a comunidade é o fim a ser perseguido pelo movimento em rede, mas a união formada na ideia do companheiro é o ponto de partida.

Conforme Castells (2017, p. 195): “*A horizontalidade das redes fornece a cooperação e a solidariedade, ao mesmo tempo que reduz a necessidade de liderança formal*”. A rede enquanto espaço de democracia é demonstrada por Consentino (2018) ao relembrar os programas de computador com códigos abertos (*open source*), verdadeira tendência no mundo do “software”. A expressão código aberto quer dizer um espaço *on-line* para a construção coletiva. Ou em outras palavras, “nos informa que a estrutura do programa está aberta para o estudo e desenvolvimento do programa, bem como para a elaboração de extensões, ferramentas, aplicativos, etc.” (CONSENTINO, 2018, p. 207-208).

Outras características comuns aos movimentos em rede estão ligadas ao seu caráter geralmente não violento e suas ações profundamente autorreflexivas. Isto é, os movimentos em rede se questionam constantemente, realizam autocrítica e debatem os rumos tomados e que se pretendem tomar. “Essa autorreflexividade manifesta-se no processo de deliberação das assembleias, mas também em múltiplos fóruns da internet, assim como numa miríade de blogs e grupos de discussão nas redes sociais”. (CASTELLS, 2017, p. 196).

Os movimentos em rede dividem ainda a semelhança de serem pouco programáticos, se constituírem a partir das experiências práticas e das demandas dos sujeitos como um todo. São movimentos que o tempo todo se voltam para a mudança de valores em sociedade, buscando-se a democracia e a autodeterminação em seu máximo, ainda que possa parecer utópico. (CASTELLS, 2017). Sobre o *Occupy Wall Street*, Castells (2017) faz ainda uma leitura acerca da heterogeneidade dos sujeitos que o compunham, com suas pautas próprias relativas às identidades. Esse autor lembra que embora a maioria dos participantes do movimento fossem pessoas brancas, havia uma considerável presença de minorias, “em particular de afro-americanos, que frequentemente organizavam suas próprias reuniões no interior do movimento” (CASTELLS, 2017, p. 139).

Gomes (2017) avalia que o uso das redes pelos movimentos sociais desenvolve uma nova possibilidade de democracia, que tal qual apontado por Hardt e Negri, substitua o conceito de povo pelo conceito de multidão, com vias de uma nova construção da ideia de comum.

No tocante às críticas de que tais movimentos seriam utópicos e pouco tangíveis, Castells (2017) vai além das experiências práticas que trouxeram alguns avanços em termos de direitos fundamentais para populações historicamente oprimidas (Primavera Árabe) e afirma que utopias não são meras fantasias, as ideologias políticas da modernidade (sejam liberais, socialistas ou comunistas) também nasceram das chamadas utopias. Para Castells (2017, p. 198), o que “esses movimentos sociais em rede estão propondo em sua prática é uma nova utopia no cerne da cultura da sociedade em rede: a utopia da autonomia do sujeito em relação às instituições da sociedade”. Nesse ponto, a *internet* desponta como um instrumento privilegiado para a promoção da autonomia, formando uma rede de esperança.

Exemplificativamente, retomam-se as observações acerca do *Occupy Wall Street*. Para Castells (2017), naquele movimento se vivenciou uma nova experiência de tempo, uma possibilidade alternativa de comunidade, em que redes de comunicação tornaram-se essenciais. “O occupy Wall Street nasceu digital. O grito de indignação e o apelo à ocupação vieram de vários blogs (Adbusters, AmpedStatus e Anonymous, entre outros) e foram postados no Facebook e difundidos pelo Twitter” (CASTELLS, 2017, p. 142). O fomento para a participação popular e permanência das ocupações dos espaços públicos veio dos Livestreams (vídeos transmitidos em tempo real por meio da internet), colocando esse movimento inclusive em uma posição de autonomia em relação às mídias tradicionais.

Sobre os ganhos do movimento Occupy, como ele não se propôs a debater uma pauta específica, mas uma série de questões sociais que denunciavam a injustiça do sistema financeiro americano, eles foram pequenos, porém, significativos. Castells (2017) relembra a campanha por moradia, que obteve significativas mudanças nas condições de empréstimo realizadas para as pessoas que estavam para perder suas casas. Esse autor (CASTELLS, 2017) relembra também os movimentos de oposição aos grandes bancos, que culminaram em transferências de valores das grandes instituições financeiras para cooperativas e instituições sem fins lucrativos que levou o *Bank of America* a abolir novas taxas.

Outro aspecto levantado, talvez o mais importante, foi a mudança na postura do americano médio diante dos movimentos sociais e das pautas contrárias ao capitalismo globalizado. A opinião pública foi altamente modificada pelo movimento Occupy e para Castells (2017), o “mais decisivo na avaliação do efeito político de um movimento social é seu impacto sobre a consciência das pessoas”. Nesse aspecto, ele ressalta que de acordo com uma pesquisa de amostragem nacional realizada pelo New York Times “em 9 de novembro de 2011, cerca de 50% das pessoas achavam que os sentimentos que constituíam a raiz do movimento refletiam, de modo geral, a visão da maioria dos americanos” (CASTELLS, 2017,

p. 163). E assim, considera-se que o ponto mais relevante do movimento é que ele “Se situa fora da política institucional e desafia abertamente o capitalismo global – ou seja, Wall Street – tem recebido apoio significativo do americano comum”. (CASTELLS, 2017, p. 163).

Dessas considerações, ao tentar refletir sobre os desafios e possibilidades para o sindicalismo em rede, é possível idealizar que na aproximação dos sindicatos com os movimentos sociais brote um novo subjetivismo utópico para o trabalhador, que lhe dê esperança diante da indignação gerada pela supressão e sistemáticas violações dos seus direitos. “O surgimento de novos sujeitos sociais e novas práticas de mobilização dos NMS se espalham por todo o planeta e revelam que as insurgências sociais se tornaram um caminho sem volta” (CONSENTINO, 2018, p. 323).⁷²

O “e-sindicalismo” que aqui se pretende esboçar bebe diretamente da fonte dos novos movimentos sociais (NMS) e com eles deve aprender. Os sindicatos obreiros da era do “software” para fazerem frente à flexibilização “in pejus” e aos ideais neoliberais devem se voltar para as bases, reconhecendo as diferenças e valorizando-as, criando espaços de deliberação coletivas por meio das redes informacionais, sem perder de vista a ocupação dos espaços públicos.

A ideia de autonomia, cara para os movimentos em rede, também deve se tornar valiosa para os sindicatos, a horizontalidade deve ser perquirida por meio de um programa básico de valorização dos trabalhadores enquanto classe e não simplesmente enquanto categoria. Conforme Antunes (2018, p. 294): “Ou os sindicatos organizam o conjunto da classe trabalhadora ou estarão cada vez mais restritos a um contingente minoritário e parcial, perdendo a possibilidade de representá-los enquanto classe”.

Gomes (2017) entende que o sindicalismo contemporâneo, articulado em rede, deve se propor enquanto um sindicalismo de rebeldia, voltado para as discussões críticas de todas as situações que põem em risco as conquistas históricas dos atores sociais.

A crítica do sindicalismo deve se dirigir a todas as dimensões economicistas que sustentam a civilização capitalista. Em outras palavras, se a construção de direitos sociais – em especial, os trabalhistas – permite diminuir a exploração da força de trabalho, ela por si só não assegura a construção das liberdades de forma democrática, inclusiva e cidadã. Ela é apenas uma etapa necessária para que os indivíduos tenham condições de assegurar sua sobrevivência, elemento essencial para que eles conquistem sua emancipação completa. O sindicalismo talvez deva abandonar as noções totalizadoras e homogeneizadoras para absorver as reivindicações amplas, complexas e multifacetárias do corpo social. Criando leques cada vez mais amplos de solidariedade, ele pode buscar construir a igualdade, dentro das diferenças. É, portanto, um sindicalismo reinventado, rebelde, que absorve as

⁷² A expressão NMS, utilizada por Consentino, corresponde aos Novos Movimentos Sociais avaliados no capítulo anterior a partir das leituras de Andrade (2014).

aspirações de cidadania e democracia participativa direta de seu nascedouro, moldando-as para a construção de um novo mundo. (GOMES, 2017, p. 300).

Antunes (2018) apresenta semelhante consideração, indicando a necessidade de que os sindicatos expandam as suas lutas sociais, para que adquiram uma feição mais autônoma e também mais abrangente. Conforme o referido autor:

Eles devem romper a barreira, imposta pelo capital, entre ação reivindicativa e ação parlamentar, entre luta econômica e luta política, articulando e fundindo essas lutas sociais, dando-lhes uma feição mais autônoma e ao mesmo tempo mais abrangente. Como o capital exerce um domínio cuja materialidade é de origem extraparlamentar, é grave equívoco querer derrotá-lo com ações que se restrinjam ao âmbito da institucionalidade ou que o privilegiem. (ANTUNES, 2018, p. 297).

Não se perdem de vista as possíveis críticas de que ao incorporar nas históricas lutas sindicais as pautas de toda a classe que vive do trabalho correr-se-ia o risco de um nivelamento por baixo. Isto é, diante da voracidade dos ideais neoliberalistas de precarização do labor humano, poder-se-ia, nesse caso, facilitar uma confusão entre os trabalhadores que hoje detêm o status de empregados formalmente reconhecidos com os trabalhadores “*lato sensu*”. Essa confusão, talvez proposital, pode facilitar a retirada dos direitos que hoje são heteronomamente assegurados aos empregados, tal qual ocorre com os trabalhadores informais que hoje se mascaram pelo véu da autonomia da era de serviços. (informação verbal)⁷³.

Essa crítica também aparece em Consentino (2018), que relembra a Emenda Constitucional nº 45 enquanto ampliadora da competência da Justiça do Trabalho e que foi amplamente criticada por pensadores como Mauricio Godinho Delgado e Jorge Souto Maior por representar uma “renúncia ao foco histórico do Direito do Trabalho, aos trabalhadores subordinados e a aceitação da perda da centralidade do trabalho na sociedade pós-industrial” (CONSENTINO, 2018, p. 148).

Esse problema talvez possa ser resolvido em duas perspectivas: a) a primeira delas relaciona-se à luta política, que não se atrela obrigatoriamente às discussões jurídicas trabalhistas (reconhecimento de relação de emprego, reconhecimento de direitos aos empregados e garantia de efetividade desses direitos). Isto é, o sindicato se envolver politicamente nas lutas em prol da ampliação das liberdades humanas, em prol da manutenção

⁷³ A professora Maria Cecília Máximo Teodoro (2018), por meio de informação verbal, explicita a existência de um distanciamento da Sociologia do Trabalho e do Direito do Trabalho enquanto programa prático para a solução dos conflitos entre capital e trabalho no tocante as atuais precarizações existentes. Apesar de Teodoro (2018) concordar com os diagnósticos da Sociologia do Trabalho de que é necessário repensar os perímetros do Direito do Trabalho para uma maior proteção dos trabalhadores invisibilizados, essa pensadora acredita que se corre o risco de um nivelamento por baixo, que em sede prática culmine numa desproteção generalizada.

dos direitos sociais e em prol da melhoria da vida digna dos atores sociais não exclui sua atuação enquanto ente representativo de uma categoria de trabalhadores determinada por lei, cumprindo seu papel enquanto agente de democracia no local de trabalho, mas também fora dele; b) a outra perspectiva nos leva a rediscutir a interpretação que tem sido dada aos cinco elementos fático-jurídicos, em especial o elemento da subordinação. Isso porque na atualidade muitos trabalhadores acabam sendo relegados à informalidade pela ausência de um filtro hermenêutico capaz de aclarar as sofisticações da subordinação capitalista nas relações de trabalho da era tecnológica. Exemplificativamente, Consentino (2018, p. 236) cita que: “Ações judiciais com pedido de reconhecimento de vínculo empregatício têm sido distribuídas em todos os países onde há Uber. Argui-se que apesar de serem considerados pelas empresas como auto-empregados, têm suas atividades controladas pelas empresas”.

Para a segunda perspectiva, ao se rediscutir o conceito de subordinação, retomando sua ideia de dependência (conforme previsão literal da CLT) e, pelo princípio da *ajenidad*, pode-se talvez encontrar a saída para que muitos trabalhadores hoje relegados à informalidade possam ter assegurados os seus direitos trabalhistas via sindical.

Para Cassar:

Ajenidad significa aquisição originária de trabalho por conta alheia. Este princípio revela dois conteúdos: a) que a aquisição do trabalho gera o vínculo de emprego com o tomador que originariamente recebe os serviços do empregado, daí por que a aquisição é originária; b) que o trabalho é exercido para e por conta de outra pessoa. Isto quer dizer que a energia desprendida pelo trabalhador destina-se a outro que não ele próprio e que é por conta deste tomador que ele exerce seus serviços, logo, é o empregador quem corre os riscos deste negócio. (CASSAR, 2014, p. 267).

Para Consentino (2018), no tocante à dependência econômica, ela persiste na medida em que o poder diretivo do empregador se amplia por meio das ferramentas comunicacionais e os frutos do trabalho não ficam integralmente para a pessoa que trabalha.

Assim, conforme Consentino (2018, p. 148), resta claro o imperativo de abrangência das novas modalidades de subordinação desenvolvidas no âmbito do capital cibernético. “O problema é que a subordinação jurídica engendrada pelo *crowd-based capitalism* é muito mais sofisticada do que os juristas podem perceber” (CONSENTINO, 2018, p. 236).

Ainda nessa esteira, principalmente ao se pensar sobre o véu da economia compartilhada que tem sido utilizado para negar vínculos de emprego aos “uberistas”, destaca-se a subordinação por algoritmos. “Os softwares de computador monitoram cada passo dos usuários dos sistemas, propiciando absoluto controle do capital sobre o trabalho. Como se vê, as novas modalidades de trabalho desencadeiam ainda mais controle e o

trabalhador sofre ainda mais cobranças”. (CONSENTINO, 2018, p. 337).

No tocante a esse tipo de subordinação, vale destacar o art. 6º, parágrafo único, da CLT, o qual estabelece que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Nesse sentido, para Consentino (2018, p. 148) é necessário “debater e analisar os novos paradigmas do poder e da sujeição do capital ao trabalho, sob pena de relegar o amparo do direito laboral aos atuais sujeitos da vil exploração capitalista”.⁷⁴

Consentino (2018, p. 158) relembra a posição ainda mais arrojada de Gaspar Andrade, pela qual o “labor dependente e subordinação ou por conta alheia, não pode ser mais elevado à condição de objeto do Direito do Trabalho”. Essa posição contesta a manutenção do Direito do Trabalho enquanto protetor apenas dos empregados, dizendo da urgência em se ampliar completamente a proteção da ciência juslaboral.

No presente estudo, compreendem-se as dificuldades relativas ao tema da ampliação do perímetro de proteção do Direito do Trabalho, em especial em um momento em que manter as garantias historicamente conquistadas para a relação de emprego é um desafio altamente penoso. De toda forma, acredita-se que o “e-sindicalismo” ante as inviabilidades práticas em médio prazo de pleitear a ampliação do perímetro de proteção do Direito do Trabalho, ainda assim deve acolher a classe que vive do trabalho como um todo, para que as lutas políticas se fortaleçam e se desenvolvam, quem sabe a ponto de em um futuro não tão distante garantir a proteção jurídica de todos os que vivem do trabalho e experimentam as opressões de classe em seu cotidiano. A autorreflexividade dos movimentos em rede pode ser o diferencial capaz de manter esse diálogo aceso.

Ainda nessa perspectiva, Consentino (2018) comenta o papel do desemprego estrutural enquanto um dificultador das articulações sindicais contemporâneas. Para ele, “a inserção das novas tecnologias, como fato gerador do desemprego estrutural, tem um impacto direto na crise contemporânea do sindicalismo, por dois fatores: reduz significativamente o número de filiados; provoca o medo para enfrentar lutas coletivas” (CONSENTINO, 2018, p. 349). Por isso, para Consentino (2018) é importante que o sindicalismo da era do “software” incorpore toda a classe que vive do trabalho.

⁷⁴ Para Consentino (2018), a experiência do conceito de parassubordinação na Itália reforça a dificuldade de proteger os novos trabalhadores da era informacional de serviços, por meio da criação de categorias que mitiguem as garantias trabalhistas clássicas.

Esta é a razão pela qual tem-se falado também na articulação da grande massa de excluídos, clandestinizados, desempregados e, sobretudo, aqueles que vivem da economia informal, para que eles se ajuntem também em torno de entidades sindicais ou de outras entidades que lhes representem. O Movimento dos Trabalhadores Sem-Terra é um exemplo. (CONSENTINO, 2018, p. 349).

Sobre o assunto, vale citar que, no ano de 2018, no Brasil, observou-se um fenômeno popularmente conhecido como a “greve dos caminhoneiros” ou “crise do diesel”. Nesse fenômeno, trabalhadores autônomos, prestadores de serviço das grandes companhias de combustíveis, pararam seus trabalhos por onze dias e bloquearam rodovias com a reivindicação de redução do preço do diesel. Contudo, esse movimento, hoje, é objeto de grandes contestações por parte dos movimentos sindicais. Parte dos sindicatos apoia o movimento lhe atribuindo legitimidade, enquanto que, na outra ponta, alguns setores sociais criticam a circulação de notícias falsas nas redes, produzidas inclusive por setores patronais, e os benefícios auferidos pelos empregadores com a referida paralisação. Algumas pessoas criticam que essa greve na verdade tratava-se de um *lockout*, ou uma greve de detentores dos meios de produção⁷⁵.

Nesse aspecto, visualizam-se algumas dificuldades na articulação dos movimentos sindicais enquanto agentes políticos que incorporam as lutas sociais da classe que vive do trabalho. Entretanto, não se pode negar que a disputa, inclusive das pautas e dos rumos dos movimentos, sempre irá existir, ela faz parte do conflito entre capital e trabalho. O que não se pode perder de vista é que a existência desses fenômenos demanda integração, garantindo-se o protagonismo dos movimentos sindicais enquanto agentes da democracia real.

Gomes (2017) defende a ideia de um princípio de integração enquanto norteador do sindicalismo em rede. Pelo princípio da integração aplicado em âmbito sindical, para essa autora, tem-se a “pretensão de abranger o exercício pleno da cidadania, a partir da consolidação da democracia real, por meio da dimensão da justiça redistributiva de bens e riquezas e do reconhecimento das diferenças coletivas – culturais - e individuais” (GOMES, 2017, p. 309).

Em diálogo com as teorias críticas de Gaspar (2014) e Consentino (2018), a ideia de integração para o sindicalismo em rede ganha fôlego em dois aspectos. Num primeiro campo, integrar significaria “abranger outros trabalhadores, para além dos empregados” e num

⁷⁵ Sobre o assunto, verificar a seguinte reportagem: RIBEIRO, Janaína. Greve dos caminhoneiros é 'locaute'? Época Negócios. 25 de mai. 2018. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2018/05/greve-dos-caminhoneiros-e-locaute-entenda-o-significado-do-termo.html>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

segundo campo, ainda mais amplo, significaria “integrar os anseios revolucionários de todas as camadas sociais, sejam eles identitários ou redistributivos”. (GOMES, 2017).

Antunes (2018) indica a necessidade de que os sindicatos se horizontalizem tal como as empresas do século XXI, devendo ser ainda mais organizados pela base, “desde os que ainda têm contratos mais estáveis até aqueles que estão no universo mais precarizado, sejam terceirizados, intermitentes, na informalidade, *sem jamais excluir os desempregados*”. (ANTUNES, 2018, p. 296).

Em termos práticos, na esteira do princípio da integração, ilustrativamente pode-se destacar no Brasil o antigo Movimento dos Trabalhadores Desempregados (MTD) e atual Movimento dos Trabalhadores por Direitos (MTD), que surgido da organização de trabalhadores fora do mercado formal de trabalho e em busca de inserção, hoje se apresenta enquanto um movimento social que busca na mobilização do povo organizado, reivindicar direitos sociais e necessidades mais imediatas da população, seja no trabalho, educação, saúde, cultura etc.⁷⁶

Outro exemplo interessante é a abertura dos Sindicatos dos Professores de Juiz de Fora para a filiação de professores autônomos, conforme previsão do art. 2º, IV do Estatuto da referida entidade⁷⁷.

De toda forma, os instrumentos práticos capazes de fomentar e generalizar as novas lutas sindicais precisam ser discutidos e possibilitados. Não resta dúvida de que os sindicatos devem assumir uma postura mais democrática, que se volte para os trabalhadores que hoje nele já não se reconhecem. O papel da *internet* enquanto instrumento de concretização desse movimento de democracia também restou salientado. No próximo momento, serão discutidas as possibilidades de operacionalização das redes e da tecnologia em prol das lutas sindicais, jurídicas e políticas.

⁷⁶ Cita-se a seguinte reportagem, publicada em 02 de maio de 2015, na Revista Eletrônica Brasil de Fato, intitulada: “MTD reafirma compromisso com a luta urbana: Em seminário de planejamento, organização aponta novas estratégias de luta” Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/node/31958/>>. Acesso em: 02 de nov. 2018.

⁷⁷ ART.2 – A representação da categoria profissional, abrange no município de Juiz de Fora.

I – Professores empregados em estabelecimentos Particulares de ensino, com atuação nos cursos anteriores ao 1º grau, 1º e 2º graus, Cursos Livres, Supletivos, pré-vestibulares, 3º grau e posteriores a este;

II – Professores de Fundações criadas ou mantidas pelo Poder Público Federal, Estadual ou Municipal;

III – Os ocupantes do Quadro do Magistério da Prefeitura Municipal de Juiz de Fora.

IV. Professor autônomo, desde que comprove e apresente no mês de janeiro de cada ano sua contribuição junto ao INSS. (SINDICATO DOS PROFESSORES DE JUIZ DE FORA, 2018, não paginado).

6.3 A tecnologia da informação na atividade sindical

Para Consentino (2018), há uma clara e emergencial necessidade de se estabelecer um novo sindicalismo que promova a união da classe que vive do trabalho e que reconheça o protagonismo dos trabalhadores do conhecimento diante do capitalismo informacional.

Esse novo modelo de sindicatos é o que no presente estudo é chamado de “e-sindicalismo”, um sindicato que faça o uso estratégico das tecnologias da informação e da comunicação para se fortalecer, reconquistar suas bases, ampliar suas lutas e se contrapor democraticamente à flexibilização “in pejus” implementada pelos ideais neoliberalistas.

Conforme Consentino (2018): “Os trabalhadores do conhecimento exercem um papel fundamental nesse contexto de reformulação das bases sindicais. Esses atores devem se politizar cada vez mais, para que essa força explosiva seja canalizada em prol dos trabalhadores” (CONSENTINO, 2018, p. 361). A politização desses trabalhadores do conhecimento passa pelo desenvolvimento de todos os níveis de reconhecimento – amor, direito e solidariedade (HONNETH, 2003) –, numa perspectiva capaz de promover o sentimento de pertencimento em classe desse tipo de trabalhadores. O pertencimento em classe é um passo fundamental para o sentimento de pertença nos sindicatos dos trabalhadores. Para Consentino (2018, p. 357): “No contexto da sociedade do conhecimento, toda a sociedade usuária das tecnologias da informação já possui a força necessária para influenciar nos processos decisórios, o que lhes falta é conscientização política”.

Dessa constatação, resta aos sindicatos obreiros o desafio de se tornarem usuários das tecnológicas da informação e comunicação. A noção de ‘Wiki’, de cooperação, concentrada na mobilização das pessoas é urgente e necessária para a reinvenção dos sindicatos obreiros na contemporaneidade.

A mobilização sindical por meio da tecnologia informacional pode ser perquirida por meio do uso programático das redes sociais, tais quais: o Facebook, Instagram e Youtube. Além disso, para as assembleias e deliberações, hoje existem ferramentas interessantes que podem ser utilizadas para reuniões virtuais. Citam-se, exemplificativamente, as ferramentas da “CISCO WEBEX”.

Os produtos WebEx são distribuídos via Cisco WebEx Cloud, uma infraestrutura desenvolvida para comunicação via *internet* em tempo real e que é utilizada por diversas empresas multinacionais. De acordo com dados do próprio site da Cisco, 71 milhões de pessoas participam de reuniões pelo WebEx mensalmente, enquanto que 93% das empresas do Fortune 100 e 78% das empresas do Fortune 500 usam as soluções de colaboração por

vídeo da Cisco.⁷⁸

O ATENS, Sindicato Nacional dos Técnicos de Nível Superior das IFES, faz uso da plataforma WeBex para a realização de assembleias e, hoje, de acordo com a diretora presidente Maria do Rosário Alves de Oliveira, promove consultas virtuais no site institucional, com uma participação significativamente maior do que as consultas presenciais. (informação verbal)⁷⁹. Vale dizer que apesar de um interessante exemplo, o uso das redes pelo ATENS, conta com a facilidade de ser um sindicato de servidores públicos, portanto, trabalhadores estáveis. Justamente por isso, é preciso cautela ao avaliar os impactos das mobilizações em rede desse sindicato para os fins da presente pesquisa, que trata dos sindicatos dos trabalhadores de empresas privadas, sem estabilidade.

De toda forma, a experiência demonstra que o uso consciente e politizado desse tipo de instrumento (WeBex, Facebook e outros) pode viabilizar os processos de reconhecimento no âmbito dos sindicatos, cativando a aproximação da juventude com os sindicatos, além de possibilitar a sensibilização das grandes massas em prol das pautas reivindicativas dos sindicatos.

Outro ponto ressaltado por Consentino (2018), no tocante ao uso das tecnologias informacionais pelos sindicatos, está atrelado à possibilidade de globalização das lutas dos trabalhadores. Não resta dúvida de que o capitalismo age em dimensão global utilizando-se das redes, logo, a luta dos trabalhadores também deve desencadear articuladamente em todo esse espaço (CONSENTINO, 2018).

Sobre a globalização das lutas sindicais, Consentino (2018) destaca a importância de que se criem “redes de redes”, agregando a classe que vive do trabalho em escala global. Diante da nova dinâmica social de caráter flexível e globalizada, pensa-se, sobretudo, nas novas formas de organização popular no contexto trabalhista em nível nacional, regional e global. Para Antunes (2018, p. 297): “A transnacionalização do capital e do seu sistema produtivo, com a difusão das novas cadeias geradoras de valor, obriga ainda mais os sindicatos a desenvolverem formas internacionais de ação, solidariedade e confrontação”. No presente caso, ante as similitudes políticas e jurídicas, destaca-se a imperiosidade de que esse

⁷⁸ Informações disponíveis em: <<https://www.webex.com.br/why-webex/overview.html#why-webex>>. Acesso em: 02 de nov. 2018.

⁷⁹ A diretora do ATENS, Maria do Rosário Alves de Oliveira (2017), esclareceu por meio de informação verbal, em aula conduzida pelo professor Márcio Túlio Viana, que no âmbito daquele sindicato foi criada uma diretoria de políticas de tecnologia da informação para promover reuniões e consultas virtuais, que apresentaram uma participação de mais de 25% dos filiados, enquanto que as consultas presenciais atingiam um máximo de 20% dos filiados. Ela também ressaltou a falta de identidade dos mais jovens com o movimento sindical, relatando já ter visto postagens de descontentamento de jovens filiados ao ATENS no Facebook.

trabalho se inicie com um recorte para a América Latina e o Mercado Comum do Sul (Mercosul) até que alcance as proporções globais.

6.4 O “e-sindicalismo” como protagonista da reafirmação de um conceito emancipatório e humano de trabalho

No presente estudo, optou-se pelo entendimento que veicula o capitalismo numa perspectiva de integração social, atribuindo a esse sistema uma obrigatoriedade de observar categorias éticas e morais que no mundo do trabalho significam o reconhecimento do trabalhador enquanto contribuinte para o bem geral, a partir de suas habilidades. (HONNETH, 2008). Apenas ao vincularmos o mercado capitalista à integração social é que se possibilita um conceito emancipatório de trabalho dentro desse sistema, um trabalho, portanto, que coloque a pessoa humana no seu centro de proteção. A integração social demanda que os atores sociais lutem por reconhecimento para que participem da organização do ambiente social.

Na visão de Honneth (2008), o trabalho é defendido como elemento essencial da existência humana, a partir da concepção de sua fundamentalidade para o reconhecimento da identidade social dos indivíduos e grupos. Portanto, percebe-se que o Direito do Trabalho é também instrumento dessa integração social, em uma perspectiva polivalente.

Desse modo, embora o Direito do Trabalho se volte para a proteção da pessoa humana, garantindo-lhe amparo diante da exploração capitalista, destacando seu caráter humano, ele também possui um caráter econômico, já que possibilita a distribuição de renda e o consumo. A dimensão humanística da ciência justralhista não lhe confere, portanto, a função única de ajustar a economia. O Direito do Trabalho exige uma perspectiva de proteção à dignidade da pessoa humana enquanto núcleo central de proteção dos direitos humanos. Nesse sentido, Teodoro (2018b), defende uma tese de conciliação entre a perspectiva econômica e humana do Direito do Trabalho.

Segundo ela:

[...] advogar uma conciliação ou um equilíbrio maior entre o ‘humano’ e o ‘econômico’ significa também lutar contra a alienação no trabalho, ainda que isso possa onerar a empresa – já que, como se sabe, ela tem uma ‘função social’ a cumprir, segundo a Constituição Federal, e o significado dessa expressão vai muito além da simples criação de emprego. (TEODORO, 2018b, p. 47).

Em outros termos, não é papel do Direito do Trabalho controlar a inflação, a recessão, notadamente pela sua desregulamentação. Pelo contrário, desde uma perspectiva humana, de proteção do trabalho digno, em via de consequência, ele serve para equilibrar as relações econômicas, fomentando o consumo, com um papel de redistribuição (TEODORO, 2018b). Lado outro, o Direito Laboral denota que o mercado de trabalho deve guardar

respeito à dignidade da pessoa que trabalha, fundando-se na moralidade do reconhecimento (TEODORO, 2018b).

O Direito do Trabalho é fruto do sistema capitalista e demonstra que o próprio sistema está atrelado à ideia de integração social. Assim, flexibilizar e debilitar o Direito do Trabalho, deixando-o à beira da morte, é justamente eliminar de uma só vez sua polivalência, seu potencial humanizador e econômico.

Conforme Gomes (2017, p. 308-309), “o sindicalismo moderno é a principal fonte material do Direito do Trabalho”, além disso, “o sindicato sanciona, paralelamente, as normas trabalhistas, ao exigir seu cumprimento por meio da greve, dando-lhe maior efetividade” e nessa medida, “é condição de sua existência factual”. Dessa forma, os sindicatos também estão atrelados à integração social, tendo papel fundamental para a garantia de direitos humanos fundamentais para as pessoas que vivem do trabalho. Aqui, se pensa justamente nos sindicatos como protagonistas da reafirmação de um conceito emancipatório e humano de trabalho, pelo qual seja possível falar em proteção integral da pessoa humana que vive do trabalho.

A ancoragem da ciência justrabalhista à dignidade da pessoa humana e justiça social é identificada por Almeida (2016) como uma noção do Direito do Trabalho de segunda dimensão, que traz a ideia de considerar os sujeitos que vivem do trabalho para além das meras questões econômicas, mas também pelas questões de cidadania e participação política. Aqui, pensa-se no “e-sindicalismo” enquanto o veiculador desse conceito, através das lutas sociais por reconhecimento.

O “e-sindicalismo” deve ser pensado enquanto sindicato que se volta para as bases, para as lutas organizadas por meio da veiculação da autonomia que é própria dos movimentos sociais. Os sindicatos da era do “software” devem ocupar os espaços públicos e se articularem por meio das redes sociais, atraindo a juventude que hoje não se sente pertencente à clássica conformação sindical.

O “e-sindicalismo” é o projeto de sindicato que acolhe a classe que vive do trabalho, reivindica não só os direitos trabalhistas individuais e coletivos, mas reivindica também um meio ambiente equilibrado, o direito de existir dos povos excluídos, direitos de distribuição de renda, direitos de cidadania e participação popular nos processos de decisão. Exatamente por isso é que se torna possível reivindicar o “e-sindicalismo” enquanto protagonista da reafirmação de um conceito emancipatório e humano de trabalho, porque dentro desse conceito a pessoa humana e sua dignidade estão alçadas à categoria máxima de proteção.

7 CONCLUSÃO

Esta dissertação teve por finalidade a pesquisa e reflexão acerca dos desafios e possibilidades para o reconhecimento sindical diante da crise do mundo do trabalho atualmente experimentada.

Muitos foram os desafios percebidos, mas também foram notadas várias possibilidades para uma nova perspectiva de pertencimento dos sujeitos no coletivo.

Os contornos da atual sociedade capitalista se apresentam através do espectro da flexibilidade, da rivalização e competitividade entre povos e de uma tendência ao individualismo que mina as potencialidades advindas de ideais solidários. Apoiado nas novas tecnológicas, o movimento neoliberal encontra as condições práticas para tentar desregulamentar a ciência jurídica do trabalho. Diz-se que o Direito do Trabalho é muito rígido e precisa se modernizar (flexibilizar). A prática econômica tenta colocar-se enquanto fonte de produção normativa ao passo em que a figura do Estado é tida como rígida demais para se adaptar a nova dinâmica social ligada às redes de informação e as flutuações do mercado.

Os direitos que se tornam alvo de ataque, não por coincidência, são aqueles de proteção dos trabalhadores enquanto classe, que asseguram as lutas dos operários pelo reconhecimento de seus direitos. Portanto, os sindicatos hoje são alvos de severos ataques e encontram-se assim como o Direito do Trabalho em uma crise de proporções alarmantes. Nessa perspectiva, cumpre salientar que a debilidade da legislação trabalhista brasileira no tocante aos sindicatos não é novidade. Trata-se de uma estrutura jurídica pré-CLT que permaneceu até mesmo com o advento da Constituição da República Federativa de 1988, documento de ampla valorização dos direitos trabalhistas.

O texto constitucional de 1988, a respeito dos sindicatos, preservou contradições que colidem com o seu espírito democrático, destacando-se a unicidade e o enquadramento sindical (Art. 8, II), além da contribuição sindical obrigatória (art. 8, IV). Essa última que teve sua obrigatoriedade suprimida pela Lei 13.467/2017, num movimento que atingiu drasticamente as estruturas sindicais, na medida em que se perdeu receita de maneira abrupta, sem que fossem criadas condições para a ampliação da representatividade, já que a estrutura da unicidade, da base territorial e as noções de categoria não sofreram alterações.

Ainda no tocante a Lei 13.467/2017, ela se tornou objeto de análise na presente dissertação a partir de certos institutos que apareceram como prejudiciais ao reconhecimento sindical.

Foi criticada a manutenção da unicidade e a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical (sem ampliação da possibilidade de representação). Também foi objeto de crítica a ampliação dos espaços destinados à negociação coletiva e o esvaziamento do papel do Judiciário na análise das cláusulas convencionais. Além disso, discutiu-se a sobreposição dos acordos individuais aos acordos e convenções coletivas, as complexas e fragmentadas formas de trabalho reguladas por meio do teletrabalho, trabalho intermitente e autônomo exclusivo e também as comissões de representantes dos empregados. As comissões, por sua vez, examinadas em seu caráter dúbio – o de entidade que afasta o sindicato das lutas cotidianas nas empresas, mas também o de entidade que pode em um espectro de cooperação culminar no fortalecimento dos laços de solidariedade.

Nesse cenário, como constatado no presente estudo, os sindicatos dos trabalhadores estão em crise ao longo do globo, com raras expectativas de fortalecimento. Em crise também está o Direito do Trabalho, pois esse ramo jurídico surgiu no coletivo, da força dos sindicatos dos trabalhadores.

Observou-se que boa parte dos trabalhadores já não se sente pertencente ao tradicional agrupamento social e jurídico da classe. Seja pelos valores individualistas que imperam nas sociedades capitalistas contemporâneas, seja pela criticável atuação enfraquecida de alguns sindicatos acomodados ou ainda, por todo esse conjunto somado a uma legislação defeituosa. Atualmente, pertencer e lutar em grupo são temas difíceis e espinhosos.

Nesse contexto, não restaram dúvidas de que os conflitos entre capital e trabalho no Brasil ganharam novos elementos, que ainda precisam ser melhores examinados pela comunidade jurídica, inclusive fazendo notar uma dissonância entre as críticas da Sociologia do Trabalho e as delimitações jurídicas de proteção dos trabalhadores no capitalismo do século XXI.

As crises do sistema capitalista são o principal argumento para o abrandamento do Direito do Trabalho e para as investidas antissindicais. Logo, a desconstrução desses argumentos tornou-se medida de urgência no intento de formular proposições acerca do reconhecimento recíproco e democrático no mundo do trabalho.

Nesse contexto, as investigações que aqui foram propostas tiveram o desígnio de responder a seguinte questão: qual papel os sindicatos dos trabalhadores devem desempenhar na era do “software”?

Na linha da temática escolhida, apesar do diagnóstico de sistemáticas lesões aos direitos trabalhistas no Brasil e no mundo, um prognóstico de esperança pareceu emergir pela organização dos trabalhadores enquanto classe que vive do trabalho.

Isto é, a redução dos trabalhadores manuais e fabris, que tinham algum tipo de estabilidade no trabalho foi uma tendência observada, entretanto, não se comprovou o fim do proletariado como muito se tenta alardear. O que se observou foi que o proletariado continua a existir, ainda que fragmentado e com uma clara dificuldade em reconhecer-se enquanto classe. Os trabalhadores, formalmente assim reconhecidos ou não, continuam alijados dos meios de produção, por mais que na contemporaneidade as mídias convencionais tentem propagandar ares de liberdade e autonomia. A classe trabalhadora da era do “software”, portanto, é mais complexa, diversa, heterogênea e também mais explorada. É um agrupamento social que deflagra suas subalternidades de classe.

Ao adentrarmos nas teorias sociais críticas, em especial na teoria do reconhecimento, tornou-se possível observar que não houve uma perda da importância do trabalho no mundo atual, afinal, a maioria da população mundial continua construindo sua identidade através de seu papel na organização produtiva do trabalho. As identidades desses trabalhadores da era do “software” são muitas, mas o fio condutor do posicionamento social, por mais que se tente negar, parece ainda continuar sendo o trabalho, seja ele produtivo ou improdutivo, formal ou informal, manual ou intelectual. Não restam dúvidas de que as tecnologias da informação e comunicação impactaram de vez o mundo laboral, entretanto, isso não significa o fim da centralidade do trabalho.

Através das investigações promovidas na presente pesquisa, destacou-se então a necessidade de uma opção política pela proteção dos trabalhadores, a partir do seu reconhecimento e pertencimento em classe. O sindicato da “era do software” precisa se adequar as novas dinâmicas sociais e as novas formas de promover a luta social em prol do reconhecimento de direitos. As subjetividades da fragmentada classe que vive do trabalho devem se incorporar às lutas dos sindicatos, fazendo com que essas entidades percamos de vista a perspectiva de um “sindicalismo de empresa”.

O sindicato deve se horizontalizar, reconhecer as novas subjetividades, incorporar outras lutas que não apenas as econômicas e vinculadas à relação de emprego e a partir disso se contrapor às opressões sistêmicas, utilizando os instrumentos informacionais que facilitem a interação entre os trabalhadores. Afinal, na esteira da organização empresarial em rede, o movimento sindical também ganha novas possibilidades de ação coletiva.

A comunicação em rede tem sido o grande instrumento de insurgência dos movimentos sociais diante de opressões diagnosticadas e, assim, também deve o ser para os sindicatos na era do “software”. Ultima-se a acuidade de que os sindicatos dos trabalhadores se reformulem para fazer frente às estruturas sociais contemporâneas.

Esse novo sindicalismo deve utilizar a *internet* para aproximar e fortalecer laços, deve também veicular suas lutas em perspectivas nacionais, regionais e globais, não perdendo de vista o viés democrático – reconhecendo as diferenças e valorizando-as. Esse novo ideal de sindicato deve se propor enquanto espaço de autocrítica e de autonomia, tal qual observado nas organizações dos movimentos sociais em rede.

A luta horizontalizada dos sindicatos coincide com os rumos dos novos movimentos sociais e sua interseção aparece como imprescindível para as reconfigurações da luta dos trabalhadores diante do capital da era do “software”, seja numa perspectiva reformista ou até mesmo revolucionária.

Nesse contexto, percebeu-se que o sindicalismo desses novos tempos deve se alvitrar enquanto uma dimensão de alteridade, pela qual o papel que cada trabalhador desempenha dentro do movimento seja respeitado e valorizado. Essa nova ideia de movimento sindical nada mais é do que um retorno às potencialidades históricas da organização dos trabalhadores em classe, com uma atualização no tocante aos instrumentos de luta e uma perspectiva que valorize as pautas identitárias, sem perder de vista o fio condutor que é o trabalho humano diante do sistema capitalista.

Se num primeiro momento da presente pesquisa se perceberam dificuldades históricas, morais e jurídicas para um novo olhar sobre os sindicatos brasileiros e latino-americanos, ao incorporarmos a teoria do reconhecimento de Axel Honneth (2003 e 2006) às críticas de Zygmunt Bauman (2001) sobre a modernidade líquida e a era do “software”, mais adiante foram percebidas as potencialidades de um sindicalismo que saia da dimensão meramente econômica para promover suas lutas também numa dimensão social em rede.

Ao defender a ancoragem do capitalismo a uma perspectiva de integração social, Honneth (2008) esclarece que a principal recompensa do trabalho humano deveria ser a possibilidade de reconhecimento daquele trabalhador enquanto contribuinte para o bem geral, a partir de suas habilidades. A luta dos sindicatos na era do “software” passa por essa dimensão, de tentar construir ou reconstruir um conceito emancipatório de trabalho, especialmente por meio da centralização das lutas obreiras nas esferas extrainstitucionais. Num movimento inverso do atualmente visualizado.

Os sindicatos obreiros não devem simplesmente se adaptar aos novos tempos, mas devem protagonizar as mudanças, apropriando-se dos ambientes cibernéticos e acoplando lutas diversas que possibilitem sua maior articulação em nível nacional, regional e também global.

Se os instrumentos tecnológicos e a globalização têm sido utilizados para precarizar o trabalho, cabe agora aos sindicatos reverter esse quadro por meio de um reconhecimento recíproco que lhes devolvam o protagonismo das lutas no mundo do trabalho.

Bons exemplos já são notados em nível global. Destaca-se o sindicalismo territorial chileno, que acoplou lutas não só dos empregados formalmente reconhecidos, mas também dos trabalhadores informais e desempregados. No Brasil, destaca-se a possibilidade de filiação sindical dos professores autônomos no Sindicato dos Professores de Juiz de Fora. Todas essas ilustrações dão conta de noticiar a possibilidade de uma nova ação coletiva diante da era do “software”.

Foi exatamente nessa perspectiva que a presente pesquisa designou a alcunha “e-sindicalismo”, referindo-se a esse novo sindicato da era informacional. Um novo sindicalismo que reconhece a relação limítrofe entre os sindicatos dos trabalhadores, os movimentos sociais e a *internet* e que, percebendo as potencialidades dos trabalhadores do conhecimento como contrapoder à ilegibilidade do sistema capitalista pós-industrial, procura agremiar o máximo possível de pessoas que vivem do trabalho, numa expectativa de ampliação das proteções sociais.

Um sindicalismo em movimento, que realce a importância da pessoa humana e sua dignidade. Portanto, um sindicato que faça o uso estratégico das tecnologias da informação e da comunicação para se fortalecer, reconquistar suas bases, ampliar suas lutas e se contrapor democraticamente à flexibilização implementada pelos ideais neoliberalistas da era do “software”.

REFERÊNCIAS:

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho:** subsunção real da viração. 22 fev. 2017. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em: 02 jul. 2018.
- ALMEIDA, Cleber Lúcio de. Redução e Expansão do Direito do Trabalho: por um direito do trabalho de segunda geração. **Direito Material e Processual do Trabalho:** III Congresso Latino-americano de Direito Material e Processual do Trabalho. TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; NOGUEIRA, Sabrina Colares (Coords). São Paulo: LTr, 2016, p. 41-50.
- ALVES, Amauri Cesar. **Pluralidade Sindical: nova interpretação constitucional e celetista.** São Paulo: LTr, 2015.
- ALVES, Giovanni. A condição de proletariedade na modernidade salarial – por uma analítica existencial do proletariado. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho.** v. 9, n. 2, 2008.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório.** São Paulo: Editora Boitempo, 2011.
- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica:** os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. São Paulo: LTr, 2014.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 12 ed. São Paulo: Editora Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2007.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Editora Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6 ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2002.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A epidemia da terceirização. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III.** In: ANTUNES, Ricardo et al. (Org.). 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2014.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida.** Tradução de Plínio Dentzien. Ed. Zahar: Rio de Janeiro, 2001.
- BAUMAN, Zygmunt; BORDONI, Carlo. **Estado de Crise.** Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.
- BARISON, Thiago. A Estrutura Sindical de Estado e a Reforma Trabalhista. In: DA SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). **Reformas Institucionais de Austeridade, Democracia e Relações de Trabalho** São Paulo: LTr, 2018. p., 157-168.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. Tradução de Sebastião Nascimento. São Paulo: Editora 34, 2. ed., 2011.

BENDA, Laura. Terceirização: um disfarce que precariza, adocece e mata. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. 1ed São Paulo: Expressão Popular, 2017, p. 99-105.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil: de 5 de outubro de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 12 mar. 2018.

BRASIL. Decreto n. 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1º maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 abr. 2018.

BRASIL. Lei complementar n. 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis no 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei no 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar no 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis no 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. **Diário Oficial da União**, Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm>. Acesso em: 20 jul. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**, Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm>. Acesso em: 30 abr. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 30 abr. 2018.

BRASIL DE FATO. **MTD reafirma compromisso com a luta urbana**. Em seminário de planejamento, organização aponta novas estratégias de luta. 02 maio 2015. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/node/31958/>>. Acesso em: 02 de nov. 2018.

CAMBRIDGE INTERNATIONAL DICTIONARY OF ENGLISH. Cambridge, UK. Disponível em: <<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/hardware>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

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

CATRACA LIVRE. **Freelance: os 30 melhores freelas de TI e Programação da semana.** Disponível em: <<https://catracalivre.com.br/carreira/freelance-os-30-melhores-freelas-de-ti-e-programacao-da-semana/>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

CHAVES, Débora Caroline Pereira; FERREIRA, Carla Cristine; DANTAS, Manuela Corradi Carneiro. Reconhecimento e Trabalho: a aplicação da teoria de Axel Honneth no âmbito laboral. **Estudos Contemporâneos em Direito Público e Privado.** 1ed. Belo Horizonte: D'Plácido, 2015, v. 1, p. 81-102.

CHAVES; Débora Caroline Pereira; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. Flexibilização trabalhista e a precariedade nas relações de trabalho brasileiras. In: CHAVES; Débora Caroline Pereira (Org). **Trabalhos precários no mundo contemporâneo.** 1 ed. Belo Horizonte: RTM, 2017, p. 195-228.

CHIARELLI, Carlos Alberto. **O trabalho e o sindicato:** evolução e desafios. São Paulo: Ltr, 2005.

CISCO SYSTEMS. Disponível em: <<https://www.webex.com.br/why-webex/overview.html#why-webex>>. Acesso em: 02 de nov. 2018.

CONSENTINO, Carlo. **Direito do Trabalho, Tecnologias da Informação e da Comunicação:** impactos nas relações individuais, sindicais e internacionais do trabalho. Belo Horizonte: RTM, 2018.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Trajetória do sindicalismo brasileiro: análise do suporte legislativo. In: ARAÚJO, Sílvia Maria de; FERRAZ, Marcos (Org.). **Trabalho e sindicalismo:** tempo de incertezas. São Paulo: LTr, 2006, p. 256-287.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Desconstruindo a falácia da reforma trabalhista de 2017: análise crítica dos argumentos retóricos do jurídico, do social e do econômico. In: MELO, Raimundo Simão; ROCHA, Claudio Jannotti da (Org.). **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária. I Congresso Internacional de Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social.** São Paulo : LTr. p. 111-119

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização e Acidentalidade (Morbidez) no Trabalho:** uma estreita relação que dilacera a dignidade humana e desafia o Direito. 2014. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUBD-9ZCNXB/disserta_o_grijalbo_fdufmg_29.09.2014.pdf?sequence=1>. Acesso em: 05 jul. 2018.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo:** ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução de Mariana Echalar. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. **A CLT aos 70 anos:** rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. 2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/4263354/ac6d6f4f-1438-452a-bc26-d7dc6d7d2a00>>. Acesso em: 23 jul. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego:** entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr. 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr. 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. Democracia, Estado Democrático de Direito, Constituição Federal de 1988 e Direito do Trabalho no Brasil. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. (Org.). **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos. O Estado de Bem-Estar Social no capitalismo contemporâneo. In: DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org.). **O Estado de Bem-Estar Social no Século XXI**. LTr. São Paulo. 2007, p. 19-29.

DERRIDA, Jacques. **Força de lei: o fundamento místico da autoridade**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

DOMINGUES, Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves Domingues; TEODORO, Maria Cecília Máximo. Alternativas para o sindicalismo: o enquadramento sindical pela atividade do trabalhador ou do tomador dos serviços. **Revista do TST**, Brasília, v. 76, n. 2, p. 72-83, abr/jun 2010.

GALUPPO, Marcelo Campos. **Da idéia à defesa: monografias e teses jurídicas**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2003.

GIDDENS, Anthony. **As conseqüências da modernidade**. Tradução de Raul Fiker. São Paulo: Editora UNESP, 1991.

GOMES, Maíra Neiva. **Horizontes Rebeldes: relações de trabalho e movimentos sociais no século XXI**. 2017. 349 f. Tese (Doutorado). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_GomesMNe_1.pdf>. Acesso em: 20 de out. 2018.

GOMES, Maíra Neiva. **O sindicato reinventado: possibilidades de construção do sindicalismo cosmopolita no século XXI**. 2012 Dissertação (Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_GomesMN_1.pdf>. Acesso em: 04 maio 2018.

GREGORIO, Peces-Barba Martínez. Los derechos económicos, sociales y culturales: su génesis y su concepto. **Derechos y Libertades**: revista del Instituto Bartolomé de las Casas. p.15-34. feb. 1998.

GROSSI, Paolo. Globalização, Direito, Ciência jurídica. **Espaço Jurídico**, Joaçaba, v. 10, n. 1, p. 153-176, jan./jun. 2009.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza. **(Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática**. 2 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

HAZAN, Bruno Ferraz. **O monismo sindical e o sistema confederativo de agregação inflexíveis: uma análise da equivocada apreensão do texto constitucional e os elementos interpretativos para a sua superação**. Tese (Doutorado). 2017. 249 f. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_HazanBFB_1.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2018.

HONNETH, Axel. **A Luta Por Reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais. Tradução de Luiz Repa. São Paulo: Editora 34, 2003.

HONNETH, Axel; FRASER, Nancy. **¿Redistribución o reconocimiento?**: un debate político-filosófico. Madrid: Morata, 2006.

HONNETH, Axel. **O Direito da Liberdade**. Tradução de Saulo Krieger. São Paulo: Martins Fontes – selo Martins, 2015.

HONNETH, Axel. Trabalho e reconhecimento: tentativa de uma redefinição. **Civitas**, Porto Alegre, v. 8 n. 1, p. 46-67, jan/abr. 2008.

LAM, Camila. O que aprender com 10 campanhas de marketing viral - Especialista afirma que engajamento com o tema é exatamente o que as pequenas e grandes empresas querem. **Revista Exame**. 15 ago. 2013 Disponível em: < <https://exame.abril.com.br/pme/o-que-aprender-com-10-campanhas-de-marketing-viral/>>. Acesso em: 24 set. 2018.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade Sindical**. São Paulo: Ltr, 2007.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de direito internacional social**: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2016.

OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. O direito sindical como esfera do reconhecimento. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 18, n.34, p. 371-394, jan/jun. 2018.

OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. O reconhecimento sindical como enfrentamento ao discurso da flexibilização trabalhista no Brasil e seus efeitos nas negociações coletivas de trabalho. **Âmbito jurídico**, v. 160, p. 1, 2017.

OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva; TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O reconhecimento sindical como enfrentamento ao discurso da flexibilização trabalhista no Brasil e seus efeitos nas negociações coletivas de trabalho**. In: II ENCONTRO RENAPEDTS: rede nacional de pesquisas e estudos em direito do trabalho e da seguridade social. **Anais...** / Agnes Marian Ghtait Moreira das Neves et al.; COUTINHO, Aldacy Rachid; WANDELLI, Leonardo Vieira (Org.). 1 ed. Florianópolis, SC: Empório do Direito, 2016, p. 565- 592.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo. A captação jurídica restritiva da greve e a busca por novas estratégias de proteção da luta coletiva no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista OAB/RJ**, Rio de Janeiro | Edição Especial – Revista CJT, 2016.

PEREIRA, João Batista Brito. O sindicalismo no Brasil. Uma proposta para o seu fortalecimento. In: VIDORRI, Tarcio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (Coord.). **Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial**. São Paulo: LTR, 2003.

PINHEIRO, Maria Cláudia Bucchianeri. A Constituição de Weimar e os direitos fundamentais sociais. **Revista de informação legislativa**, v. 43, n. 169, p. 101-126, jan./mar. 2006.

POCHMANN, Márcio. A crise capitalista e os desafios dos trabalhadores. **Cadernos do CEAS**, Salvador, n. 239, p. 698-712, 2016.

REIS, Daniela Muradas; COUTINHO, Grijalbo Fernandes. “Reforma” Trabalhista: a potencialização do valor trabalho como mercadoria em tempos de governança burguesa

ilegítima. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. 1ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017, p. 59-79.

REY, Joaquín Peres Rey. **Los sindicatos deben aprender de los movimientos sociales**. 2017. Disponível em: <<http://www.lamarea.com/2017/04/27/joaquin-perez-rey-los-sindicatos-deben-aprender-los-movimientos-sociales/>>. Acesso em 10 set. 2018.

RIBEIRO, Janaína. Greve dos caminhoneiros é 'locaute'? **Época Negócios**. 25 maio 2018. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2018/05/greve-dos-caminhoneiros-e-locaute-entenda-o-significado-do-termo.html>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

RUSKY, Renata; FARIA, Ricardo. Seja seu próprio chefe: trabalhe sem precisar de bater ponto. **Jornal Estado de Minas**. Minas Gerais, 19 jan. 2018. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2018/01/19/interna_emprego,931255/seja-seu-proprio-chefe-trabalhe-sem-precisar-bater-ponto.shtml>. Acesso em: 14 jul. 2018.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O direito coletivo do trabalho sob a perspectiva histórica. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Org.). **Curso de Direito do Trabalho.. Direito Coletivo do Trabalho**. v.3. São Paulo: Ltr, 2008.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Tradução de Marcos Santarrita. 18 ed. Rio de Janeiro: Record, 2014.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de Trabalho XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tradução de Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017, p. 28-44.

SINDICATO DOS PROFESSORES DE JUIZ DE FORA. **Estatuto do Sindicato dos Professores de Juiz de Fora**. Disponível em: <<http://sinprojf.org.br/estatuto/>>. Acesso em: 15 de nov. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do direito do trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho**, v. 1, parte II. São Paulo: LTr, 2017a.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; ROCHA, Bruno Gilga Sperb. A história da ilegitimidade da Lei n. 13.467/17. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. 1ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017, p. 15-29.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Sem uma seção especial de justiça para a “reforma trabalhista”. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 182-189, jul./ago. 2017b.

SUSSEKIND, Arnaldo. Arnaldo Sussekind, um apaixonado pelo Direito do Trabalho. Revista JC. 2007. Entrevista concedida a Giselle Souza. Disponível em: <<http://www.editorajc.com.br/2007/08/arnaldo-sussekind-um-apaixonado-pelo-direito-do-trabalho/>>. Acesso em: 22 jul. 2018.

TAVEIRA, Roselene Aparecida. A comissão de representação de empregados na Lei 13.467/2017. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. 1ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017, p. 419-433.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O princípio da Adequação Setorial Negociada no Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Editora Ltr, 2018a.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. Por um Direito do Trabalho Repersonalizado. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; NOGUEIRA, Sabrina Colares (Org.). **Direito Material e Processual do Trabalho: III Congresso Latino-americano de Direito Material e Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 51-58.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. O princípio da adequação setorial negociada diante da Lei n. 13.467 de 2017 - Reforma Trabalhista. **O princípio da Adequação setorial negociada no Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTR, 2018, p. 121-128.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. Para repensar o Trabalho, sob uma perspectiva humana e econômica. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. (Org.). **Direito Material e Processual do Trabalho: VI Congresso Latino-americano de Direito Material e Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018b, p. 39-48.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; RIBEIRO, Ailana Santos. A relação trabalho-consumo na modernidade líquida. In: LÓPEZ, Carlos et al. (Org.). **Direito, globalização e responsabilidade nas relações de consumo** [Recurso eletrônico on-line] CONPEDI/UdelaR/Unisinos/URI/UFSM /Univali/UPF/FURG. Florianópolis: CONPEDI, 2016. Disponível em: <
<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/9105o6b2/q6fgxq0m/u1fCza637q2hK1rZ.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2018.

URIARTE, Orcar Ermida. **A Flexibilidade**. Tradução de Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: Editora: LTr, 2002.

VIANA, Marcio Túlio. **Da greve ao boicote e outros pequenos estudos**. Belo Horizonte: RTM, 2017.

VIANA, Márcio Tulio. O sindicato e a proteção ao emprego. In: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (Org.). **Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial**. São Paulo: Ltr, 2003.

VIANA, Márcio Tulio; TEODORO, Maria Cecília Máximo. Misturas e fraturas do trabalho: do poder diretivo à concepção do trabalho como necessidade. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**. Belo Horizonte, n. 114, p. 299-343, jan. /jun. 2017

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília. Tribunal Superior do Trabalho, 2013.

VIÑA, Jordi Garcia. **Derecho Sindical: cuestiones actuales em Espanã**. Lisboa: Editorial Juruá, 2013.